



PROJETS DE RÉOLUTIONS
INTERNE ET REVENDICATIVE

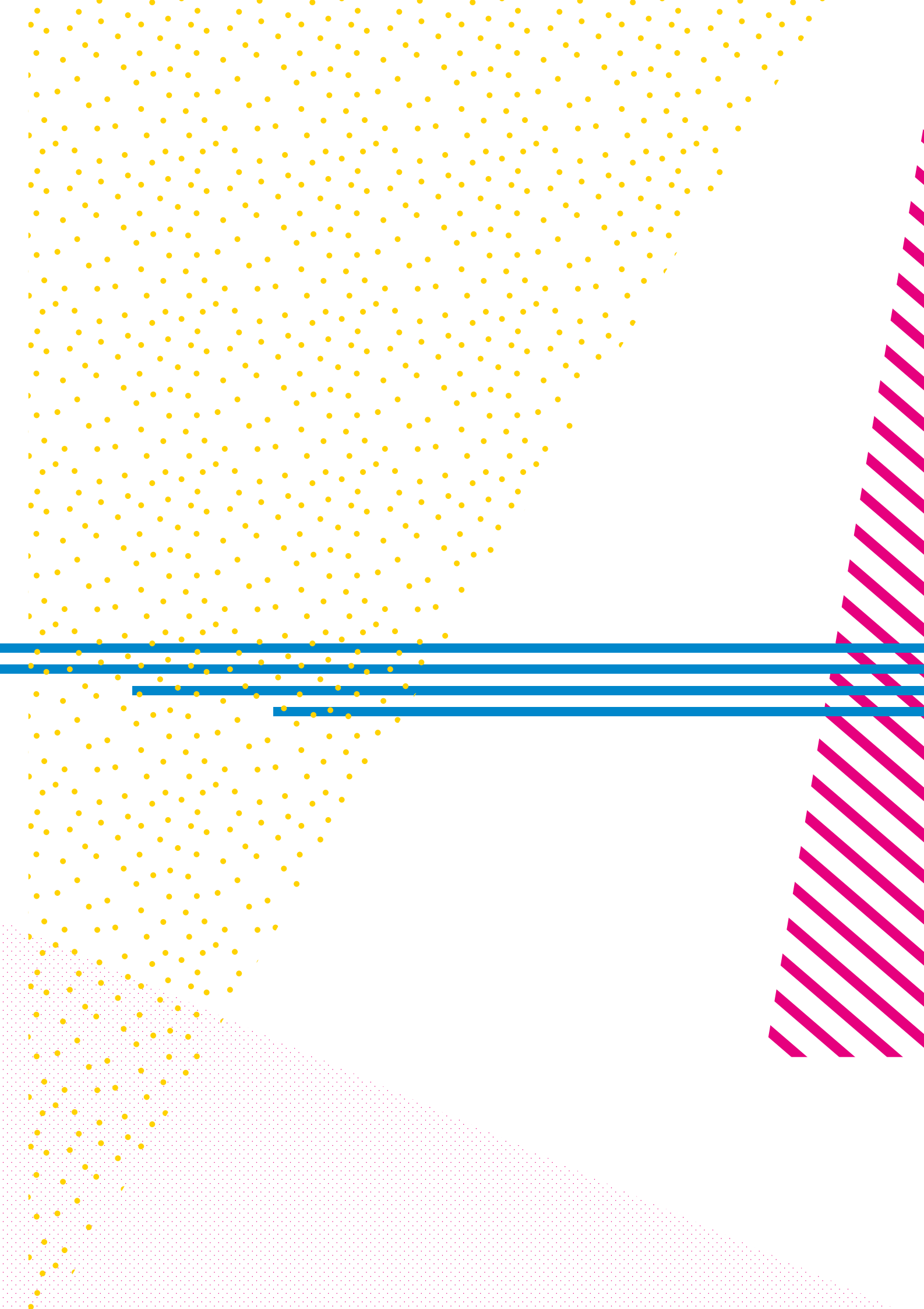
PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS
STATUTAIRES DE LA CNAS

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS
STATUTAIRES DE LA CFDT



51^e CONGRÈS
BORDEAUX

DU 22 AU 26
JUN 2026



SOMMAIRE

RAPPORT DU TRAITEMENT DES AMENDEMENTS AUX AVANT-PROJETS DE RÉOLUTIONS INTERNE ET REVENDICATIVE	3
--	---

PROJET DE **RÉSOLUTION INTERNE**

PROXIMITÉ, DÉMOCRATIE, INNOVATION : LA CFDT BOUGE7

0. INTRODUCTION	17
1. AGIR POUR UNE QUALITÉ DE VIE MILITANTE AU SEIN DE LA CFDT	18
2. SE DÉVELOPPER POUR SE RENFORCER.	22
3. RENFORCER LA CAPACITÉ D'AGIR DES SYNDICATS	25
4. ÊTRE PROCHE DE L'ENSEMBLE DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS, DES MILITANTES ET MILITANTS ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES	28
5. INTERROGER NOTRE STRUCTURATION POUR ÊTRE PLUS EFFICACES.	32
6. MODERNISER NOTRE FONCTIONNEMENT POUR CONSOLIDER NOTRE DÉMOCRATIE INTERNE	35
7. DONNER À TOUTE LA CFDT LES MOYENS FINANCIERS DE SON AUTONOMIE	40
8. CONCLUSION	50

PROJET DE **RÉSOLUTION REVENDICATIVE**

AU TRAVAIL POUR LA DÉMOCRATIE51

0. INTRODUCTION	55
1. POUVOIR AGIR AU TRAVAIL	57
2. PROTÉGER NOTRE DÉMOCRATIE ET RÉINVENTER UNE SOCIÉTÉ OUVERTE, PLUS JUSTE, LIBRE ET ENGAGÉE	77
3. CONCLUSION	98

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DE LA **CNAS**

1. RAPPORT DE TRAITEMENT DES AMENDEMENTS DE LA CNAS.	101
2. PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS DES STATUTS DE LA CNAS	102

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DE LA **CFDT**

0. INTRODUCTION	111
1. SYNTHÈSE DES AVIS DES SYNDICATS SUR LES PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES.	112
2. PROPOSITIONS DES MODIFICATIONS À INTÉGRER DANS LES STATUTS.	115

RAPPORT DU TRAITEMENT DES AMENDEMENTS AUX AVANT-PROJETS DE RÉOLUTIONS INTERNE ET REVENDICATIVE

NOMBRE D'AMENDEMENTS ET DE SYNDICATS DÉPOSANTS

- **3 912** amendements ont été déposés au total sur les deux avant-projets de résolution. C'est 1 444 amendements de plus (+ de 58 %) par rapport à 2022, où 2 469 amendements avaient été déposés sur l'avant-projet de résolution générale ; et 2 271 amendements de plus par rapport à 2018 où 1 641 amendements avaient été déposés.

RÉSOLUTION INTERNE | PROXIMITÉ, DÉMOCRATIE, INNOVATION : LA CFDT BOUGE

NOMBRE D'AMENDEMENTS DÉPOSÉS	NOMBRE D'ARTICLES AMENDÉS (sur 503)	NOMBRE DE SYNDICATS AYANT DÉPOSÉ AU MOINS UN AMENDEMENT
2 465	480	215
	Soit 95,4 % des articles ont été amendés.	Soit 29,6 % des structures ayant droit au dépôt d'amendements.

Répartition par chapitre

PARTIE 0	33
PARTIE 1	237
PARTIE 2	195
PARTIE 3	121
PARTIE 4	197
PARTIE 5	87
PARTIE 6	256
PARTIE 7	1 339

Soit **1 126** amendements sur les parties 0 à 6.

Traitement de la commission

- **1 894** amendements ont été rejetés, soit 76,8 %. 526 amendements rejetés correspondent à des amendements posés par deux syndicats sur chaque article de la partie 7 pour demander leur suppression.
- **561** amendements ont été intégrés, que ce soit totalement, partiellement, avec reformulation ou encore via un autre amendement, soit 22,8 %.
- **10** amendements recouvrant 6 débats possibles peuvent être retenus pour les débats du Congrès.

RÉSOLUTION REVENDICATIVE | AU TRAVAIL POUR LA DÉMOCRATIE

NOMBRE D'AMENDEMENTS DÉPOSÉS	NOMBRE D'ARTICLES AMENDÉS (sur 601)	NOMBRE DE SYNDICATS AYANT DÉPOSÉ AU MOINS UN AMENDEMENT
1447	444 Soit 73,9 % des articles ont été amendés.	158 Soit 21,8 % des structures ayant droit au dépôt d'amendements.

Répartition par chapitre

PARTIE 0 (Introduction)	54
PARTIE 1	818
PARTIE 2	572
PARTIE 3 (Conclusion)	3

Traitement de la commission

- **981** amendements ont été rejetés, soit 67,8%.
- **459** amendements ont été intégrés, que ce soit totalement, partiellement, avec reformulation ou encore via un autre amendement, soit 31,7%.
- **7** amendements recouvrant 6 débats possibles peuvent être retenus pour les débats du Congrès.

RÉPARTITION DES SYNDICATS DÉPOSANTS PAR ORGANISATIONS

FÉDÉRATIONS ET UNIONS	RÉSOLUTION INTERNE	RÉSOLUTION REVENDICATIVE
Agri-Agro	9	5
FNCB	0	0
FGMM	12	11
Services	12	6
FEP	2	3
Interco	36	19
FEAE	8	4
Finances	3	3
EFRP	8	9
Santé-Sociaux	33	20
FGTE	5	5
FBA	7	4
PSTE	10	8
FCE	18	17
F3C	19	15
UCC	0	0
UCR	33	29

UNIONS RÉGIONALES	RÉSOLUTION INTERNE	RÉSOLUTION REVENDICATIVE
Bretagne	19	15
Centre-Val de Loire	14	11
Corse	1	0
Île-de-France	35	29
Pays de la Loire	24	17
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7	6
Auvergne-Rhône-Alpes	26	20
Occitanie	11	8
Grand Est	12	10
Bourgogne-Franche-Comté	11	8
Normandie	15	6
Nouvelle-Aquitaine	22	21
Hauts-de-France	18	7

NOMBRE D'AMENDEMENTS DÉPOSÉS PAR ORGANISATIONS

FÉDÉRATIONS ET UNIONS	RÉSOLUTION INTERNE	RÉSOLUTION REVENDICATIVE
Agri-Agro	45	43
FNCB	0	0
FGMM	324	291
Services	76	16
FEP	3	14
Interco	295	157
FEAE	91	13
Finances	18	21
EFRP	32	100
Santé-Sociaux	748	94
FGTE	36	50
FBA	29	11
PSTE	82	105
FCE	297	202
F3C	268	197
UCC	0	0
UCR	121	133

UNIONS RÉGIONALES	RÉSOLUTION INTERNE	RÉSOLUTION REVENDICATIVE
Bretagne	174	85
Centre-Val de Loire	88	84
Corse	1	0
Île-de-France	532	487
Pays de la Loire	200	119
Provence-Alpes-Côte d'Azur	34	39
Auvergne-Rhône-Alpes	191	179
Occitanie	137	70
Grand Est	167	86
Bourgogne-Franche-Comté	80	49
Normandie	576	25
Nouvelle-Aquitaine	144	180
Hauts-de-France	141	44

LES DÉBATS ENVISAGÉS

VOUS TROUVEREZ CI-DESSOUS, DANS DES TABLEAUX RÉCAPITULATIFS, LA LISTE DES 12 DÉBATS ENVISAGÉS À L'ISSUE DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DES RÉOLUTIONS PUIS DU BUREAU NATIONAL.

RÉSOLUTION INTERNE | PROXIMITÉ, DÉMOCRATIE, INNOVATION: LA CFDT BOUGE

DÉBAT N°1: REDÉFINIR LE CADRE DE LA SECTION SYNDICALE

Interroger la définition et le rôle de la section aujourd'hui, interroger la place des adhérents isolés dans notre cadre organisationnel, tels sont les enjeux posés dans l'article 3.3.6. Il est pro-

posé de travailler ce sujet, avec les structures fédératives, durant la prochaine mandature. Un amendement propose de supprimer cet article.

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENT
3.3.6.	Syndicat CFDT Chimie Énergie Alsace	Supprimer l'article.

- Amendement proposé au débat avec **avis défavorable** du BN.
- Secrétaire nationale rapporteure de l'avis du BN: **Isabelle Mercier**.

DÉBAT N°2: ORGANISATION DES DEMANDEURS D'EMPLOIS

Le syndicat CFDT Défense en Finistère propose l'ajout d'une partie avec plusieurs paragraphes au sein du chapitre 5 « Interroger

notre structuration pour être plus efficaces » pour traiter de la place des travailleurs et travailleuses en demande d'emploi.

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENTS
Place à déterminer – le syndicat propose de placer ces paragraphes après le 5.2. « Quelle place pour les travailleurs et travailleuses indépendants solos ? »	Syndicat CFDT Défense en Finistère	Ajout d'un article: « Quelle place pour les travailleurs et travailleuses en recherche d'emploi ? » 1. Le nombre de demandeurs et demandeuses d'emploi demeure à un niveau élevé, et leurs situations sont de plus en plus diversifiées. Ils sont aujourd'hui plusieurs millions, dont de nombreux jeunes, des seniors, des travailleurs précaires ou/en reconversion, confrontés à des parcours professionnels discontinus. Or, l'accès à l'emploi stable se complexifie, et les périodes de chômage tendent à s'allonger. La privation d'emploi n'est pas toujours transitoire et place souvent ces personnes en situation de fragilité, tant économique que sociale: insécurité financière, isolement, perte de droits, difficultés d'accès à la formation ou à l'accompagnement. Ces personnes sont trop souvent les oubliées du pacte démocratique et social que nous défendons.

2. Nous réaffirmons que c'est à la CFDT de permettre de renforcer leur accès à un accompagnement adapté, à la formation professionnelle, à l'information sur leurs droits et à des dispositifs favorisant leur retour à l'emploi durable. Il visera également à mieux prendre en compte la diversité de leurs parcours, à sécuriser les transitions professionnelles et à lutter contre les situations d'isolement social et de précarité économique liées à la privation d'emploi.

3. 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 demandeurs et demandeuses d'emploi au sein de la CFDT.

- Amendement proposé au débat avec **avis favorable** du BN.
- Secrétaire nationale rapporteure de l'avis du BN: **Lydie Nicol**.

DÉBAT N°3: CANDIDATS NON-ADHÉRENTS SUR LES LISTES CFDT

S'agissant du lien entre représentativité et développement syndical, si certaines organisations ont déjà fixé leurs règles, l'article 2.3.1. propose un cadre confédéral pour la constitution des listes CFDT aux élections professionnelles. L'article incite tout

d'abord à avoir une liste composée à majorité d'adhérents mais aussi à engager des initiatives rapidement après le scrutin pour que les non-adhérents rejoignent la CFDT. Plusieurs syndicats ont déposé des amendements pour modifier la règle proposée.

ARTICLE	SYNDICATS	AMENDEMENTS
	Syndicat CFDT Services Commerce du Loiret	Modifier ainsi: « Quel que soit le cas, une liste CFDT doit être composée majoritairement intégralement 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. »
	CFDT Syndicat francilien 3C des Postes Finances Distribution	Ajouter à la fin de la phrase: « S'agissant des éventuels candidats non-adhérents, les syndicats s'engageront à mener les initiatives nécessaires pour qu'ils rejoignent la CFDT rapidement après rapidement, dans l'année qui suit le scrutin. »
2.3.1.	Syndicat CFDT agroalimentaire des Côtes d'Armor	Modifier ainsi: « S'agissant des éventuels candidats non-adhérents, les syndicats s'engageront à mener les initiatives nécessaires qui sont sur une liste CFDT, ils ne pourront se représenter pour qu'ils rejoignent un deuxième mandat sans avoir adhéré au cours du premier mandat et ce quelle que soit la CFDT rapidement après le scrutin durée du mandat. »
	Syndicat régional CFDT Chimie Énergie Centre-Val de Loire	Modifier la fin de l'article comme suit « Quel que soit Dans tous les cas les listes doivent être composées d'adhérents, toutefois, les syndicats peuvent à titre exceptionnel autoriser le cas, une dépôt d'une liste CFDT doit être composée majoritairement de candidates et candidats adhérents. S'agissant des éventuels candidats non-adhérents, Dans ces cas, les syndicats s'engageront à mener les initiatives nécessaires pour qu'ils que les candidats non-adhérents rejoignent la CFDT rapidement après le scrutin. »

- Amendement proposé au débat avec **modalités expérimentales**.
- Secrétaire nationale rapporteure de l'avis du BN: **Béatrice Lestic**.

DÉBAT N°4: TENUE DE CONVENTIONS D'ADHÉRENTS

L'article 6.5.2.1. propose la tenue de conventions d'adhérents inspirées des conventions citoyennes, qui pourront se tenir à des échelons nationaux, territoriaux, voire professionnels. Plu-

sieurs syndicats proposent, via leurs amendements, de supprimer ce paragraphe.

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENT
6.5.2.1.	Syndicat CFDT Services de Santé et Services Sociaux Rouen Dieppe Elbeuf	Supprimer l'article.

- Amendement proposé au débat avec **avis défavorable** du BN.
- Secrétaire national rapporteur de l'avis du BN: **Yvan Ricordeau**.

DÉBAT N°5: LA PRISE EN CHARGE DE LA COTISATION « COUP DUR »

L'avant-projet prévoit dans son article 7.5.4.1.1. et ses articles 7.7.2.1.7. à 7.7.2.1.7.3. (nouvelle numérotation 7.7.2.1.8.3.) la création d'une cotisation « Coup dur » ainsi que ses modalités d'application. Il est indiqué que seul le syndicat supporte le coût de la cotisation « Coup dur ». De nombreux syndicats demandent

que soit inscrite la possibilité d'un renouvellement de ce dispositif (amendements déjà intégrés). Mais surtout, ils demandent que le coût de la cotisation « Coup dur » soit supporté par l'ensemble des bénéficiaires de la charte afin de faire jouer pleinement la solidarité envers les adhérents concernés.

