



51^e CONGRÈS
BORDEAUX

DU 22 AU 26
JUIN 2026

CONGRÈS DE BORDEAUX :

14 suggestions de débats – les fiches explicatives



Table des matières :

- Suspendre les exonérations de cotisations patronales... P.3
- Renforcer notre lutte contre les idées d'extrême-droite... P.5
- Développer la participation citoyenne... P.6
- Obtenir plus de protections pour sauvegarder les emplois...P.7
- Prendre en charge la santé mentale au travail... P.8
- Plutôt que subir, les travailleurs doivent pouvoir agir (IA, transition écologique, etc.) ... P.10
- Intégrer le risque « changement climatique » dans la protection sociale... P.11
- Réaffirmer notre attachement à l'universalité des droits fondamentaux... P.12
- Une démocratie interne renforcée avec la création d'une académie et des modes de délibération enrichis... P.13
- Interroger notre structuration pour se renforcer... P.14
- Le Pacte d'engagement pour le développement syndical... P.16
- Valoriser l'engagement militant à travers une charte de la qualité de vie militante et des nouveaux outils à disposition... P.17
- Un soutien juridique renforcé et adapté... P.19
- Donner à toute la CFDT les moyens financiers de son autonomie... P.21

Suspendre les exonérations de cotisations patronales

Propositions issues de la résolution revendicative :

- Tant qu'une grille de salaires minimum conventionnels comporte des niveaux de rémunération en dessous du Smic, tant que les branches ne respectent pas l'obligation périodique de réexamen des classifications (tous les cinq ans), **nous demandons, afin de dynamiser la négociation salariale, la suspension des exonérations de cotisations patronales dont bénéficient les entreprises de la branche en question sur les salaires compris entre 1 et 1,6 Smic.** (Article 1.1.1.3.3.)
- Pour lutter contre la stagnation dans les bas salaires, nous demandons que les conventions collectives prévoient une **revalorisation systématique du salaire pour toutes les salariées et tous les salariés maintenus au Smic pendant 2 ans.** Le non-respect de cette obligation devra entraîner la suspension automatique des exonérations de cotisations patronales. (1.1.1.3.5.)

Objectifs et enjeux :

- La question des aides publiques aux entreprises, leur conditionnalité, la transparence quant à leurs usages, irriguent de nombreuses revendications CFDT, comme ici sur les rémunérations.
- Une commission d'enquête du Sénat a chiffré à 211 milliards d'euros les aides publiques aux entreprises versées en 2023. Le manque de contrôle dans l'utilisation de ces aides a été pointé du doigt, d'autant que les dispositifs sont très nombreux.
- L'objectif de ces revendications est d'améliorer la négociation salariale dans les branches, puisque bien souvent, celle-ci n'est pas très ambitieuse. De plus, à chaque augmentation automatique du Smic, des niveaux de salaire se retrouvent sous le Smic.
- Plus largement, la CFDT estime que le Smic est un salaire d'embauche ou de début de carrière et que personne ne doit passer sa vie professionnelle au salaire minimum. Les employeurs doivent proposer des dynamiques salariales attrayantes et motivantes.
- Pour 58% des répondants au baromètre CFDT 2025 sur l'état du travail, la reconnaissance passe d'abord par un meilleur salaire. Le salaire constitue le premier facteur d'insatisfaction au travail (77 %). Le décrochage des salaires par rapport à l'augmentation des prix en 2022-2023 a entraîné un sentiment d'appauvrissement d'une partie des actifs et actives.

Pour aller plus loin :

- Agir pour une rémunération plus juste dans les fonctions publiques en instaurant une véritable négociation annuelle obligatoire sur le sujet. (1.1.1.2.2.)

- Dans les entreprises, pour limiter les écarts entre les différentes rémunérations, les équipes sont invitées à définir et publier le ratio d'équité. (1.1.1.3.7.)
- La question des aides publiques et de leurs usages doit être posée en cas de suppression d'emplois. Ces aides doivent être remboursées si une entreprise engage une restructuration alors qu'elle réalise des bénéfices. (Article 1.1.3.7). Un plan de sauvegarde de l'emploi ne doit pas être homologué ou validé par les services du ministère du Travail si l'entreprise n'a pas rendu public le bilan des aides publiques perçues. (Article 1.1.3.8.)
- Négocier une politique salariale juste et transparente constitue un levier essentiel pour reconnaître pleinement les compétences et les parcours professionnels. La politique salariale doit permettre une valorisation sans biais genré et une dynamique salariale motivante, assurant à chacun une reconnaissance équitable de sa contribution à l'entreprise. (1.1.1.3.2.)

Renforcer notre lutte contre les idées d'extrême-droite

Propositions issues de la résolution revendicative :

« Nous avons mis en place un certain nombre de dispositifs pour faciliter la mobilisation des militants. **Le réseau des Sentinelles de la démocratie** a montré sa pertinence pour nous renforcer collectivement sur les lieux de travail et dans les territoires. **Il mérite d'être ouvert et élargi pour décupler son action.** » (Article 2.1.4.4.)

