

A large, stylized graphic of the word "PRESS" in bold, blocky letters. The letters are composed of various colors and patterns, including pink, orange, blue, green, and yellow. Overlaid on the bottom left of the letters is a circular icon containing a play button symbol (a blue triangle pointing right). To the right of the play button, the word "INTERNE" is written in white capital letters on a blue horizontal bar. The background features a grid of colored dots and a diagonal stripe pattern in the top right corner.

AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION

Cfddt

51^e CONGRÈS BORDEAUX

DU 22 AU 26
JUIN 2026

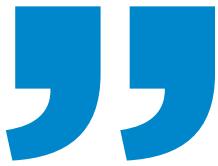


■ NOTE D'ÉCRITURE

AFIN DE RENDRE NOS TEXTES PLUS INCLUSIFS EN TERMES DE VISIBILITÉ FEMMES/HOMMES (LES FEMMES REPRÉSENTANT 52% DE NOS ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS), LES TITRES, L'INTRODUCTION ET LA CONCLUSION ONT ÉTÉ ÉCRITS EN ÉCRITURE INCLUSIVE. DANS CETTE RÉSOLUTION INTERNE, LA PREMIÈRE OCCURRENCE DE CHAQUE NOM DE CHAQUE PARTIE SUIT LA MÊME RÈGLE. C'EST LA DOUBLE FLEXION QUI EST APPLIQUÉE DANS LA MAJORITÉ DES CAS, SEULS LES TERMES SE PRONONÇANT DE LA MÊME MANIÈRE AU FÉMININ ET AU MASCULIN PRÉSENTENT UN POINT MÉDIAN.

LE TERME « TRAVAILLEUR » INCLUT TOUTES LES PERSONNES, INDÉPENDAMMENT DE LEUR STATUT: SALARIÉS, AGENTS DES FONCTIONS PUBLIQUES, DEMANDEURS D'EMPLOI, INDÉPENDANTS, RETRAITÉS, ETC.

PROXIMITÉ, DÉMOCRATIE, INNOVATION: LA CFDT BOUGE



SOMMAIRE

INTRODUCTION 6

1. AGIR POUR UNE QUALITÉ DE VIE MILITANTE AU SEIN DE LA CFDT 7

- 1.1. Construire une charte de la qualité de vie militante 7
- 1.2. Pour plus de mixité au sein de la CFDT 7
- 1.3. Conciliation des temps 7
- 1.4. Valoriser l'activité syndicale par la reconnaissance des parcours militants 8
- 1.5. Une cellule innovation comme laboratoire de nouvelles pratiques et de nouveaux engagements 8
- 1.6. Faire vivre la charte interne de prévention des violences sexistes et sexuelles 8
- 1.7. Mieux gérer nos conflits 9
- 1.8. Vers de nouvelles méthodes d'arbitrages 9

2. SE DÉVELOPPER POUR SE RENFORCER 10

- 2.1. Renforcer le sens de l'adhésion 10
- 2.2. Relation aux travailleurs et travailleuses 11
- 2.3. Représentativité et listes de candidates et candidats 11
- 2.4. Pacte d'engagement pour le développement syndical 11
- 2.5. Notre initiative structurante: Coup d'Boost 12

3. REFORCER LA CAPACITÉ D'AGIR DES SYNDICATS 13

- 3.1. Le droit des syndicats à être accompagnés dans leurs missions 13
- 3.2. Accompagner les militantes, les militants et les sections: faire de cette mission une pratique généralisée 13
- 3.3. Mieux prendre en compte chaque adhérent et adhérente, tout en renouvelant le cadre collectif de la section syndicale 14

4. ÊTRE PROCHE DE L'ENSEMBLE DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS, DES MILITANTES ET MILITANTS ET DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEUSES 15

- 4.1. Mieux communiquer en interne 15
- 4.2. Mieux outiller les militantes et les militants 15
- 4.3. Se doter d'outils d'IA au service de l'action syndicale 16
- 4.4. Mieux organiser le soutien juridique 16

5. INTERROGER NOTRE STRUCTURATION POUR ÊTRE PLUS EFFICACES 18

- 5.1. Prendre en charge les syndicats dévitalisés 18
- 5.2. Quelle place pour les travailleurs et travailleuses indépendants solos? 18
- 5.3. Engager une nouvelle stratégie en direction des cadres 19
- 5.4. Ouvrir avec les URI un chantier sur l'interprofessionnel de proximité 19
- 5.5. Renforcer notre action auprès des salarié·es de TPE 20

6. MODERNISER NOTRE FONCTIONNEMENT POUR CONSOLIDER NOTRE DÉMOCRATIE INTERNE 21

- 6.1.** Mieux orienter les militantes et militants avec un « Qui fait quoi » interne plus lisible 21
- 6.2.** Le renouvellement générationnel 21
- 6.3.** Garantir la transmission de la connaissance de la CFDT 22
- 6.4.** Réaffirmer l'enjeu d'évolution de notre modèle de formation syndicale 22
- 6.5.** Développer des modes de délibération plus participatifs 23
- 6.6.** L'Académie de la démocratie de la CFDT 24

7. DONNER À TOUTE LA CFDT LES MOYENS FINANCIERS DE SON AUTONOMIE 25

- 7.1.** Partager le sens politique de la cotisation et de la politique financière 25
- 7.2.** Affirmer une politique financière responsable, solidaire, juste, dans toute l'organisation et tournée vers l'avenir 25
- 7.3.** Faire le choix de la mutualisation et de la subsidiarité 26
- 7.4.** Renforcer la démocratie financière 26
- 7.5.** Adapter la charte de la cotisation syndicale: sens des modifications proposées 26
- 7.6.** Scénario d'évolution 28
- 7.7.** La nouvelle charte de la cotisation syndicale 29

INTRODUCTION



0.1. Nous naviguons dans un monde en perte de boussole. Les repères dans la société dans laquelle nous vivons sont fragilisés. La CFDT fort heureusement est un point d'ancrage pour penser l'avenir car elle porte un projet de transformation sociale. Elle dénonce les inégalités les plus criantes, elle revendique des améliorations concrètes pour les travailleurs et les travailleuses, elle s'engage pour changer leur quotidien et obtient des résultats concrets. C'est cette démarche syndicale qui s'est imposée dans notre pays, c'est celle qui nous a porté à notre première place. C'est cette force qu'il faut conforter.

0.2. Mais ce projet de société, car c'en est un, doit être mieux connu et quand il l'est, doit être davantage discuté avec les travailleurs et les travailleuses. Le projet de la CFDT doit être non seulement lisible et visible mais il doit être aussi un objet de débat. Aux côtés de notre histoire et de nos valeurs, il donne sens à nos pratiques, nos actions, notre engagement. Il affirme la volonté de notre organisation de représenter l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

0.3. Ce projet doit irriguer chacune des structures de la CFDT, de la section ou du collectif jusqu'à nos instances. Nos formations syndicales, nos campagnes électorales, notre politique de développement, nos temps statutaires, etc. : chacune de nos actions est une occasion de le faire vivre.

0.4. Pour que nos ambitions soient toujours connectées à nos pratiques syndicales, la Confédération, avec les Unions régionales interprofessionnelles (URI) et les fédérations, ont mené une grande opération de proximité et de débats en interne lors d'une initiative nommée « Les Rendez-vous des syndicats » en 2023, dont la restitution a été présentée début 2024. Quatre chantiers intitulés « Faire vivre notre démocratie, alléger notre fonctionnement », « Accompagner-former », « Mieux communiquer - innover », « Mutualiser » sont issus de ces rencontres. Ils donnent lieu depuis lors à de multiples initiatives animées au sein de la Fabrique du changement.

0.5. Dans le prolongement de cette initiative, cette résolution vise à amplifier les actions et les transformations nécessaires pour une CFDT plus efficace qui réponde aux attentes et aux besoins des militantes et des militants et des responsables qui s'investissent.

0.6. Notre ambition collective portée par cette résolution est de continuer à bâtir la force syndicale la plus puissante, que ce soit en nombre d'adhérentes et d'adhérents ou en nombre de voix aux élections dans les entreprises et les administrations. De bâtir une organisation qui permette à chaque adhérent ou à chaque adhérente de prendre la place qu'il souhaite, d'être accompagné et formé pour ce faire, d'être respecté en tant que personne. De bâtir un syndicat qui porte haut les valeurs et les pratiques démocratiques au travail comme dans la société et qui les renforce en son sein.

0.7. Cette ambition nécessite de continuer à moderniser notre organisation interne, la rendre plus agile pour mieux s'adapter, en continu, à notre temps; de la rendre plus efficace pour mieux employer notre énergie et ainsi être toujours plus proche de ce que vivent les travailleurs et les travailleuses; et de lui donner les moyens financiers pour assumer nos ambitions et préserver notre indépendance.

0.8. Ces orientations, une fois adoptées, devront être portées par l'ensemble des militantes et des militants et des structures CFDT. Elles nécessiteront l'engagement de toute l'organisation. **Cette mobilisation donnera lieu à une nouvelle tournée des syndicats, pour développer et inscrire ces indispensables rencontres en proximité dans la durée.**

1.

AGIR POUR UNE QUALITÉ DE VIE MILITANTE AU SEIN DE LA CFDT

1.1. CONSTRUIRE UNE CHARTE DE LA QUALITÉ DE VIE MILITANTE

1.1.1. Agir sur la qualité de vie militante était un engagement fort du Congrès de Lyon. Développer les formes d'engagement, diversifier ses modalités, c'est se projeter sur le syndicalisme de demain. L'engagement syndical se vit par définition dans un cadre collectif tout en permettant de se réaliser individuellement. Pour préserver ce cadre par nature positif, il faut s'assurer du respect de nos règles, de nos valeurs et des personnes dans le syndicalisme et à l'interne de la CFDT.

1.1.2. La fatigue militante est souvent évoquée par les militantes et les militants, et les responsables: charge de travail importante, fusion des instances représentatives du personnel, perte de sens, sentiment d'inutilité, difficulté à obtenir des résultats concrets pour les travailleurs et travailleuses, manque de ressources, de formation, fragilité des collectifs, etc. Les facteurs sont multiples, ils évoluent avec le temps, se cumulent parfois. Il est donc essentiel de dégager des pistes d'action qui touchent à la fois à nos pratiques syndicales, à notre organisation interne et à nos revendications externes.

1.1.3. Afin de valoriser et d'encourager l'engagement syndical tout en prenant en compte ces difficultés, **la Confédération pilotera l'élaboration d'une charte de la qualité de vie militante au sein de la CFDT. Son élaboration sera participative.**

1.1.4. Favoriser la militance nécessite de faciliter les prises de responsabilité et le déroulement des mandats. Le développement de périodes de mentorat pourra être un levier pour que les militants puissent trouver du soutien, de l'accompagnement, un décryptage des situations qu'ils rencontrent. Il s'agira d'éviter au maximum le sentiment d'isolement des responsables dans leur fonction.

1.1.5. De façon complémentaire, **une expérimentation sera menée afin de mieux prendre en charge les situations les plus difficiles, par exemple en soutenant activement des militants en situation d'écoute de leurs collègues, ou en testant le recours à un ou une professionnel·le psychologue, pour faciliter la prise de recul dans le cas de situations d'écoute, lourdes à porter.**

1.1.6. L'engagement militant suppose une action collective qu'il convient de renforcer. L'accompagnement à la structuration du collectif d'un syndicat ou d'une section sera renforcé afin de mieux équilibrer l'investissement dans les instances et l'action syndicale en proximité. Dans cet objectif, **des ateliers d'échanges de pratiques entre pairs liés à l'exercice de différents mandats seront proposés par la Confédération, l'URI ou la fédération, ainsi que des parcours de formation.**

1.2. POUR PLUS DE MIXITÉ AU SEIN DE LA CFDT

1.2.1. La CFDT qui compte 52 % de femmes parmi ses adhérentes et adhérents s'est résolument engagée pour faire progresser la place des femmes dans notre organisation en instituant notamment l'exigence de parité dans les instances confédérales et en la déclinant dans la majorité des instances régionales et territoriales. Pour les champs professionnels, la

CFDT porte l'ambition de la mixité proportionnelle. Cette ambition doit aussi continuer à se traduire dans les syndicats et les sections syndicales. **La Commission confédérale femmes (CCF) proposera un nouveau plan d'action mixité adapté aux différentes structures CFDT.**

1.3. CONCILIATION DES TEMPS

1.3.1. La conciliation des temps entre la vie personnelle, professionnelle et la vie militante ne doit pas rester un impensé de nos organisations. Cette préoccupation est souvent exprimée par les proches aidants, les parents solos - qui sont souvent des femmes au sujet de la garde des enfants -, les jeunes.

1.3.2. Chaque entité CFDT est invitée à ouvrir une réflexion sur l'organisation du travail militant, les temps de transports, les horaires de réunion, le droit à la déconnexion militante et, si possible, des solutions de garde d'enfant sur place lors d'événements CFDT, ou pris en charge par la CFDT et activables à la demande.

■ 1.4. VALORISER L'ACTIVITÉ SYNDICALE PAR LA RECONNAISSANCE DES PARCOURS MILITANTS

1.4.1. Veiller au développement, à la valorisation et à la reconnaissance des compétences des militants et des responsables, engagés dans la mise en œuvre du projet CFDT, est un enjeu central pour faciliter leur engagement, sécuriser leurs transitions, favoriser le renouvellement générationnel des futurs responsables et améliorer la qualité de vie militante. **Nous faisons de la reconnaissance des parcours syndicaux un objectif de négociation interprofessionnelle. Nous porterons cette même revendication pour la fonction publique.**

1.4.2. Réussir l'articulation entre parcours militant et trajectoire professionnelle, permettre aux militants de réfléchir à leur avenir post mandat, traduire en compétences les fonctions syndicales exercées nécessitent un portage collectif au sein des structures. De nombreux outils, moyens, ressources et dispositifs aident à la prise de responsabilité et leur accès doit être facilité, de l'entrée à la sortie d'un mandat ou d'une responsabilité syndicale. Il est nécessaire de développer, mutualiser, déployer, faire connaître l'ensemble de ces outils au bénéfice des militants et des responsables, tout en accompagnant les structures à organiser cette prise en charge dans leur propre stratégie.

1.4.3. En complément des dispositifs existants, **il est proposé**

le déploiement, durant cette mandature, d'un nouveau dispositif d'accompagnement à la valorisation du parcours militant intitulé « Reconnaissance et reconversion pour un développement durable de la militance (R2D2) ».

1.4.4. Cet accompagnement est construit sur la base d'un référentiel, commun et partagé, des grands domaines de compétences attendues de la part de tous les militants et des responsables, dans le cadre de leur engagement syndical.

1.4.5. Il garantit à chaque militant intégrant ce dispositif d'évaluer son niveau de maîtrise, son expérience, ses ressources – initiales, acquises ou à acquérir – d'identifier les appétences ou envies que l'exercice d'un mandat aura suscitées. Il lui permet aussi d'élaborer son projet professionnel post-mandat et de construire sa mise en œuvre.