ARTICLE	SYNDICATS	AMENDEMENTS
7.7.2.1.7.3. (nouvelle numérotation 7.7.2.1.8.3.)	Syndicat général Agroalimentaire CFDT du Finistère	Modifier ainsi: « Toutefois, le montant de cette cotisation « Coup dur » sera supporté par le syndicat, c'est-à-dire que la ventilation auprès l'ensemble des structures et des fonds sera calculée sur le montant nominal bénéficiaires de la ventilation de la cotisation de l'adhérent concerné. »

- Amendement proposé au débat avec **avis favorable** du BN.
- Secrétaire nationale rapporteure de l'avis du BN: **Jocelyne Cabanal**.

DÉBAT N°6: LE SCÉNARIO D'ÉVOLUTION DU TAUX DE LA FUTURE CHARTE

L'avant-projet de résolution dans son article 7.7.2.1.4. (nouvelle numérotation 7.7.2.1.5.) prévoit un taux de collecte de 0,95 % et une part du syndicat à 33 % (scénario BN). De nombreux syndicats ont déposé un amendement le concernant, dont certains ont été intégrés partiellement.

Le Bureau national propose de porter au débat un amendement qui souhaite le maintien des taux de collecte actuels et leur répartition actuelle vers les syndicats, que nous nommerons scénario initial, en opposition au scénario proposé par le Bureau national.

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENT
7.7.2.1.4. (nouvelle numérotation 7.7.2.1.5.)	Syndicat Interco CFDT des Hauts-de-Seine	Remplacer le scénario BN (33 % / 0,95 %) par le scénario initial (26 % / 0,75 %).

- Amendement proposé au débat avec **avis défavorable** du BN.
- Secrétaire nationale rapporteure de l'avis du BN: **Jocelyne Cabanal**.

RÉSOLUTION REVENDICATIVE | AU TRAVAIL POUR LA DÉMOCRATIE

DÉBAT N°7: SALAIRES ET RATIO ÉQUITÉ

L'article 1.1.1.3.7. (nouvelle numérotation 1.1.1.3.8.) revendique la définition et la publication du ratio d'équité dans toutes les entreprises et groupes. Celui-ci mesure l'écart maximum entre les rémunérations les plus hautes et le salaire médian de l'entreprise ou du groupe. Compte-tenu de la réalité observée (ratio supérieur à 100 sur le champ du CAC40), l'article fixe un objectif, dans un premier temps, de tendre vers 40. Un syndicat propose de supprimer l'objectif chiffré du ratio d'équité.

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENT
1.1.1.3.7. (nouvelle numérotation 1.1.1.3.8.)	Syndicat CFDT Travail. Métallurgie Île-de-France (sud-est)	Supprimer: « Toutefois, compte tenu de la réalité observée (ratio supérieur à 100 sur le champ du CAC40), nous pouvons nous fixer un objectif, dans un premier temps, de tendre vers 40. »

- Amendement proposé au débat avec **avis défavorable** du BN.
- Secrétaire national rapporteur de l'avis du BN: **Luc Mathieu**.

DÉBAT N°8: ORGANISATION DU TRAVAIL ET DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE

L'article 1.2.3.1.4. propose de promouvoir des organisations du travail reposant sur la démocratie participative et l'organisation apprenante. Un syndicat propose de supprimer l'article.

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENT
1.2.3.1.4.	Syndicat CFDT S3C Télécoms prestataires IDF	Supprimer l'article

- Amendement proposé au débat avec **avis défavorable** du BN.
- Secrétaire nationale rapporteure de l'avis du BN: **Isabelle Mercier**.

DÉBAT N°9: CONGÉ PATERNITÉ

L'article 1.2.3.3.5. (nouvelle numérotation 1.2.3.3.6.) porte à deux mois au total, dont 28 jours obligatoires avec la moitié à prendre dès l'arrivée de l'enfant, la durée du congé paternité. Un syndicat demande de porter à 21 jours (à la place de la moitié) le nombre de jours à prendre par le co-parent dès l'arrivée de l'enfant.

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENT
1.2.3.3.5. (nouvelle numérotation 1.2.3.3.6.)	Syndicat CFDT Éducation Formation Recherche publiques Bretagne	« [...] Nous proposons ainsi que la durée du congé paternité - rebaptisé « congé d'accueil de l'enfant » - soit portée à deux mois au total, dont 28 jours obligatoires avec la moitié 21 jours à prendre dès l'arrivée de l'enfant. [...] »

- Amendement proposé au débat avec **avis favorable** du BN.
- Secrétaire nationale rapporteure de l'avis du BN: **Béatrice Lestic**.

DÉBAT N°10: CESSATION D'ACTIVITÉ POUR LES PERSONNES TROP ÉLOIGNÉES DES SYSTÈMES D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

L'article 1.3.5.5. (nouvelle numérotation 1.3.5.6.) revendique la négociation d'accords de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et de GPEC dans les entreprises et les branches pour anticiper les transformations des métiers avec le déploiement de SIA et d'outils numériques. Le syndicat Métallurgie Occitanie Grand Ouest propose de permettre aux personnes qui veraient leur activité transformée avec le déploiement du numérique et de l'IA d'activer des dispositifs de cessation d'activité.

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENT
1.3.5.5. (nouvelle numérotation 1.3.5.6.)	Syndicat CFDT Métallurgie Occitanie Grand Ouest	Ajouter à la fin de l'article: « et permettre d'activer des dispositifs de cessation d'activité pour les personnes trop éloignées de ces technologies, et qui ne souhaiteraient/pourraient s'y former correctement. »

- Amendement proposé au débat avec **avis défavorable** du BN.
- Secrétaire national rapporteur de l'avis du BN: **Yvan Ricordeau**.

DÉBAT N°11: ABAISSER LE DROIT DE VOTE À 16 ANS

Les articles 2.2.3.2.1. et 2.2.3.2.2. proposent d'abaisser le droit de vote à 16 ans, en s'appuyant sur un parcours citoyen renforcé tout au long de la scolarité. Des syndicats s'opposent à l'abaissement de l'âge du droit de vote en proposant de supprimer les deux articles qui y sont relatifs.

ARTICLES	SYNDICAT	AMENDEMENTS
2.2.3.2.1. et 2.2.3.2.2.	Syndicat Interco CFDT de la Vendée	Supprimer les articles.

- Amendement proposé au débat avec **avis défavorable** du BN.
- Secrétaire nationale rapporteure de l'avis du BN: **Lydie Nicol**.

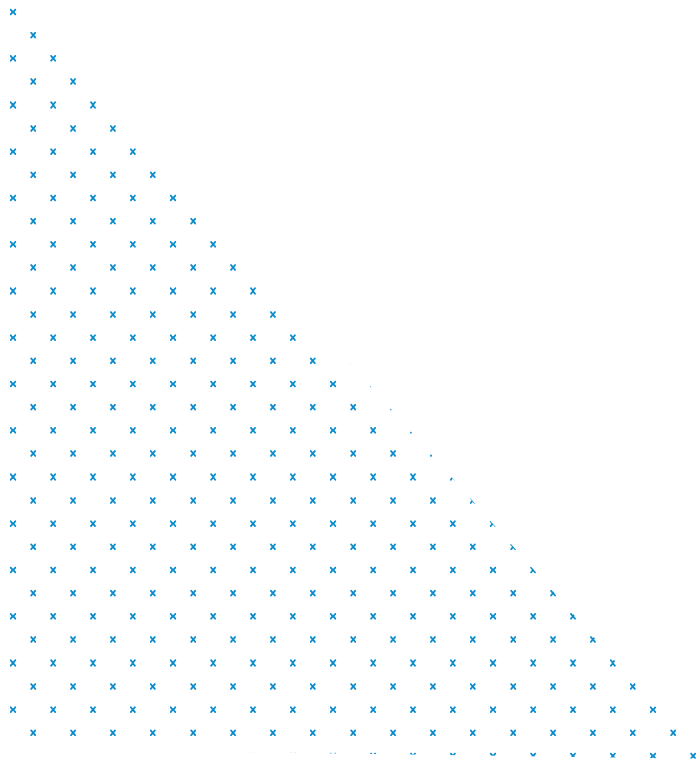
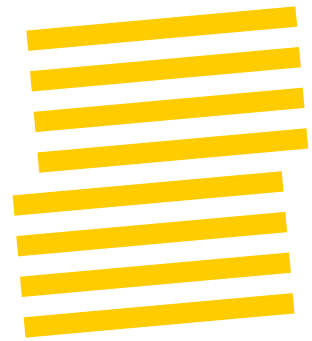
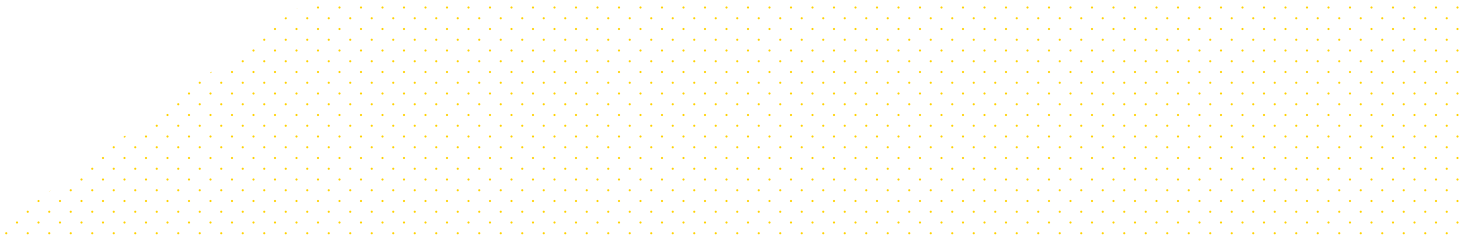
DÉBAT N°12: SIXIÈME BRANCHE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE « CONDITIONS DE VIE ET TRANSITION ÉCOLOGIQUE »

L'article 2.3.1.2.3. demande la création d'une sixième branche pour garantir à chacun-e une Sécurité sociale renforcée et effective face au changement climatique. Des syndicats proposent de supprimer l'article.

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENT
2.3.1.2.3.	Syndicat CFDT Protection Sociale Auvergne-Rhône-Alpes	Supprimer l'article.

- Amendement proposé au débat avec **avis défavorable** du BN.
- Secrétaire national rapporteur de l'avis du BN: **Fabien Guimbretière**.







PROJET DE RÉSOLUTION

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, par ordre alphabétique, 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

0. INTRODUCTION 17

1. AGIR POUR UNE QUALITÉ DE VIE MILITANTE AU SEIN DE LA CFDT 18

1.1. Construire une charte de la qualité de vie militante 18

1.2. Pour plus de mixité et d'inclusivité au sein de la CFDT 19

1.3. Conciliation des temps 19

1.4. Valoriser l'activité syndicale par la reconnaissance des parcours militants dans leur parcours professionnel 19

1.5. Une cellule innovation comme laboratoire de nouvelles pratiques et de nouveaux engagements 20

1.6. Faire vivre la charte interne de prévention des situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles 20

1.7. Anticiper, prévenir et mieux gérer nos conflits 21

1.8. Vers de nouvelles méthodes d'arbitrages 21

2. SE DÉVELOPPER POUR SE RENFORCER 22

2.1. Renforcer le sens de l'adhésion 22

2.2. Relation aux travailleurs et travailleuses 23

2.3. Représentativité et listes de candidates et candidats 23

2.4. Pacte d'engagement pour le développement syndical 24

2.5. Notre initiative structurante annuelle: Coup d'Boost 24

3. RENFORCER LA CAPACITÉ D'AGIR DES SYNDICATS 25

3.1. Le droit des syndicats à être accompagnés dans leurs missions 25

3.2. Accompagner les militantes, les militants et les sections: faire de cette mission une pratique généralisée 25

3.3. Mieux prendre en compte chaque adhérent et adhérente, tout en renouvelant le cadre collectif de la section syndicale 26



4. ÊTRE PROCHE DE L'ENSEMBLE DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS, DES MILITANTES ET MILITANTS ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES.....28

- 4.1.** Mieux communiquer en interne et en externe 28
- 4.2.** Mieux outiller les militantes et les militants . . 29
- 4.3.** Se doter d'outils numériques et d'Intelligence artificielle (IA) au service de l'action syndicale et protéger les données à caractère personnel..... 29
- 4.4.** Mieux organiser le soutien juridique 30

5. INTERROGER NOTRE STRUCTURATION POUR ÊTRE PLUS EFFICACES32

- 5.1.** Prendre en charge les syndicats dévitalisés . . 32
- 5.2.** Quelle place pour les travailleurs et travailleuses indépendants solos? 32
- 5.3.** Quelle place pour les travailleurs et travailleuses en recherche d'emploi? 33
- 5.4.** Engager une nouvelle stratégie en direction des cadres 33
- 5.5.** Ouvrir avec les URI un chantier sur l'interprofessionnel de proximité 34
- 5.6.** Renforcer notre action auprès des salarié-es de TPE..... 34

6. MODERNISER NOTRE FONCTIONNEMENT POUR CONSOLIDER NOTRE DÉMOCRATIE INTERNE.....35

- 6.1.** Mieux orienter les militantes et militants avec un « Qui fait quoi » interne plus lisible. . . 35
- 6.2.** Le renouvellement générationnel 35
- 6.3.** Garantir la transmission de la connaissance de la CFDT 36
- 6.4.** Réaffirmer l'enjeu d'évolution de notre modèle de formation syndicale . . . 36
- 6.5.** Développer des modes de délibération plus participatifs. 38
- 6.6.** L'Académie de la démocratie de la CFDT . . . 39

7. DONNER À TOUTE LA CFDT LES MOYENS FINANCIERS DE SON AUTONOMIE 40

- 7.1.** Partager le sens politique de la cotisation et de la politique financière. 40
- 7.2.** Affirmer une politique financière responsable, solidaire, juste, dans toute l'organisation et tournée vers l'avenir 40
- 7.3.** Faire le choix de la mutualisation et de la subsidiarité 41
- 7.4.** Renforcer la démocratie financière 41
- 7.5.** Adapter la charte de la cotisation syndicale: sens des modifications proposées 42
- 7.6.** Scénario d'évolution 44
- 7.7.** La nouvelle charte de la cotisation syndicale 44

8. CONCLUSION50

0. 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 **flagrantes et 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. **Ce débat doit s'appuyer sur des méthodes d'animation participatives permettant l'expression de tous les adhérents et toutes les adhérentes, y compris les plus éloignés des instances de décisions.** Aux côtés de notre histoire et de nos valeurs, il donne sens à nos pratiques, nos actions; **et** notre engagement. Il affirme la volonté de notre organisation de représenter l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, **tout en agissant également sur les questions sociétales.**
- **0.3.** La défense des droits des travailleurs et des travailleuses, doit rester une **priorité confédérale absolue, audible et visible tant par les discours que par les actes.**
- **0.4.** 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.
- **0.5.** La CFDT défend une transition écologique juste. Elle la met aussi en œuvre dans son fonctionnement interne, dans ses différentes structures.
- **0.6.** Pour que nos ambitions soient toujours connectées à nos pratiques syndicales, la Confédération, avec les Unions régionales interprofessionnelles (URI) et les fédérations, **ont** amené 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.
- **0.7.** 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 ainsi que** des responsables qui s'investissent.
- **0.8.** 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 **quelle que soit leur taille.** 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, **quels que soient ses fragilités, son origine, son identité ou son genre, garantissant ainsi un cadre militant exempt de tout jugement.** 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. **L'organisation de la CFDT n'est pas seulement un cadre de fonctionnement: elle est l'expression concrète de notre conception de la démocratie, de la responsabilité collective et de la coopération entre les structures.**
- **0.9.** Cette ambition nécessite de continuer à moderniser notre organisation interne, la rendre plus **souple et 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.
- **0.10.** 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 au sein de la CFDT.

1.1.2. Il est nécessaire d'agir pour renforcer l'attractivité du militantisme. La proximité avec les travailleurs et les travailleuses repose sur des adhérentes et adhérents engagés, capables d'incarner et de relayer les valeurs de la CFDT sur le terrain. Développer et soutenir cet engagement est essentiel pour consolider une présence syndicale durable et efficace tout en proposant à celle ou celui qui s'engage une sécurité dans son parcours de travailleur ou travailleuse.

1.1.3. La fatigue militante est souvent évoquée par les militantes et les militants, et les responsables syndicaux : 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, manque de ressources, de formation, fragilité des collectifs, ~~etc-syndicaux~~ ou tensions avec les autres élu-es, défenses individuelles complexes, négociations difficiles, conflits avec les employeurs et employeuses et gestions de situations humaines lourdes, difficulté de reconnaissance des compétences acquises pendant la pratique syndicale, mutation constante des modes de communication, notamment numériques, etc. Cette fatigue est également liée à l'isolement de certains militants dans les petites structures ou les petites entreprises. 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, afin de préserver la santé et la durée de l'engagement des militants.

1.1.4. 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, elle sera construite en collaboration avec les syndicats, les URI et les fédérations. Il sera important d'intégrer dans cette charte des recommandations précises sur la prévention de la fatigue militante.

1.1.5. Cette charte, enracinée dans nos valeurs, visera à promouvoir un engagement syndical soutenable, fondé sur la solidarité, la formation, le travail collectif et le respect des équilibres de vie. La CFDT s'engage à ce que cette charte puisse aider à prévenir l'usure militante. Cette prévention doit s'inscrire dans une organisation collective du travail militant et dans une vigilance partagée par tous et toutes. Préserver les militants est une condition de la pérennité et de la crédibilité de notre organisation.

1.1.6. Favoriser la militance nécessite de faciliter les prises de responsabilité et le déroulement des mandats. Beaucoup de militants découvrent en effet l'engagement syndical sans formation initiale et apprennent souvent « en faisant ». Ils prennent rapidement des responsabilités, gèrent des conflits, subissent des pressions et des critiques et portent trop souvent seuls cette charge. Pour favoriser la prise de responsabilité, sécuriser les mandats et les personnes, et renforcer l'action collective, il est nécessaire d'introduire un nouveau dispositif concret : la mise en place de périodes de mentorat entre militants expérimentés et nouveaux responsables. 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. **Ce dispositif devra être accessible à tous les niveaux de responsabilité et faire l'objet d'un suivi afin de prévenir l'épuisement militant et les ruptures de parcours.**

1.1.7. 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. Le recours à des personnes extérieures à l'organisation peut être envisagé. Ce dispositif sera complété par des formations permettant de mieux gérer les situations d'écoute, seul ou en binôme, de mieux se protéger émotionnellement. Cela permettra de préserver la santé psychique et ainsi de sécuriser l'engagement militant.