Objectifs et enjeux :

- La CFDT est non partisane, elle est indépendante de tout parti politique. La CFDT n'est pas apolitique, car elle défend un projet de société et d'intérêt général qui va à l'encontre de l'idéologie raciste, sexiste, xénophobe et anti-syndicale de l'extrême-droite. La CFDT continuera de se battre contre les idées d'extrême-droite.
- Faut-il une action de terrain aux plus près des agents et des salariés ? Pour la CFDT, la réponse est positive, avec le réseau des Sentinelles de la démocratie. Celui-ci doit donc être élargie pour une action plus importante encore.
- Le réseau des Sentinelles de la démocratie répond à plusieurs enjeux majeurs :
- Pour la CFDT : avoir des militants ressources sur ces questions, à même de monter au débat, de former, d'organiser des actions et de proposer des outils pour maintenir et renforcer la cohésion de l'organisation
- Pour les militants : trouver un espace collectif d'engagement contre les idées d'extrême droite, avoir la garantie de bénéficier d'un appui en cas de difficulté à porter soi-même ces sujets

Exemples d'actions menées : organisation de débats, élaboration d'argumentaires, création d'outils (ex : le livret de la CFDT journalistes), diffusion de tracts ...

Pour aller plus loin :

- La CFDT compte développer la formation de ses militants pour aller à la rencontre des travailleurs et évoquer ces sujets. (Article 2.1.4.5.)
- La CFDT rappelle son opposition à la préférence nationale (article 2.1.4.2, 2.1.5.0. et suivants), que défend l'extrême droite.
- Un renforcement de l'engagement de la CFDT au sein du Pacte du pouvoir de vivre sera effectué durant la nouvelle mandature, et de nouvelles alliances avec des acteurs associatifs seront recherchées. (2.1.4.6.)
- Assumer notre rapport au politique : nous interpellerons les élu·es et candidates et candidats afin qu'ils s'engagent publiquement contre les idées d'extrême droite et refusent toute alliance en campagne, et une fois élus, avec des représentants de l'extrême droite. (2.1.4.7.)

Développer la participation citoyenne

Propositions issues de la résolution revendicative :

- « En s'appuyant sur un parcours citoyen renforcé tout au long de la scolarité, nous revendiquons l'abaissement du droit de vote à 16 ans, pour reconnaître leur rôle de citoyens à part entière et renforcer la vitalité démocratique. » (Article 2.2.3.2.1.)
- « Nous proposons d'étendre le droit de vote des étrangères et étrangers aux élections locales en France. » (Article 2.2.3.2.4.)

Objectifs et enjeux :

- Pour une démocratie plus solide, plus représentative et plus participative, faut-il élargir le corps électoral ? La réponse, avec ces revendications, est positive pour la CFDT. L'objectif est de mieux prendre en considération la voix des jeunes, de leur permettre de mieux participer et de les associer aux décisions qui les concernent.
- L'élargissement du corps électoral ne doit pas se faire sans conditions. Pour les jeunes, octroyer le droit de vote aux jeunes dès 16 ans pour tous les scrutins ne doit se faire que si un véritable parcours citoyen tout au long de la scolarité est mis en place, avec une formation renforcée sur les institutions, les droits et devoirs du citoyen, les processus électoraux, etc...
- Concernant le droit de vote des étrangers, les citoyens européens résidant en France peuvent déjà voter aux élections municipales. Pour plus de démocratie et d'égalité, il est proposé que les citoyens résidents qui ont une nationalité non-européenne puissent eux aussi voter aux élections municipales. D'autres Etats l'ont déjà mis en place, comme l'Irlande, le Luxembourg, ou encore la Suède.

Pour aller plus loin :

- Faciliter l'inscription de toutes et tous sur les listes électorales et encourager les citoyens à mieux participer aux scrutins électoraux (2.2.3.2.3.)
- Pour favoriser la participation citoyenne à la démocratie et gommer le plus possible les inégalités d'accès à la parole publique, il est proposé de continuer de participer au développement des initiatives du Conseil économique sociale et environnemental (Cese), chambre qui représente la société civile organisée où siège la CFDT, et des CESER. (Article 2.2.3.1.2.)
- Il est proposé de généraliser les conseils municipaux de jeunes. (2.2.3.1.3.)
- Encourager la participation des militantes et militants dans les groupes locaux du Pacte du pouvoir de vivre (Article 2.2.3.3.2.)