1.4.6. L'accompagnement R2D2 **à disposition uniquement des responsables militants CFDT**, assuré par des professionnels des parcours, a un coût. Il sera éligible au Compte personnel de formation (CPF). Chaque structure aura à définir la manière dont elle le prend en charge et dont elle interpelle les employeurs afin qu'ils y participent.

■ 1.5. UNE CELLULE INNOVATION COMME LABORATOIRE DE NOUVELLES PRATIQUES ET DE NOUVEAUX ENGAGEMENTS

1.5.1. Les modalités d'engagement évoluent avec le temps et l'arrivée des nouvelles générations. Les durées d'engagement se raccourcissent.

1.5.2. La CFDT encourage et appuie toutes les formes d'engagement, au-delà des mandats traditionnels, en permettant de s'investir sur des temps plus courts, des projets spécifiques ou des idées nouvelles, comme c'est le cas dans le cadre du Pacte du pouvoir de vivre, des Sentinelles de la démocratie, de la Marche des Fiertés, des Sentinelles vertes ou des relais sur l'Intelligence artificielle (IA) par exemple.

1.5.3. La cellule Innov'aktion soutient, propose et accompagne, en lien avec les syndicats et les structures fédératives, les initiatives permettant l'émergence de nouvelles pratiques syndicales.

1.5.4. Elle promeut les pratiques syndicales innovantes, met en relation les militants et adhérents avec des expériences menées ailleurs dans l'organisation ou à l'international, tout en apportant un appui concret à la mise en œuvre de nouvelles actions.

1.5.5. Elle valorise les projets réalisés à travers des événements ouverts, dont l'organisation est adaptable, permettant de partager les pratiques et de les faire connaître du plus grand nombre.

1.5.6 Elle expérimente des espaces thématiques d'échanges et d'entraide, qui réunissent le temps de quelques réunions des militants de divers horizons autour de pratiques spécifiques.

■ 1.6. FAIRE VIVRE LA CHARTE INTERNE DE PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

1.6.1. La CFDT, au nom des valeurs qui la fondent, est engagée dans la lutte contre toute forme de discrimination et de violence et porte cette exigence dans les entreprises, administrations et territoires. Parce qu'elle se doit d'être exemplaire, elle s'est

dotée d'une charte interne d'engagement pour la prévention des Violences sexistes et sexuelles (VSS) qu'elle a annexée à ses statuts et qui engage toute l'organisation. **Chaque structure CFDT est invitée à ratifier la charte, à déployer le module**

de sensibilisation auprès de ses instances dirigeantes, à désigner un référent ou une référente VSS et lui permettre de suivre la formation confédérée.

1.6.2. Le réseau des référents VSS des URI et des fédérations peut être sollicité par les syndicats en cas de signalement et pour conduire une enquête interne.

1.6.3. Une expérimentation sera lancée pour mieux accom-

pagner les adhérentes et les adhérents reconnus victimes, via le recours à une cellule psychologique pour un premier accompagnement, et le soutien juridique le cas échéant.

1.6.4. Cette cellule pourra aussi être ponctuellement mobilisée par et pour les militants en charge des enquêtes internes sur les situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles.

1.7. MIEUX GÉRER LES CONFLITS

1.7.1. La clarté, la compréhension et le respect des règles internes relèvent d'une responsabilité collective et politique de l'ensemble des structures de la CFDT. Depuis plusieurs années, les conflits internes au sein des structures CFDT persistent. Leur gestion, rendue complexe par l'absence de hiérarchie formelle et l'engagement volontaire des militants, diffère de celle observée dans les entreprises ou administrations. En cas de conflit, les moyens de régulation sont limités, conduisant les structures à solliciter des instances tierces. Il arrive qu'une organisation fédérative intervienne directement, en mobilisant les outils statutaires et réglementaires à sa disposition. En cas d'échec, la Com-

mission confédérale d'organisation (CCO) peut être saisie, voire le Bureau national (BN) pour statuer.

1.7.2. Afin de mieux prendre en charge et mieux anticiper les conflits internes, de plus en plus interpersonnels, il est nécessaire de développer nos actions de régulation, de mettre en place des réponses de médiation à la hauteur et de questionner nos règles d'arbitrage des conflits. **La CCO définira durant le mandat de nouvelles règles de gestion et de prise en charge des conflits. Une réflexion sera menée pour se doter d'un réseau de médiateurs et médiaterices formés à cette fonction.**

1.8. VERS DE NOUVELLES MÉTHODES D'ARBITRAGES

1.8.1. Il arrive que nos procédures et nos règles soient interprétées et interrogent. **Le Comité d'éthique joue un rôle important de conseil mais il est nécessaire de renforcer ses missions et ses ressources. Il est également indispensable d'engager un travail de fond pour faire évoluer les outils et les règles internes, afin d'améliorer la gestion de ces situations. Des actions de prévention doivent également être mises en œuvre.**

1.8.2. Certaines alertes sont transmises au Comité d'éthique par des adhérents ou des militants qui ne sont pas impliqués

directement et que l'on peut qualifier de « lanceurs ou lanceuses d'alerte ». **Il est essentiel d'engager une réflexion afin d'assurer un traitement rigoureux de ces signalements et d'assurer la protection de ces personnes.**

1.8.3. Enfin, nous devons adapter nos outils et pratiques pour répondre aux enjeux actuels pour faire évoluer nos modes d'arbitrages. Cela implique une transformation culturelle, organisationnelle et réglementaire, dans le respect des principes du féodalisme et des valeurs de la CFDT.





2.

SE DÉVELOPPER POUR SE RENFORCER

2.0.1. Nous faisons du syndicalisme d'adhérentes et d'adhérents le socle de notre projet de transformation sociale. La force d'une organisation syndicale repose sur son ancrage dans le quotidien, au cœur des lieux de travail et des vies professionnelles, et sur sa capacité à peser dans le débat public pour obtenir des avancées concrètes.

2.0.2. Le syndicalisme d'adhérents tire sa force de quatre dimensions essentielles. La dimension quantitative consiste à augmenter le nombre d'adhérents pour renforcer le rapport de force. La dimension qualitative vise à consolider la relation avec celles et ceux qui adhèrent et à favoriser leur engagement militant. La dimension politique assure notre indépendance à travers le financement par les cotisations. Enfin, la dimension démocratique qui permet de construire une organisation vivante et participative, au sein de laquelle chacun et chacune peut devenir acteur et actrice.

2.0.3. Le développement syndical renforce l'action collective, consolide le lien entre adhérents et organisation, et fait vivre un projet démocratique, autonome et transformateur. Il s'adresse à toutes les générations, en portant une attention particulière aux jeunes et à leurs réalités.

2.0.4. Le développement syndical repose sur trois piliers indissociables: la syndicalisation, l'audience électorale et la vitalité militante, qui s'alimentent les uns les autres pour garantir la solidité et la dynamique de l'organisation.

2.0.5. La syndicalisation élargit et fidélise notre base en répondant aux réalités vécues (emploi, travail, pouvoir d'achat, logement, mobilité, formation, engagement).

2.0.6. L'audience électorale traduit la confiance des travailleurs et des travailleuses et fonde notre représentativité, fruit

d'un travail constant de terrain et de crédibilité.

2.0.7. La vitalité militante assure la dynamique interne par la formation, le renouvellement et l'accompagnement des équipes.

2.0.8. Ainsi, chaque adhésion renforce la présence, la légitimité et la capacité d'action de la CFDT. Cet acte volontaire peut répondre à un besoin de protection, une volonté de soutenir l'organisation, une envie de collectif, un engagement. Les motivations peuvent évoluer avec le temps: utilité sociale, engagement, responsabilités, plaisir d'agir ensemble. L'adhésion, c'est le passage du « je » au « nous », la volonté de rejoindre un projet fondé sur l'émancipation, la solidarité et la démocratie. Dans un contexte de transformations du travail et d'affaiblissement des solidarités, le développement syndical est un choix stratégique pour incarner nos valeurs dans les lieux de travail autant qu'accroître le nombre d'adhérents. C'est également une réponse à un besoin des travailleurs: celui d'être soutenu, défendu, d'intégrer un collectif pour être acteur de son quotidien, voire retrouver sa dignité.

2.0.9. Enfin, la fidélisation des adhérents constitue un enjeu important pour consolider un collectif durable, renforcer le sentiment d'appartenance et sécuriser le parcours de l'adhésion. Cette continuité doit être pleinement intégrée dans la stratégie de développement: accompagner chaque adhérent et militant tout au long de son parcours, anticiper et accompagner les mobilités professionnelles ou territoriales; ainsi que le transfert lors du passage à la retraite vers les structures de retraité-es et reconnaître leurs expériences comme un appui pour les équipes syndicales. Il revient aux syndicats d'assurer ce suivi régulier, de proposer des initiatives collectives et des temps conviviaux et de maintenir le lien. Ainsi, chacun pourra continuer à se reconnaître dans la CFDT et y trouver un espace de solidarité et d'action.

2.1. RENFORCER LE SENS DE L'ADHÉSION

2.1.1. Fidèle à ses valeurs d'éducation populaire, la CFDT considère l'adhésion comme une démarche de confiance et d'émancipation. On ne naît pas cédétiste, on le devient au sein d'un collectif qui partage des valeurs communes. Chaque adhérent contribue à construire notre projet de société. Une adhésion forte découle d'un lien vivant et durable entre syndicat ou section syndicale et adhérents. Chaque équipe doit favoriser leur implication, écouter leurs attentes et leur offrir de réelles possibilités de participation.

2.1.2. L'accueil des nouveaux adhérents doit être rapide, attentif et convivial pour faciliter leur intégration. Ce premier contact est déterminant.

2.1.3. Leur implication nécessite des espaces d'expression et de participation. Les services proposés doivent répondre à leurs besoins concrets (accompagnement, formation, logement, mobilité) et encourager les initiatives collectives afin de renforcer la cohésion entre adhérents.

2.1.4. L'écoute demeure le socle du lien durable: l'usage d'Oscar (Outil de suivi de contacts et adhérents en réseau) devra se généraliser durant la mandature car il constitue un levier essentiel pour structurer la relation syndicale et suivre les parcours. Il permet, en outre, de mieux organiser et répartir collectivement le travail militant pour assurer le suivi des adhérents et des contacts pour les faire adhérer.

■ 2.2. RELATION AUX TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

2.2.1. Redonner du sens à l'adhésion, favoriser l'adhésion, c'est aller à la rencontre des non-syndiqué·es. La syndicalisation doit être une démarche collective, structurée et proactive, menée dans les entreprises, les administrations et les nouveaux lieux de travail ou de vie, y compris auprès des publics éloignés du syndicalisme.

2.2.2. L'adhésion découverte, particulièrement adaptée aux jeunes et aux salarié·es de TPE, doit être mieux connue et promue comme première étape d'engagement. Chaque action CFDT doit être pensée pour en faire une occasion pour faire adhérer: aller au-delà de la simple visibilité pour créer une écoute active, des liens durables, et proposer clairement l'engagement syndical.

2.2.3. Nos revendications professionnelles et sociétales - égalité femmes-hommes, transition écologique juste, lutte contre les discriminations, justice sociale - sont autant de leviers d'adhésion. Il faut y associer également une stratégie d'accompagnement, incluant la formation syndicale articulant sensibilisation, appropriation d'outils syndicaux pour permettre aux adhérents d'agir sur leur lieu de travail et contribuer à le rendre plus inclusif. **Ces thèmes doivent être portés à travers des campagnes spécifiques, notamment le 8 mars, la semaine pour l'intégration des travailleurs en situation de handicap, lors des Marches des Fiertés, ou encore la journée mondiale du climat.**

■ 2.3. REPRÉSENTATIVITÉ ET LISTES DE CANDIDATES ET CANDIDATS

2.3.1. La représentativité, comme la syndicalisation, est essentielle pour affirmer notre place dans le dialogue social et peser dans les négociations. Un ou une mandaté·e ou élu·e CFDT doit être adhérent. Le dépôt de listes CFDT est un acte politique majeur, garantissant la légitimité des candidats. Quel que soit le cas, une liste CFDT doit être composée majoritairement de candidates et candidats adhérents. S'agissant des éventuels candidats **non-adhérents**, les syndicats s'engageront à mener les initiatives nécessaires pour qu'ils rejoignent la CFDT rapidement après le scrutin.

2.3.2. Dans les fonctions publiques, les élections professionnelles représentent un enjeu déterminant pour affirmer notre place et renforcer notre poids dans le dialogue social. **Leur préparation doit articuler syndicalisation, renouvellement des équipes et nouvelles implantations, selon les réalités propres à chaque versant.**

2.3.3. Les Protocoles d'accords préélectoraux (PAP) dans le privé, répondent aux mêmes objectifs. Ils doivent s'articuler avec la stratégie de développement pour assurer notre présence dans le plus grand nombre de structures.

2.3.4. Avec un objectif de lisibilité et d'efficacité mais aussi afin d'améliorer la qualité et le suivi des PAP - et plus généralement des actions de proximité - **il est proposé de lier l'instruction des dossiers, leur accompagnement et leur financement, au développement, dans le cadre de contrats existants ou au travers de conventions ad hoc**. Cela permettra une cohérence globale des actions de développement des syndicats.

2.3.5. Afin de préserver la représentativité de la CFDT, il est nécessaire de sécuriser le processus électoral de la négociation du protocole préélectoral jusqu'à la vérification et la remontée des résultats, en passant par le bon déroulement du scrutin.

■ 2.4. PACTE D'ENGAGEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

2.4.1. Lors du précédent congrès, les syndicats ont fait le choix de se fixer des objectifs de développement via l'outil dédié. Près de 60 % d'entre eux ont concrétisé cette démarche. Le pacte d'engagement prolonge et approfondit cette dynamique. Il est le nouveau nom des « objectifs de développement » des syndicats. Il constitue un cadre collectif et cohérent pour renforcer notre présence, notre utilité sociale et notre capacité d'action syndicale. **Chaque syndicat est invité à construire un plan de syndicalisation pour structurer ses actions autour de principes clairs afin de renforcer sa capacité d'agir sur le terrain. Il pourra être accompagné par les structures fédératives.**

2.4.2. Les actions de proximité constituent un levier incontournable du développement syndical. Elles traduisent notre présence sur le terrain et doivent s'articuler avec la stratégie de développement, en s'appuyant sur une coordination entre les structures de la CFDT. Cette articulation renforcera la cohérence et l'efficacité des initiatives locales.

2.4.3. Ce pacte est une boussole commune: sa réussite repose sur une dynamique collective et des ressources mutualisées. **Chaque syndicat élaborera un plan de syndicalisation, porté par un référent, une référente, ou une équipe, incluant une déclaration d'intention précisant ses motivations et sa stratégie, un parcours d'accueil pour chaque nouvel adhérent** (intégration et suivi par Oscar et Gasel), un temps participatif annuel pour faire vivre la démocratie syndicale et garantir l'expression de tous et toutes.