1.1.8. 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, en accord avec le syndicat, sera renforcé afin de mieux équilibrer l'investissement dans les instances et l'action syndicale en proximité. Dans cet objectif, outre l'amplification de la démarche ARC, 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 ET D'INCLUSIVITÉ AU SEIN DE LA CFDT

1.2.1. La CFDT qui compte 52% de femmes parmi ses adhérents s'est résolument engagée pour faire progresser la place des femmes, l'égalité et une représentation équilibrée 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 reflétant la composition du secteur professionnel. 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 pour renforcer la mixité adapté aux différentes et l'égalité dans l'ensemble des structures CFDT.

1.2.2. Par ailleurs, afin de garantir un accueil inclusif, la CFDT permettra l'adhésion et la participation à ses activités, sans obligation de déclaration ou de choix d'un genre. Les modalités d'adhésion, les formulaires et les pratiques administratives seront, dans la mesure du possible, conçus de manière à ne pas imposer de catégorisation de genre.

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. L'organisation de nos temps militants, qu'il s'agisse de réunions, d'assemblées générales, de congrès ou de séminaires, doit également prendre en compte ces enjeux de conciliation des temps.

1.3.2. Chaque entité CFDT est invitée à doit ouvrir une réflexion sur l'organisation du travail militant, les temps de trans-

ports, les horaires de réunion, le droit à la déconnexion militante, le recours aux outils numériques, au télétravail militant et, si possible, des solutions de garde d'enfant sur place lors d'événements CFDT, ou prises en charge par la CFDT et activables à la demande. Les structures CFDT veilleront, autant que possible, à proposer des réunions en mode hybride afin de ne laisser aucun militant empêché de participer. Un état des lieux, des dispositifs déjà existants, sera réalisé auprès des structures fédératives, afin de recenser les bonnes pratiques et de s'en inspirer pour enrichir et adapter les initiatives locales.

1.4. VALORISER L'ACTIVITÉ SYNDICALE PAR LA RECONNAISSANCE DES PARCOURS MILITANTS DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

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; et leurs reconversions professionnelles, favoriser le renouvellement générationnel des futurs responsables et améliorer la qualité de vie militante. **Nous faisons de la reconnaissance des parcours syndicaux, mixant expériences et formations, un objectif de négociation interprofessionnelle. Nous porterons cette même revendication pour la fonction publique.** Nous intégrerons, dans nos revendications, la reconnaissance des compétences exercées et acquises lors de l'exercice de mandats, impliquant une évolution professionnelle non discriminante. Pour la CFDT, cette reconnaissance sécurisera le retour à l'emploi et le parcours professionnel des militants, à l'issue de leurs mandats.

1.4.2. Réussir l'articulation entre parcours militant et trajectoire professionnelle; est un enjeu stratégique pour la CFDT. Permettre aux militants de réfléchir à leur avenir post-mandat, traduire en compétences les fonctions syndicales exercées,

sécuriser les transitions professionnelles, nécessitent un portage et une implication collective au sein des structures. De nombreux outils, moyens, ressources et dispositifs aident à existent pour accompagner la prise de responsabilité. et Leur accès doit être facilité, de l'entrée dans un mandat à la sa sortie d'un mandat ou d'une responsabilité syndicale. Il est nécessaire indispensable de développer, mutualiser, déployer et faire connaître l'ensemble de ces outils au bénéfice des militants et des responsables, tout en accompagnant les structures à organiser afin qu'elles intègrent cette prise en charge dans leur propre stratégie de développement et de renouvellement. Pour sécuriser le parcours professionnel d'un militant souhaitant reprendre son métier après un engagement à la CFDT, celle-ci proposera de négocier avec son employeur une convention de retour à l'emploi.

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) ». Ce dispositif

constitue une avancée pour accompagner la valorisation des parcours militants. Pour être pleinement efficace, son déploiement doit être cadré nationalement, assorti d'objectifs clairs et de moyens identifiés. La reconnaissance des parcours militants ne peut reposer uniquement sur l'initiative individuelle. Elle doit s'inscrire dans une démarche collective impliquant les structures et le dialogue avec les employeurs afin de garantir un accès équitable à ce dispositif.

1.4.4. Cet accompagnement est construit sur la base d'un référentiel, commun et partagé, des grands domaines de compétences attendues, entre autres cognitives, techniques et relationnelles, 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'éva-

luer 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. Une réflexion doit être menée pour leur garantir les mêmes droits. Une modalité de répartition de son financement, au moins partiel, sera étudiée dans le cadre des fonds mutualisés pour les structures qui n'auraient pas de possibilité de financement, qu'il soit interne ou via les employeurs.

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'action 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 et/ou de bonnes pratiques identifiées ailleurs dans l'organisation que ce soit au niveau national ou à l'international, tout en apportant un appui concret à la mise en œuvre de nouvelles actions. Les expérimentations associeront les syndicats volontaires dès leur conception et feront l'objet d'un suivi et d'un retour d'expérience partagés.

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 au plus grand nombre. Elle impulsera ou encouragera la tenue d'événements et de rencontres, permettant de partager les expériences et d'aborder des sujets importants, dans la mesure où ils présentent un aspect innovant ou inspirant pour nos pratiques syndicales.

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 SITUATIONS DE HARCÈLEMENTS ET DE 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), incluant les violences envers les personnes LGBTQIA+, qu'elle a annexée à ses statuts, et qui engage toute l'ensemble de l'organisation. Chaque structure CFDT est invitée veiller 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 formé et à mettre des

dispositifs d'écoute et d'alerte adaptés. Les structures devront agir pour mettre un terme aux violences sexistes et sexuelles, quand elles sont reconnues.

1.6.2. Pour renforcer l'effectivité de cet engagement, la CFDT se dotera d'un outil confédéral de pilotage de cette charte. Ce pilotage permettra d'assurer un suivi partagé de sa mise en œuvre dans l'ensemble des structures, d'objectiver les pratiques et les progrès réalisés et de renforcer la cohérence et l'exemplarité de l'organisation dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

1.6.3. 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.

1.6.4. Une expérimentation sera lancée pour mieux accompagner les adhérentes et les adhérents reconnus victimes, via le recours à une cellule psychologique pour un premier accompagnement, **et en lien avec le syndicat**, le soutien juri-

dique le cas échéant. **Un bilan de l'expérimentation sera réalisé et donnera lieu à une restitution aux structures CFDT.**

1.6.5. 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. ANTICIPER, PRÉVENIR ET MIEUX GÉRER NOS LES CONFLITS

1.7.1. La CFDT agit dans le respect de ses valeurs et veille à les garantir, dans son fonctionnement comme dans ses décisions. 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.~~ lorsqu'ils surviennent, doivent être traités précocement afin d'éviter leur cristallisation et leurs effets délétères sur les collectifs militants. La gestion des conflits internes est rendue complexe par l'absence de hiérarchie formelle et l'engagement volontaire des militants, et diffère de celle observée dans les entreprises ou administrations. Cela nécessite des outils adaptés, fondés sur la médiation, la conciliation et l'accompagnement des militants. 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 Commission confédérale d'organisation (CCO) peut être saisie, voire le Bureau national (BN), pour statuer.

1.7.2. Les syndicats sont les premiers lieux de régulation de conflits internes, quelle que soit leur nature. Ils sont incités à adopter des règles internes sur la gestion des conflits – soit par

une résolution de fonctionnement spécifique, soit en adaptant leur règlement intérieur – permettant de favoriser un esprit d'écoute, la recherche de résolution et de sortie d'un conflit. La formation existante à la gestion des conflits sera également proposée aux responsables d'exécutif de syndicat afin que la régulation aille de pair avec le pilotage de la structure.

1.7.3. Afin de mieux prendre en charge et mieux anticiper les conflits internes, de plus en plus interpersonnels, il est nécessaire **et urgent** 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. **Les désaccords et les conflits font toutefois partie de la vie démocratique d'une organisation. La manière de les traiter constitue un indicateur de la maturité collective et de la solidité du projet commun. La CCO définira durant le mandat de nouvelles règles de gestion et de prise en charge des conflits, y compris les délais de traitement. Ces nouvelles règles devront être portées à la connaissance de toutes les structures CFDT. Une réflexion sera menée pour se doter d'un réseau de médiateurs et médiatrices formés à cette fonction. La CFDT mettra en place un réseau national de médiateurs et médiatrices formés, mobilisables rapidement en cas de conflit interne, afin de prévenir les situations de blocage et d'améliorer la qualité de vie militante.**

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, avec la production d'un référentiel, 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 pas directement impliqués, qui peuvent être qualifiés 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. Ces signalements font l'objet d'un traitement rigoureux, impartial et confidentiel. Ces personnes doivent être protégées contre toute mesure de rétorsion, directe ou**

indirecte. La CFDT affirme le principe de cette protection et engagera une réflexion pour en définir le cadre. Par ailleurs, la CFDT communiquera sur le rôle du Comité d'éthique, ses missions et les modalités de saisine, les processus sécurisés qui visent à la protection des lanceurs d'alerte.

1.8.3. Enfin, nous devons adapter nos outils et pratiques pour répondre aux enjeux actuels **et futurs** pour faire évoluer nos modes d'arbitrages. Cela implique une transformation culturelle, organisationnelle et réglementaire, dans le respect des principes du fédéralisme et des valeurs de la CFDT. L'arbitrage ne vise pas seulement à trancher un différend : il permet de préserver la cohérence collective tout en respectant l'autonomie et la diversité des structures.

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 s'exprime à travers** notre indépendance **assurée grâce à travers le** un financement **fondé sur par** les cotisations **et non sur des ressources extérieures**. 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 avec** une attention particulière **portée** aux jeunes et à leurs réalités, **qu'ils soient en formation, en emploi, ou qu'ils appartiennent à la catégorie des Neet** (ni en emploi, ni en formation, ni en études).

2.0.4. C'est une responsabilité collective majeure, portée politiquement à tous les niveaux de l'organisation. À ce titre, chaque structure veillera à ce que la fonction politique « développement » soit clairement identifiée et assumée au sein de son instance exécutive.

2.0.5. 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.

2.0.6. La syndicalisation élargit et fidélise notre base en répondant aux réalités vécues **et en anticipant les réalités de**

demain (emploi, travail, pouvoir d'achat, logement, mobilité, formation, engagement).

2.0.7. 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.

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

2.0.9. 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 **ou un accès à des services**. 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, **informé**, défendu, d'intégrer un collectif pour être acteur de son quotidien, voire retrouver sa dignité.

2.0.10. 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, **les périodes sans emploi** ; 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. **Pour cela, les adhésions et les transferts doivent être traités afin de garantir une prise en charge efficace de ces nouveaux adhérents.** La CFDT étudiera également la possibilité de mettre en place, dans la prochaine version de Gasel un système de notification automatique d'adhésion auprès de la ou du responsable de section déclaré dans Gasel.

2.1.3. Leur implication nécessite des espaces d'expression et de participation. Les services proposés, **notamment dans le cadre de Réponses à la carte**, 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 La généralisation de l'outil numérique Oscar d'Oscar~~ (Outil de suivi de contacts et adhérents en réseau) ~~devra se généraliser durant la mandature est indispensable. 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. Cet outil doit évoluer pour devenir un véritable levier de fidélisation, en offrant une vision~~

claire du parcours adhérent, en facilitant un suivi structuré par les sections et permettant une meilleure organisation collective du travail militant. La traçabilité des échanges, le suivi des adhérents isolés et des contacts, ainsi qu'une coordination renforcée doit permettre de consolider l'engagement et de prévenir les pertes d'adhésion. La Confédération s'assurera du déploiement d'Oscar, par la conception de modules de « prise en mains » à destination des fédérations et URI chargées d'accompagner les syndicats. Afin d'améliorer l'accessibilité d'Oscar sur tout type de support numérique, une étude de faisabilité sera menée par la Confédération. ~~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 dynamique**, menée dans les entreprises, les administrations, **notamment auprès des nouveaux entrants et dans** les nouveaux lieux de travail ou de vie, y compris auprès des publics **en période d'inactivité professionnelle ou** éloignés du syndicalisme.

2.2.2. L'adhésion découverte, particulièrement adaptée aux jeunes, **et aux salarié-es de TPE et aux salariés précaires**, doit être mieux connue et promue comme première étape d'engagement. Chaque action CFDT doit être pensée pour en faire une occasion **pour de 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 Journée internationale des droits des femmes, la Semaine européenne pour l'intégration des travailleurs en situation de handicap l'emploi des personnes handicapées, 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 **tous les versants des 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 : État, hospitalière et territoriale.**

2.3.3. Les Protocoles d'accords préélectorales (PAP) dans le privé, répondent aux mêmes objectifs. Ils doivent s'articuler avec la stratégie de développement, **traduite en plans d'actions**, pour assurer notre présence dans le plus grand nombre **de structures d'entreprises, en s'appuyant notamment sur les adhérents isolés.**

2.3.4. La CFDT revendique que les PAP deviennent obligatoires dans l'ensemble de la fonction publique, comme c'est déjà le cas dans le secteur privé afin d'homogénéiser les bonnes pratiques d'organisation des élections professionnelles. La CFDT exige un cadre national garantissant une négociation réelle, transparente et équilibrée des PAP y compris dans les collectivités territoriales et hospitalières. Les PAP devront notamment inclure les règles électorales, les moyens matériels, l'accès aux listes d'agentes et agents, et les conditions de campagne.

2.3.5. Avec un objectif de lisibilité et d'efficacité mais aussi afin d'améliorer la qualité et le suivi des PAP – et plus générale-

ment 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.

2.3.6. Afin de préserver la représentativité de la CFDT, il est nécessaire de sécuriser le processus électoral de la négociation du protocole d'accord 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, incluant des objectifs de développement chiffrés, 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, notamment par des conventions ou contrats Dofa (Développement, organisation, formation, accompagnement).**

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 est invité à élaborer un plan de syndicalisation, adapté à sa réalité et à ses moyens, pouvant être 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 ad-**

hérent. Ce plan peut comprendre une déclaration d'intention précisant ses motivations et sa stratégie, un parcours d'accueil pour les nouveaux adhérents (intégration et suivi par Oscar et Gasel), ainsi qu'un temps participatif annuel permettant de faire vivre la démocratie syndicale et garantir l'expression de tous et toutes. **Ce pacte engagera l'ensemble des militants et des équipes du syndicat.**

2.4.4. La syndicalisation des jeunes est une priorité du pacte. Elle nécessite une coopération étroite entre les réseaux « développement » et « politiques des jeunes ». La CFDT doit rendre visible leurs revendications : emploi, transition écologique, féminisme, formation, logement, santé, conditions de travail, nouvelles technologies mais aussi lutte contre les inégalités et toutes les formes de discrimination. 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 (CFA [Centre de formation d'apprenti-es], universités, lycées, écoles, etc.), reste une priorité. L'inclusion, les parcours adaptés et l'accompagnement 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.** Même si l'ensemble des publics jeunes reste une priorité, il est également important d'aller davantage vers les alternants présents dans les entreprises et administrations afin de mieux les identifier et de leur proposer des modalités d'adhésion adaptées.

2.5. NOTRE INITIATIVE STRUCTURANTE ANNUELLE : 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. Reconnaître 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.**

3. RENFORCER 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 **de structures politiques de base**.

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 (**la démocratie interne**, le développement syndical, l'organisation/la structuration du syndicat, la construction de son plan de formation syndicale, l'accompagnement des militants **et des sections syndicales et la démocratie interne**).

3.1.3. La Confédération, les URI et les fédérations s'engagent à proposer **et à garantir** 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. **Cet accompagnement devra être priorisé, en fonction des besoins identifiés, et assorti de moyens humains et financiers dédiés.**

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 **dans le respect du principe de subsidiarité et de l'autonomie statutaire de chaque structure**. **La coordination entre structures** vise à renforcer l'efficacité collective, éviter les doublons, sécuriser les parcours militants et garantir un accompagnement lisible et cohérent des syndicats. **Ce fédéralisme opérationnel repose sur la confiance entre les structures, la responsabilité partagée et la conviction que l'intelligence collective naît de la diversité des expériences.**

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, couplé **à** une répartition claire des actions et moyens mis en œuvre par les structures. **Cela suppose des moyens dédiés à cet accompagnement, afin de garantir l'égalité d'accès des syndicats quelles que soient leur taille ou leur situation financière.**

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 **et des autres instances politiques** 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 **Inciter aux les exécutifs et les autres instances politiques** de syndicat **de à** 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 doit être proposé à tous les responsables et futurs responsables, 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 Les référentes et les référents ARC des URI et des fédérations déploient la démarche multicanale ARC (Accompagnement, Ressources, Conseil) de la Confédération**

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

3.2.3. Il est **souhaitable utile et nécessaire** 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. **Chaque syndicat est invité à nommer un ou une responsable de l'accompagnement des militants, identifié par les sections.**

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 **URI, les fédérations et 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, **en s'assurant que cela n'isole pas les adhérents des syndicats.**

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. **Le syndicat sera informé des sollicitations reçues.**

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

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. La mise en place de cet atelier devra tenir compte de la disponibilité des militants. Il pourra ainsi être adapté dans son format pour garantir son accessibilité aux militants.**

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 URI, fédérations, syndicats, qui élaboreront un plan d'action ad hoc pour la rendre effective.**

3.2.10. En lien avec la stratégie d'implantation et de **renouvellement 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, ou même avant.** Cet accompagnement pourra proposer aux équipes qui en auraient besoin, la prise en charge de la gestion collective des responsabilités, la prévention des conflits internes et la structuration d'un collectif militants. L'accompagnement doit également intégrer les mandaté-es siégeant dans les différentes instances de la fonction publique. Les dispositifs d'accompagnement et de formation syndicale préciseront explicitement les publics concernés.