Obtenir plus de protections pour sauvegarder les emplois

Propositions issues de la résolution revendicative :

- « Nous rappelons la responsabilité accrue des entreprises et groupes qui ont perçu des **aides publiques** et qui engagent des plans de restructuration. Nous exigerons leur **remboursement si l'entreprise ou le groupe en restructuration réalise des bénéfices.** » (Article 1.1.3.7.)
- « Nous demandons que soit refusée l'homologation ou la validation des PSE des entreprises qui n'ont pas rendu public le bilan des aides publiques perçues et distribuent des dividendes à leurs actionnaires ou financent des plans de rachat d'actions. Un bilan carbone de l'impact de la restructuration pourrait être exigé par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). » (1.1.3.8.)

Objectifs et enjeux :

- La conditionnalité des aides publiques versées aux entreprises et le contrôle de leur usage est au cœur de multiples revendications CFDT, telles que celles-ci.
- Une commission d'enquête du Sénat a chiffré à 211 milliards d'euros les aides publiques aux entreprises versées en 2023. Le manque de contrôle dans l'utilisation de ces aides a été pointé du doigt, d'autant que les dispositifs sont très nombreux.
- Est-il possible pour une entreprise d'envisager une restructuration alors qu'elle continue de faire du bénéfice ? Est-il possible de continuer à verser des dividendes ou d'avoir un programme de rachat d'action, tout en percevant des aides publiques sans en rendre compte et mener un plan de licenciement ? Ces revendications répondent à ces questions.
- Pour la CFDT, la réponse est négative : une entreprise qui souhaite licencier et qui ne dévoile pas publiquement son usage des aides publiques doit se voir refuser la validation ou l'homologation du PSE.

Pour aller plus loin :

- Sur la question des PSE, la résolution propose de renforcer les droits des CSE, avec une phase exclusivement dédiée à l'étude de solutions. (1.1.3.5.)
- Nous proposons également de renforcer les contrôles de l'Inspection du travail pour s'assurer que l'employeur a bien mobilisé tous les outils existants permettant d'éviter les licenciements et qu'il est en mesure de le démontrer. (1.1.3.6)
- Concernant la lutte contre la précarité de l'emploi, le paragraphe 1.1.2. propose plusieurs revendications sur l'encadrement des contrats précaires, la précarité chez les jeunes, ou encore dans la fonction publique.

Prendre en charge la santé mentale au travail

Propositions issues de la résolution revendicative :

« Intégrer la prévention de la santé mentale dans la formation initiale des secouristes du travail et promouvoir **le déploiement de secouristes en santé mentale** au sein des entreprises, des branches professionnelles et des administrations » (1.2.2.3.3.)

Objectifs et enjeux :

- **Intensification du travail, injonctions contradictoires, exigence de réactivité, d'adaptabilité, de rendre compte, augmentation des incivilités dans les services recevant du public...** 60 % des répondantes et répondants au baromètre 2025 CFDT sur l'état du travail estiment que le travail est une source d'épanouissement personnel, ils sont quasiment autant (59 %) à considérer leur travail comme « mentalement éprouvant ». Ils sont même 35 % à estimer que le travail a un impact négatif sur leur santé mentale.
- Pour la CFDT, le travail est un facteur de santé et d'émancipation, mais il peut être aussi un facteur de dégradation de la santé physique et mentale (1.2.2.1.1). Les conditions d'exercice du travail (contenu, organisation, management, conditions et relations de travail, etc.) sont parfois des facteurs de risques psychosociaux, tout comme l'intensification du travail observée ces 25 dernières années. L'épuisement professionnel gagne du terrain et les Risques psychosociaux (RPS) explosent, touchant plus particulièrement les femmes, tant dans le secteur privé que public (1.2.2.3.1). Les RPS non pris en charge peuvent évoluer vers des troubles psychosociaux (TPS) (1.2.2.3.3).
- La résolution propose la mise en place **de secouristes en santé mentale**.

Ils permettent de :

- Prévenir : par une sensibilisation / formation
- Déetecter : par une écoute de proximité, complémentaire du dialogue professionnel et social
- Agir : orienter vers les dispositifs adaptés, agir sur l'organisation du travail, les relations de travail et les conditions d'exercice professionnel

Pour aller plus loin :

Nous proposons d'autres leviers de prévention en complément des secouristes en santé mentale (1.2.2.3.2.) :

- Formation des managers à la prévention des RPS
- Garantie d'une charge de travail réaliste et respect du droit à la déconnexion
- Création de dispositifs d'alerte et d'accompagnement des travailleurs en souffrance

- Revendication d'un 10^e principe général de prévention : l'écoute des travailleurs et travailleuses

Focus femmes et santé mentale

La santé des femmes au travail reste trop souvent invisibilisée (1.2.2.2.1). Les femmes sont plus exposées aux RPS et à l'usure psychique sur l'ensemble de leur carrière (1.2.2.2.2 ; 1.2.2.3.1).