2.4.4. La syndicalisation des jeunes est une priorité du pacte. Elle nécessite une coopération étroite entre les réseaux « développement » et « politiques des jeunesse ». La CFDT doit rendre visible leurs revendications: emploi, transition écologique, féminisme, formation, logement, santé, conditions de travail. Les enquêtes Focus Jeunes guident nos actions et renforcent leur confiance. Aller vers les jeunes, dans les entreprises, les administrations, les missions locales ou les lieux de formation, reste une priorité. L'inclusion, les parcours adaptés et l'accompagne-

ment personnalisé sont des leviers de renouvellement. **Les jeunes en recherche de parcours doivent être mieux identifiés dans**

Oscar et Gasel pour un accompagnement renforcé et des modalités d'adhésion adaptées.

2.5. NOTRE INITIATIVE STRUCTURANTE : COUP D'BOOST

2.5.1. L'initiative « Coup d'Boost » crée un rendez-vous fédérateur autour d'objectifs partagés, d'échanges de pratiques et de convivialité. Elle valorise les équipes, renforce le plaisir d'agir ensemble et nourrit une culture syndicale positive et stimulante.

Reconnaitre l'engagement militant, encourager la mobilisation et célébrer les réussites collectives est primordial. **Il est nécessaire de continuer à proposer et adapter ce type d'initiative pour soutenir la dynamique de développement.**

22

3.

REFORCER LA CAPACITE D'AGIR DES SYNDICATS

■ 3.1. LE DROIT DES SYNDICATS À ÊTRE ACCOMPAGNÉS DANS LEURS MISSIONS

3.1.1. Pour une CFDT solide, capable de répondre aux enjeux du monde du travail, en phase avec les préoccupations et les aspirations des adhérentes et des adhérents, des militantes et des militants, des travailleurs et des travailleuses, il est fondamental de pouvoir nous appuyer sur des syndicats exerçant pleinement leurs missions.

3.1.2. En 2023, lors des Rendez-vous des syndicats, nombre d'entre eux ont exprimé le souhait que l'on réponde à leurs besoins pour pouvoir réaliser leurs principales missions (le développement syndical, l'organisation/la structuration du syndicat, la construction de son plan de formation syndicale, l'accompagnement des militants, des sections syndicales et la démocratie interne).

3.1.3. La Confédération, les URI et les fédérations s'engagent à proposer aux syndicats un accompagnement « à la carte » dès qu'ils en expriment le besoin. Ce mode opératoire permet de s'adapter à la réalité de chaque syndicat.

3.1.4. Le fédéralisme opérationnel constitue le fondement des actions entre la Confédération, les fédérations, les unions régionales et les syndicats. Il repose sur la coresponsabilité des structures, la co-construction des actions, la mutualisation des moyens et une articulation claire des rôles. Il vise à renforcer l'efficacité collective, éviter les doublons, sécuriser les parcours militants et garantir un accompagnement lisible et cohérent des syndicats.

3.1.5. La généralisation de l'accompagnement « à la carte »

pose le principe d'un accompagnement conjoint de l'union régionale et de la fédération de rattachement du syndicat, compléé d'une répartition claire des actions et moyens mis en œuvre par les structures.

3.1.6. Pour favoriser le déploiement de cette généralisation, la Confédération propose de constituer et d'animer un réseau de responsables d'URI et de fédérations en charge de l'accompagnement des syndicats.

3.1.7. La formation des exécutifs de syndicat joue un rôle central dans sa structuration et dans l'impulsion d'une dynamique de coopération qui renforce la prise de décision partagée, équilibre les responsabilités au sein du syndicat et permet aux responsables de gagner en autonomie, en puissance d'agir et en capacité à porter des revendications.

3.1.8. Permettre aux exécutifs de syndicat de se former ensemble, que ce soit sur la politique revendicative, le fonctionnement, la démocratie interne, la politique financière du syndicat, l'élaboration du plan de développement, de formation, ou encore pour préparer leur congrès, c'est donner au syndicat les moyens d'assurer efficacement son rôle et ses missions et prévenir les tensions internes.

3.1.9. En complément de l'accompagnement à la carte du syndicat, un parcours de formation politique socle, à destination des exécutifs de syndicat, sera déployé durant cette mandature.

■ 3.2. ACCOMPAGNER LES MILITANTES, LES MILITANTS ET LES SECTIONS : FAIRE DE CETTE MISSION UNE PRATIQUE GÉNÉRALISÉE

3.2.1. Le droit à l'accompagnement des militants et des sections syndicales doit s'intégrer pleinement dans la stratégie d'accompagnement de tous les syndicats.

3.2.2. Nous avons collectivement pris la décision en 2018 de garantir aux militants et aux sections syndicales un droit à l'accompagnement. Cela s'est traduit par la mise en place par la Confédération de la démarche multicanale ARC - Accompagnement, Ressources, Conseil - déployée par les référentes et

référents des URI et des fédérations, afin d'organiser et de structurer le soutien des syndicats, dans l'effectivité de ce droit.

3.2.3. Il est souhaitable que chaque syndicat dispose d'accompagnantes et d'accompagnants formés à « l'accompagnement des équipes syndicales et des militants dans le cadre de l'ARC », bénéficiant de moyens dédiés à cette fonction. À défaut, il pourra solliciter le réseau des accompagnants formés.

3.2.4. La Confédération, avec les structures fédératives, travaillera à la reconnaissance de la fonction d'accompagnant des militants et des sections afin qu'elle soit valorisée dans un parcours professionnel.

3.2.5. Des temps d'appropriation réguliers sur l'utilisation de l'espace Ressources de l'ARC seront organisés par les syndicats pour permettre sa prise en main par les militants. Aussi, afin de faciliter son utilisation et la recherche d'informations, des évolutions et des mises à jour de cet espace avec les utilisateurs et utilisatrices, et la possibilité de le doter d'un outil IA, seront étudiées.

3.2.6. En complément des besoins d'accompagnement sollicités par les sections syndicales auprès de leur syndicat, les militants peuvent activer leur droit à être accompagnés via le bloc « J'active mon droit à l'accompagnement » sur l'espace Ressources de l'ARC. La diffusion de cette modalité d'activation devra être renforcée.

3.2.7. L'accès facilité des militants à des conseils d'expertes et d'experts (internes et externes) - le C de l'ARC - pour faire face à une situation urgente, doit monter en puissance. **En coopéra-**

tion avec les URI et les fédérations, l'accès aux ressources et savoir-faire militants internes à la CFDT sera simplifié.

3.2.8. La mission des syndicats d'accompagner les militants et les sections est centrale et doit être collectivement menée. **Chaque syndicat se verra proposer un atelier d'accompagnement, co-animé par son URI et sa fédération, pour partager ses pratiques, sa stratégie d'accompagnement et ses besoins.**

3.2.9. L'engagement, les coopérations et les moyens des URI et des fédérations sont incontournables, pour aider les syndicats qui en ont besoin, à accomplir leur mission d'accompagnement des militants et des sections. **La charte d'engagement, pour garantir ensemble le droit à l'accompagnement des militants, sera signée par l'ensemble des organisations fédératives.**

3.2.10. En lien avec la stratégie d'implantation et de renouvellement des instances, **nous fixons l'objectif que 100 % des équipes créées, à la suite des élections fonctions publiques de 2026 et des Comités sociaux et économiques (CSE), se voient proposer un accompagnement et une formation dans les six mois après leur prise de mandats.**

3.3. MIEUX PRENDRE EN COMPTE CHAQUE ADHÉRENT ET ADHÉRENTE, TOUT EN RENOUVELANT LE CADRE COLLECTIF DE LA SECTION SYNDICALE

3.3.1. C'est en partant de ce que les personnes vivent que l'action syndicale peut se construire. C'est la prise de conscience de ce qui est vécu qui est moteur pour refuser de subir et se décliner à agir. Il est donc essentiel de permettre à chacun et chacune d'exprimer sa réalité. L'enjeu syndical étant *in fine* de lui donner une dimension syndicale collective. Il faut donc parvenir à ce que chaque personne puisse s'exprimer tout en organisant des collectifs syndicaux qui tiennent compte de cette grande diversité.

3.3.2. La prise en compte de ce qui est vécu par chaque salarié et par les collectifs de travail constitue le cœur d'une vie de section syndicale. C'est une mission atteignable grâce aux adhérents et à la vie collective de la section. Cette vie collective n'existe néanmoins pas toujours et quand elle existe, le collectif d'adhérents qu'elle représente est très souvent très réduit en nombre.

3.3.3. Dans une entreprise ou une administration, le collectif syndical a deux fonctions: l'une, externe, est liée à la relation tissée avec les travailleurs pour construire la stratégie de négociation et du dialogue social, l'autre, interne, est liée à la vie de l'entité, son développement, son animation et son lien avec les structures CFDT, particulièrement le syndicat. Les sections sont attachées, reliées même à un syndicat. Ce sont elles qui contribuent à faire vivre notre syndicalisme, à assurer notre représentativité, notre développement et à élaborer l'action revendicative.

3.3.4. Pour autant, toutes les sections ou collectifs ne sont pas de grande taille. Une réflexion sera menée pour les entités les plus petites, qui n'ont pas la même capacité d'action que d'autres. Une étude devra être conduite pour mieux identifier leurs besoins et leurs attentes afin de pouvoir y répondre. L'enjeu est d'actualiser notre référentiel d'organisation, aujourd'hui encore basé sur la section syndicale d'une grande entreprise ou administration avec des adhérents nombreux et des élus qui ont la possibilité de se réunir très fréquemment.

3.3.5. À l'opposé, les adhérents dits isolés - parce que seuls dans l'entreprise ou l'administration - doivent impérativement être mieux pris en compte. Ils ne côtoient jamais ou très rarement un collectif syndical. Les amener à nous rejoindre et les réunir constitue une difficulté que l'on ne peut nier. Mais parce qu'un adhérent est d'abord adhérent à la CFDT, chaque individu compte pour la CFDT et doit pouvoir compter sur la CFDT. **Des lieux de regroupements sont à imaginer dans le syndicat ou entre syndicats, y compris virtuellement si nécessaire. Il faut également ouvrir une réflexion sur la place pouvant leur revenir dans les instances délibératives et les congrès.**

3.3.6. La Confédération, en associant les structures fédératives, travaillera donc dans le mandat à mieux redéfinir et actualiser nos cadres organisationnels, section syndicale, collectifs très réduits et adhérents isolés. La CFDT est viscéralement attachée au collectif. Il est vital d'oser nous donner une vision moderne du collectif syndical.

4.

ÊTRE PROCHE DE L'ENSEMBLE DES ADHÉRENTES, ET ADHÉRENTS, DES MILITANTES ET MILITANTS ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

4.0. La proximité est un enjeu pour le syndicalisme. Les travailleurs et travailleuses reconnaissent l'intérêt du syndicalisme quand ils se sentent écoutés et considérés. Nous faisons de la proximité le fil rouge de nos pratiques syndicales et de notre stratégie organisationnelle. C'est aussi pour cela que nous

souhaitons faire évoluer la répartition de la cotisation au bénéfice des syndicats et, de façon complémentaire, nous consacrerons une part de nos moyens à un fonds dédié à la proximité pour appuyer les initiatives y ayant trait. (Cf. article 7.5.4.3.5.2.)

4.1. MIEUX COMMUNIQUER EN INTERNE

4.1.1. La communication interne, c'est notre capacité à faire circuler les informations de l'adhérent et l'adhérente à la Confédération, en passant par les sections, le syndicat, les unions territoriales, régionales, les fédérations, les unions, etc. dans les deux sens. C'est envoyer le bon message, aux bons interlocuteurs et interlocutrices pour que notre organisation puisse se mettre en action quand cela est nécessaire, avec les acteurs et actrices concernés.

4.1.2. Pour ce faire, le chantier « Mieux communiquer, mieux outiller - innover » a été ouvert à l'issue du Rendez-vous des syndicats. Il se mène avec l'ensemble des parties prenantes pour collecter les besoins de chacun et chacune et mettre en place les canaux qui permettent à l'information de la CFDT de trouver les bons destinataires.

4.1.3. La communication interne doit continuer à s'organiser pour éviter les doublons et faciliter l'accès des militantes et militants aux informations qui les concernent et utiles pour leurs missions.

4.1.4. Aussi, afin de garantir sa visibilité, la CFDT a besoin d'une identité visuelle claire et commune: cette identité, c'est la charte graphique en place depuis 2012, et nous en sommes tous et

toutes garants. C'est l'outil de base de la communication CFDT, que ce soit de la communication par l'objet, la communication graphique ou numérique. Ne pas la respecter, c'est risquer d'être moins identifié voire mal identifié et affaiblir notre image collective. **C'est pourquoi la Confédération veillera au respect de cette charte graphique à tous les niveaux de l'organisation** en lien avec les responsables de communication des URI et des fédérations.

4.1.5. Enfin, si nous avons progressé sur les questions de communication, nous devons encore passer un cap pour peser et être identifiés sur les réseaux sociaux, pour toucher les plus jeunes, les plus éloignés du syndicalisme, celles et ceux qui ne s'informent qu'à travers les réseaux sociaux, pour peser sur le débat public, etc. Ces plateformes sont à la fois un formidable vivier de syndicalisation, d'action citoyenne et syndicale mais ce sont aussi des outils au service de projets politiques, économiques, qui ne sont pas toujours en adéquation avec nos valeurs. C'est pourquoi nous avons besoin de mieux maîtriser leurs algorithmes, savoir comment faire parfois malgré eux, de connaître les codes et les usages de chaque plateforme. **La Confédération travaillera à mieux outiller les militants, à participer à leur acculturation et leur formation.**

4.2. MIEUX OUTILLER LES MILITANTES ET LES MILITANTS

4.2.1. Pour développer des services ou outils numériques qui leur sont destinés, la Confédération fera appel à des utilisateurs et utilisatrices, issus d'un panel, afin de bien prendre en compte leurs besoins.

4.2.2. La mise en place de l'Espace numérique militant répondra à la demande d'une entrée unique pour accéder à

toutes les ressources mises à disposition des militants de sections et responsables de syndicats. Cet espace numérique militant, ouvert dans un premier temps aux syndicats et à leurs responsables sera promu. **Cet espace unique et adapté à leurs responsabilités leur permet d'accéder à tous les services, outils et ressources pour agir.** La même démarche sera ensuite déployée en direction des militants de section.

■ 4.3. SE DOTER D'OUTILS D'IA AU SERVICE DE L'ACTION SYNDICALE

4.3.1. Maîtriser la data (données numériques) est aujourd'hui un enjeu démocratique fort dans notre société car elle touche des principes fondamentaux: la transparence, la liberté, l'égalité et la participation citoyenne.

4.3.2. La digitalisation permet la communication et l'accomplissement du travail à distance et modifient nos rapports avec les travailleurs et les travailleuses. Les outils numériques créent des opportunités de contact avec eux mais bousculent aussi les collectifs de travail et peuvent créer des situations d'isolement. En conséquence, il faut renforcer la capacité des représentantes et représentants syndicaux à communiquer avec les salarié·es et les agentes et agents, dans les entreprises et les administrations. La CFDT revendique d'inscrire dans la loi la mise à disposition de canaux de communication numériques confidentiels et sécurisés permettant aux représentants de les contacter. Ces canaux doivent également être rendus accessibles pour les salariés des entreprises sous-traitantes, ce qui implique la sécurisation de leurs données. **La Confédération lancera un chantier pour identifier les modalités de mise en place de ces canaux de communication qui doivent garantir la confidentialité des échanges.**

4.3.3. Les militants CFDT sont déjà très nombreux à utiliser les outils d'Intelligence artificielle (IA) quotidiennement dans le cadre de leurs missions. Cette utilisation présente de nombreuses opportunités pour l'aide à la rédaction, l'accès à l'information, la réalisation de tracts. Mais elle comporte aussi des risques pour la protection des données personnelles, la fiabilité de l'information ou encore pour la qualité politique de nos productions.