■ 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 décider 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, **et qui permettent la transversalité des compétences.**

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 essentiellement** 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 élu-es 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 ont déjà été imaginés et expérimentés au sein du syndicat ou entre syndicats, y compris virtuellement à distance si nécessaire. Il faut Il convient également d'ouvrir une réflexion sur la place qui pouvant leur revenir dans les pourrait leur être accordée au sein des instances délibératives et les des congrès, de déployer les moyens nécessaires pour leur permettre d'y participer pleinement et sur la communication qui leur est adressée.**

3.3.6. La Confédération, en associant les structures fédératives et les syndicats, **travaillera donc ouvrira une réflexion dans le mandat à mieux redéfinir et actualiser nos cadres organisationnels, section syndicale, collectifs très réduits et adhérents isolés.** La CFDT est **viscéralement** profondément attachée au collectif. Il est vital d'oser nous donner une vision moderne du collectif syndical **la plus exhaustive possible sur les différentes formes qu'il peut prendre.** Cette réflexion ne saurait remettre en cause le rôle du syndicat comme structure de rattachement des sections et des collectifs d'adhérents.

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, **défendus** 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 ET EN EXTERNE

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 en tous sens**. C'est envoyer le bon message, aux bons interlocuteurs et interlocutrices, **et au bon moment**, 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 **sont utiles pour leurs missions**. **La Confédération, en lien avec les organisations fédératives, mènera une réflexion afin de proposer que l'ensemble des publications CFDT soit adressé aux adhérents, qui le souhaitent, en version dématérialisée.**

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. **La charte graphique pourra être complétée par des bases et éléments visuels pour participer à la cohérence globale des communications numériques des structures CFDT.**

4.1.5. Enfin, si nous avons progressé sur les questions de communication, pour la communication externe, 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 étudiera la création d'une application moderne et travaillera à mieux outiller les militants, à participer à leur acculturation et leur formation.** Cela passera par une diversification des contenus, la vulgarisation et l'adaptation des informations partagées au bon format. L'ensemble de la CFDT pourra s'appuyer sur des militants ou adhérents CFDT déjà présents et identifiés pour la qualité de leur communication sur les réseaux sociaux.

4.1.6. Quels que soient les moyens de communication (interne et externe), la Confédération continuera à tout mettre en œuvre afin de garantir la sécurité des données personnelles et professionnelles de nos adhérents. Afin de renforcer la proximité avec ces derniers et de faciliter l'action syndicale des syndicats, la Confédération étudiera la possibilité de déployer, dans le respect strict du Règlement général sur la protection des données (RGPD), un outil de communication mutualisé de type *mass mailing* à destination des syndicats. Cet outil aura pour objectif de sécuriser et professionnaliser la communication des syndicats vers leurs adhérents. Sa mise en œuvre s'inscrira dans une logique de mutualisation des moyens, d'égalité d'accès pour l'ensemble des syndicats.

■ 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 **représentatif et inter-générationnel**, 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, **accompagnée de modalités concrètes d'appropriation** : tutoriels accessibles à tous les niveaux, temps de formation collective de proximité, possibilité d'un accompagnement entre militants. Une attention particulière sera portée aux militants, pour qui, la pratique du numérique est plus difficile. De plus, une démarche d'amélioration continue sera nécessaire pour simplifier et rendre plus accessible au plus grand nombre ce nouvel espace numérique militant, par exemple en étudiant la faisabilité du développement des versions accessibles aux porteurs et porteuses de différents handicaps.

■ 4.3. SE DOTER D'OUTILS NUMÉRIQUE ET D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) AU SERVICE DE L'ACTION SYNDICALE ET PROTÉGER LES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

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. **Mais nous devons rester vigilants quant aux impacts écologiques.**

4.3.2. La digitalisation permet la communication et l'accomplissement du travail à distance et modifie 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, **par tous les employeurs**, de canaux de communication numériques confidentiels et sécurisés permettant aux représentants de **les contacter et de transmettre des informations aux travailleurs**. Ces canaux doivent également être rendus accessibles pour les salariés des entreprises sous-traitantes, ce qui implique la sécurisation de leurs données. **La Confédération, en lien avec les syndicats, lancera un chantier pour identifier les modalités de mise en place de ces canaux de communication qui doivent garantir la confidentialité des échanges et leur sécurisation.**

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 **et de nos organisations**, la fiabilité de l'information ou encore pour la qualité politique de nos productions. **Il faut être conscient que l'impact de l'IA sur l'environnement est loin d'être négligeable et que son utilisation doit être maîtrisée.** Enfin, la CFDT veillera à ce que l'utilisation de ces outils ne remplace pas le débat collectif et l'élaboration politique des positions syndicales.

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. **Afin de garantir un accès équitable à ces technologies et de prévenir toute fracture numérique, la Confédération sensibilisera les militants, les formera et leur fournira les moyens d'utiliser les outils numériques et les systèmes d'IA, de manière éthique, responsable et efficace.** Des formations en *e-learning* seront dispensées sur ces outils et leur utilisation.

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.** Ces outils doivent rester des outils d'appui à l'action militante et ne sauraient se substituer ni à l'expertise humaine, ni au rôle des syndicats, ni au dialogue avec les travailleurs. La CFDT s'engagera dans une démarche de sobriété numérique et rendra compte, dans ses différentes structures, de l'empreinte numérique de ses outils d'IA.

4.3.6. Pour encadrer son usage, garantir le respect des droits fondamentaux, des valeurs éthiques, assurer la sécurité, **maîtriser l'empreinte environnementale des technologies mobilisées et limiter les risques**, la Confédération, en associant les structures fédératives, **élaborera proposera une charte d'utilisation de l'IA à destination des militants et des structures CFDT. La charte précisera les bonnes pratiques et responsabilités de chaque utilisateur et utilisatrice, avec un suivi et un accompagnement des structures pour prévenir les usages inappropriés.**

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** effet important sur la collecte des données des adhérents et change leur nature pour toutes les organisations : **elles ces données** 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~~ **est** 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, en privilégiant des outils et solutions de stockage français ou européens, lorsqu'ils existent et répondent à nos critères de sécurité. La protection des données doit être une priorité. La Confédération sensibilisera l'ensemble des utilisateurs à la sécurisation des outils numériques de la CFDT.**

■ 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~~ **s'adresse à des publics ayant des besoins différents : distincts selon leur niveau d'engagement :** les travailleurs en général ; et les sympathisantes et sympathisants **bénéficient d'une information accessible et ciblée sur leurs droits et les actions de la CFDT. ; plus particulièrement** ~~il~~ Les adhérents ; et **enfin** les militants **ont accès à un travail de fond (analyses juridiques, formations approfondies, stratégies de défense collective).** La mobilisation du droit est aussi un puissant levier de développement syndical, **créant de la confiance, ouvrant des portes vers l'adhésion et consolidant la fidélisation.**

4.4.3. La Confédération ~~met a mis~~ **à disposition** sur son site internet un agent conversationnel juridique avec des réponses de premier niveau à destination du grand public. **L'agent conversationnel devra en fin de conversation proposer systématiquement l'adhésion.**

4.4.4. Il sera nourri de l'approche CFDT et garantira une **première** 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. En lien avec les syndicats concernés, ces réseaux de militants experts juridiques, devront être dimensionnés au regard de leur volontariat et de leur disponibilité, pour atteindre l'objectif de l'expérimentation.**

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 La Confédération reconnaît la spécificité du contentieux administratifs, à ce titre, les « défenseurs syndicaux » du public doivent 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. L'accompagnement et la formation continue des militants détenant des mandats juridiques, seront renforcés.**

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 **proposer et** 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~~ **militants ;**

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 ~~demandeurs~~ **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 en droit du travail privé et en droit public afin :**

4.4.11.1. d'outiller les ~~responsables syndicaux~~ **militants** 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.

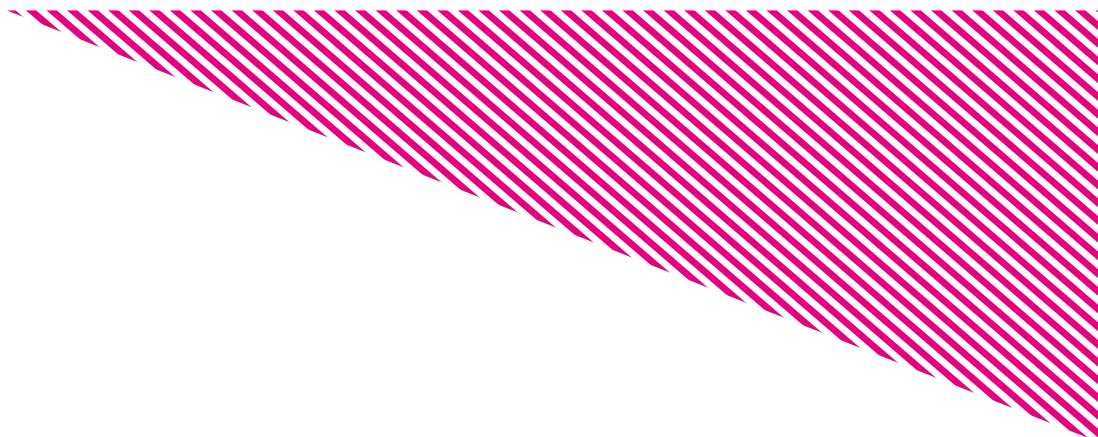
4.4.12. Pour autant, le syndicat ~~qui détermine et conduit sa politique contentieuse~~ reste seul responsable du choix d'engager un contentieux et de la constitution d'un dossier Cnas (Caisse nationale d'action syndicale) pour les dossiers juridiques individuels de ses adhérents.

4.4.13. # Le syndicat 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, fédérations, ~~union, et union régionale et syndicats, unions~~) **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 structures 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 **et entre les syndi-**

cats CFDT présents 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. Les militants retraités sont des personnes ressources qui, par leurs compétences, l'expérience et le « temps militant » qu'ils peuvent apporter renforcent « l'interpro ». Ces apports méritent d'être soulignés.

5.0.5. 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. **Les choix d'organisation ne sont jamais neutres : ils traduisent une vision du syndicalisme, de la démocratie et de la responsabilité collective.**

■ 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 en lien avec les syndicats : la non tenue de congrès et donc de facto, le non renouvellement des instances, comptes non déposés, absences répétées lors de rendez-vous statutaires, perte continue d'adhérents, perte baisse** d'audience électorale sur deux mandats ou plus, tenue des instances par seulement une ou deux personnes **(parfois retraitées), retraitées parfois, etc.** Un état des lieux régulier du périmètre des syndicats est réalisé sur la base de critères partagés. Des indicateurs de suivi sont définis afin de faciliter l'analyse des situations et la compréhension des évolutions.

5.1.4. Ces indicateurs devront être affinés **pour afin de permettre, de manière permanente continue, d'identifier les syndicats nécessitant un accompagnement ou ayant besoin d'un soutien ciblé, d'une prise en charge, pour éviter une prévenir** l'accumulation de difficultés pouvant **conduire au déclin nuire** à leur dynamisme. Un dispositif de veille est mis en place afin d'identifier les difficultés des syndicats, d'en analyser les causes et d'orienter les actions d'appui adaptées.

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

5.1.6. Une solution **concertée** 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 des adhérents par un autre syndicat du champ professionnel et régional après validation de son instance décisionnelle.**

■ 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. QUELLE PLACE POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES EN RECHERCHE D'EMPLOI ?

5.3.1. Le nombre de demandeurs et demandeuses d'emploi demeure à un niveau élevé, et leurs situations sont de plus en plus diversifiées. Ils sont aujourd'hui plusieurs millions, dont de nombreux jeunes, des seniors, des travailleurs précaires ou en reconversion, confrontés à des parcours professionnels discontinus. Or, l'accès à l'emploi stable se complexifie, et les périodes de chômage tendent à s'allonger. La privation d'emploi n'est pas toujours transitoire et place souvent ces personnes en situation de fragilité, tant économique que sociale : insécurité financière, isolement, perte de droits, difficultés d'accès à la formation ou à l'accompagnement. Ces personnes sont trop souvent les oubliées du pacte démocratique et social que nous défendons.

5.3.2. Nous réaffirmons que c'est à la CFDT de permettre de renforcer leur accès à un accompagnement adapté, à la formation professionnelle, à l'information sur leurs droits et à des dispositifs favorisant leur retour à l'emploi durable. Il visera également à mieux prendre en compte la diversité de leurs parcours, à sécuriser les transitions professionnelles et à lutter contre les situations d'isolement social et de précarité économique liées à la privation d'emploi.

5.3.3. 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 demandeurs d'emploi au sein de la CFDT.

■ 5.4. ENGAGER UNE NOUVELLE STRATÉGIE EN DIRECTION DES CADRES

5.4.1. 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.

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

5.4.3. 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.

5.4.4. 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 Bureau national cadres.**

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

5.5.1. 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.

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

5.5.3. La capacité de s'organiser de façon collective, de se rencontrer, de se former, 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, fondé sur la solidarité, constitue est donc un engagement de toute

l'ensemble de la CFDT, de ses structures professionnelles comme interprofessionnelles. Cet engagement mobilise aussi bien les structures professionnelles qu'interprofessionnelles, tout en tenant compte des moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

5.5.4. 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.

5.5.5. 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, un travail de clarification et de réaffirmation des missions des une définition de la raison d'être de l'interprofessionnel de proximité déployée par les URI sera conduit, afin de mieux définir leur raison d'être et d'améliorer la lisibilité de l'interprofessionnel de proximité déployée par les URI travaillée et redéfinie au cours du mandat.

5.6. RENFORCER NOTRE ACTION AUPRÈS DES SALARIÉ-ES DE TPE

5.6.1. Les salariées 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.

5.6.2. 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.

5.6.3. 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. Avec les fédérations concernées, De nouveaux cadres collectifs, l'appui d'outils numériques, des partenariats spécifiques bien définis seront recherchés.

6. MODERNISER NOTRE FONCTIONNEMENT POUR CONSOLIDER NOTRE DÉMOCRATIE INTERNE

6.0.1. La démocratie interne désigne l'ensemble des règles, pratiques et espaces permettant aux adhérentes et adhérents, aux militantes et militants, de participer réellement aux décisions de l'organisation. Elle repose sur l'information transparente, la possibilité d'expression, le débat contradictoire, le vote, le respect des minorités et la mise en œuvre collective des décisions prises.

6.0.2. 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 mandaterments, la prise de responsabilités et les arbitrages successifs. Les mandaterments doivent s'accompagner d'un suivi et d'une formation adaptée. La désignation ne peut se limiter à pourvoir une liste : elle doit garantir la capacité de la ou du mandaté à exercer ses responsabilités, avec des moyens adaptés pour ne pas pénaliser le travail de proximité, ni le temps personnel des militants.

6.0.3. 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. La démocratie interne repose sur un équilibre exigeant : permettre l'expression des désaccords tout en assumant collectivement les décisions prises.

6.0.4. Cela ne peut être décorrélé de la notion de fédéralisme, qui structure notre fonctionnement démocratique. Ce qui suppose une maîtrise à tous les niveaux de la CFDT de la conduite de débats, de leurs conclusions, et de l'acceptation de la décision prise. Nous devons, à notre niveau, et en respectant ces fondamentaux répondre à ces nouvelles aspirations démocratiques qui impliquent transparence, pluralisme, responsabilité des militants et évaluation régulière de nos pratiques, et ainsi redonner du sens à notre démocratie interne.

6.0.5. La CFDT veillera à garantir une application harmonisée, transparente et sécurisée des règles encadrant l'articulation entre mandat syndical et engagement politique. Toute décision susceptible d'affecter l'exercice de responsabilités syndicales devra s'inscrire dans une procédure claire et respectueuse des droits des militants concernés. Afin d'éviter les disparités d'interprétation entre structures et de prévenir les situations de conflit d'intérêts, un cadre national précisant les niveaux de responsabilités concernés sera formalisé et diffusé. Cette clarification contribuera à assurer l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire et à préserver l'indépendance de la CFDT.

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 côte à côte, 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 corrélé 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 de moins de 35 ans, 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 est donc essentiel de donner toute leur une plus grande place aux jeunes dans nos instances, en commençant, par exemple, par les inviter en tant qu'observateurs et observatrices et de prendre le temps nécessaire pour les écouter.**

6.2.4. La Confédération s'engage à tirer les enseignements de suite à l'expérimentation visant à renforcer la place des jeunes dans ses instances (Bureau national et Conseil national confédéral), la Confédération examinera et à en exa-

miner les suites possibles.

6.2.5. Nos Les fédérations, nos les URI et nos les syndicats peuvent doivent 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, de pertinence 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 primordial** 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 et les syndicats volontaires, 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'exercer ce mentorat, afin de favoriser l'autonomie, l'accompagnement et le soutien des militants dans leur mandat. **Le réseau de mentorat veillera à la diversité des profils (territoriaux, professionnels, générationnels) et s'appuiera sur un cadre commun**

garantissant éthique, neutralité et respect des parcours individuels. Ce mentorat et cet appui devront être reconnus comme un engagement militant à part entière et intégré dans le parcours militant.

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. **La transmission de l'expérience militante est une condition de la continuité et de la vitalité du syndicalisme CFDT. Elle permet de transformer l'expérience accumulée en intelligence collective. 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 unions confédérales, les syndicats et en particulier, les syndicats de retraités, 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, **notamment grâce à la première formation du parcours, la découverte de la CFDT dans sa dimension interprofessionnelle et complétée selon les champs professionnels. Elle La formation syndicale** 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. **En transmettant des savoirs techniques ou juridiques, elle accompagne l'évolution de nos pratiques syndicales au service du développement et permet de rencontrer des adhérents de tous champs professionnels.**

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 **et assure l'indispensable cohésion des collectifs de section syndicale.**

6.4.0.4. Au vu de ces enjeux, chaque militant ou mandaté-e doit se former **et être formé** 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 et un levier d'émancipation 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. Les syndicats participeront activement à cet objectif.