Les plans de prévention doivent intégrer :

- Les violences sexistes et sexuelles au travail et leurs impacts sur la santé (1.2.2.2.3)
- Une approche genrée de la prévention (1.2.2.2.1 ; 1.2.2.2.2)

Focus fonctions publiques

La médecine de prévention doit prévenir toute altération de la santé liée au travail. Nous revendiquons un renforcement des équipes pluridisciplinaires et une meilleure articulation avec la médecine de ville (1.2.2.1.5).

Les RPS touchent aussi fortement les agentes de la fonction publique, en particulier les femmes (1.2.2.3.1). Le déploiement de secouristes en santé mentale dans les administrations est un levier essentiel de prévention de proximité (1.2.2.3.3).

Rôle de l'action syndicale

L'accompagnement syndical joue un rôle clé dans la prévention des RPS et éviter leur transformation en TPS (1.2.2.3.3). Nous lancerons un travail avec les syndicats pour les soutenir dans la prise en charge de ces risques, construire avec eux des outils, s'appuyer sur leur expertise pour prévenir et réparer les atteintes à la santé mentale (1.2.2.3.4).

Plutôt que subir, les travailleurs doivent pouvoir agir (IA, transition écologique, ...)

Propositions de la résolution revendicative :

- Transition écologique juste

« Nous revendiquons la mise en place d'une **négociation obligatoire d'un accord de transition écologique dans toutes les entreprises et administrations**. Elle doit s'appuyer sur le Bilan des émissions de gaz à effet de serre (Beges), ainsi que sur le plan de transition prévu par la directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (directive CSRD). » (Article 1.3.4.2)

- Numérique / Intelligence artificielle (IA)

« Alors que l'introduction de l'IA dans les organisations engendre de nouveaux besoins en formation tout en accentuant les risques d'inégalités, nous revendiquons un **accès universel aux formations IA et outils numériques pour tous les salariés et les agents**, quel que soit leur métier ou niveau. » (Article 1.3.5.6.)

Objectifs et enjeux :

- La CFDT met le focus sur deux transformations à l'œuvre : la transition écologique et la transition numérique, cette dernière étant liée à la diffusion de nouvelles technologies dans le monde du travail. Ces transformations bousculent les emplois, le travail et les façons de produire.
- Les transformations liées à la décarbonation, à la préservation de l'environnement, au déploiement du numérique et à l'essor des systèmes d'IA générative doivent devenir de véritables **objets de dialogue social**, dans les entreprises comme dans les administrations. Les travailleurs doivent être au cœur de ces transformations.
- Personne ne doit être laissé sur le côté, chacun doit être accompagné, formé pour faire face aux transformations en cours. Car si celles-ci ne sont pas anticipées ni accompagnées, elles font peser des risques sur l'emploi, les qualifications et les parcours professionnels.

Pour aller plus loin :

Anticiper plutôt que subir :

- Intégrer les transformations liées à la transition écologique dans les accords de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (**1.3.4.3**)
- Négocier des accords de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et de GPEC dans les entreprises et les branches (**1.3.5.5**)

Former et sécuriser les parcours :

- Renforcer et cibler les plans de formation sur les métiers qui accélèrent la transition écologique afin de garantir l'employabilité de tous les travailleurs (**1.3.4.4.**)

Intégrer le risque « changement climatique » dans la protection sociale

Proposition issue de la résolution revendicative :

Pour garantir à l'ensemble de la population une Sécurité sociale renforcée et effective face au changement climatique et dans la transition écologique, nous revendiquons la création d'une branche « Conditions de vie et transition ». (Article 2.3.1.2.3.)

Objectifs et enjeux :

- La multiplication des événements climatiques dramatiques, liés au réchauffement climatique, a des conséquences sur la vie quotidienne et la santé des personnes (maisons inondées, routes détruites, effets de la chaleur...). Elle entraîne aussi des conséquences sur le travail : les locaux des entreprises peuvent être touchés, la chaleur peut durcir les conditions de travail... Ces aléas génèrent des besoins sociaux immédiats et spécifiques : soins, relogement, accompagnement...
- Les conséquences du réchauffement climatique doivent-elles faire l'objet d'une assurance mutualisée sous la forme d'une branche de la sécurité sociale ? La réponse est positive pour la CFDT qui propose la création d'une nouvelle branche pour gérer ce risque.
- Son but serait "d'identifier et d'anticiper les situations de risque nouvelles liées au changement climatique et aux politiques climatiques, et travailler à la construction de leur prise en charge au sein des autres branches ou par la création de dispositifs nouveaux" (2.3.1.2.4.). Cette branche peut être financée par une fiscalité écologique.
- Cette branche pourra aussi assurer l'existence de « plans de continuité territoriales des services », financés par la Sécurité sociale, pour faire face aux besoins des populations touchées par des aléas climatiques.