4.3.4. Le numérique et les outils d'intelligence artificielle peuvent contribuer efficacement à notre action syndicale s'ils

sont déployés et utilisés de manière responsable, au service de la proximité avec les travailleurs. **La Confédération sensibilisera les militants et leurs fournira les moyens d'utiliser les outils numériques et les systèmes d'IA, de manière éthique et efficace.**

4.3.5. La Confédération porte l'ambition de **mettre à disposition des militants CFDT des outils d'IA répondant à nos critères éthiques et nos besoins internes afin de faciliter l'action syndicale et sécuriser les réponses à apporter aux travailleurs.**

4.3.6. Pour encadrer son usage, garantir le respect des droits fondamentaux, des valeurs éthiques, assurer la sécurité et limiter les risques, la Confédération, en associant les structures fédératives, élaborera une charte d'utilisation de l'IA à destination des militants et des structures CFDT.

4.3.7. À l'interne de la CFDT, la mise en place du Règlement général sur la protection des données (RGPD) a un impact fort sur la collecte des données des adhérents et change leur nature pour toutes les organisations: elles appartiennent à l'adhérent et la CFDT se doit de les protéger et de permettre aux adhérents d'y accéder et de les modifier. C'est une liberté individuelle que l'on se doit de garantir.

4.3.8. L'ensemble de ces informations sont enregistrées dans Gasel et compilées dans les « tableaux de bord » consultables par tous les niveaux de l'organisation, chacun sur son périmètre, de la section à la Confédération. Ces indicateurs sont précieux et permettent d'éclairer les prises de décisions dans la conduite de l'activité syndicale et la construction de la stratégie de développement. **C'est pourquoi il nous faut maîtriser notre data, la protéger, la sécuriser, la comprendre et l'utiliser.**

■ 4.4. MIEUX ORGANISER LE SOUTIEN JURIDIQUE

4.4.1. La mobilisation syndicale du droit désigne l'ensemble des façons dont le droit est mis au service de l'action syndicale au sein de la CFDT. Elle recouvre différents aspects: le conseil, la formation, l'information et si nécessaire, le contentieux. Elle intègre tous les leviers juridiques, y compris le droit européen trop souvent oublié. Cette approche globale permet d'articuler avancées normatives et défense concrète des droits des travailleurs et vise à sortir d'une vision purement défensive du droit.

4.4.2. La mobilisation syndicale du droit est au service de publics ayant des besoins différents: les travailleurs en général, les sympathisantes et sympathisants, plus particulièrement les adhérents, et enfin les militants.

4.4.3. La Confédération met à disposition sur son site internet un agent conversationnel juridique avec des réponses de premier niveau à destination du grand public.

4.4.4. Il sera nourri de l'approche CFDT et garantira une réponse fiable en droit du travail du privé et du public, tout en valorisant l'expertise humaine de nos militants et leur proximité avec les travailleurs.

4.4.5. Nous élargirons pour les adhérents et les militants les **réponses** de l'agent conversationnel dans l'espace adhérent **sur des sujets au-delà du droit du travail (logement, parentalité, etc.) ou plus techniques** et développerons les réponses juridiques du service Réponses à la carte.

4.4.6. Concernant les militants, en complément de l'agent conversationnel, **il sera expérimenté, avec les URI et fédérations volontaires, un accès facilité aux réseaux de militants expertes et experts juridiques, via le C interne de l'ARC.**

4.4.7. Le droit est mobilisé au quotidien par les conseillères et conseillers prud'hommes, les conseillers du salarié et les défenseurs syndicaux en prise avec les difficultés concrètes des travailleurs à des moments difficiles de leur vie professionnelle. **Leur accompagnement doit être renforcé et les « défenseurs syndicaux » du public bénéficier d'un statut, afin de pallier les restrictions s'appliquant aux représentants syndicaux assistant les agentes et agents (contractuel·les ou fonctionnaires), notamment devant les tribunaux administratifs.**

4.4.8. Mais au-delà de ces praticiennes et praticiens du droit, militants du juridique, chaque militant est aussi un acteur clé de la mobilisation syndicale du droit de différentes manières: faire remonter les problématiques d'une section, partager son expérience, orienter un adhérent vers le bon interlocuteur ou encore décider ou non d'engager un contentieux.

4.4.9. Cependant, différents obstacles à une mobilisation efficace se sont révélés lors du Rendez-vous des syndicats, qu'ils soient issus du public comme du privé:

4.4.9.1. une focalisation sur le contentieux: la dimension préventive et stratégique du droit est parfois éclipsée par une approche centrée sur la gestion des litiges individuels;

4.4.9.2. une perception techniciste et élitiste: le droit est souvent vu comme un domaine réservé aux experts, ce qui freine son appropriation par les responsables syndicaux;

4.4.9.3. des moyens humains et financiers limités: la raréfaction des ressources dans les structures syndicales rend difficile un accompagnement juridique de qualité et de proximité.

4.4.10. Pour répondre à ces obstacles, il est nécessaire pour les syndicats d'avoir un appui pour les dossiers individuels chronophages afin de pouvoir mobiliser le droit pour les dossiers et actions dans l'intérêt collectif de la profession, allant jusqu'à la mobilisation de l'action de groupe le cas échéant.

4.4.11. À cette fin, **la Confédération expérimentera avec les**

URI, la structuration d'un dispositif mutualisé qui, à la demande des syndicats, leur mettra à disposition un accompagnement juridique afin:

4.4.11.1. d'outiller les responsables syndicaux et contribuer à la formation continue sur les enjeux juridiques;

4.4.11.2. d'assurer un appui juridique de proximité, en lien avec les syndicats, pour les dossiers individuels, entendus comme ceux dont la solution n'aura pas d'incidence sur la communauté de travail dans l'entreprise, la branche ou l'administration.

4.4.12. Pour autant, le syndicat qui détermine et conduit sa politique contentieuse reste seul responsable du choix d'engager un contentieux et de la constitution d'un dossier Cnas (Caisse nationale d'action syndicale) pour les dossiers juridiques individuels de ses adhérents.

4.4.13. Il est le plus pertinent concernant la mobilisation du droit pour les actions et dossiers collectifs.

4.4.14. Au sein des structures CFDT, les politiques juridiques sont diverses, rarement explicitées et la transmission se perd au fil des renouvellements, au détriment de l'efficacité collective.

4.4.15. Pour y remédier, dans l'année qui suit son congrès, **chaque organisation** (syndicat, Confédération, fédération, union et union régionale) **formalisera sa politique juridique contentieuse afin de préciser ses objectifs en la matière, les critères et les modalités lui permettant d'agir** en soutien des adhérents et des travailleurs devant les tribunaux conformément aux principes et valeurs contenus dans le préambule des statuts de la CFDT, et dans le respect des règles fixées par la Cnas.

4.4.16. **La Confédération accompagnera les structures dans cet engagement et proposera une trame à celles qui le souhaitent.**

5.

INTERROGER NOTRE STRUCTURATION POUR ÊTRE PLUS EFFICACES

5.0.1. L'organigramme de la CFDT reflète une organisation où les structures semblent cloisonnées. Les fédérations, syndicats de champs professionnels différents et unions régionales interagissent trop peu, chaque structure agissant dans son périmètre sans toujours connaître ou se coordonner avec les actions des autres.

5.0.2. Ce fonctionnement en silo limite notre capacité à répondre aux transformations des entreprises et des administrations, qui évoluent vers des modèles plus transversaux et interconnectés.

5.0.3. Pour renforcer notre efficacité collective, **il est essentiel de continuer à développer des coopérations entre struc-**

tures ayant des intérêts communs. Par exemple :

5.0.3.1. créer des collectifs locaux issus de syndicats de champs différents présents sur un même site d'activités ;

5.0.3.2. lancer des initiatives interfédérales pour agir ensemble sur des entreprises à champs multiples ou dans des cités administratives pour la fonction publique ;

5.0.3.3. renforcer la coopération entre fédérations et URI afin de mieux soutenir les syndicats.

5.0.4. Notre modèle doit gagner en souplesse et en agilité. Sortir de nos frontières habituelles et construire des cadres de coopération adaptés aux réalités du terrain est une nécessité pour rester pertinents et efficaces.

5.1. PRENDRE EN CHARGE LES SYNDICATS DÉVITALISÉS

5.1.1. Certains syndicats ont pu perdre au fil du temps de l'énergie militante, des adhérentes et adhérents, de l'audience, etc. Ils finissent parfois par être oubliés ou à se faire oublier. Nous devons recréer avec eux une dynamique positive.

5.1.2. C'est la raison pour laquelle il a été décidé, dans le cadre de la Fabrique du changement, de les identifier et d'organiser une réponse au cas par cas.

5.1.3. La Commission confédérale d'organisation (CCO) a ainsi défini plusieurs indicateurs permettant d'établir un diagnostic de ces syndicats: non renouvellement des instances, comptes non déposés, absences répétées lors de rendez-vous statutaires, perte continue d'adhérents, perte d'audience électorale sur deux mandats ou plus, tenue des instances par seulement une ou deux personnes, retraitées parfois, etc.

5.1.4. Ces indicateurs devront être affinés pour, de manière permanente, identifier les syndicats ayant besoin d'un soutien, d'une prise en charge, pour éviter une accumulation de difficultés pouvant conduire au déclin.

5.1.5. Un accompagnement, si possible par un duo fédération-union régionale, sera proposé à tous ces syndicats qui, pour de multiples raisons, ne parviennent plus à assumer leurs missions principales.

5.1.6. Une solution doit être également systématiquement apportée pour traiter le cas de syndicats qui n'ont plus d'activité ou une activité très réduite, cela se traduira par un accueil par un autre syndicat du champ professionnel et régional.

5.2. QUELLE PLACE POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES INDÉPENDANTS SOLOS ?

5.2.1. Le nombre de travailleurs et travailleuses indépendants ne cesse d'augmenter, tout comme le nombre de travailleurs en statut hybride. Ils sont plus de 1,5 million, dont de plus en plus de jeunes, et ils exercent désormais leur activité dans tous les secteurs économiques. Or, les frontières entre salariat et indépendance sont de plus en plus perméables. Le travail indépendant n'est pas toujours choisi et ce statut d'emploi place souvent ces travailleurs en situation de fragilité, tant économique que sociale: aucune sécurisation des parcours, ni des droits sociaux qui sont bien inférieurs à ceux des salarié·es.

Ces travailleurs sont les invisibles du pacte démocratique et social que nous défendons.

5.2.2. Nous réaffirmons que c'est à la CFDT qu'il revient d'organiser les travailleurs indépendants solos, c'est à dire ceux qui exécutent eux-mêmes et sans salarié la prestation de travail. En tant que première organisation syndicale, nous avons la responsabilité de représenter tous les travailleurs, salariés comme non-salariés, et de porter un projet global de droits et de protections sociales adapté à la diversité des statuts d'emploi.

5.2.3. Le collectif constitue le moteur du projet syndical de la CFDT. Il permet de rompre l'isolement, de s'organiser plus solidairement pour agir. C'est dans cet esprit qu'a été créée l'association Union-Indépendants. Cependant, faute de moyens humains et financiers suffisants, ce modèle ne répond plus complètement aujourd'hui aux ambitions de la CFDT, ni aux besoins de représentation, d'accompagnement et de défense de

ces travailleurs.

5.2.4. Un chantier sera engagé avec les structures fédératives et les syndicats pour définir les modalités d'une intégration de la représentation et de l'organisation des travailleurs indépendants solos au sein de la CFDT.

■ 5.3 ENGAGER UNE NOUVELLE STRATÉGIE EN DIRECTION DES CADRES

5.3.1. Nous sommes la première organisation syndicale auprès des cadres. Depuis 2017, notre action a permis d'augmenter notre nombre d'adhérents cadres de 27,8 %. Mais derrière ce chiffre qui peut sembler rassurant, une réalité l'est un peu moins: la proportion de cadres adhérents à la CFDT a baissé. Elle est passée de 1,53 % en 2017 à 1,34 % en 2024. Et si notre représentativité a augmenté, l'écart avec d'autres organisations s'est réduit.

5.3.2. Ces constats doivent nous conforter dans notre conviction de **center notre action sur le développement et le renforcement de notre représentativité chez les cadres. Des actions coordonnées entre URI et fédérations devront être engagées dans les grande métropoles et en particulier sur l'Île de France qui concentre à elle seule près de 50 % de la population cadre.**

5.3.3. Notre structuration pour cette population de travailleurs s'est faite au travers de l'Union confédérale des cadres (UCC). Depuis la création de cette structure spécifique en 1967, la population cadre s'est considérablement développée et transformée dans les entreprises. La sociologie des cadres a évolué: aujourd'hui, une part significative des cadres experts et cadres techniques n'exercent pas de responsabilités managériales, tandis qu'à l'inverse, des travailleurs se retrouvent en position de management sans avoir le statut de cadre.

5.3.4. Ces transformations doivent nous conduire à interroger notre propre structuration afin de vérifier que celle-ci soit bien la plus efficace pour la prise en charge de ces travailleurs au regard des défis notamment managériaux posés par les transitions numériques, environnementales entre autres. **Un chantier du Bureau national confédéral sera engagé en ce sens, en collaboration étroite avec le BN cadres.**

■ 5.4. OUVRIR AVEC LES URI UN CHANTIER SUR L'INTERPROFESSIONNEL DE PROXIMITÉ

5.4.1. Notre organisation se structure autour du regroupement des adhérents, à la fois par secteur professionnel et par territoire. La proximité territoriale a toujours été un cadre de référence pour nous organiser. Elle a d'ailleurs été le fil rouge du débat de la réorganisation des unions régionales lors des créations des nouvelles régions administratives.

5.4.2. Certaines mutations dans le monde du travail bouleversent davantage la représentation de la proximité territoriale que professionnelle. D'autres (la transition écologique, les mobilités, etc.) font du territoire un lieu d'investissement syndical incontournable.

5.4.3. La capacité de s'organiser de façon collective ou de se mobiliser lors de manifestations sont des réalités autant professionnelles qu'interprofessionnelles mais les unes comme les

autres se réalisent dans un territoire en proximité assez réduit: le bassin de vie ou d'emploi. Faire vivre de façon solidaire l'interprofessionnel de proximité est donc un engagement de toute la CFDT, de ses structures professionnelles comme interprofessionnelles.

5.4.4. Le cadre de l'interprofessionnel de proximité doit être mieux défini. Ses missions doivent être mieux précisées et connues, son action mieux investie et valorisée, ses services pour les équipes syndicales portés de façon plus solidaire.