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 et avec les 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 et qu'il soit défini par les structures fédératives et partagé avec les syndicats, en prenant en compte les réalités territoriales et professionnelles et pour gagner en efficacité collective. Une approche coopérative avec une programmation des formations partagées devient indispensable. La CFDT doit renforcer les formations qui permettent aux militants de répondre efficacement aux demandes des travailleurs du secteur public comme du privé, qu'il s'agisse d'actualités sociales, de nouveaux dispositifs, de règles juridiques ou de questions de santé au travail.

6.4.1.5. Le développement du e-learning doit contribuer à diversifier l'offre de formation, et à en élargir l'accès, notamment pour les travailleurs éloignés de l'offre présentielle. et il permettre à chacun de se former à son rythme.

6.4.1.6. La diversification des supports en ligne devra inclure le développement du e-learning, des webinaires, des formats hybrides et des outils numériques interactifs. Ces outils pourront être mobilisés aussi bien comme compléments aux temps collectifs en présentiel, indispensables aux interactions, échanges et partages, que comme modalités d'apprentissage à part entière. Le choix de ces formats et de ces outils devra également prendre en compte la diversité des situations des militants en situation de handicap.

6.4.2. RENDRE EFFECTIVE LA SOLIDARITÉ ENTRE STRUCTURES FÉDÉRATIVES

6.4.2.1. La solidarité doit se traduire par le partage des ressources humaines, des moyens financiers, des outils techniques et des savoir-faire en matière de formation.

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. Dans cet esprit, la mutualisation des modules de formation et de leur animation, doit rester un objectif.

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 déployer des parcours de formation « socle », conçus et partagés collectivement par l'ensemble des structures fédératives pour répondre aux attentes des syndicats. Ces parcours peuvent être complétés par des formations proposées par les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles et leur organisme de formation.

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 et s'épanouir dans son engagement.

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 et celles de ses syndicats.

6.4.3.4. La reconnaissance des parcours de formation, l'accompagnement des militants et la valorisation des compétences acquises doivent être au cœur présentes dès le début 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 et environnementaux, 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) - notre parcours pour les jeunes - 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. L'objectif est de permettre la tenue d'une session par an.

■ 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. Les enjeux des questions soumises aux adhérents devront être éclairés, précisés et les déclinaisons opérationnelles être présentées. Les résultats des sondages et les échanges feront l'objet de retours vers les syndicats.

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

6.5.1.3. La consultation des adhérents est un moyen de rapprocher nourrir la prise de décision des réalités vécues et permet de s'assurer de questionner 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 Bureau national, qui en fera un retour.

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'ACADÉMIE 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 dans une logique de co-construction. Les travaux de l'Académie de la démocratie auront vocation, entre autres, à nourrir et enrichir les formations syndicales existantes, dans une logique d'articulation et de complémentarité avec les dispositifs portés par les

fédérations et les unions régionales interprofessionnelles.

6.6.3. L'Académie de la démocratie visera à débattre de nos modes de délibération et de nos prises de décision, 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 Certaines 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. À ce titre, la CFDT renforcera la pédagogie sur l'usage de la cotisation. Par ailleurs, une augmentation de cotisations pourra permettre l'augmentation de moyens humains pour les syndicats.

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. Pour cela, elle doit adapter ses ressources et ses dépenses 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 En d'autres termes, la cotisation ne doit pas être vue perçue comme un acte administratif. Nous devons collectivement La cotisation n'est pas seulement une contribution financière : elle est l'expression d'un engagement dans un projet collectif et d'une solidarité organisée entre travailleurs et travailleuses. Elle participe à l'indépendance et à la force de la CFDT. Il est essentiel de redonner du un sens politique à son utilisation et ne il faut éviter pas d'opposer le développement et du syndicat à l'augmentation du 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 mieux sensibiliser mieux tous les exécutifs de syndicats. Les secrétaires générales et généraux, comme les trésoriers et les responsables développement, seront incités invités à suivre une formation pour les aider à construire la politique financière de leur syndicat dans le cadre des valeurs CFDT. La mise en œuvre de la réforme s'accompagnera d'un dispositif de formation et d'accompagnement des exécutifs syndicaux sur les enjeux de gestion financière, de stratégie de cotisation et de solidarité financière au sein de l'organisation.

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. La responsabilité politique et financière exige une transparence : elle ne peut se réduire à un simple affichage comptable. Elle doit s'accompagner d'une

présentation pédagogique, explicitant le sens des dépenses, leur destination et leur utilité au regard des objectifs politiques et revendicatifs de l'organisation.

7.2.3. Elle doit obligatoirement tenir compte de la faisabilité des priorités fixées dans le cadre du congrès mais aussi s'inscrire 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 après** leur congrès **dans un calendrier adapté à leur réalité**. La Confédération, en lien avec les structures fédératives, proposera un accompagnement et

une trame **indicative** pour la rédaction de leur politique financière. **De plus, les structures fédératives et interprofessionnelles veilleront à inscrire dans leur programme annuel de formation, une formation sur la 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 **des recettes justement collectées et de dépenser mieux**. Ainsi, la mutualisation des moyens issus de la cotisation, **socle équitable de toute adhésion** est essentielle pour assurer à toutes les structures les moyens d'assumer leurs missions, tant vis-à-vis des équipes syndicales, que des adhérentes et adhérents et des travailleurs **pour que tous et toutes consentent à cet engagement avec le sentiment de juste prélèvement**.

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 influencer** les budgets à court, moyen et long terme **et** en articulant principe de confiance et maîtrise des dépenses à tout niveau de l'organisation, **et en présentant lors des congrès un rapport financier clair et compréhensible par tous**.

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. **En conséquence, chaque structure devra porter une attention particulière à ses frais de fonctionnement**.

7.3.4. Les Systèmes d'informations (SI) sont également un enjeu stratégique pour toute la CFDT. Ils doivent être financés. La mutualisation est la réponse pour garantir, **dans la transparence,**

à toutes les équipes et structures d'avoir des outils à disposition respectant des normes éthiques et de sécurité **sans coût supplémentaire en maîtrisant ses coûts**. 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. **En conséquence, les besoins en SI des structures seront exposés et revus à la commission SI de la Confédération. L'objectif est de rationaliser les besoins, garantir une bonne gestion financière et technique, puis mettre en relation les structures qui ont des besoins similaires. Ces outils doivent être éprouvés et validés afin de se prémunir des risques de cybercriminalité.**

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.

7.3.7. La Confédération lancera une réflexion quant aux modalités possibles de mise en place de détachements pour les exécutifs de syndicat notamment en ce qui concerne les syndicats bénéficiant de peu ou pas de détachement gracieux, en proportion de la taille du syndicat.

■ 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) débattrà 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 fléchant des moyens vers les dépenses stratégiques de toute l'organisation. C'est ce qui **conduit à la nécessité peut conduire à d'une hausse de la cotisation, qui. Cette évolution doit s'accompagner d'une maîtrise et d'un suivi** des dépenses à tous les niveaux de l'organisation.

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

7.5.0.1. La charte de la cotisation n'a pas été modifiée depuis 1995 pour les actifs **et en 2006 pour les retraités**. Elle présente une structure en décalage avec la réalité des évolutions de l'organisation **et du monde du travail**. 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.

7.5.0.2. Une clause de revoyure sera activée si des dispositions législatives ou réglementaires ou d'autres événements devaient impacter fortement le financement de la CFDT, son nombre d'adhérents. Le CNC se saisira alors du sujet, sur la base d'une évaluation partagée, pour prendre des mesures transitoires qui devront être soumises au vote du Congrès suivant.

7.5.0.3. 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.

7.5.0.4. 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.

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

7.5.1.1. Les syndicats d'actifs, qui n'appliquent pas en 2026 le taux confédéral de 0,75 % mais qui auront engagé un travail sérieux de mise à jour des cotisations de leurs adhérents pour atteindre le « 0,75 % » pourront saisir la Commission de suivi des chartes pour solliciter une adaptation dans la mise en place de l'application du taux adopté en Congrès. Cette adaptation, après accord de la Commission de suivi des chartes, prendra la forme d'une convention avec les structures fédératives. Celle-ci doit permettre au syndicat de poursuivre la mise à jour de sa situation selon un calendrier plus souple pour l'application du taux de collecte.

7.5.1.2. 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. La durée de la cotisation « Coup dur » peut être prolongée par décision du syndicat lorsque la situation de l'adhérent le justifie.

7.5.1.3. Le calcul de la cotisation et **le nouveau** les taux d'appel de cotisation seront précisés.

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

7.5.1.5. 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. **Une information devra être donnée aux adhérents avant tout ajustement automatique de la cotisation.**

7.5.1.6. À partir de l'exercice 2029 au plus tard, 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.**

7.5.1.7. 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 volontairement symbolique constitue un équilibre entre contribution par l'adhésion et inclusion. Le montant pourra être réévalué chaque année sur décision du CNC en tenant compte de l'évolution du contexte économique et des minima sociaux.**

7.5.1.8. 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 2029 au plus tard**. Les modalités de fonctionnement du contrat Pacy 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.

7.5.1.9. 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 **et la valorisation** de nouveaux services. Ainsi, son financement doit être à la hauteur afin d'assumer ses ambitions.

7.5.1.10. ~~C'est pourquoi, le~~ **Le statu quo** irait à l'encontre des ambitions de la CFDT. ~~et conduirait à faire appel aux ressources actuelles des~~ **Il contraindrait** les syndicats, quelles que soient leurs capacités financières; ~~et in fine, à puiser dans leurs ressources actuelles pour maintenir le fonctionnement collectif.~~ **Une telle situation contredirait les principes de solidarité et de justice contributive qui fondent l'organisation. sur lesquels la CFDT s'appuie.** Ce **statu quo** n'est plus possible.

7.5.1.11. Conformément aux engagements de Lyon, ~~le nouveau~~ les taux d'appel de cotisation ~~sera~~ ~~seront~~ choisis par le Congrès. ~~Il s'appliquera~~ ~~Ils s'appliqueront~~, en cas d'évolution, ~~au plus tard~~ ~~le 1^{er} janvier 2028 à compter du 1^{er} janvier 2029~~ en fonction du scénario adopté par le Congrès.

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

7.5.2.1. 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.

7.5.2.2. *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)~~ avec les structures fédératives basée sur des objectifs de développement. Celle-ci leur permettra d'amortir ~~l'impact~~ ~~les conséquences~~ de cette suppression sur la durée du mandat.

7.5.3. LES FONDS MUTUALISÉS

7.5.3.1. 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.

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

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

7.5.3.4. Le fonds Structurel qui finance :

7.5.3.4.1. les activités d'organisation ;

7.5.3.4.2. les systèmes d'information (SI).

7.5.3.5. Le fonds d'Actions qui finance :

7.5.3.5.1. la Solidarité syndicale mondiale (SSM) ;

7.5.3.5.2. la proximité ;

7.5.3.5.3. la formation syndicale ;

7.5.3.5.4. les projets revendicatifs à fort impact ;

7.5.3.5.5. les projets participatifs.

7.5.3.6. ~~Les projets~~ La part du fonds « 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~~ La part du fonds « projets participatifs » a vocation à financer des actions innovantes choisies par la gouvernance participative.

7.5.3.7. 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, a minima, après chaque congrès.

7.5.3.8. 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.

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

7.5.3.10. La grille de répartition pour chacun des fonds et structures sera décrite et déterminée par le scénario retenu par le Congrès à ~~l'horizon~~ ~~compter de l'exercice~~ 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. LA COTISATION DES RETRAITÉS-ES

7.5.4.1. 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.

7.5.4.2. Une cotisation « Coup dur » est créée dans les mêmes conditions d'application que pour les actifs.

7.5.4.3. Une cotisation « minimale » est créée dans les mêmes conditions d'application que pour les actifs.

7.5.4.4. 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 de l'exercice~~ 2027.

7.5.4.5. 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~~ 2029.

7.5.4.6. La CFDT est riche également de l'investissement des retraités dans la vie interprofessionnelle ~~des instances territoriales, dans les territoires, c'est pourquoi il est proposé qu'une~~ cette perspective, la ventilation d'une part de ~~leurs cotisations soit ventilée la cotisation des retraités~~ auprès des unions régionales interprofessionnelles ~~apparaîtrait comme un soutien cohérent à une dynamique partagée sur un même territoire.~~

7.5.4.7. Pour une cohérence entre syndicats et UTR, un pourcentage de leurs cotisations sera ventilé sur les trois fonds mutualisés : le fonds Information et Communication, le fonds

Structurel et le fonds d'Actions.7.5.4.8. 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.

7.5.4.9. 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.

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

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

7.5.5.1. Le respect de la charte ne doit pas empêcher l'innova-

tion, 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, **fédérales, des URI ou des syndicats.**

7.5.5.2. La charte est un contrat solidaire entre toutes les structures bénéficiaires: ainsi, son non-respect **impacte toutes les affecte l'ensemble des 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 l'évolution 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 étudiés** prévoient que la part à destination des syndicats d'actifs augmente dès lors que le taux de cotisation **augmente serait augmenté.** La part des UTR quant à elle restera à 37,5% mais bénéficiera de l'éventuelle 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** à comp-

ter du 1^{er} janvier 2029. Cependant, les syndicats et les UTR pourront anticiper leurs augmentations dès l'exercice 2027 afin d'atteindre progressivement les nouveaux taux de collecte.

7.6.5. L'évolution **du taux de collecte et de la répartition de la cotisation découleront de la charte de la cotisation découlera** 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. Un travail de fond sera engagé par chaque structure, dans chaque syndicat, afin de mieux piloter et respecter le juste taux de cotisation.

7.6.7. Certains syndicats ayant à la clôture 2025 un taux de collecte supérieur **à 0,86% au taux 2026 de 0,75%** pourraient **être impactés par une baisse** subir une diminution 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 7.7.4.9.) 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. La cotisation syndicale doit rester accessible à tous les travailleurs et retraités.

7.7.0.5. Ainsi, le choix des travailleurs et des travailleuses ou des retraités 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.

7.7.0.6. 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 nets imposables avant prélèvement à la source 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. Tout adhérent en responsabilité dans la CFDT, soit dans une structure, soit dans le cadre d'un mandat de représentation ou électif, a un devoir d'exemplarité. Il devra chaque année, comme tout adhérent d'ailleurs, actualiser sa cotisation à minima au taux prévu par la charte confédérale: un geste simple, collectif et essentiel affirmant nos valeurs et notre application à les mettre en œuvre au sein même de notre organisation. La structure mandante, le cas échéant, est en droit d'en vérifier l'application.

7.7.2.1.4. 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.

7.7.2.1.5. 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. En demandant, si nécessaire, le bulletin de salaire de décembre ou tout autre justificatif pour vérifier le bon montant de la cotisation. Enfin, les syndicats ne prenant pas ces dispositions ne pourront prétendre à toutes les conventions ou financements de structures fédératives (type Dofa, etc.).

7.7.2.1.6. 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.

7.7.2.1.7. Conformément aux dispositions des articles 7.7.2.1.1. à 7.7.2.1.5, 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, 3 mois après à l'ouverture d'un nouvel exercice (soit le 1^{er} avril), le taux d'ajustement adopté par le CNC. Le syndicat peut à tout moment de l'exercice rectifier les revenus déclarés par un adhérent.

7.7.2.1.8. La cotisation «Coup dur»

7.7.2.1.8.1. 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.

7.7.2.1.8.2. Ainsi, pour une durée de 6 mois maximum, le montant de la sa cotisation pourra être adapté par le syndicat au regard de la situation. Au bout de cette d'une période de 6 mois, le syndicat recevra une alerte. Il pourra soit maintenir la cotisation «Coup dur» au regard de la situation de l'adhérent pour la même durée, soit y mettre fin. Dans ce cas, la cotisation retrouvera son montant nominal.

7.7.2.1.8.3. 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 7.7.2.1.5.

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 **Conseil national confédéral sur proposition du Bureau national et transmis à l'ensemble des structures**. 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 **nets** 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 solidairement 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 **après reversement aux syndicats** et 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 à compter de 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~~ **À compter du 1^{er} janvier 2028 2029**, le taux de collecte de la cotisation auprès des adhérents retraités est fixé au pourcentage prévu par le scénario médian du Bureau national (37,50% 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. La Cotisation « Coup dur »

7.7.3.1.2.1. 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 l'UTR dans un cadre défini et provisoire avec l'adhérent lorsque celui-ci rencontre une difficulté passagère.

7.7.3.1.2.2. Les dispositions d'application relatives à la cotisation « Coup dur » des retraités sont identiques à celles des actifs.

7.7.3.1.2.3. Le montant nominal de la cotisation d'un adhérent ne peut être inférieur au montant d'une « cotisation minimale » dont les dispositions d'applications sont identiques à celles des actifs.

7.7.3.1.3. 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 3 mois après** l'ouverture d'un nouvel exercice (**soit le 1^{er} avril**). L'UTR peut à tout moment de l'exercice rectifier les revenus déclarés par un adhérent.

7.7.3.1.4. L'adhésion se fait auprès de l'UTR qui est la seule inter-

locutrice 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~~ l'UTR 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 fonds 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~~ **à compter de** 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 ;~~ **c** Cette répartition ne peut être modifiée 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 ». **Ce document sera diffusé aux structures de la CFDT après toute modification.** 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 sont** du ressort de la Commission de suivi. Celle-ci a également compétence pour la charte des informations nominatives des adhérents.

7.7.4.3. Elle est en lien avec la CCO pour s'informer sur une éventuelle procédure en cours sur le ou les syndicats concernés pour prendre ensuite les mesures nécessaires dans ce cadre.

7.7.4.4. 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.

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

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

7.7.4.5.1.1. 6 membres **issus d'exécutifs de syndicat** représentant les syndicats ou UTR **dont au moins un membre représentant une UTR ;**

7.7.4.5.1.2. 2 membres représentant les fédérations ;

7.7.4.5.1.3. 2 membres représentant les unions régionales interprofessionnelles.

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

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

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

7.7.4.5.2.2.1. être issus de syndicats ou UTR différents ;

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

7.7.4.5.2.2.3. être issus d'organisations différentes ;
7.7.4.5.2.2.4. représenter des syndicats du secteur privé, public, mixte.

7.7.4.5.3. 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.

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

7.7.4.6. La Commission de suivi a les attributions suivantes :

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

7.7.4.6.2. 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.

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

7.7.4.6.4. 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.