Pour aller plus loin :

- Pour une prise en charge plus large des conséquences des aléas climatiques, il est proposé que chaque branche actuelle de la sécurité sociale ait une commission « Transition écologique » pour mieux prendre en compte les enjeux environnementaux dans les risques couverts. (2.3.1.2.2.)
- Mieux comprendre et prendre en charge les nouveaux risques qui ont des conséquences sur la santé au travail (1.2.2.1.6.)
- La CFDT revendique par ailleurs (1.2.4.9.) le droit à une absence autorisée pour les travailleurs et les travailleuses touchés par des aléas climatiques, pour mieux faire face à ces difficultés.

Réaffirmer notre attachement à l'universalité des droits fondamentaux

Proposition issue de la résolution revendicative :

« Toutes les citoyennes et tous les citoyens sont égaux devant la loi qu'importe leur genre, leur origine, leur religion, leur orientation sexuelle, réels ou supposés. **Nous réaffirmons notre attachement à l'universalité des droits fondamentaux et marquons notre opposition à toute forme de préférence nationale dans l'accès aux droits.** » (Article 2.1.5.0.)

Objectifs et enjeux :

- Peut-on restreindre l'accès à des droits fondamentaux et sociaux en raison de la nationalité ? La réponse à ces questions est négative selon la CFDT, qui se bat pour toutes et tous et l'égalité des droits.
- Nous refusons la préférence nationale. C'est une rupture d'égalité. Elle va à l'encontre des principes de solidarité entre toutes et tous et met en danger les personnes visées par ces mesures. En leur refusant l'accès à la santé ou à un logement par exemple, elle renforcer leur précarité.
- La CFDT défend les libertés fondamentales et collectives de toutes et tous, dont la liberté syndicale, associative, la liberté d'expression, la laïcité. Elle se bat contre toute forme de racisme, comme l'antisémitisme et l'islamophobie.
- La CFDT défend les droits des femmes, des personnes immigrées, des enfants. Elle défend le droit à l'emploi pour toutes et tous, l'accès à des conditions de vie dignes, l'accès aux soins, le droit à un logement digne, l'accès à la culture, à l'école, à l'information.

Pour aller plus loin :

- La garantie des libertés et des droits de chacune et chacun passe par une nécessaire protection de l'Etat de droit. (Paragraphes 2.1.1.)
- Le paragraphe 2.1.5 développe nos revendications pour garantir l'égal accès aux droits.

Une démocratie interne renforcée avec la création d'une académie et des modes de délibération enrichis

La démocratie est une composante de l'ADN de notre organisation. Cela nous oblige à une certaine exemplarité. Elle doit être rendue vivante au quotidien, ce qui est difficile quand cela se conjugue avec une activité foisonnante et un sens de l'engagement qui s'est altéré au fil du temps. C'est également difficile quand en dehors de nos murs, la démocratie est questionnée, voire dans certains cas bafouée et vilipendée. Alors qu'émergent de nouvelles aspirations démocratiques, nous devons aussi y répondre à notre niveau et redonner du sens à notre démocratie interne, avec de nouveaux outils.

1. Propositions issues de la résolution interne :

L'avant-projet interne, dans plusieurs de ses articles, propose des pistes de réflexion pour interroger nos pratiques sur la façon dont nous faisons vivre la démocratie. C'est d'ailleurs le fil rouge du texte. Deux d'entre eux sont particulièrement novateurs. Il s'agit des articles 6.5 - Développer des modes de délibération plus participatifs et 6.6 - L'Académie de la démocratie de la CFDT.

2. Objectifs et enjeux :

- Développer des modes de délibération plus participatifs : la parole, sur le plan démocratique, est importante. C'est pouvoir dire et donc participer, s'impliquer. Ces paroles, ces expressions, ces avis, ces questionnements peut-être nourrissent les débats et la réflexion de celles et ceux qui doivent arrêter une position. La « prise de pouls » des adhérentes et des adhérents relève en premier lieu des sections et collectifs de travail, des syndicats. Si elle doit être plus fréquente et développée, il est également proposé d'expérimenter deux façons de participer à la délibération collective. La première s'appuiera sur la réalité de vie des adhérentes et adhérents en les interrogeant par voie de sondage sur diverses thématiques. La seconde se traduira par la mise en place de conventions syndicales qui s'inspireront librement des conventions citoyennes et qui réuniront des adhérentes et adhérents par tirage au sort.
- L'Académie de la démocratie ne sera pas un lieu savant et par conséquent éloigné des préoccupations des militantes et militants. Il s'agira d'un cycle de formations et de rencontres pour les exécutifs de syndicats, en lien avec les structures fédératives. Elle sera un moyen d'observer nos pratiques, pour expérimenter, pour conduire une réflexion si besoin et pour donner de la visibilité à l'ensemble des leviers permettant de revitaliser la démocratie interne : la formation syndicale, l'accompagnement, la transmission (article 6.3), les expériences décrites ci-dessus que nous projetons.