5.4.5. La proximité c'est l'ADN de toute la CFDT. La proximité territoriale illustre en grande partie cette identité. **Pour la dynamiser, la moderniser, l'adapter, une définition de la raison d'être de l'interprofessionnel de proximité déployée par les URI sera travaillée et redéfinie au cours du mandat.**

5.5 RENFORCER NOTRE ACTION AUPRÈS DES SALARIÉ·ES DE TPE

5.5.1. Les salari·ées des Très petites entreprises (TPE) et du particulier employeur sont isolés et dispersés dans tous les territoires. Représenter ces travailleurs et travailleuses concrétise l'ambition de représenter le monde du travail dans sa globalité. Cela doit être une priorité pour l'ensemble des fédérations et des unions régionales. Des actions de proximité régulières doivent donc être menées par les équipes CFDT pour aller à leur rencontre, échanger et recueillir leurs besoins. Toutes ces tournées doivent avoir pour objectif de récolter des contacts et de les entretenir. **Il est essentiel de progresser dans la qualification de nos bases de données et Oscar est l'outil pour mettre en œuvre cette politique de fidélisation.**

5.5.2. La dynamique engagée à Rennes et renforcée à Lyon

pour constituer des Unions territoriales TPE (UTTPE) doit se poursuivre. Les UTTPE sont pensées pour être des collectifs composés des adhérents TPE ainsi que des salariés rencontrés lors de tournées de proximité. Elles sont pilotées par les unions régionales en lien avec les syndicats volontaires et grâce à des militants dédiés.

5.5.3. La CFDT décide de faire des assistantes et assistants maternels et des salariés du particulier employeur - effectifs les plus importants des élections TPE - une priorité d'organisation afin de progresser en direction des salariés des TPE. De nouveaux cadres collectifs, l'appui d'outils numériques, des partenariats spécifiques seront recherchés.

6.

MODERNISER NOTRE FONCTIONNEMENT POUR CONSOLIDÉR NOTRE DÉMOCRATIE INTERNE

6.0.1. La CFDT intègre la démocratie dans son fonctionnement à travers une approche représentative et participative. Son fédéralisme repose sur un processus démocratique impliquant le plus grand nombre. Elle organise les mandatements, la prise de responsabilités et les arbitrages successifs.

6.0.2. Aujourd'hui émergent de nouvelles aspirations démocratiques, dans la société comme au sein de la CFDT. Il s'agit de

rendre la démocratie plus permanente dans nos pratiques avec des outils de consultation et de participation directe à la prise de décision. Il s'agit aussi de rendre des comptes et d'évaluer les décisions prises.

6.0.3. Nous devons, à notre niveau, répondre à ces nouvelles aspirations démocratiques et ainsi redonner du sens à notre démocratie interne.

6.1. MIEUX ORIENTER LES MILITANTES ET MILITANTS AVEC UN QUI FAIT QUOI INTERNE PLUS LISIBLE

6.1.1. Plus de 900 structures disposent d'un pouvoir délibératif à la CFDT, ce qui leur confère de l'autonomie. Mais cette autonomie ne signifie pas qu'elles fonctionnent côté à côté, car elles doivent interagir, elles sont interdépendantes car la CFDT a fait du fédéralisme son principe de fonctionnement.

6.1.2. Les relations et les échanges doivent être soigneusement organisés, cela exige de connaître précisément ce que chaque

structure doit et peut effectuer et ce qu'elle peut attendre des autres. **C'est la raison pour laquelle il a été décidé de clarifier le « Qui fait quoi ».** C'est un gage d'efficacité et la possibilité d'apporter à tout adhérent et adhérente, à tout militant et militante, à tout responsable et à toute responsable, la réponse à une interrogation ou à une préoccupation. Ce travail ne doit pas être définitif. Il devra être entretenu afin d'avoir un outil corrélaté à l'évolution de notre organisation et de la réalité.

6.2. LE RENOUVELLEMENT GÉNÉRATIONNEL

6.2.1. Il y a une place pour chacun et pour chacune à la CFDT, quel que soit son origine, son identité de genre, son âge. Mais sur ce dernier point, nous constatons que les jeunes ne sont pas aussi nombreuses et nombreux que leur proportion dans le monde du travail.

6.2.2. La CFDT s'est toujours construite dans le dialogue entre générations. Les jeunes militants CFDT ne sont pas seulement l'avenir de l'organisation: ils en sont déjà le présent. Leurs expériences, leurs pratiques et leurs aspirations enrichissent nos débats, dynamisent nos modes d'action et permettent à la CFDT de rester connectée aux réalités que vivent les jeunes dans le monde du travail et dans la société.

6.2.3. Pourtant, nos instances restent trop souvent marquées par une forte présence de militants expérimentés. Cette richesse doit s'accompagner d'une ouverture plus affirmée aux jeunes générations. Croiser les regards, confronter les pratiques et renforcer la place des jeunes dans nos espaces de décision et de débat, c'est préparer l'avenir de la CFDT tout en consolidant son

efficacité aujourd'hui. **Il importe donc de donner toute leur place aux jeunes dans nos instances.**

6.2.4. La Confédération s'engage à tirer les enseignements de l'expérimentation visant à renforcer la place des jeunes dans ses instances (Bureau national et Conseil national confédéral) et à en examiner les suites possibles.

6.2.5. Nos fédérations, nos URI et nos syndicats peuvent amplifier cette démarche et expérimenter, dans leurs propres instances, des formes adaptées pour donner plus de place aux jeunes. Il ne s'agit pas de reproduire à l'identique le modèle confédéral mais de multiplier les initiatives permettant aux jeunes de contribuer à notre vie démocratique.

6.2.6. Ainsi, nous affirmons collectivement que la participation active des jeunes n'est pas une option, ni une simple question de renouvellement générationnel: c'est une condition de vitalité, de légitimité et d'efficacité de notre organisation syndicale.

■ 6.3. GARANTIR LA TRANSMISSION DE LA CONNAISSANCE DE LA CFDT

6.3.1. La transmission intergénérationnelle est moins prégnante au sein de nos structures. Elle est pourtant formatrice. Il est donc souhaitable qu'elle puisse exister et s'organiser, y compris lorsqu'elle ne peut pas se faire au sein d'une structure.

6.3.2. La Confédération, avec les organisations fédératives, développera des espaces d'appropriation de ce qu'est la CFDT, de son fonctionnement, de son organisation, de ses valeurs, de ses positions. Les formes seront à diversifier. Cela ne se substituera pas à la formation syndicale mais en sera complémentaire.

6.3.3. La Confédération ouvrira une réflexion sur la constitution d'un réseau de personnes ressources chargées d'exer-

cer ce mentorat, afin de favoriser l'autonomie, l'accompagnement et le soutien des militants dans leur mandat.

6.3.4. L'étude des contextes et expériences passés donne un point d'appui à la politique d'aujourd'hui et ancre les actions et l'héritage de la CFDT dans une histoire qui la dépasse. **C'est pourquoi la Confédération continuera à investir le champ de l'histoire sociale et syndicale, en collaboration avec les fédérations, les unions régionales, les syndicats et les unions confédérales, tout en favorisant des travaux de recherche.** Pour ce faire, elle poursuivra le travail de collecte, de préservation et de valorisation des archives et de la mémoire CFDT.

■ 6.4. RÉAFFIRMER L'ENJEU D'ÉVOLUTION DE NOTRE MODÈLE DE FORMATION SYNDICALE

6.4.0.1. La formation syndicale est un levier stratégique au cœur du projet CFDT. Elle construit une culture commune, renforce la cohésion interne et les capacités d'action collective. Elle permet de s'approprier le fonctionnement démocratique de notre organisation, son histoire, ses valeurs. Elle transmet des savoirs techniques ou juridiques, nourrit l'évolution de nos pratiques syndicales au service du développement.

6.4.0.2. En forgeant un langage partagé et des repères communs, elle soutient la démocratie interne, stimule la participation, le renouvellement et accompagne les parcours militants. Elle donne à tous les moyens de débattre, décider et agir dans un cadre collectif.

6.4.0.3. Dans un monde en profonde mutation, elle renforce notre capacité collective à comprendre, à agir et à peser sur les transformations sociales, économiques et environnementales.

6.4.0.4. Au vu de ces enjeux, chaque militant ou mandaté·e doit se former aux pratiques CFDT tout au long de son parcours syndical. C'est une responsabilité collective des syndicats et des structures fédératives.

6.4.1. RENDRE EFFECTIF LE DROIT À LA FORMATION SYNDICALE

6.4.1.1. La formation syndicale constitue un droit fondamental pour chaque adhérent.

6.4.1.2. Dans cet esprit, notre modèle de formation se transforme, porté par une triple exigence: former plus, former mieux et former ensemble, Confédération, fédérations et unions régionales.

6.4.1.3. Cette évolution s'appuie sur une politique de formation confédérée fondée sur des principes de proximité, de solidarité, de coopération, de mutualisation entre structures fédératives.

6.4.1.4. Elle implique de favoriser l'élaboration d'un maillage territorial dense et cohérent, garantissant un accès à une formation de qualité en proximité. **Pour cela il est nécessaire que le « qui fait quoi », tel qu'il était envisagé dans la résolution de Lyon, évolue** en prenant en compte les réalités territoriales et professionnelles et gagner en efficacité collective. **Une approche coopérative avec une programmation des formations partagées devient indispensable.**

6.4.1.5. Le développement du e-/learning doit contribuer à diversifier l'offre de formation, à en élargir l'accès et permettre à chacun de se former à son rythme.

6.4.2. RENDRE EFFECTIF LA SOLIDARITÉ ENTRE STRUCTURES FÉDÉRATIVES

6.4.2.1. La solidarité doit se traduire par le partage des ressources, des moyens, des outils et des savoir-faire.

6.4.2.2. Elle s'exprime à travers la construction et l'animation de communautés d'acteurs et d'actrices de la formation syndicale, afin de faire vivre une culture commune de la formation.

6.4.3. GÉNÉRALISER LES PARCOURS DE FORMATION SYNDICALE

6.4.3.1. Afin de garantir à chaque adhérent, dès son entrée dans l'organisation, un accès à la formation, **les structures CFDT s'engagent à mettre en œuvre des parcours de formation « socle » partagés par l'ensemble des structures fédératives.**

6.4.3.2. Ces parcours doivent permettre à chacun d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer un mandat syndical ou accéder à de nouvelles responsabilités.

6.4.3.3. Ce parcours sera complété pour aller vers plus de complémentarité, à travers des formations spécifiques à chaque structure fédérative, en lien avec ses réalités.



6.4.3.4. La reconnaissance des parcours de formation, l'accompagnement des militants et la valorisation des compétences acquises doivent être au cœur de la démarche.

6.4.3.5. Assurer la cohérence et la lisibilité de ces parcours, nous oblige à appliquer collectivement des tarifs, des intitulés et des contenus de formations communs ainsi qu'une accessibilité accrue via la plateforme « MaFormation CFDT en 1 clic ! », mais aussi la mise en place du pot commun pour en garantir la mise en œuvre.

6.4.3.6. Ces parcours doivent prendre en compte les compétences transférables, en lien avec les mandats exercés, et valoriser la place du militant dans sa section et son syndicat.

6.4.4 LES PARCOURS DE FORMATION

6.4.4.1. La formation politique est essentielle pour transmettre, actualiser et enrichir une culture commune. Elle permet à chaque adhérent ou militant de comprendre les enjeux sociaux et économiques, de développer son analyse critique et de renforcer sa capacité d'action collective, d'exercer ses responsabilités. Elle apporte les outils nécessaires pour nourrir le débat et éclairer la prise de décision, favorisant ainsi un engagement responsable et une contribution active à la construction collective de nos orientations.

6.4.4.2. Elle répond au défi du renouvellement en favorisant l'appropriation des repères qui renforcent notre engagement collectif et notre syndicalisme d'adhérents.

6.4.4.3. Dans le prolongement du dispositif Itinéraires responsables, lancé en 2020, ces parcours doivent être encore enrichis tant par des formations aux fonctions qu'à l'acquisition de compétences techniques, revendicatives, politiques ou thématiques. Elles doivent également se déployer au plus près des collectifs.

6.4.4.4. Développer un parcours de formation politique cohérent et progressif, c'est répondre aux besoins des adhérents et des militants tout en portant les orientations stratégiques de l'organisation.

6.4.4.5. Ce parcours devra intégrer un socle commun de connaissances sur l'histoire, les valeurs et le fonctionnement de la CFDT ; des parcours différenciés selon les niveaux d'engagement et les responsabilités exercées ; des contenus articulés avec les réalités concrètes du terrain.

6.4.4.6. Il sera déployé via des formats hybrides, interactifs et accessibles.

6.4.4.7. Une évaluation systématique des acquis est nécessaire pour ajuster les contenus, accompagner les parcours et valoriser les compétences développées.

6.4.4.8. Enfin, il est nécessaire de conforter la dynamique Effervescence(s) en améliorant la coordination URI/fédérations/Confédération, en construisant un parcours de formation sur 4 cycles : une année régionale, une année fédérale, une année confédérale et une année européenne.

6.5. DÉVELOPPER DES MODES DE DÉLIBÉRATION PLUS PARTICIPATIFS

6.5.0.1. Pour renforcer sa démocratie interne, la CFDT va développer des modes de délibération plus participatifs.

6.5.0.2. Permettre à chacun de participer à la définition d'un positionnement renforce la légitimité de nos revendications et resserre le lien entre adhérents et structures à tous les niveaux de l'organisation.

6.5.0.3. Cela passe par de nouvelles formes de participation et de contribution à la construction de la décision, respectueuse du rôle et de la place de chacun notamment les syndicats, structures politiques de base dans l'organisation.

6.5.0.4. Définir clairement ce qui est attendu, les objectifs et expliquer les suites (ce qui sera retenu ou non, pourquoi, etc.) sont des éléments essentiels pour la réussite d'une démarche de démocratie participative. Ainsi, elles participent à améliorer la redevabilité de nos décisions.

6.5.1. S'APPUYER SUR L'EXPÉRIENCE DES RÉALITÉS DE LA VIE DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS

6.5.1.1. La Confédération expérimentera une nouvelle façon

de solliciter l'avis des adhérents, par voie de sondage sur des thématiques en lien avec leurs expériences de vie, professionnelle ou personnelle. Chaque adhérent pourra donner à voir sur son espace personnel ses thèmes prioritaires ou intérêts essentiels. Pour celles et ceux qui le souhaitent, nous leur proposerons de participer à des échanges sur les sujets qui les concernent.

6.5.1.2. Cette méthode pourra être déclinée pour une utilisation par les fédérations, les URI et les unions confédérales.

6.5.1.3. La consultation des adhérents est un moyen de rapprocher la prise de décision des réalités vécues et permet de s'assurer de la pertinence de nos revendications.

6.5.2. EXPÉRIMENTER L'ORGANISATION DE CONVENTIONS D'ADHÉRENTES ET D'ADHÉRENTS

6.5.2.1. La Confédération expérimentera la tenue de conventions d'adhérents inspirées dans leur principe des conventions citoyennes. Ces expérimentations pourraient se dérouler à des échelons nationaux ou territoriaux, voire professionnels.