7.7.4.6.5. 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.

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

7.7.4.6.7. 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.

7.7.4.7. 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 7.7.4.5.1.

7.7.4.8. Un compte-rendu annuel du suivi de l'application de la charte de la cotisation sera accessible à toutes les structures CFDT.

7.7.4.9. La charte de la cotisation fait l'objet d'une évaluation à chaque mandature confédérale.



8. CONCLUSION

8.1. L'ORGANISATION DE LA CFDT N'EST PAS UNE FIN EN SOI. ELLE EST LE CADRE COLLECTIF QUI PERMET À NOTRE SYNDICALISME D'AGIR, DE SE RENOUVELER ET DE PORTER UN PROJET DE TRANSFORMATION SOCIALE FIDÈLE À SES VALEURS.

8.2. DANS UN MONDE DU TRAVAIL PROFONDÉMENT BOULEVERSÉ, LA CFDT FAIT LE CHOIX D'UNE ORGANISATION CAPABLE D'ASSUMER SES RESPONSABILITÉS COLLECTIVES, DE SOUTENIR L'INITIATIVE DE SES STRUCTURES ET DE RENFORCER LA COOPÉRATION ENTRE SES DIFFÉRENTS NIVEAUX.

8.3. LES ÉVOLUTIONS PROPOSÉES DANS CETTE RÉOLUTION VISENT À RENFORCER LA COHÉRENCE DE NOTRE ORGANISATION, À ACCOMPAGNER L'ENGAGEMENT MILITANT ET À GARANTIR LES CONDITIONS DE NOTRE AUTONOMIE SYNDICALE.

8.4. CAR LA FORCE DE LA CFDT REPOSE D'ABORD SUR SES ADHÉRENTES ET SES ADHÉRENTS, SUR L'ENGAGEMENT DE SES MILITANTES ET MILITANTS ET SUR LA CONFIANCE QUI UNIT SES STRUCTURES.

8.5. EN FAISANT ÉVOLUER NOS PRATIQUES, EN PARTAGEANT DAVANTAGE LES CONNAISSANCES, EN AMÉLIORANT LA GESTION DE NOS DÉSACCORDS ET EN RENFORCANT LA TRANSPARENCE DE NOS DÉCISIONS, NOUS VOULONS CONTINUER À FAIRE VIVRE UNE ORGANISATION DÉMOCRATIQUE, EXIGEANTE ET RESPONSABLE.

8.6. C'EST AINSI QUE LA CFDT ENTEND SE DONNER LES MOYENS D'AGIR DURABLEMENT AU SERVICE DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES ET DE PORTER UN SYNDICALISME UTILE, CONCRET ET PORTEUR D'ÉMANCIPATION.



PROJET DE RÉSOLUTION



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 revendicative, la première occurrence de chaque nom de chaque sous-partie suit la même règle. C'est la double flexion, par ordre alphabétique, 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.



AU TRAVAIL POUR LA DÉMOCRATIE



SOMMAIRE

0. INTRODUCTION 55

1. POUVOIR AGIR AU TRAVAIL 57

1.1. VIVRE DIGNEMENT DE SON TRAVAIL 57

1.1.1. Obtenir une rémunération juste pour tous et toutes. 57

1.1.2. Lutter contre la précarité de l'emploi ... 59

1.1.3. Défendre une politique plus ambitieuse de sauvegarde des emplois 61

1.1.4. Garantir des conditions de logement dignes aux travailleurs et travailleuses : une responsabilité des employeurs publics et privés 62

1.2. RENDRE LE TRAVAIL INCLUSIF ET PROTECTEUR 62

1.2.1. En finir avec toutes les discriminations au travail 62

1.2.2. Bien vivre au travail 63

1.2.3. Donner du sens au travail 66

1.3. AGIR SUR LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL 69

1.3.1. Une Assurance transition-emploi pour s'émanciper 69

1.3.2. Faire de la formation professionnelle un objet de dialogue social 70

1.3.3. Sécuriser le parcours des apprenti·es ... 70

1.3.4. Donner aux travailleurs et travailleuses les moyens d'agir pour une transition écologique juste au travail 70

1.3.5. Encadrer le déploiement du numérique et de l'intelligence artificielle 71

1.4. RENFORCER LES CONDITIONS SYNDICALES DE LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL 71

1.4.1. Construire la démocratie au travail grâce à l'action syndicale 71

1.4.2. Faire vivre la démocratie sociale au travail 72

1.4.3. Donner voix au chapitre aux travailleurs et travailleuses concernant l'entreprise : vers la démocratie économique 75



2. PROTÉGER NOTRE DÉMOCRATIE ET RÉINVENTER UNE SOCIÉTÉ OUVERTE, PLUS JUSTE, LIBRE ET ENGAGÉE.....77

2.1. GARANTIR LES LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX DE TOUS ET TOUTES 77

2.1.1. Protéger l'État de droit..... 77

2.1.2. Garantir les libertés fondamentales individuelles et collectives 78

2.1.3. Défendre la laïcité et lutter contre le racisme, ~~comme l'antisémitisme et l'islamophobie~~ 79

2.1.4. Résister face aux idées d'extrême droite 80

2.1.5. Garantir l'égal accès aux droits 81

2.1.6. S'informer, s'ouvrir, apprendre : au fondement de la démocratie 85

2.2. CONSTRUIRE UN NOUVEAU PACTE DÉMOCRATIQUE 86

2.2.1. Renforcer la démocratie sociale 86

2.2.2. Renouveler nos institutions et les pratiques politiques 88

2.2.3. Placer les citoyennes et citoyens au cœur du pacte démocratique 89

2.2.4. Conquérir la démocratie économique à tous les niveaux..... 90

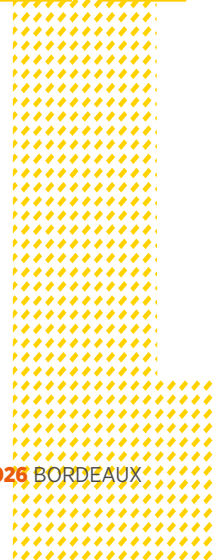
2.3. REFONDER NOTRE PACTE SOCIAL POUR PLUS DE SOLIDARITÉ ET DE FRATERNITÉ 92

2.3.1. Consolider et renouveler un modèle de protection sociale solidaire..... 92

2.3.2. Services publics : transformer les promesses en réalité 95

2.3.3. Réformer la fiscalité 96

3. CONCLUSION 98



0. INTRODUCTION

- **0.1.** La démocratie, c'est l'héritage et la boussole de la CFDT. Depuis 1964, notre organisation a placé la démocratie au cœur de son sigle et de son identité, pour clamer haut et fort sa vision globale d'une société et d'un monde du travail juste, solidaire et émancipateur.
- **0.2.** La démocratie, c'est une responsabilité collective et une éthique du pouvoir : elle ne se **résume pas à des limites ni aux institutions et ni au jeu des urnes simple exercice du vote**. C'est une organisation exigeante de la société, fondée sur des pratiques de rapprochement d'intérêts divergents et de compromis. Elle donne une réelle place à chacun et chacune, pour pouvoir s'exprimer, débattre, dialoguer, agir et prendre part aux décisions **qui la ou le concerne**. Et pour nous, cela commence par le travail. La démocratie, c'est une exigence que nous portons, la condition intangible pour que les femmes et les hommes puissent se réaliser et s'émanciper. C'est toujours notre ambition, plus de soixante ans plus tard, dans un monde qui, lui, fait face à de nombreuses urgences.
- **0.3.** La première d'entre elles, c'est l'urgence **climatique écologique avec les enjeux climatiques et la protection de la biodiversité et de nos écosystèmes**, pourtant reléguée à l'arrière-plan. Le climatocépticisme prospère au fur et à mesure que la recherche et la science sont volontairement décrédibilisées. Dix ans après l'Accord de Paris, les objectifs de limitation de la hausse des températures ne sont pas tenus et les émissions de gaz à effet de serre sont au plus haut. **De même, l'effondrement du vivant n'a jamais été aussi préoccupant et de nombreuses limites planétaires ont été franchies**. Les conséquences sont très concrètes sur les populations les plus vulnérables à l'échelle de la planète. Pour la CFDT, la transition écologique s'impose. C'est un enjeu démocratique en soi car pour être juste, **elle la transition écologique** doit être coconstruite, anticipée et planifiée, pour que tous les citoyens et toutes les citoyennes soient égaux face aux transformations en cours.
- **0.4.** C'est le même défi que nous devons relever face au déploiement **rapide et faiblement contrôlé** des outils numériques et l'apparition des systèmes d'intelligence artificielle, **notamment** générative, **dans notre quotidien**, qui bousculent profondément notre société et le monde du travail. Au-delà des opportunités que ces avancées technologiques ouvrent, nous devons **prendre garde à ce être acteurs de cette transformation afin** qu'elles ne soient pas porteuses d'inégalités, **de précarité, et d'exclusion et de désastre écologique**.
- **0.5.** Autre évolution majeure, celle de la démographie. La population des pays en voie de développement continue de croître mais deux fois moins vite que durant les dernières décennies. De manière globale, et notamment en Europe, on observe une baisse de la natalité, une augmentation de l'espérance de vie et un vieillissement général de la population. Cela interroge nos modèles sociaux, le financement des retraites, **la prise en charge l'accompagnement de la dépendance perte d'autonomie**, l'accès aux soins. De vraies questions en matière d'économie et d'emploi sont posées, le risque de fracture intergénérationnelle s'accroît. Dans ce contexte, il **devient nécessaire de penser l'immigration comme faut rappeler que les femmes et les hommes immigrés sont une richesse**. L'immigration, outre la fraternité et l'humanité qu'elle implique, est un levier démographique **un facteur de régulation de la démographie** et une opportunité de croissance économique.
- **0.6.** L'urgence, c'est aussi de faire face à l'explosion des inégalités. Les riches sont toujours plus riches et les pauvres toujours plus pauvres. Cette injustice fragilise la démocratie alors que les tentatives de redistribution des richesses échouent à se mettre en place.
- **0.7.** Ces dernières années, l'ordre mondial que nous connaissons a vacillé. Le retour de la logique des empires - Chine, Russie et États-Unis - s'accompagne d'une crise démocratique mondiale. Le retour au pouvoir de Donald Trump, provoquant une dérive illibérale du régime, nous rappelle avec violence que la démocratie n'est jamais acquise et qu'elle est fragile. La brutalité du rapport de force met à mal le multilatéralisme et cherche à discréditer le droit international. Le modèle de société et l'autonomie stratégique de l'Europe sont sous tension et l'Union européenne est mise au défi de renforcer cohésion **sociale**, politique, économique et militaire.
- **0.8.** L'industrie, **l'agriculture**, les services, l'innovation et la recherche, l'énergie, l'accès aux ressources naturelles et aux matières premières sont autant de terrains privilégiés d'affrontement entre grandes puissances. Le risque d'une profonde désstabilisation des économies européennes est réel. Ces tensions mettent en lumière les grandes mutations d'un capitalisme qui a conduit à ce qu'une minorité concentre conjointement l'essentiel des richesses et le pouvoir de décision. Les finalités du développement économique sont pourtant des choix de société qui appellent une délibération démocratique.

■ **0.9.** Dans l'Union européenne, des mouvements politiques conservateurs et réactionnaires d'extrême droite gouvernent des États - comme c'est le cas en Italie et en Hongrie - ou sont au gouvernement - comme en Finlande. Les élections européennes ont **plébiscité donné une place** à ces formations qui ont désormais leurs entrées dans l'exécutif européen. La Commission européenne, sous pression de l'union des droites et du patronat, semble alors tentée par le détricotage des acquis sociaux et environnementaux, au nom d'une soi-disant amélioration de la compétitivité. Les forces d'extrême droite tentent d'imposer leur vision de la société basée, sous couvert de préférence nationale, sur la haine et l'exclusion; avec à la clé, la remise en cause de nombreux droits et libertés pour les femmes, les plus précaires, les migrantes et les migrants et les minorités. Nous ne pouvons nous y résoudre.

■ **0.10.** La France ne fait pas exception à ces changements à l'œuvre. Dans un climat économique morose, les travailleurs et les travailleuses sont en première ligne de ces bouleversements. Alors que l'endettement public tutoie des sommets, la pratique très verticale du pouvoir a abimé notre démocratie, avec notamment le passage en force de la réforme des retraites en 2023 malgré un mouvement de contestation massif. L'extrême droite a prospéré. Et l'instabilité politique qui a résulté des élections législatives anticipées n'a rien arrangé, tout comme les démissions éclair des différents gouvernements qui se sont succédé. Cela a réduit encore un peu plus la confiance des citoyennes et des citoyens dans nos institutions.

■ **0.11.** Les contraintes budgétaires, les réformes successives et le manque d'attractivité des métiers ont provoqué un affaiblissement des services publics de proximité, dont les premières victimes sont les populations les plus vulnérables. Ce phénomène alimente un sentiment d'abandon territorial. Les services publics sont pourtant un élément essentiel de cohésion sociale et de vitalité démocratique, en assurant au quotidien l'égalité d'accès aux droits, la continuité de services essentiels et le lien social dans les territoires. Leur fragilisation constitue un risque majeur pour la démocratie et la justice sociale.

■ **0.12.** Face à ces réalités, face à ces fractures sociales et politiques qui minent notre pays, la démocratie sociale a un rôle à jouer. Nous croyons à la force du dialogue social, même s'il n'est pas aisé de trouver le chemin du compromis quand une partie du patronat fait abstraction des enjeux sociaux et environnementaux et n'a, comme seule ligne d'horizon, que la création de valeur pour l'actionnaire **et les réductions de coûts**.

■ **0.13.** Nous ne baissons pas les bras. Nous portons un syndicalisme de transformation sociale, au plus près de la réalité des travailleurs et des travailleuses, capable d'anticiper les mutations, sans pour autant minimiser les difficultés qu'elles engendrent. Nous portons un syndicalisme créateur de nouveaux droits, de nouvelles solidarités et de justice sociale. Car le progrès ne se décrète pas, il se construit collectivement.

■ **0.14.** En tant que première organisation syndicale de France, nous incarnons une stabilité précieuse et nous portons un espoir. Indépendance, émancipation, égalité, solidarité, démocratie: notre organisation est fidèle à ses valeurs et solide sur ses fondamentaux. Être CFDT, aujourd'hui comme hier, c'est être féministe, laïque, **humaniste**, antiraciste et écologiste.

■ **0.15.** Ce que nous proposons dans cette résolution, c'est faire démocratie, ensemble.



1. POUVOIR AGIR AU TRAVAIL

1.0. Face aux transformations du travail, nous devons garantir aux travailleurs et travailleuses un emploi justement rémunéré et protecteur ainsi qu'un travail porteur de sens, respectueux de tous et toutes, permettant autonomie et émancipation. Lier qualité de l'emploi et qualité du travail, c'est permettre la démocratie au travail, en reconnaissant à chacun et chacune un véritable pouvoir d'agir. Nous devons aussi nous assurer que le

travail soit un sujet de débat public, en développant notre stratégie d'influence via les Places du travail. **Notre action syndicale part du travail réel tel qu'il est vécu par les travailleurs.** Elle s'appuie sur leur expertise, sur l'analyse des situations concrètes de travail, sur les conditions d'exercice des métiers et sur la parole des équipes syndicales de proximité.

1.1. VIVRE DIGNEMENT DE SON TRAVAIL

1.1.1. OBTENIR UNE RÉMUNÉRATION JUSTE POUR TOUS ET TOUTES

1.1.1.1. EXIGER L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : UN PRINCIPE QUI DOIT DEVENIR RÉALITÉ

1.1.1.1.1. Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes perdurent. Sans prise en charge syndicale forte de cette question, rien ne changera. Nous devons veiller, dans le privé comme dans le public, à la **pleine application des nouveaux dispositifs légaux issus de la directive européenne sur la transparence des salaires**, négociée et défendue par les organisations syndicales européennes et la Confédération européenne des syndicats (CES). La CFDT doit être fer de lance pour obtenir un état des lieux, négocier des mesures correctives en faveur de l'égalité salariale et veiller à leur évaluation conjointe par les acteurs, dans les branches, les entreprises et les administrations.

1.1.1.1.2. Les obligations des employeurs en matière de transparence des rémunérations sont renforcées. En cas de non-respect de ces obligations, nous demandons un durcissement des sanctions et l'**affectation des pénalités versées par les entreprises, aux politiques publiques en faveur de l'égalité**. Nous revendiquons également l'**éga-conditionnalité des aides publiques aux entreprises, qu'elles soient donneuses d'ordres ou sous-traitantes** (autrement dit, une conditionnalité des aides basée sur des critères d'égalité femmes-hommes).

1.1.1.1.3. Les femmes se trouvent confrontées à trois phénomènes durant leur carrière : d'abord la ségrégation professionnelle, qui oriente la majorité des femmes vers un nombre restreint de filières, et dont les métiers sont moins valorisés **socialement et financièrement** que les métiers occupés majoritairement par des hommes. Ensuite, celui du « plancher collant » : elles sont assignées à des emplois moins rémunérés et avec des perspectives d'évolution professionnelle limitées, voire des emplois en temps partiels contraints ou précaires. Enfin, celui du « plafond de verre », qui veut qu'à compétences égales, les niveaux les plus élevés de responsabilité leur sont moins accessibles. **Ces inégalités peuvent se poursuivre jusqu'à la**

retraite au cours de laquelle leurs pensions sont souvent inférieures à celles des hommes.

1.1.1.1.4. Nous devons agir sur le déroulement des carrières des femmes pour **faire sauter** supprimer ces obstacles, **agir en faveur de la mixité dans toutes les filières professionnelles et toutes les catégories socio-professionnelles en tenant compte des réalités des métiers et des conditions de travail, et améliorer la reconnaissance des compétences mises en œuvre dans les métiers les plus féminisés**. Cela suppose également de poursuivre l'adaptation des organisations du travail, des équipements et des conditions d'exercice des métiers afin de les rendre réellement accessibles à tous et toutes. Des guides pratiques pour négocier l'égalité professionnelle et l'égalité salariale sont déjà disponibles et nous renforcerons les formations syndicales indispensables pour bien prendre en charge ce sujet. **La formation syndicale intègre explicitement les enjeux de transparence et d'égalité salariale, afin d'outiller les militantes et militants dans les négociations relatives à l'égalité professionnelle.**

1.1.1.1.5. Dans le secteur public, nous revendiquons une **négociation sur les carrières et les rémunérations** qui intégrera avec ambition les moyens d'atteindre l'égalité salariale entre les agentes et les agents.