Interroger notre structuration pour se renforcer

La structuration de notre organisation a évolué depuis sa création mais ses grands principes reposant sur le fédéralisme ont peu varié et ne varieront pas. Nous devons, toutefois, rendre plus adaptable notre organisation pour faire face aux réorganisations et mutations, parfois rapides, du monde du travail, secteurs du privé et du public confondus.

Propositions issues de la résolution interne :

L'article 5 de l'avant-projet interne porte sur cette intention :

- Prendre en charge les syndicats dévitalisés.
- La place des travailleuses et travailleurs indépendants dits solos.
- L'engagement d'une nouvelle stratégie en direction des cadres.
- Ouvrir une réflexion avec les unions régionales sur l'interprofessionnel de proximité.
- Le renforcement de notre action auprès des salariées et salariés des TPE.
- L'article 6.1 qui affirme la nécessité de disposer d'un outil permettant de bien identifier ce que chaque structure effectue au sein de notre organisation n'est pas étranger à ce qui précède.

Objectifs et enjeux :

- Prendre en charge les syndicats dévitalisés : des structures ne sont plus viables en l'état. Certaines peuvent se régénérer avec un fort soutien, d'autres doivent être dissoutes pour fusionner.
- La place des travailleuses et travailleurs indépendants solos : ce sont celles et ceux qui exécutent eux-mêmes et sans salariés la prestation de travail. La CFDT a vocation à les accueillir. Il faudra néanmoins trouver comment les intégrer.
- L'engagement d'une nouvelle stratégie en direction des cadres : pour solidifier notre première place chez les cadres, nous devons développer encore davantage et renforcer notre représentativité. Notre structuration de cette catégorie professionnelle via une Union confédérale devra être évaluée au regard de ces objectifs.
- Ouvrir une réflexion avec les unions régionales sur l'interprofessionnel de proximité : les identités professionnelles et la proximité territoriale constituent un cadre de référence pour organiser les adhérentes et les adhérents. Les premières se lisent assez facilement, la seconde doit être démontrée. La raison d'être de l'interprofessionnel de proximité nécessite d'être plus lisible et donc d'être redéfinie.
- Le renforcement de notre action auprès des salariées et salariés des TPE : nous devons les rejoindre davantage et assurer un meilleur suivi grâce à un outil tel

Oscar et une structuration en Union Territoriale. Une priorité sera accordée aux assistantes et assistants maternels.

Le Pacte d'engagement pour le développement syndical

La proposition de la résolution interne :

Le **Pacte d'engagement** traduit notre volonté collective de renforcer la CFDT en construisant, dans chaque syndicat, un projet de développement partagé et adapté à ses réalités. Il s'inscrit dans la continuité des objectifs de développement, et leur apporte une dimension politique et opérationnelle ; plus qu'un simple outil, il encourage chaque syndicat à structurer ses initiatives autour de principes simples et efficaces.

Ce plan combine des objectifs chiffrés et des engagements qualitatifs :

- Un portage identifié (référent·e ou équipe) et un accompagnement par les structures fédératives.
 - Un parcours d'accueil systématique pour chaque nouvel adhérent
 - Un temps participatif annuel pour faire vivre la démocratie syndicale.
 - Des actions ciblées, avec une priorité affirmée à la syndicalisation des jeunes et à l'inclusion des publics éloignés du syndicalisme.
 - Une déclaration d'intention précisant la stratégie locale de développement
- Le Pacte devient ainsi la boussole commune du développement, au-delà d'une simple logique d'objectifs chiffrés.

Les objectifs / enjeux :

Passer d'une logique d'adhésions ponctuelle à une stratégie collective et durable inscrite dans un projet politique et opérationnel

- Renforcer la cohérence entre syndicalisation, vie démocratique, vitalité militante et audience électorale.
- Transformer chaque adhésion en relation vivante, en donnant du sens à l'engagement et en sécurisant les parcours.
- Faire de la syndicalisation des jeunes une priorité politique réelle, avec des pratiques et des modalités adaptées à leurs attentes
- Créer du lien avec les travailleurs et travailleuses éloigné·es du syndicalisme, en adaptant nos formes d'action.
- Valoriser l'engagement militant, renforcer la cohésion interne et le plaisir d'agir ensemble.
- Créer des synergies entre les structures, pour mutualiser les ressources et coordonner les efforts, afin de gagner en cohérence et en capacité d'action.
- Le Pacte d'engagement ouvre ainsi un débat central : **sommes-nous prêts à faire du développement syndical un véritable projet politique partagé, inscrit dans le quotidien du syndicat et non une action ponctuelle**

Pour aller plus loin : Il s'agira d'interroger le lien avec : la préparation des élections professionnelles, les actions de proximité et les campagnes nationales, les dispositifs existants (Dofa, Coup d'Boost, réseaux développement et politiques jeunesses...).