6.5.2.2. Ces conventions permettent de proposer de nouvelles formes de participations aux adhérents, pour pouvoir peser directement sur la prise de décisions. Comme pour les conventions citoyennes, il s'agit de débattre d'un sujet pour formuler des propositions. Ces propositions seront à destination du Bu-

reau national.

6.5.2.3. Sur sa forme, une convention d'adhérents réunirait des adhérents tirés au sort, pour s'engager dans ce processus inédit et expérimental sur une thématique donnée.

6.6. L'ACADEMIE DE LA DÉMOCRATIE DE LA CFDT

6.6.1. Redonner du sens à notre démocratie interne passe aussi par une réflexion permanente sur nos pratiques et les nouvelles aspirations qui émergent.

6.6.2. Dans ce cadre, un cycle de rencontres et de formations « L'Académie de la démocratie » à destination des exécutifs de syndicats sera proposé sous la conduite de la Confédération et en association avec les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles.

6.6.3. L'Académie de la démocratie visera à débattre de nos

modes de délibération, à suivre ce qui est mis en place en termes de démocratie interne, également pour donner de la visibilité aux expérimentations.

6.6.4. L'objectif de l'Académie de la démocratie sera de favoriser la diffusion des pratiques démocratiques à la CFDT mais aussi de réfléchir à la démocratie en général, en lien notamment avec la démocratie au travail, la lutte contre les idées d'extrême droite et les pratiques autoritaires du pouvoir, pour renforcer la démocratie, l'État de droit et leurs garde-fous.



7. DONNER À TOUTE LA CFDT LES MOYENS FINANCIERS DE SON AUTONOMIE

7.1. PARTAGER LE SENS POLITIQUE DE LA COTISATION ET DE LA POLITIQUE FINANCIÈRE

7.1.1. L'ensemble des structures de l'organisation, notamment lors des Rendez-vous des syndicats, ont posé le constat d'un besoin de financement accru. Les enjeux de proximité, de mutualisation, de communication ont fortement été remontés par les syndicats, tout comme les structures fédératives. Le besoin d'une gouvernance plus participative a aussi été exprimé conduisant à mieux définir notre démocratie financière.

7.1.2. Ces réflexions se produisent dans un contexte de diminution du droit syndical et de tensions politiques qui nous engagent à consolider notre autonomie.

7.1.3. Par ailleurs, si la CFDT veut continuer à porter des projets ambitieux, comme l'y invitent nos résolutions, elle se doit d'imaginer la CFDT du futur et adapter ses ressources en conséquence pour faire face à toutes situations.

7.1.4. Dans ce cadre, la politique financière que porte la CFDT s'appuie sur quatre principes: l'autonomie de l'organisation, la solidarité entre les structures, la transparence des informations et la neutralité dans l'application des règles définies collectivement.

7.1.5. La résolution du Congrès de Lyon a réaffirmé avec force que la cotisation doit rester la première ressource de toute la CFDT. C'est la garantie de son indépendance et de sa pérennité.

7.1.6. Autrement dit, la cotisation ne doit pas être vue comme un acte administratif. Nous devons collectivement redonner du sens à son utilisation et ne pas opposer développement et montant de la cotisation.

7.1.7. L'habitude de débattre de la cotisation dans les syndicats et au préalable de leur politique financière doit se renforcer. Les formations proposées dans le domaine financier s'adressent trop souvent, en premier lieu, aux trésorières et trésoriers avec des objectifs axés sur une maîtrise technique.

7.1.8. Pour redonner un sens politique à la cotisation et à son utilisation, il faut sensibiliser mieux tous les exécutifs de syndicats. Les secrétaires générales et généraux, comme les trésoriers et les responsables développement, seront incités à suivre une formation pour les aider à construire la politique financière de leur syndicat dans le cadre des valeurs CFDT.

7.2. AFFIRMER UNE POLITIQUE FINANCIÈRE RESPONSABLE, SOLIDAIRE, JUSTE DANS TOUTE L'ORGANISATION ET TOURNÉE VERS L'AVENIR

7.2.1. Une politique financière responsable d'une organisation poursuit, comme son nom l'indique, des objectifs politiques.

7.2.2. Une politique financière consiste à dimensionner son fonctionnement et ses projets aux ressources disponibles et à attribuer les ressources adaptées selon l'objet à financer, dans le respect de principes et de règles.

7.2.3. Elle doit obligatoirement tenir compte de la faisabilité des priorités fixées dans le cadre du congrès mais aussi s'ins-

crire dans une réflexion à plus long terme permettant à tous les niveaux de l'organisation d'agir et de fonctionner dans un cadre solidaire et juste.

7.2.4. À cette fin, toutes les structures CFDT se doteront dans leurs instances d'une politique financière conforme aux valeurs de la CFDT, dans l'année qui suivra leur congrès. La Confédération, en lien avec les structures fédératives, proposera un accompagnement et une trame pour la rédaction de leur politique financière.

■ 7.3. FAIRE LE CHOIX DE LA MUTUALISATION ET DE LA SUBSIDIARITÉ

7.3.1. Une politique financière responsable, solidaire, juste dans toute la CFDT pour permettre ses évolutions et sa pérennité signifie dépenser mieux. Ainsi, la mutualisation des moyens issus de la cotisation est essentielle pour assurer à toutes les structures les moyens d'assumer leurs missions, tant vis-à-vis des équipes syndicales, que des adhérents et des travailleurs.

7.3.2. Une politique financière responsable signifie également de faire preuve de sobriété en garantissant à l'instance politique de la structure la transparence des engagements financiers qui peuvent impacter les budgets à court, moyen et long terme et en articulant principe de confiance et maîtrise des dépenses à tout niveau de l'organisation.

7.3.3. Cette mutualisation doit permettre les actions de proximité ou encore la formation syndicale que nous voulons renforcer et, plus généralement, tout l'accompagnement et les fonctions supports dont les syndicats ont besoin. Elle doit aussi nous permettre de dégager des moyens pour augmenter notre réactivité et la force de notre politique revendicative. Cette mutualisation représente une économie financière mais aussi d'énergie militante, nous permettant de la diriger vers nos réelles priorités.

7.3.4. Les Systèmes d'informations (SI) sont également un jeu stratégique pour toute la CFDT. Ils doivent être financés. La mutualisation est la réponse pour garantir à toutes les équipes et structures d'avoir des outils à disposition respectant des normes éthiques et de sécurité sans coût supplémentaire. En effet, si celle-ci n'est pas choisie, les coûts liés aux SI reviendront à chaque structure et cela, quels que soient sa taille et ses moyens. Cela concerne des évolutions nécessaires des applications confédérées actuelles, l'utilisation de l'intelligence artificielle, la cybersécurité. Cela supposera également une gouvernance confédérée renforcée.

7.3.5. Ainsi, choisir la mutualisation c'est aussi faire le choix de la subsidiarité au travers d'une gouvernance entre les syndicats, les fédérations, les URI et la Confédération pour garantir que les moyens alloués par la cotisation répondent aux besoins de toute la CFDT, et notamment, plus en proximité.

7.3.6. Les hausses proposées par le Bureau national pour renforcer la part des syndicats d'actifs et d'actives et des Unions territoriales de retraités (UTR) doivent leur assurer une meilleure autonomie financière, leur permettant de financer leurs choix propres, en complément des outils mutualisés.

■ 7.4. RENFORCER LA DÉMOCRATIE FINANCIÈRE

7.4.1. Le renforcement de la démocratie financière passe par une décentralisation de la prise de décision avec de nouveaux modes de gouvernance. Ainsi, le Conseil national confédéral (CNC) débattra et adoptera les propositions du Bureau national (BN) en la matière. Le CNC sera également sollicité pour d'autres choix, comme sur la détermination d'un « qui paye quoi ? » pour une initiative nationale.

7.4.2. Cependant, bien souvent, le financement n'est prévu qu'après la décision politique gageant parfois des ressources inexistantes et conduisant à des déficits. Cette réflexion doit

désormais traverser, en anticipation, l'ensemble des propositions d'actions ou d'évolutions dans une articulation entre politique revendicative, politique interne et politique financière.

7.4.3. L'évolution de la charte de la cotisation a donc pour objectif de mieux financer les syndicats et la proximité, tout en flétrissant des moyens vers les dépenses stratégiques de toute l'organisation. C'est ce qui conduit à la nécessité d'une hausse de la cotisation, qui doit s'accompagner d'une maîtrise des dépenses à tous les niveaux de l'organisation.

■ 7.5. ADAPTER LA CHARTE DE LA COTISATION SYNDICALE : SENS DES MODIFICATIONS PROPOSÉES

7.5.1. La charte de la cotisation n'a pas été modifiée depuis 1995 pour les actifs. Elle présente une structure en décalage avec la réalité des évolutions de l'organisation. Tout en réaffirmant ses principes, nous proposons de la restructurer pour plus de cohérence et de transparence, et aussi pour faciliter sa compréhension. Nous gardons toutefois ses objectifs qui n'ont pas changé par rapport à 1995, car : « son évolution est une responsabilité collective pour que la CFDT réponde aux enjeux de son financement d'aujourd'hui mais surtout de lui garantir sa pérennité financière pour les décennies à venir ». C'est d'autant plus vrai dans une période de crise démocratique où la démocratie sociale comme son financement sont contestés. Avant de présenter la charte, cette partie détaille les modifications envisagées.

7.5.2. Un préambule politique sera intégré dans la charte de la cotisation syndicale. Ce préambule a pour vocation d'affirmer les principes de la charte, et le sens politique de la cotisation.

7.5.3. Des précisions concernant l'article portant sur l'adhésion et le paiement de la cotisation seront également apportées. Cet article est modifié pour préciser le rôle des syndicats et des UTR et l'impact de leurs décisions en matière de cotisation - et notamment du respect de la charte - sur le financement de toutes les structures et de tous les fonds bénéficiaires de la répartition.

7.5.4.1. POUR LES SYNDICATS D'ACTIFS ET D'ACTIVES

7.5.4.1.1. Une cotisation « Coup dur » est ajoutée. Grâce à des travaux participatifs, et à la suite des Rendez-vous des syndicats, nous proposons d'officialiser la cotisation « Coup dur », à partir de l'exercice 2028, pour permettre à un adhérent confronté à une difficulté de voir temporairement le montant de sa cotisation revu par le syndicat. Ce dernier en lien avec l'adhérent sera garant du suivi.

7.5.4.1.2. Le calcul de la cotisation et le nouveau taux d'appel de cotisation seront précisés.

7.5.4.1.3. Désormais le terme salaire imposable net est remplacé par « les revenus nets imposables du travail, directs ou de remplacement ».

7.5.4.1.4. De plus, si la détermination du montant de la cotisation reste à la main du syndicat, son ajustement pour les adhérents qui ne communiquent pas leurs revenus devient automatique. L'ajustement sera basé sur les taux votés par le CNC pour les actifs et les retraités.

7.5.4.1.5. Les syndicats d'actifs pourront, s'ils le décident, appliquer un taux de collecte supérieur à celui décidé par le Congrès. Celui-ci, après justification, devra être validé par la Commission de suivi des chartes au plus tard pour l'exercice 2029.

7.5.4.1.6. Une cotisation « minimale » est créée pour permettre l'adhésion de personnes à faible revenu, à compter du 1^{er} janvier 2027: elle sera d'un montant de 2 € mensuel. Ce montant pourra être réévalué chaque année sur décision du CNC.

7.5.4.1.7. Pour un meilleur accompagnement des syndicats par le SCPVC (Service central de perception et de ventilation des cotisations) en leur dégageant notamment du temps militant, les modalités de l'actuel contrat Service Plus deviendront la règle. Cette disposition sera effective à compter de l'exercice 2028. Les modalités de fonctionnement du contrat Pacsy ne seront accessibles qu'aux seuls syndicats bénéficiant d'une convention tripartite (Confédération/fédération/syndicat) pour bénéficier du régime dérogatoire à la charte de la cotisation.

7.5.4.1.8. La CFDT fait le choix de se transformer en interne pour renforcer son accompagnement des équipes militantes et son accueil des adhérents et des travailleurs au travers de la création de nouveaux services. Ainsi, son financement doit être à la hauteur afin d'assumer ses ambitions.

7.5.4.1.9. C'est pourquoi, le statu quo irait à l'encontre des ambitions de la CFDT et conduirait à faire appel aux ressources actuelles des syndicats, quelles que soient leurs capacités financières; et *in fine*, contredirait les principes de solidarité sur lesquels la CFDT s'appuie. Ce statu quo n'est plus possible.

7.5.4.1.10. Conformément aux engagements de Lyon, le nouveau taux d'appel de cotisation sera choisi par le Congrès. Il s'appliquera au plus tard le 1^{er} janvier 2028 en fonction du scenario adopté par le Congrès.

7.5.4.2. LA PART DU SYNDICAT D'ACTIFS ET D'ACTIVES

7.5.4.2.1. La CFDT réaffirme la solidarité entre syndicats en sanctuarisant le « minimum garanti ». Celui-ci permet aux syndicats couvrant des secteurs professionnels à faibles rémunérations d'avoir des moyens financiers pour fonctionner. Ainsi, leur part est supérieure en pourcentage à celle définie par la charte. Mais cette solidarité n'a de sens que si les cotisations des adhérents sont calculées justement. À ce titre, la Commission de suivi des chartes vérifiera l'action des syndicats concernés en la matière.

7.5.4.2.2. *A contrario*, le « plafond » est supprimé au plus tard le 1^{er} janvier 2029. Toutefois, les syndicats bénéficiaires à la clôture de l'exercice 2025 de cette disposition se verront éventuellement proposer une convention financière tripartite (Confédération/fédération/syndicat) basée sur des objectifs de développement. Celle-ci leur permettra d'amortir l'impact de cette suppression sur la durée du mandat.

7.5.4.3. LES FONDS MUTUALISÉS

7.5.4.3.1. Les parts nationales se transforment en fonds mutualisés, divisés en trois fonds spécifiques, pour une meilleure compréhension de l'utilisation de la part de cotisation ventilée.

7.5.4.3.2. Pour permettre de mieux financer la communication de la CFDT indispensable pour sa visibilité, son impact et son développement, la part information devient un fonds « Information et Communication ».

7.5.4.3.3. Pour retranscrire les enjeux de la mutualisation dans la charte, il est proposé la création de deux nouveaux fonds.

7.5.4.3.4. Le fonds Structurel qui finance:

7.5.4.3.4.1. les activités d'organisation;

7.5.4.3.4.2. les systèmes d'information.

7.5.4.3.5. Le fonds d'Actions qui finance:

7.5.4.3.5.1. la Solidarité syndicale mondiale (SSM);

7.5.4.3.5.2. la proximité;

7.5.4.3.5.3. la formation syndicale;

7.5.4.3.5.4. les projets revendicatifs à fort impact;

7.5.4.3.5.5. les projets participatifs.

7.5.4.3.6. Les projets revendicatifs à fort impact financent, sur décision du Bureau national, les projets s'inscrivant dans les priorités revendicatives de l'organisation. Ils sont financés par une partie de la cotisation pour permettre leur réalisation même en cas de suspension de financement externe. Les projets participatifs ont vocation à financer des actions innovantes choisies par la gouvernance participative.