1.1.1.2. AGIR POUR UNE RÉMUNÉRATION JUSTE, ÉQUITABLE ET TRANSPARENTE DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

1.1.1.2.1. **Pour faire face à** La perte de pouvoir d'achat importante des agents des fonctions publiques, notamment en raison du gel du point d'indice, a durablement atteint l'attractivité du service public et multiplié les situations de travailleurs pauvres. **La situation est urgente :** nous revendiquons des mesures générales d'augmentation des traitements articulant revalorisation du point d'indice et ajout de points d'indice. Ces mesures doivent concerner les trois catégories (A, B et C) et les trois fonctions publiques. **Elles doivent veiller à tout en veillant à ne pas creuser l'écart entre les plus basses et les plus hautes rémunérations** prévenir le tassement des grilles indiciaires, garan-

tir une progression cohérente au sein de ces grilles et à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Elles doivent aussi prendre en compte la reconnaissance des diplômes, des qualifications, de l'expérience et des responsabilités.

1.1.1.2.2. En plus des mesures générales d'augmentation, la CFDT réclame une négociation annuelle obligatoire sur les rémunérations dans les fonctions publiques. Celle-ci doit être mise en œuvre au niveau central dans les conseils supérieurs de la fonction publique mais également auprès de chaque employeur public. Elle devra prévoir une revalorisation systématique du traitement pour tous les agents maintenus au Smic pendant 2 ans.

1.1.1.2.3. La rémunération des agents est composée d'une part indiciaire, qui évolue avec l'ancienneté et les promotions, et d'une part indemnitaire variable en fonction des employeurs publics du poste occupé et de la manière de servir. Nous revendiquons un rééquilibrage de la rémunération en faveur de la part indiciaire, celle-ci étant le support pour le calcul de la pension de retraites des fonctionnaires.

1.1.1.2.4. Nous exigeons plus de transparence sur les critères d'attribution des primes individuelles et les critères d'avancement, et nous nous attacherons à l'obtenir au travers notamment des lignes directrices de gestion.

1.1.1.2.5. Nous demandons l'ouverture d'une négociation sur les carrières et grilles de rémunération, afin de leur rendre leur dynamique, de les adapter aux évolutions des durées dans la vie active, de mieux valoriser les compétences et qualifications exigées pour entrer dans la fonction publique. Nous revendiquons qu'aucune grille indiciaire ne démarre sous le Smic.

1.1.1.2.6. Les salarié-es de droit privé exerçant une mission de service public et qui dépendent des financements publics sont confrontés aux mêmes problématiques de rémunération que les agents des fonctions publiques. La CFDT revendiquera pour ces salariés la mise en œuvre de mesures adaptées et équivalentes.

1.1.1.3. DYNAMISER LA NÉGOCIATION SALARIALE DANS LES ENTREPRISES ET LES BRANCHES

1.1.1.3.1. La négociation salariale est une obligation, tant dans les branches que dans les entreprises et doit être conduite de manière loyale et sincère. Elle engage la responsabilité des employeurs et des employeuses et chaque manquement doit être sanctionné et le cadre juridique renforcé.

1.1.1.3.2. Négocier une politique salariale juste et transparente constitue un levier essentiel pour reconnaître pleinement l'engagement, les compétences et les parcours professionnels. La politique salariale doit permettre une valorisation sans biais généré et une dynamique salariale motivante, assurant à chacun une reconnaissance équitable de sa contribution à l'entreprise. Nous continuerons à œuvrer sans relâche pour la mise à jour régulière des grilles de classification et la négociation de grilles salariales cohérentes et justes. Nous poursuivrons les travaux

engagés avec les fédérations afin de fixer le Salaire minimum hiérarchique (SMH), en fonction de la réalité des métiers et des secteurs économiques.

1.1.1.3.3. La CFDT revendique la reconnaissance dans toutes les conventions collectives de la polyvalence exercée par les travailleurs. Cette reconnaissance doit se traduire par une revalorisation de la rémunération et une inscription des compétences acquises dans le passeport de compétences ATE (Assurance transition emploi).

1.1.1.3.4. Nous réaffirmons notre position en matière d'exonération de cotisations patronales. Tant qu'une grille de salaires minimums 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.

1.1.1.3.5. Pour les salaires supérieurs à 1,6 Smic, nous revendiquons la suppression des exonérations de cotisations sociales, qui devront être remplacées par des aides publiques directes conditionnées à l'amélioration de la qualité de l'emploi.

1.1.1.3.6. Pour lutter contre la stagnation dans les bas salaires, nous demandons que les conventions collectives prévoient une revalorisation systématique du salaire pour tous les salariés et toutes les salariées maintenus au Smic pendant 2 ans. Le non-respect de cette obligation devra entraîner la suspension automatique des exonérations de cotisations patronales. Il sera également demandé dans toutes les conventions collectives la fourniture d'un diagnostic genre triennal sur les salariés n'ayant pas eu d'évolutions salariales sur les 3 dernières années.

1.1.1.3.7. Nous renforcerons la formation des militants sur les enjeux liés à la négociation sur les rémunérations, les grilles de rémunération et systèmes de classification, ainsi que sur les enjeux de transparence, équité, égalité salariale et reconnaissance des compétences. De ce fait, la CFDT défendra la reconnaissance des compétences acquises par les militants dans ces domaines au sein de leurs entreprises.

1.1.1.3.8. Pour limiter les écarts salariaux, dans le cadre de la négociation sur les rémunérations, nous revendiquons le renforcement de la transparence des rémunérations, la définition et la publication du ratio d'équité dans toutes les entreprises et groupes. Celui-ci mesure l'écart maximum entre les rémunérations les plus hautes et le salaire médian de l'entreprise ou du groupe. C'est un sujet de gouvernance et de dialogue social qui doit s'apprécier selon les réalités et les choix stratégiques des entreprises et des groupes. Toutefois, compte tenu de la réalité observée (ratio supérieur à 100 sur le champ du CAC40), nous pouvons nous fixer un objectif, dans un premier temps, de tendre vers 40. Nous accompagnerons les équipes pour s'emparer de ce sujet. Par ailleurs, nous soutiendrons les initiatives législatives visant à limiter les rémunérations excessives et à réduire les écarts injustifiés.

1.1.1.4. REDISTRIBUER ÉQUITABLEMENT LES RICHESSES ET RÉMUNÉRER LA PERFORMANCE

1.1.1.4.1. L'Accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur vise à redistribuer équitablement les richesses créées, participant à la justice sociale et à la reconnaissance du travail. Les employeurs doivent assurer une application fidèle et équitable de ses dispositions, sans substitution au salaire. Ces dispositions doivent être accessibles à tous les salariés, y compris des plus petites entreprises. La prime de partage de la valeur, qui se substitue trop souvent à des augmentations de salaires, doit être abandonnée au profit des nouveaux dispositifs proposés par l'ANI.

1.1.1.4.2. Dans la chaîne de valeur, c'est-à-dire à toutes les étapes de production d'un bien ou d'un service, **l'intéressement de projet** doit être mobilisé pour une répartition plus équitable de la valeur, en particulier entre donneur d'ordre et sous-traitants. Nous encouragerons la mise en place d'un **cadre de négociation interentreprises** visant à reconnaître et valoriser l'engagement et la qualité du travail au service du projet commun, par l'intégration de critères collectifs et qualitatifs.

1.1.1.4.3. La performance des entreprises doit aller de pair avec une reconnaissance des salariés et du progrès collectif. Elle doit garantir une évaluation équitable, respectueuse des personnes et des réalités professionnelles.

1.1.1.4.4. Nous appelons à **définir et rémunérer la performance** à partir de critères transparents, négociés et opposables avec les représentantes et représentants du personnel, accessibles et compréhensibles par les travailleurs. Ces critères doivent être adaptés aux réalités du travail, valoriser la qualité du travail, **son impact réel ses effets réels** et la contribution **individuelle et collective** des travailleurs, au-delà des seuls indicateurs de productivité.

1.1.1.5. AMÉLIORER LA RÉMUNÉRATION DES JEUNES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

1.1.1.5.1. Les jeunes aussi ont droit à un revenu digne, afin d'être autonomes et de se projeter, sans discrimination liée à leur âge. Aujourd'hui, les jeunes travailleurs et les travailleurs mineurs sont légalement rémunérés en dessous du salaire minimum. Cette situation, bien que prévue par la loi, est injuste: elle revient à considérer que leur travail vaut moins alors qu'ils occupent souvent les mêmes postes et subissent les mêmes contraintes que leurs collègues majeurs.

1.1.1.5.2. Nous revendiquons que **tous les travailleurs mineurs soient rémunérés au-dessus ou égal au minimum légal**, dès lors que **leur poste n'est pas soumis aux activités réalisées, hors restrictions légales liées à leur minorité, comme certains travaux pénibles ou dangereux** sont identiques à celles de tout autre travailleur.

1.1.1.5.3. Les apprentis contribuent aussi à l'activité et à la performance des entreprises. **L'apprentissage est une voie bénéfique qui doit être favorisée par des moyens financiers, fiscaux et humains.** Nous demandons **la revalorisation de leur salaire via la refonte de la grille actuelle de leur rémunération.** Les

minorations liées au critère d'âge doivent être supprimées. La nouvelle grille de rémunération doit tenir compte de la durée du contrat, du niveau de qualification et de l'année de formation. **À responsabilités équivalentes, les jeunes travailleurs et apprentis doivent bénéficier d'une revalorisation salariale adaptée via l'évolution des classifications, indépendamment du seul critère d'ancienneté.**

1.1.1.5.4. Dans un contexte de flexibilité accrue du marché du travail, nous demandons d'instaurer **un droit à une prime de fin de contrat pour tous les apprentis auxquels il n'est pas proposé qui ne signent pas de CDI** à la fin de leur alternance. Nous revendiquons également que les entreprises justifient l'absence de proposition d'emploi durable à l'issue d'un contrat d'apprentissage lorsque le poste correspond à un besoin pérenne.

1.1.1.5.5. Les stages non gratifiés ou faiblement indemnisés placent les jeunes dans une situation de précarité économique inacceptable. Nous refusons cette logique et revendiquons le principe d'une **gratification minimale pour tous les stages dès le premier jour** (hors stages d'observation des collégiennes et collégiens et lycéennes et lycéens). Cette revendication doit d'abord être portée par les équipes CFDT dans les négociations salariales collectives de branche et d'entreprise, comme la qualité des stages proposés et leur encadrement. Nous demandons également que cette obligation soit inscrite dans la loi.

1.1.1.5.6. Afin de faciliter la recherche de stages, nous appuyons le référencement centralisé de propositions de stages accessibles aux étudiantes et étudiants. Ces propositions de stages seraient classées par entreprise et par bassin d'emploi.

1.1.2. LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI

1.1.2.1. ENCADRER LES CONTRATS PRÉCAIRES ET LIMITER LES ABUS

1.1.2.1.1. La précarité n'est pas une fatalité. Elle est le résultat de choix politiques, économiques et patronaux qui privilégient la flexibilité au détriment des droits des travailleurs. Notre responsabilité est d'y opposer un modèle de société fondé sur la sécurisation des parcours, l'égalité des droits et la dignité du travail.

1.1.2.1.2. Nous porterons une attention particulière aux temps partiels contraints. Très majoritairement occupés par des femmes, ils freinent leur émancipation économique. Nous devons veiller à en limiter l'usage abusif, notamment en faisant respecter, **hors dérogation conventionnelle**, la durée minimale de 24 heures hebdomadaires: dans le public et dans le privé, hors dérogation conventionnelle pour ce dernier. Le recours à ce type de contrats doit être limité et contrôlé. Nous devons garantir un droit prioritaire au passage à temps plein pour les salariés qui en font la demande.

1.1.2.1.3. Notre lutte contre l'usage abusif des contrats courts et des Contrats à durée déterminée (CDD) s'inscrit dans cette logique. Ainsi, les possibilités de déroger au Code du travail en termes de durée, renouvellement ou de motif doivent être limi-

tées et cadrées. Les moyens de contrôle doivent donc être renforcés, dans le privé comme dans le public. Tout emploi répondant à un besoin permanent dans le secteur privé comme dans les fonctions publiques, doit donner lieu à un emploi stable et correctement rémunéré.

1.1.2.1.4. Un dispositif de pénalité financière à l'embauche de contrats courts doit être généralisé. Il sera plus efficace que le dispositif partiel de bonus-malus de l'Assurance chômage mis en place dans sept secteurs d'activité seulement. Le montant de cette pénalité pourra être modulé en cas de formation certifiante réalisée dans le cadre du contrat court.

1.1.2.1.5. Nous revendiquons le versement obligatoire de l'indemnité de précarité pour toutes les formes de contrats précaires, y compris les contrats étudiants et saisonniers.

1.1.2.1.6. Dans de nombreux secteurs d'activité le recours systématique à l'intérim, aux contrats courts ou à la sous-traitance s'installe durablement comme mode de gestion de la main-d'œuvre. Ces pratiques fragilisent les collectifs de travail, nuisent à la santé des salariés et entretiennent un *turnover* élevé. Nous revendiquons une régulation plus stricte du recours aux contrats précaires, la limitation du nombre de renouvellements possibles et l'obligation pour les entreprises donneuses d'ordre d'assumer la responsabilité sociale de leurs sous-traitants. Nous encourageons et accompagnerons les équipes en vue d'accords ambitieux de fidélisation des salariés.

1.1.2.2. LA PRÉCARITÉ D'EMPLOI DES JEUNES N'EST PAS UNE FATALITÉ

1.1.2.2.1. Trait structurel du marché du travail en France, les jeunes de moins de 25 ans sont surreprésentés dans les contrats courts, l'intérim et les emplois saisonniers. Le taux de chômage n'a jamais été aussi élevé et le nombre de jeunes sans emploi, ni stage, ni formation explose, payant le prix fort d'un système qui les maintient durablement à la marge. Cette précarité structurelle compromet leur émancipation, leur santé, l'accès au logement et aux mobilités. Aggravée par les inégalités territoriales et sociales et un système d'aides trop complexe et limité, insuffisant et inadapté, la reproduction des inégalités de génération abîme la confiance des jeunes envers les institutions. La CFDT ne peut s'y résoudre. Nous revendiquons la mise en place d'une véritable politique publique ambitieuse des jeunes, à la hauteur de l'urgence sociale et démocratique.

1.1.2.2.2. Les conditions d'entrée sur le marché du travail et les premières expériences professionnelles marquent durablement les parcours. L'intégration dans un emploi stable et de qualité reste donc un enjeu majeur pour accéder à une autonomie durable. Les travaux menés autour de l'Assurance transition emploi devront intégrer cette dimension particulière. Par ailleurs, nous nous saisissons de tous les espaces de négociation pour engager la responsabilité des employeurs, privés comme publics, pour une meilleure prise en charge de cet enjeu. La CFDT revendique également le développement des embauches en CDI à l'issue des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation afin de sécuriser les débuts de carrière.

1.1.2.2.3. Le rôle des Missions locales dans l'accompagnement des jeunes en difficulté vers l'emploi doit être reconnu pleinement. La CFDT revendique une remise à niveau et un renforcement des moyens en fonction des besoins.

1.1.2.2.4. Face aux nombreux abus dans l'emploi de jeunes en service civique, la CFDT revendique que ces missions soient de véritables tremplins pour l'engagement et la formation des jeunes. La CFDT revendique le renforcement du suivi de la qualité et de la pertinence des missions pour garantir que le dispositif reste conforme à ses objectifs et ne serve pas à pourvoir des emplois permanents à moindre coût.

1.1.2.3. RENFORCER L'EMPLOI STATUTAIRE DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

1.1.2.3.1. Nous rappelons notre attachement à l'emploi titulaire et au statut général de la fonction publique. Consensuel et évolutif, il reste le garant de principes fondamentaux : la continuité du service fourni, l'adaptabilité, l'égalité et la neutralité qui interdisent toute discrimination, notamment dans le service rendu.

1.1.2.3.2. Nous revendiquons que le recours aux recrutements d'agents contractuels, en constante augmentation, ne se substitue pas à l'emploi statuaire et qu'il soit mieux encadré notamment concernant la qualification, la durée et l'objet du contrat, et la rémunération afin qu'il ne se substitue pas à l'emploi statuaire. Nous devons nous emparer des données correspondantes pour faire appliquer le respect des textes quels qu'ils soient les versants.

1.1.2.3.3. Nous revendiquons la création d'une inspection du travail pour les fonctions publiques.

1.1.2.3.4. Pour lutter contre la précarité de l'emploi des contractuel·les, nous revendiquons la sécurisation de leur parcours professionnel en facilitant les passerelles vers l'emploi titulaire et la reprise de toute leur ancienneté, et en prenant en compte leur expérience, qu'elle ait été acquise dans le secteur public ou privé.

1.1.2.3.5. Les crises démocratique et politique pèsent particulièrement sur les agents et le sens de leurs missions. Le rôle du syndicalisme est d'autant plus important pour défendre les agents, leurs droits et leur capacité d'agir au service de la société. Nous souhaitons être plus que jamais à leur côté pour parler travail, éthique et respect du statut. À ce titre, nous nous opposons à tout *spoils-system* c'est-à-dire au remplacement systématique des hautes et hauts fonctionnaires ou cadres administratifs et administratives à chaque alternance politique.

1.1.2.4. CONSOLIDER LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES SAISONNIERS

1.1.2.4.1. Les droits des travailleurs saisonniers restent trop souvent incomplets ou non respectés : absence de logement ou logements indignes, absence de protection sociale, conditions de travail dégradées, abus de contrats courts et d'heures supplémentaires (régulièrement non payées). La CFDT revendique le respect strict de ces droits et la mise en œuvre effective des dispositifs de contrôle et de sanction existants afin de garantir des conditions de travail et d'hébergement dignes.