Valoriser l'engagement militant à travers une charte de la qualité de vie militante et des nouveaux outils à disposition

Enjeux :

A l'issue de la tournée des Syndicats en 2023 il est apparu nécessaire d'agir pour une meilleure qualité de la vie militante, au risque sinon de favoriser la fatigue militante et au-delà, de renforcer les freins d'un engagement avec la CFDT (1.1.2). Il a été validé qu'un ensemble de facteurs externes et internes à la CFDT constituaient des éléments constitutifs d'une mauvaise qualité de vie militante. Pour améliorer les conditions d'exercice des militants plusieurs axes sont proposés dans la résolution.

Parmi les facteurs identifiés : le cumul des mandats, la réduction des moyens, l'absence de résultat de certaines de nos actions, des rapports parfois brutaux entre militants, une absence de formation lors de la prise de mandats, ou de formation au pilotage de projet, une difficulté à dire non à une nouvelle sollicitation d'adhérents ou de la CFDT, le sentiment d'être isolé ou ne pas savoir vers qui se tourner ...

Propositions issues de la résolution interne et objectifs :

- Une charte de la qualité de vie militante sera écrite par la confédération mais élaborée de manière participative. Cette charte permettra de décrire un cadre collectif de travail syndical qui respecte et sécurise la parole et les actions de chacun (1.1)
- La charte pour la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS) qui existe déjà au sein de la CFDT continuera d'être déployée et appliquée (1.6).
- Expérimenter le mentorat lors de prise de responsabilité (1.1.4) : qui le fera, sur quelle durée, cela nécessite-t-il de former celles et ceux qui seront les mentors ? Autant de points à instruire.
- Expérimenter des partenariats avec des psychologues afin de les consulter dans deux situations (1.1.5) :
- Pour un militant lorsqu'il a écouté et absorbé trop de plaintes et de souffrances et qu'il ne parvient plus à prendre du recul nécessaire
- Pour les adhérentes et les adhérents victimes de VSS une cellule psychologique sera expérimentée pour un premier accompagnement (1.6.4).
- Rompre le sentiment de solitude et renforcer le sentiment d'appartenance en initiant des ateliers d'échanges de pratiques entre pairs. Ces ateliers permettront une montée en compétences plus rapide en encourageant les partages d'expériences (1.16) et ils seront le terreau d'un collectif qui se construit sur le partage de

préoccupations quotidiennes en relation avec l'exercice de mandats ou responsabilités.

- L'articulation des temps personnel, professionnel et militant nécessite d'être repensée, (1.3.1) et d'esquisser des pistes pour par exemple les proches aidants ou les parents solos qui souhaitent s'engager avec la CFDT.
- Pour évoluer et innover dans nos pratiques syndicales et ne pas le faire seul, la cellule innov'action accompagnera les nouvelles formes d'engagement et les nouvelles initiatives et les fera connaître largement au sein de la CFDT (1.5.3).
- En réponse à la demande de reconnaissance et de valorisation des compétences et appétences acquises lors de l'exercice de mandat, et pour mieux articuler une fin de mandat avec un rebond professionnel, un nouveau dispositif d'accompagnement (1.4.3) sera déployé R2D2 (Reconnaissance et Reconversion pour un Développement Durable de la militance).

Un soutien juridique renforcé et adapté

La notion de 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, sous différents aspects : le conseil, la formation, l'information et si nécessaire le contentieux. Elle intègre tous les leviers juridiques *Réso interne* (4.4.1).

La mobilisation syndicale du droit s'adresse à des publics ayant des besoins différents : *les travailleurs en général, les sympathisantes et sympathisants, plus particulièrement les adhérents, et enfin militants – Réso interne* (4.4.2).

Propositions issues de la résolution et objectifs :

Améliorer l'accès à une réponse juridique de qualité

La CFDT a développé un **agent conversationnel juridique (notre outil IA)** avec des réponses de premier niveau à destination du grand public - *Réso interne* (4.4.3), il est à disposition sur le site Cfdt.fr :

- *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...) ou plus techniques, et développerons les réponses juridiques du service Réponses à la carte. - Réso interne (4.4.5) ➔ nos militants ont besoin d'un support renforcé, et ils nous ont souvent exprimé lors des « Rendez-vous des syndicats », combien les problématiques juridiques peuvent être épuisantes.*

En complément de l'agent conversationnel, il sera expérimenté, avec les URI et fédérations volontaires, un accès facilité aux réseaux de militantes expertes et experts juridiques, via le C interne de l'ARC. - Réso interne (4.4.6).

Renforcer l'appui juridique

La force de la CFDT, en matière juridique, c'est surtout son réseau de militants. Nous leur devons un accompagnement qui facilite l'exercice de leurs mandats, et des missions qu'ils accomplissent pour la CFDT.