7.5.4.3.7. Le Congrès vote la ventilation globale en pourcentage pour chacun des trois fonds. Le CNC, quant à lui, détermine dans le cadre d'une démocratie financière, la répartition du pourcentage des activités au sein de chaque fonds, à minima, après chaque congrès.

7.5.4.3.8. Pour répondre à l'objectif de participation accrue des syndicats, le fonds Structurel SI et les fonds d'Actions Proximité et Projets participatifs bénéficient d'une gouvernance spécifique décidée par le CNC, sur proposition du Bureau national.

7.5.4.3.9. Le financement de la structure dédiée aux cadres repose sur une part calculée après le versement aux syndicats et avant celui aux structures et fonds.

7.5.4.3.10. La grille de répartition pour chacun des fonds et structures sera décrite et déterminée par le scénario retenu par le Congrès à l'horizon 2029. Elle reste en pourcentage de la collecte. L'évolution du taux de collecte et de la répartition de la cotisation découleront du scénario retenu par le Congrès. Le calendrier et les modalités seront adoptés par le CNC avant l'ouverture de l'exercice 2027.

7.5.4.4. LA COTISATION DES RETRAITÉS

7.5.4.4.1. Tout comme les actifs, les retraités partagent les ambitions de la CFDT pour rester une organisation syndicale forte et ancrée dans le réel. Ainsi, ils participeront également à mieux financer nos ambitions.

7.5.4.4.2. Si la détermination du montant de la cotisation reste à la main de l'UTR, son ajustement pour les adhérents qui ne communiquent pas leurs revenus devient automatique. L'ajustement sera basé sur le taux voté par le CNC. Comme pour les syndicats d'actifs, cette nouvelle méthode sera appliquée à partir du 1^{er} janvier 2027.

7.5.4.4.3. Pour un meilleur accompagnement des UTR par le SCPVC en leur dégageant notamment du temps militant, les modalités de l'actuel contrat Service Plus deviendront la règle. Cette disposition sera effective à compter de l'exercice 2028.

7.5.4.4.4. La CFDT est riche également de l'investissement des retraités dans la vie interprofessionnelle dans les territoires, c'est pourquoi il est proposé qu'une part de leurs cotisations soit ventilée auprès des unions régionales interprofessionnelles.

7.5.4.4.5. Pour une cohérence entre syndicats et UTR, un pourcentage de leurs cotisations sera ventilé sur les trois fonds mu-

tualisés : le fonds Information et Communication, le fonds Structurel et le fonds d'Actions.

7.5.4.4.6. La part de la cotisation des retraités pour le fonds Structurel sera dédiée au financement des SI et les UTR pourront, le cas échéant, participer à leur gouvernance.

7.5.4.4.7. L'adaptation de la charte concrétise également l'opportunité de répondre à une forte demande de la part des adhérents retraités, en créant une ventilation d'une part de leur cotisation vers la Solidarité syndicale mondiale (SSM) au sein du fonds d'Actions.

7.5.4.4.8. Les retraités participeront aussi à ce fonds pour les projets revendicatifs à fort impacts et participatifs mais dans une moindre mesure que les actifs.

7.5.4.5. LE SUIVI DE L'APPLICATION DE LA CHARTE DE LA COTISATION SYNDICALE

7.5.4.5.1. Le respect de la charte ne doit pas empêcher l'innovation, surtout en matière de développement, tout comme l'innovation ne doit pas servir de prétexte à s'affranchir du respect de la charte (par exemple, en matière de solidarité). Il est donc prévu la possibilité d'y déroger avec l'accord de la Commission de suivi de la charte, pour des expérimentations confédérales.

7.5.4.5.2. La charte est un contrat solidaire entre toutes les structures bénéficiaires : ainsi, son non-respect impacte toutes les autres. À ce titre, la Commission de suivi des chartes voit ses missions renforcées concernant son rôle de conseil et de contrôle notamment vis-à-vis des syndicats qui bénéficient du « minimum garanti » ou qui ont un taux supérieur au taux d'appel des cotisations adopté par le Congrès. Un nouveau fonctionnement de la Commission de suivi des chartes sera expérimenté en ce sens.

7.6. SCÉNARIO D'ÉVOLUTION

7.6.1. L'évolution des taux de collecte et des parts des structures et fonds bénéficiaires sont liées.

7.6.2. Selon l'engagement pris au Congrès de Lyon, la part des syndicats ne pourra être inférieure à 26 % pour les actifs et 37,5 % pour les retraités. En réponse aux Rendez-vous des syndicats, les scénarios proposés prévoient que la part à destination des syndicats d'actifs augmente dès lors que le taux de cotisation augmente. La part des UTR quant à elle restera à 37,5 % mais bénéficiera de l'augmentation du taux de collecte.

7.6.3. La part des autres structures (fédérations, URI, Confédération, UCR [Union confédérale des retraités], UFR [Unions fédérales de retraités], etc.) et des fonds existants est maintenue, à minima au même niveau en valeur, sauf pour la Cnas. Cette dernière verra son montant ventilé baisser, certaines lignes

budgétaires étant surdimensionnées ou étant réorganisées dans le cadre du « Qui fait quoi ? », et à ce titre, transférées.

7.6.4. Les nouveaux taux s'appliqueront au plus tard le 1^{er} janvier 2029.

7.6.5. L'évolution du taux de collecte et de la répartition de la cotisation découleront du scénario retenu par le congrès. Le calendrier et les modalités seront adoptés par le CNC avant l'ouverture de l'exercice 2027.

7.6.6. Certains syndicats ayant à la clôture 2025 un taux de collecte supérieur à 0,86 % pourraient être impactés par une baisse de ces ressources complémentaires. La Confédération, en lien avec la Commission de suivi des chartes, leur proposera une convention pour en atténuer l'effet sur la durée de la mandature s'ils n'augmentent pas d'autant leur taux de collecte.

7.7. LA NOUVELLE CHARTE DE LA COTISATION SYNDICALE

Note de lecture : toutes les propositions de modifications (article 7.7.0. à 7.7.4.6.) sont intégrées dans la nouvelle charte de la cotisation syndicale ci-dessous. Cependant, si la transformation des UTR en syndicats de retraités a été actée par l'UCR, les textes statutaires confédéraux ne contiennent pas encore cette nouvelle dénomination. Aussi, dans le texte proposé au Congrès, il est conservé l'appellation UTR. L'évolution de dénomination sera intégrée dans la charte de la cotisation syndicale si elle est adoptée par le Congrès de Bordeaux.

7.7.0. PRÉAMBULE

7.7.0.1. La CFDT a fait le choix de la cotisation syndicale comme pierre angulaire de son financement. Ce choix lui garantit son indépendance et son autonomie tant vis-à-vis des employeurs que de l'État ou tout autre acteur extérieur.

7.7.0.2. Si la charte de la cotisation syndicale est la traduction de cette décision, elle est aussi le contrat collectif et solidaire entre toutes les structures bénéficiaires de la répartition de la cotisation des adhérentes et des adhérents.

7.7.0.3. Ce cadre collectif et solidaire bénéficie également aux adhérentes et aux adhérents de la CFDT puisque, quel que soit le montant de leur cotisation, ils ont les mêmes droits et services.

7.7.0.4. Ainsi, le choix des travailleurs et des travailleuses ou des retraité·es de rejoindre et soutenir la CFDT nous engage, quant à la juste utilisation du financement de nos actions. Il nous invite à la transparence, la mutualisation et la sobriété pour toutes les structures de la CFDT.

7.7.0.5. La mise en œuvre de cette responsabilité collective est garantie par une gouvernance différenciée selon les fonds et par la définition d'une politique financière explicite, à tous les niveaux de l'organisation. Cette charte renforce autant que possible, selon la destination des fonds, la dimension participative de leur gouvernance dans un esprit de décentralisation.

7.7.1. ARTICLE 1 - L'ADHÉSION ET LA COTISATION À LA CFDT

7.7.1.1. Notre syndicalisme repose sur l'adhésion volontaire. Le paiement d'une cotisation est l'acte structurant qui définit notre forme de syndicalisme et son financement. Cet acte doit être une priorité partagée par toutes nos structures.

7.7.1.2. Le syndicat ou l'UTR, est la structure politique responsable de l'appel des cotisations auprès de ses adhérents. Ce faisant, il remplit cette fonction au service de toutes les structures, de la section à la Confédération. Il connaît la totalité des adhérents et les sommes collectées auprès d'eux. C'est lui qui convient avec les sections, des modalités de répartition financière entre elles et lui.

7.7.2. ARTICLE 2 - LA COTISATION DES ACTIFS ET ACTIVES ET SA RÉPARTITION

7.7.2.1. LA COTISATION PERÇUE AUPRÈS DE L'ADHÉRENT ET DE L'ADHÉRENTE

7.7.2.1.1. La cotisation perçue auprès des adhérents est fixée en pourcentage des revenus du travail imposables de l'année précédente divisés par 12, qu'ils soient directs ou de remplacement.

7.7.2.1.2. La cotisation est due à terme à échoir par tous les adhérents.

7.7.2.1.3. Le montant nominal de la cotisation d'un adhérent ne peut être inférieur au montant d'une « cotisation minimale » fixée annuellement par le Conseil national confédéral (CNC) en prenant comme référence les différents minima sociaux.

7.7.2.1.4. Le taux de collecte minimum de la cotisation mensuelle perçue auprès de l'adhérent actif est fixé par le Congrès confédéral. Au plus tard le 1^{er} janvier 2029, il est égal au taux de collecte prévu par le scénario médian du Bureau national (33 % au syndicat et 0,95 % en taux de collecte). Les syndicats doivent prendre les dispositions pour en assurer son respect.

7.7.2.1.5. Pour appliquer un taux de collecte supérieur au taux fixé par le Congrès confédéral, un syndicat devra justifier auprès de la Commission de suivi des chartes de l'application effective du taux d'appel de cotisation et lui garantir annuellement l'ajustement des cotisations.

7.7.2.1.6. Conformément aux dispositions des articles 7.7.2.1.1. à 7.7.2.1.4, le syndicat doit proposer chaque année, à chaque adhérent, un ajustement de sa cotisation. En l'absence de réponse de l'adhérent sur le montant de ses revenus du travail directs ou de remplacement, le Service central de perception et de ventilation des cotisations (SCPVC) appliquera automatiquement, à l'ouverture d'un nouvel exercice, le taux d'ajustement adopté par le CNC. Le syndicat peut à tout moment de l'exercice rectifier les revenus déclarés par un adhérent.

7.7.2.1.7. La cotisation « Coup dur »

7.7.2.1.7.1. L'un des fondements de la charte est la solidarité entre les adhérents. À ce titre, une cotisation « Coup dur » peut être mise en place par le syndicat dans un cadre défini et provisoire avec l'adhérent lorsque celui-ci rencontre une difficulté passagère.

7.7.2.1.7.2. Ainsi, pour une durée de 6 mois maximum, le montant de la cotisation pourra être adapté par le syndicat au regard de la situation. Au bout de cette période, la cotisation retrouvera son montant nominal.

7.7.2.1.7.3. Toutefois, le montant de cette cotisation « Coup dur » sera supporté par le syndicat, c'est-à-dire que la ventilation auprès des structures et des fonds sera calculée sur le montant nominal de la cotisation de l'adhérent concerné.

7.7.2.2. LA RÉPARTITION DE LA COTISATION

7.7.2.2.1. Les cotisations collectées par chaque syndicat auprès de ses adhérents sont réparties proportionnellement selon les

règles adoptées par le Congrès confédéral, entre:

7.7.2.2.1.1. le syndicat;

7.7.2.2.1.2. les fédérations;

7.7.2.2.1.3. les unions régionales interprofessionnelles (URI);

7.7.2.2.1.4. la Confédération;

7.7.2.2.1.5. la Cnas;

7.7.2.2.1.6. les fonds mutualisés.

7.7.2.2.2. Cette répartition concerne toutes les cotisations perçues.

7.7.2.2.3. L'assiette soumise à répartition est limitée au taux de collecte fixé par le Congrès confédéral tel que défini à l'article 7.7.2.1.4.

7.7.2.2.4. Par défaut, les opérations de prélèvement et de règlement en ligne de chaque syndicat sont déléguées au SCPVC. Les cotisations recueillies selon d'autres modalités de règlement sont enregistrées par le syndicat et transmises au SCPVC. Chaque structure et fonds (article 7.7.2.2.1.), y compris le syndicat, reçoit ensuite du SCPVC la part qui lui revient.

7.7.2.2.5. Exceptionnellement et sous réserve de la signature d'une convention tripartite (Confédération/fédération/syndicat), un syndicat pourra demander à opter pour un régime dérogatoire où il gère directement les relations avec sa propre banque. Il informe le SCPVC de l'identification de ses adhérents, des cotisations perçues et de leur montant. Le syndicat garde sa part et reverse au SCPVC, à des échéances prédéterminées, les parts revenant aux autres structures et fonds (article 7.7.2.2.1.). Tout manquement à la convention sera communiqué à la Commission de suivi des chartes.

7.7.2.3. LA PART DU SYNDICAT

7.7.2.3.1. Les règles de répartition doivent préserver les capacités de fonctionnement des syndicats organisant majoritairement des adhérents à faible revenu. Un minimum est garanti aux syndicats dans le cas où la part leur revenant n'atteint pas en moyenne le montant de ce minimum garanti. Celui-ci est défini chaque année par le Bureau national. Par ailleurs, il devra justifier auprès de la Commission de suivi des chartes de l'ajustement annuel des cotisations des adhérents au regard de leurs revenus imposables du travail (directs ou de remplacement).

7.7.2.3.2. Ce minimum garanti évolue chaque année comme l'évolution de la cotisation moyenne nationale, constatée à chaque clôture d'exercice.

7.7.2.3.3. Les syndicats doivent déclarer au SCPVC leurs adhérents « cadres ».

7.7.2.3.4. La part du syndicat est égale au pourcentage prévu par le scénario médian du Bureau national (33 % au syndicat et 0,95 % en taux de collecte) au plus tard le 1^{er} janvier 2029. Hormis les syndicats bénéficiaires du minimum garanti dont la part est solidiairement augmentée.

7.7.2.4. LA PART DES FÉDÉRATIONS ET DES UNIONS RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES

7.7.2.4.1. Afin d'éviter la création d'inégalités de revenus entre les fédérations, la part qui leur est destinée est mutualisée, puis

répartie au prorata du nombre de cotisations réglées par les syndicats relevant de leur périmètre.

7.7.2.4.2. Afin d'éviter la création d'inégalités de revenus entre les URI, la part qui leur est destinée est mutualisée, puis répartie au prorata du nombre de cotisations réglées par les syndicats relevant de leur périmètre.

7.7.2.4.3. La mutualisation est réalisée par le SCPVC.

7.7.2.5. LA PART CONFÉDÉRALE

7.7.2.5.1. Le fonctionnement de la Confédération est assuré par une part de cotisation fixée en pourcentage.

7.7.2.5.2. Le principe d'une répartition en pourcentage des cotisations des adhérents permet de réaliser une mutualisation directe.

7.7.2.6. LA PART DE LA CNAS

7.7.2.6.1. Le principe d'un partage en pourcentage des cotisations des adhérents s'applique également à la Cnas.

7.7.2.7. LES FONDS MUTUALISÉS

7.7.2.7.1. Les fonds mutualisés sont répartis en trois fonds distincts pour financer des activités identifiées:

7.7.2.7.1.1. le fonds d'Information et de Communication;

7.7.2.7.1.2. le fonds Structurel;

7.7.2.7.1.3. le fonds d'Actions.

7.7.2.7.2. Le fonds d'Information et de Communication finance les actions d'information et de communication.

7.7.2.7.3. Le fonds Structurel finance:

7.7.2.7.3.1. les activités d'organisation;

7.7.2.7.3.2. les Systèmes d'information (SI).

7.7.2.7.4. Le fonds d'Actions finance:

7.7.2.7.4.1. la Solidarité syndicale mondiale (SSM);

7.7.2.7.4.2. la proximité;

7.7.2.7.4.3. la formation syndicale;

7.7.2.7.4.4. les projets revendicatifs à fort impact;

7.7.2.7.4.5. les projets participatifs.

7.7.2.7.5. Le fonds Structurel SI et les fonds d'Actions Proximité et Projets participatifs bénéficient d'une gouvernance spécifique décidée par le CNC sur proposition du Bureau national.

7.7.2.8. LE FINANCEMENT DE LA STRUCTURE DÉDIÉE AUX CADRES

7.7.2.8.1. Le financement de la structure dédiée aux cadres, tel que défini par les statuts confédéraux, n'est pas à la charge des syndicats. La part lui revenant est fixée par le Bureau national. Le SCPVC la lui verse en la retenant à la source, c'est-à-dire avant la redistribution des parts aux autres structures et fonds.

7.7.2.9. LA GRILLE DE RÉPARTITION

7.7.2.9.1. Le système de répartition en pourcentage est calculé à partir de la cotisation moyenne collectée auprès des adhérents.

7.7.2.9.2. Cette cotisation moyenne résulte des informations fournies par les syndicats sur le montant des cotisations collectées.

7.7.2.9.3. La grille de répartition est celle prévue par le scénario médian du Bureau national (33 % au syndicat et 0,95 % en taux de collecte). Elle sera appliquée au plus tard pour l'exercice 2029 :

- 7.7.2.9.3.1.** a). le syndicat,
- 7.7.2.9.3.2.** b). les fédérations,
- 7.7.2.9.3.3.** c). les unions régionales interprofessionnelles,
- 7.7.2.9.3.4.** d). la Confédération,
- 7.7.2.9.3.5.** e). la Cnas,
- 7.7.2.9.3.6.** f). le fonds d'Information et de Communication,
- 7.7.2.9.3.7.** g). le fonds Structurel,
- 7.7.2.9.3.8.** h). le fonds d'Actions.

7.7.2.9.4. À partir de 2029, cette répartition ne peut être modifiée que sur décision du congrès confédéral.

7.7.2.9.5. La répartition définie à l'article 7.7.2.9.3. est déterminée avant application de l'article 7.7.2.3.1. relatif au minimum garanti. Toutefois, les syndicats concernés par l'application du minimum garanti bénéficient d'une part supérieure au taux minimum prévu pour les syndicats (article 7.7.2.9.3.1.a). De ce fait, pour ces syndicats, la part reversée pour les autres structures et fonds est inférieure à celles prévues des articles 7.7.2.9.3.2.b à 7.7.2.9.3.8.h.

7.7.3. ARTICLE 3 – LA COTISATION DES RETRAITÉ·ES ET SA RÉPARTITION

7.7.3.1. LA COTISATION PERÇUE AUPRÈS DE L'ADHÉRENT ET DE L'ADHÉRENTE

7.7.3.1.1. Au plus tard le 1^{er} janvier 2028, le taux de collecte de la cotisation auprès des adhérents retraités est fixé au pourcentage prévu par le scénario médian du Bureau national (37,5 % à l'UTR et 0,70 % en taux de collecte) de la totalité des pensions imposables de l'année précédente divisé par 12.

7.7.3.1.2. Les UTR assurent le respect de cette disposition en tenant compte de la revalorisation annuelle des pensions. En l'absence de la réponse de l'adhérent sur le montant de la revalorisation annuelle, le SCPVC appliquera automatiquement le taux d'ajustement adopté par le CNC lors de l'ouverture d'un nouvel exercice. L'UTR peut à tout moment de l'exercice rectifier les revenus déclarés par un adhérent.

7.7.3.1.3. L'adhésion se fait auprès de l'UTR qui est la seule interlocutrice du SCPVC. Les Sections syndicales de retraités (SSR) sont organisées dans une Union fédérale de retraités (UFR) par les fédérations concernées. Leur financement peut faire l'objet d'un accord tripartite : Confédération, fédération et UCR.

7.7.3.2. LA RÉPARTITION DE LA COTISATION

7.7.3.2.1. Les cotisations collectées par chaque UTR auprès de ses adhérents sont réparties proportionnellement selon les règles adoptées par le Congrès confédéral, entre :

- 7.7.3.2.1.1.** l'UTR;

7.7.3.2.1.2. les unions régionales de retraités (URR);

7.7.3.2.1.3. les unions fédérales de retraités;

7.7.3.2.1.4. les unions régionales interprofessionnelles;

7.7.3.2.1.5. le fonds Développement-Solidarité;

7.7.3.2.1.6. l'Union confédérale de retraités;

7.7.3.2.1.7. la Confédération;

7.7.3.2.1.8. la Cnas;

7.7.3.2.1.9. les fonds mutualisés.

7.7.3.2.2. Comme pour les adhérents actifs, le système de répartition en pourcentage s'appuie sur la cotisation moyenne collectée au taux fixé à l'article 7.7.3.1.1. par chaque UTR. La cotisation moyenne résulte des informations recueillies sur la totalité des cotisations collectées auprès de tous les adhérents et adhérentes.

7.7.3.2.3. La mutualisation et la ventilation des parts autres que celle revenant à l'UTR sont réalisées par le SCPVC.

7.7.3.2.4. Par défaut les opérations de prélèvement et de règlement en ligne de chaque UTR sont déléguées au SCPVC. Les cotisations recueillies selon d'autres modalités de règlement sont enregistrées par le syndicat et transmises au SCPVC. Chaque structure et fonds (article 7.7.3.2.1.), y compris l'UTR, reçoit ensuite du SCPVC la part qui lui revient.

7.7.3.3. LA PART DE L'UTR

7.7.3.3.1. La part de l'UTR est égale au pourcentage prévu par le scénario médian du Bureau national (37,5 % à l'UTR et 0,70 % en taux de collecte) au plus tard le 1^{er} janvier 2029.

7.7.3.4. LA PART DES UNIONS FÉDÉRALES DE RETRAITÉS, DES UNIONS RÉGIONALES DE RETRAITÉS ET DES UNIONS RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES

7.7.3.4.1. Afin d'éviter la création d'inégalités de revenus entre les UFR, la part qui leur est destinée est mutualisée, puis répartie au prorata du nombre de cotisations réglées par les UTR relevant de leur périmètre.

7.7.3.4.2. Afin d'éviter la création d'inégalités de revenus entre les URR, la part qui leur est destinée est mutualisée, puis répartie au prorata du nombre de cotisations réglées par les UTR relevant de leur périmètre.

7.7.3.4.3. Afin d'éviter la création d'inégalités de revenus entre les URI, la part qui leur est destinée est mutualisée, puis répartie au prorata du nombre de cotisations réglées par les UTR relevant de leur périmètre.

7.7.3.4.4. La mutualisation est réalisée par le SCPVC.

7.7.3.5. LE FONDS DÉVELOPPEMENT-SOLIDARITÉ

7.7.3.5.1. Les adhérents ne relevant pas d'une UFR voient leur part de cotisation correspondante reversée au fonds de Développement-Solidarité géré par l'Union confédérale de retraités.

7.7.3.6. LA PART DE L'UNION CONFÉDÉRALE DE RETRAITÉS

7.7.3.6.1. La part de l'Union confédérale des retraités est basée

sur le principe d'une répartition en pourcentage des cotisations des adhérents, fixé par le Congrès confédéral.

7.7.3.7. LA PART CONFÉDÉRALE

7.7.3.7.1. Le fonctionnement de la Confédération est assuré par une part de cotisation fixée en pourcentage.

7.7.3.7.2. Le principe d'une répartition en pourcentage des cotisations des adhérents permet de réaliser une mutualisation directe.

7.7.3.8. LA PART DE LA CNAS

7.7.3.8.1. Le principe d'un partage en pourcentage des cotisations des adhérents s'applique également à la Cnas.

7.7.3.9. LES FONDS MUTUALISÉS

7.7.3.9.1. Les fonds mutualisés sont répartis en trois fonds distincts pour financer des activités identifiées:

7.7.3.9.1.1. le fonds d'Information et de Communication;

7.7.3.9.1.2. le fonds Structurel;

7.7.3.9.1.3. le fonds d'Actions.

7.7.3.9.2. Le fond d'Information et de Communication finance les actions d'information et de communication.

7.7.3.9.3. Le fonds Structurel finance les Systèmes d'information (SI).

7.7.3.9.4. Le fonds d'Actions finance:

7.7.3.9.4.1. la Solidarité syndicale mondiale (SSM);

7.7.3.9.4.2. les Projets revendicatifs à fort impact;

7.7.3.9.4.3. les Projets participatifs.

7.7.3.10. LA GRILLE DE RÉPARTITION

7.7.3.10.1. Le système de répartition en pourcentage est calculé à partir de la cotisation moyenne collectée auprès des adhérents.

7.7.3.10.2. Cette cotisation moyenne résulte des informations fournies au SCPVC par les UTR sur le montant des cotisations collectées.

7.7.3.10.3. La grille de répartition est celle correspondant aux pourcentages prévus par le scénario médian du Bureau national (37,5 % à l'UTR et 0,70 % en taux de collecte). Elle sera mise en place au plus tard pour l'exercice 2029 :

7.7.3.10.3.1. a). l'UTR,

7.7.3.10.3.2. b). les unions fédérales de retraités,

7.7.3.10.3.3. c). les unions régionales de retraités,

7.7.3.10.3.4. d). les unions régionales interprofessionnelles,

7.7.3.10.3.5. e). le fonds Développement-Solidarité,

7.7.3.10.3.6. f). l'union confédérale de retraités,

7.7.3.10.3.7. g). la Confédération,

7.7.3.10.3.8. h). la Cnas,

7.7.3.10.3.9. i). le fonds d'Information et de Communication,

7.7.3.10.3.10. j). le fonds Structurel,

7.7.3.10.3.11. k). le fonds d'Actions.

7.7.3.10.4. À partir de 2029, cette répartition ne peut être mo-

difiée que sur décision du Congrès confédéral.

7.7.4. ARTICLE 4 – LE SUIVI DE L'APPLICATION DE LA CHARTE DE LA COTISATION

7.7.4.1. Modalités d'application de la charte de la cotisation syndicale.

7.7.4.1.1. Les missions et rôle du Bureau national, du CNC, du SCPVC ainsi que les différents modes de calcul sont indiqués dans le document « Les modalités d'application de la charte de la cotisation syndicale ». Celui-ci est adopté par le CNC sur propositions du Bureau national et annexé à la présente charte de la cotisation syndicale.

7.7.4.2. Le suivi technique et les propositions concernant l'évolution des règles de la charte de la cotisation syndicale est du ressort de la Commission de suivi. Celle-ci a également compétence pour la charte des informations nominatives des adhérents.

7.7.4.3. Le contrôle des cotisations déclarées est confié à la Commission de suivi, notamment quand le taux d'appel de cotisation est supérieur au taux minimum fixé par le Congrès.

7.7.4.4. La Commission de suivi est élue par le Congrès confédéral.

7.7.4.4.1. Afin d'assurer une diversité de la Commission de suivi, le Bureau national proposera à l'élection du Congrès une liste de 10 membres:

7.7.4.4.1.1. 6 membres représentant les syndicats ou UTR;

7.7.4.4.1.2. 2 membres représentant les fédérations;

7.7.4.4.1.3. 2 membres représentant les unions régionales interprofessionnelles.

7.7.4.4.2. Les propositions du Bureau national concernant la composition de la Commission de suivi soumises à l'élection du Congrès tiendront compte des critères suivants:

7.7.4.4.2.1. les membres de la Commission de suivi au titre des collèges des unions régionales interprofessionnelles et des fédérations devront être issus d'organisations différentes;

7.7.4.4.2.2. les membres de la Commission de suivi au titre du collège des syndicats ou UTR devront:

7.7.4.4.2.2.1. être issus de syndicats ou UTR différents;

7.7.4.4.2.2.2. représenter des syndicats ou UTR de plus et de moins de 500 adhérents;

7.7.4.4.2.2.3. être issus d'organisations différentes;

7.7.4.4.2.2.4. représenter des syndicats du secteur privé, public, mixte.

7.7.4.4.3. Les modalités d'élection des membres de la Commission de suivi des chartes par le Congrès sont définies par le règlement intérieur de la Confédération.

7.7.4.4.4. La ou le secrétaire national-e chargé-e de l'organisation est membre de droit de la Commission de suivi.

7.7.4.5. La Commission de suivi a les attributions suivantes:

7.7.4.5.1. elle est l'instance d'appel pour les syndicats ou UTR quant à la bonne application de la charte de la cotisation syndicale.

7.7.4.5.2. Elle a compétence, en cas d'anomalie constatée en

matière de cotisation, à signifier au syndicat ou UTR concerné tout redressement nécessaire en matière de cotisation.

7.7.4.5.3. En cas d'inexécution par le syndicat ou l'UTR du redressement décidé, la commission devra alerter les instances statutaires compétentes.

7.7.4.5.4. Elle est saisie de toutes demandes de validation de mesures dérogatoires et provisoires à la charte, notamment dans le cadre de rapprochement de syndicats constitués, en vue de leur intégration dans la CFDT. À cet effet, elle aura un rôle de conseil en amont de l'accord dérogatoire. Elle se prononcera sur la validation de cet accord qui devra contenir un bilan périodique dont elle aura connaissance.

7.7.4.5.5. Elle est également saisie de toutes demandes de validation de mesures dérogatoires et provisoires de la charte dans le cadre d'expérimentations confédérales en matière de développement et de syndicalisation.

7.7.4.5.6. Elle établit son règlement intérieur de fonctionnement qu'elle adopte après l'avoir soumis au Bureau national.

7.7.4.5.7. D'une manière générale, en cas de contestation d'une décision de la Commission de suivi, il peut être fait appel au Bureau national qui statue en dernière instance.

7.7.4.6. En cas de démission ou de défection de membres de la Commission de suivi en cours de mandat et afin de les remplacer, le Bureau national pourra proposer à l'élection du Conseil national confédéral des candidatures respectant les critères définis par l'article 7.7.4.4.1.





NOTES



AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION INTERNE



Cfdt:

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL

4, BOULEVARD DE LA VILLETTE
75955 PARIS CEDEX 19

CFDT.FR