La résolution réaffirme les prérogatives et la responsabilité du syndicat en matière juridique, c'est lui qui détermine sa politique juridique. Mais l'exercice de cette responsabilité reste complexe. La résolution fait des propositions :

- *L'accompagnement des conseillères et conseillers prud'hommes, des conseillers du ou de la salarié.e et des défenseur.es syndicaux doit être renforcé (4.4.7).*
- *Les « défenseurs syndicaux » du public doivent bénéficier d'un statut, pour pallier les restrictions des représentants syndicaux assistants les agents (4.4.8).*
- *Chaque militant est un acteur clé de la mobilisation syndicale du droit : remonter des problématiques d'une section, partage d'expérience, orientation d'un*

adhérent vers le bon interlocuteur, décider ou non d'engager un contentieux... (4.4.9).

Pour répondre aux obstacles identifiés concernant la mobilisation du droit, ***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 (4.4.10).***

La résolution propose de construire une réponse qui aille plus loin : *la Confédération expérimentera avec les URI la structuration d'un dispositif mutualisé qui, permettra, à la demande des syndicats, de mettre à disposition un accompagnement juridique afin (4.4.11) :*

- *D'outiller les responsables syndicaux et contribuer à la formation continue sur les enjeux juridiques (4.4.11.1) et d'assurer un appui juridique de proximité, en lien avec les syndicats, pour les dossiers individuels, (4.4.11.2)*

Formaliser une politique juridique CFDT

La résolution propose aussi aux syndicats, et même à l'ensemble des organisations de la CFDT d'expliciter dans leurs collectifs et auprès des adhérents les lignes de la politique juridique qu'ils développent.

- *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 au 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 (4.4.15). La Confédération accompagnera les structures dans cet engagement et proposera une trame à celles qui le souhaitent (4.4.16)*

Dans un contexte de fragilité démocratique, les principes de la CFDT sont aussi réaffirmés :

Sur le plan contentieux, à partir du 1^{er} janvier 2027, toute action en justice au soutien d'un adhérent ou d'une adhérente poursuivie ou sanctionnée pour des actes sexistes, homophobes, xénophobes, racistes et antisémites, reconnus par leur auteur·e ou dont la véracité des faits apparaît lors de la procédure, ne pourra être prise en charge par la Cnas (1.2.1.9 de la Réso revindicative).

Ce point de la résolution revindicative vient compléter la résolution interne, car tout en garantissant la neutralité de la prise en charge et l'autonomie des syndicats, aucun moyen de la CFDT ne doit être fléché vers des dossiers contentieux contraires aux valeurs de la CFDT.

Donner à toute la CFDT les moyens financiers de son autonomie

Proposition issue de la résolution interne :

« 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. » (article 7.1.1.)

Dans **sa partie 7 de son avant-projet de résolution interne propose des solutions** pour répondre à ces enjeux notamment par une évolution de la charte de la cotisation syndicale.

Pourquoi et comment ?

- **Renforcer nos moyens d'actions**, cela signifie permettre le financement de celles-ci vis-à-vis des travailleurs encore plus en proximité et aussi vis-à-vis des adhérents (par **l'augmentation de la part du syndicat en la passant de 26 % à 33 %** et la création d'un fonds mutualisé d'action pour la proximité). Mais cela signifie aussi dégagée de l'énergie militante par des outils informatiques identiques à tous les syndicats (création d'un fonds mutualisé en adéquation avec nos besoins SI).
- **Renforcer notre autonomie et notre indépendance**, c'est garantir à toute la CFDT de rester libre et engagée dans un contexte de diminution du droit syndical et de tensions politiques.
- **Renforcer notre démocratie financière**, c'est garantir la bonne utilisation de la cotisation dans un cadre de sobriété financière car nous le devons aux adhérentes et adhérents. Mais c'est aussi permettre aux syndicats et UTR de participer au choix également financier dans la gestion de certains fonds mutualisé (comme pour la proximité pour les actifs, les SI, les projets participatifs).

Ainsi :

- **Le statu quo est impossible** : sinon par exemple les syndicats devront financer par eux-mêmes les outils informatiques. Ainsi, la charte ne remplirait plus son rôle solidaire entre les syndicats, puisque tous ne pourront accéder à ces outils. Alors que s'il y a la création d'un fonds de mutualisation structurel relatif au SI tous les syndicats auront les mêmes outils pour les aider dans leur quotidien.
- **L'évolution du taux de collecte** tant pour les actifs (passage à 0.95 %) et pour les retraités (passage à 0.70 %) est le seul moyen de renforcer le financement de nos actions et notre autonomie et notre indépendance.

⇒ *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.* (article 7.4.3)

Pour aller plus loin

- La partie 7 de l'avant-projet de résolution « interne « Proximité, démocratie, innovation : la CFDT bouge »
- Le guide « Mieux financer la CFDT »
- Le simulateur à des destinations des syndicats et UTR pour voir l'impact de l'évolution de la charte de la cotisation (sur le montant de la cotisation et la part reversée au syndicat ou à l'UTR).