1.1.2.4.2. Nous revendiquons la mise en place d'un socle social minimum en contrepartie de l'extrême flexibilité de leur situation, comprenant: l'application de la prime de précarité, la généralisation du contrat saisonnier avec priorité de réembauche d'une saison à l'autre et la mise en place d'une plateforme d'information et d'accès aux droits.

1.1.2.5. DÉFENDRE L'ÉGALITÉ DES DROITS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES IMMIGRÉS

1.1.2.5.1. Notre organisation se bat contre toutes les discriminations et contre toute forme de préférence nationale. Le travail doit être un levier d'intégration et d'émancipation. Les travailleurs immigrés sont sur-représentés dans les emplois précaires, les temps partiels subis et les métiers pénibles. Cette sur-représentation reflète des inégalités structurelles sur le marché du travail. Leurs parcours professionnels sont également moins linéaires, avec des freins persistants à l'évolution de carrière, quel que soit le niveau de diplôme, souvent liés à des discriminations directes ou systémiques. Nous avons la responsabilité de défendre l'égalité d'accès à un emploi de qualité pour tous et de lutter contre toute discrimination à leur égard **et de préserver leur sécurité au travail, notamment face à la barrière de la langue.** Nous devons également revendiquer l'accès à des cours de langue pour faciliter leur intégration professionnelle. Nous nous battons pour donner de la visibilité et de la fierté à tous les travailleurs, y compris de nationalité étrangère.

1.1.2.5.2. La reconnaissance et la valorisation des diplômes étrangers sont essentielles pour garantir l'égalité des droits, faciliter l'intégration professionnelle et prévenir les discriminations. Nous revendiquons la mise en place d'un parcours accompagné, transparent et équitable, pour **sécuriser la reconnaissance des qualifications étrangères.** Nous accompagnerons les équipes syndicales dans l'appropriation des outils et soutiendrons les travailleurs dans leurs démarches.

1.1.2.5.3. Le maintien du contrat de travail doit être garanti pendant les délais administratifs de renouvellement des titres de séjour.

1.1.2.6. SÉCURISER LE TRAVAIL INDÉPENDANT

1.1.2.6.1. Nous accompagnons les travailleurs dans leurs choix professionnels, y compris quand ils choisissent le statut d'indépendant et continuerons à les informer sur les conséquences de ce que signifie ce choix, notamment en matière d'accès aux droits.

1.1.2.6.2. Nous poursuivrons notre lutte contre la précarité de ces statuts et veillerons à ce que l'indépendance de ces travailleurs soit respectée. Nous réaffirmons donc notre **opposition à la création d'un statut intermédiaire** entre le salariat et l'indépendance.

1.1.2.6.3. Nous élaborerons avec les fédérations une **stratégie nationale de lutte contre la fausse indépendance** et l'abus du statut indépendant, incluant des mesures de requalification des travailleurs concernés. Les entreprises utilisatrices devront prouver qu'il n'y a pas de salariat déguisé.

1.1.2.6.4. Nous explorerons différentes solutions afin de permettre aux indépendantes et indépendants d'allier autonomie et protection sociale tout en évitant une concurrence déloyale entre le salariat et le travail indépendant.

1.1.3. DÉFENDRE UNE POLITIQUE PLUS AMBITIEUSE DE SAUVEGARDE DES EMPLOIS

1.1.3.1. De nombreuses sections d'entreprises du privé mais également du public sont confrontées à la gestion de situations complexes entraînées par des projets de réorganisation qui font trop rarement l'objet d'un dialogue social constructif en amont.

1.1.3.2. L'anticipation et l'information des élu-es lors d'un projet de restructuration sont fondamentales. En effet, les équipes syndicales sont trop souvent mises au pied du mur lors de l'annonce d'un projet de réduction des emplois, qu'il s'agisse d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), de Rupture conventionnelle collective (RCC) ou encore des nombreuses restructurations à « bas bruit » (ruptures conventionnelles individuelles, non reconduction des CDD et des intérimaires), et autres départs individuels non remplacés, notamment dans les **fonctions publiques administrations et établissements publics.**

1.1.3.3. Les réductions ou réorganisations de l'activité annoncées ont aussi des répercussions sur la sous-traitance, les Très petites entreprises et les Petites et moyennes entreprises (TPE/PME), et les travailleurs indépendants.

1.1.3.4. Les suppressions d'emploi **impactent affectent** les territoires de manière très différenciée, avec un risque majeur de renforcer encore les inégalités territoriales et la désertification déjà à l'œuvre dans certains bassins d'emploi.

1.1.3.5. Pour que ces restructurations soient réellement des plans de sauvegarde de l'emploi, nous revendiquons un **renforcement des droits des Comités sociaux et économiques (CSE)** **ainsi que des délégations syndicales** et nous demandons une phase exclusivement dédiée à l'étude des solutions. La négociation des mesures sociales de reclassement ne doit intervenir qu'après cette phase.

1.1.3.6. Nous exigerons de l'employeur d'opter pour le scénario de maintien de la compétitivité le plus favorable au maintien des emplois. Nous demandons le **renforcement des 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.

1.1.3.7. 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.** **Les aides publiques devront être remboursées en cas de délocalisation d'activité ou de suppression d'emplois non justifiée par des difficultés économiques avérées.**

1.1.3.8. 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 des effets** de la restructuration **pourrait devra** être exigé par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

1.1.3.9. Nous demandons la suspension des fermetures de site ou d'établissement tant que tous les efforts nécessaires pour rechercher un repreneur et effectuer une étude d'impact de la fermeture sur la sous-traitance et le bassin d'emploi n'ont pas été fournis (révision de la loi Florange).

1.1.3.10. Nous réclamons que les entreprises soient incitées à utiliser les procédures amiables et préventives pour limiter les défaillances d'entreprise, tout en prenant en compte les droits des salariés et de leurs représentants. **À ce titre, nous revendiquons que les salariés soient informés de la possibilité de reprise des activités d'une entreprise, notamment sous la forme de Société coopérative et participative (Scop), chaque fois que cela est possible.**

1.1.4. GARANTIR DES CONDITIONS DE LOGEMENT DIGNES AUX TRAVAILLEURS ET AUX TRAVAILLEUSES : UNE RESPONSABILITÉ DES EMPLOYEURS PUBLICS ET PRIVÉS

1.1.4.1. Le logement devient de plus en plus difficile d'accès pour les travailleurs et pèse de plus en plus lourd sur leur budget, en métropole comme en outre-mer. Il est essentiel que les employeurs publics et privés assument leurs responsabilités, **tant pour le logement social que pour l'hébergement d'urgence.**

1.1.4.2. Dans le secteur privé, la Participation de l'employeur à l'effort de construction (Peec) doit être **réallouée à toute entreprise de 20 salariés et plus, y compris pour le secteur agri-**

cole. De plus, les dispositifs doivent permettre un meilleur accompagnement au logement des jeunes.

1.1.4.3. Au sein des entreprises, nous devons **encourager les employeurs à verser la Participation supplémentaire de l'employeur à l'effort de construction**, afin de soutenir plus largement le logement des travailleurs, en particulier le logement social.

1.1.4.4. Les employeurs du secteur public doivent impulser de nouveaux outils au service du logement de leurs agents. Nous revendiquons la **création d'une structure du type d'Action logement**, en complément du rôle des Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) pour faire face à cet enjeu. **Le déploiement d'une garantie Visale, prise en charge par les employeurs publics, à destination des agents publics, continue également de constituer une priorité, afin de sécuriser leur accès au logement dans les zones tendues et de renforcer l'attractivité des métiers publics.**

1.1.4.5. Nous revendiquons l'**augmentation de l'indemnité de résidence** pour les agents **publics** dont les rémunérations sont les plus basses, une meilleure adaptation de cette indemnité aux réalités du marché immobilier **et aux conditions d'exercice des agents, notamment pour celles et ceux affectés sur plusieurs établissements ou contraints à une forte mobilité géographique.** Nous revendiquons également l'**extension du dispositif à de nouvelles communes** et un accès facilité aux logements sociaux.

1.1.4.6. Les entreprises publiques doivent, par le biais de leurs filières immobilières, s'impliquer davantage dans l'amélioration des politiques de logement de leurs agents, notamment en mobilisant plus fortement leur foncier ou leurs droits de réservation.

1.2. RENDRE LE TRAVAIL INCLUSIF ET PROTECTEUR

1.2.1. EN FINIR AVEC TOUTES LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

1.2.1.1. Le travail doit pouvoir représenter pour chacun et chacune un lieu sécurisé et sécurisant : aucun travailleur ni aucune travailleuse ne doit être stigmatisé du fait de son orientation sexuelle, de son sexe, de son identité de genre, de son état de santé, de son handicap, de son âge ou de son origine, réelle ou supposée, **ou tout autre critère de discrimination défini par la loi.** Nous revendiquons que ce principe soit respecté à toutes les étapes de la vie au travail, **en créant les conditions de maintien dans l'emploi**, du recrutement à la fin de carrière.

1.2.1.2. Les travailleurs peuvent subir simultanément plusieurs formes de discriminations, ce qui nécessite de développer une approche globale, sans pour autant assigner qui que ce soit à la somme de ses particularités. Afin de favoriser la construction de véritables politiques d'inclusion et une nouvelle dynamique nécessaire à la lutte contre **toutes** les discriminations, **nous**

accompagnerons les militantes et les militants dans la compréhension des enjeux liés à l'intersectionnalité, comme outil d'analyse utile pour construire l'action syndicale : **afin de promouvoir des politiques d'inclusion effectives, par la négociation d'accords collectifs.** L'intersectionnalité désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de discrimination qui s'entrecroisent, se recoupent et s'intensifient mutuellement.

1.2.1.3. La CFDT doit être plus visible dans son combat contre les discriminations en amplifiant ses actions et sa communication à destination du grand public, en particulier concernant le racisme au travail, le sexisme et les LGBTphobies. En ce sens, elle poursuivra notamment sa collaboration intersyndicale et développera l'action du groupe de coordination LGBTQIA+ à tous les niveaux de l'organisation et dans tous les territoires.

1.2.1.4. Le principe de prévention/réparation doit être mis en œuvre en priorité. Nous demandons une sensibilisation et une

formation préventive obligatoire **sur toutes les discriminations au travail** de l'ensemble des travailleurs, de l'encadrement et des dirigeantes et dirigeants des entreprises ou administrations. Cette action doit permettre de déconstruire les biais de représentation, les stéréotypes et les préjugés mais aussi de savoir accompagner les victimes. **Les entreprises et les administrations doivent mettre en place des plans d'action de prévention des discriminations, élaborés avec les représentantes et représentants des salarié-es et assortis d'indicateurs de suivi.**

1.2.1.5. Avoir des données genrées est nécessaire pour se rendre compte des inégalités professionnelles, construire un diagnostic partagé et proposer des réponses adaptées pour les éradiquer. Nous exigeons l'application **stricte de l'obligation légale sur la production systématique de données genrées dans les textes à venir mais aussi dans ceux dont l'application n'a pas été respectée.**

1.2.1.6. Nous revendiquons également le **déploiement plus systématique de tests de discrimination ou «testing»** au sein des entreprises et des administrations, comme outil de prévention mais également d'aide à la négociation d'accords d'égalité et de diversité.

1.2.1.7. La voie du dialogue social doit toujours être privilégiée : c'est la voie la plus efficace pour construire des avancées collectives et durables. Mais lorsque le dialogue est fermé ou ignoré, les équipes syndicales ont d'autres moyens d'action. Elles doivent mobiliser la voie judiciaire pour dénoncer, faire cesser et réparer les discriminations constatées. Grâce à sa récente modernisation, **l'action de groupe** s'avère être un outil juridique collectif et particulièrement dissuasif à privilégier pour faire face aux employeurs et employeuses qui manquent à leurs obligations. **Le levier médiatique est également un outil dissuasif à utiliser.**

1.2.1.8. Le racisme **au travail** n'est pas une opinion mais un délit. Ce principe s'applique bien évidemment au travail. Pour autant, le Code du travail reste muet sur son interdiction. Et il ne prévoit pas pour l'employeur d'obligation explicite de prévenir les actes racistes. Certes, il doit garantir la sécurité et la santé des travailleurs, ce qui inclut la prévention des discriminations et y mettre fin lorsqu'elles surviennent. Mais cela est insuffisant face à la recrudescence inquiétante des actes racistes au travail. C'est pourquoi **la CFDT revendique l'introduction de dispositions claires et visibles dans le Code du travail concernant l'interdiction des agissements racistes et propose d'imposer que soient mises en place des mesures de prévention et de sanction visibles et efficaces.**

1.2.1.9. Au 1^{er} janvier 2027, toute action en justice au soutien d'un adhérent ou d'une adhérente poursuivi ou sanctionné pour des **actes sexistes, LGBTphobes, xénophobes, racistes et antisémites** faits constitutifs de discrimination, de harcèlement, de violences, de menaces ou de propos haineux fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'origine, la nationalité, l'appartenance ou la non-appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation, une religion ou des convictions, reconnus par leur auteur-e ou dont la véracité des faits apparaît lors de la procédure **judiciaire**, ne pourra être prise en charge par la Cnas.

1.2.1.10. L'illettrisme **constitue** et l'illectronisme constituent aujourd'hui encore **un frein majeur des freins majeurs** à l'égalité des droits et à l'inclusion sociale et professionnelle. **Nous défendons une société où chacun peut s'épanouir dans son travail, sans honte, ni discrimination.** Nous revendiquons la négociation au sein des branches, des entreprises et des fonctions publiques de formations adaptées, accessibles et respectueuses de la dignité des travailleurs quel que soit leur statut. **Cette démarche doit s'accompagner de la formation de l'encadrement et des collectifs de travail afin d'adapter les pratiques professionnelles, de diversifier les modes de communication et de garantir des environnements de travail réellement inclusifs.**

1.2.1.11. En lien avec le Pacte du pouvoir de vivre, des initiatives permettant de lever les tabous liés à l'illettrisme et à l'illectronisme et de renforcer l'accompagnement des personnes concernées doivent être promues et favorisées.

1.2.2. BIEN VIVRE AU TRAVAIL

1.2.2.1. FAIRE DU TRAVAIL UN FACTEUR DE SANTÉ

1.2.2.1.1. Le travail est un facteur de santé et d'émancipation. Mais il peut aussi avoir des conséquences sur la santé physique et mentale **des pour tous les** travailleurs, en particulier jeunes et précaires. Des politiques et des pratiques doivent être renforcées pour mieux évaluer, prévenir et réduire les risques professionnels, améliorer les conditions de travail et son organisation. Les **impacts effets** du réchauffement climatique sur la santé et les conditions de travail doivent y être intégrés.

1.2.2.1.2. Nous revendiquons la **mise en place du dialogue professionnel en tant que moyen de prévention** dans les entreprises et les administrations, articulé avec le dialogue social. Pour réussir cette articulation, nous devons nous en saisir syndicalement, notamment par des pratiques de proximité. **C'est pourquoi nous revendiquons la mise en place des espaces de discussion du travail mentionnés dans la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.**

1.2.2.1.3. Nous **continuerons d'accompagner les** renforcerons l'accompagnement des équipes CFDT et rappellerons à l'employeur **ses obligations légales**, afin de garantir la mise en place du Document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) genré, **tenant donc compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe, et du Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact)**, dans toutes les entreprises et administrations, **pour aboutir à de réelles améliorations des conditions de travail.**

1.2.2.1.4. Pour répondre aux objectifs de prévention des risques professionnels, les acteurs institutionnels doivent également promouvoir une culture de prévention et en particulier, celle de la désinsertion professionnelle. Avec nos mandaté-es dans les services de santé au travail et nos élu-es dans les entreprises, nous renforcerons nos actions pour la mise en place et le bon fonctionnement de cellules de prévention de la désinsertion professionnelle, permettant d'accompagner le maintien en emploi des salarié-es victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

1.2.2.1.5. La médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agentes et des agents des fonctions publiques du fait de leur travail. Nous revendiquons **un renforcement des équipes pluridisciplinaires** et une meilleure articulation avec la médecine de ville pour qu'ils bénéficient d'un accès facilité à la médecine de prévention.

1.2.2.1.6. Nous revendiquons de faciliter les modalités d'absence des salariés pour tout examen de dépistage et prévention en matière de santé.

1.2.2.1.7. Nous devons aussi nous saisir de la question des nouveaux risques ayant des conséquences sur la santé au travail. En effet, l'utilisation de produits dangereux comme les composés per- et polyfluoroalkylés (PFAS), les pesticides, les nanomatériaux ou, sur un autre plan, les conséquences du réchauffement climatique, sont considérés comme des « risques émergents ». **Nous travaillerons avec des instituts spécialisés dans la recherche et la sécurité sanitaire** pour améliorer et mieux prendre en compte les connaissances scientifiques sur ces risques et mieux les identifier.

1.2.2.1.8. La Confédération coordonnera une démarche avec les structures fédératives concernées pour mieux repérer et agir sur les risques émergents dans les différents secteurs d'activité. L'objectif est de protéger à la fois l'environnement, la santé au travail et la santé publique. Enfin, nos mandats seront mobilisés pour développer une culture de prévention et de sécurité sur le sujet.

1.2.2.2. AMÉLIORER LA SANTÉ ET LA SITUATION DES FEMMES AU TRAVAIL

1.2.2.2.1. La santé et la situation des femmes au travail restent trop souvent invisibilisées. Pourtant, le corps féminin a des spécificités physiologiques et la CFTD estime qu'elles doivent être prises en compte. Nous revendiquons donc une **approche différenciée selon le genre qui intègre pleinement les réalités professionnelles et sociales vécues par les femmes**.

1.2.2.2.2. Cette approche doit s'appliquer à la prévention. Les différences d'exposition entre les femmes et les hommes, qui découlent d'une **organisation structurellement inégalitaire de la société**, doivent être reconnues. Les risques professionnels liés à l'usure psychique des femmes tout au long de leur carrière ne doivent plus être sous-évalués. Les Équipements de protection individuelle (EPI) mis à leur disposition doivent être adaptés à leur morphologie et ne plus être basés sur les références anthropométriques d'un « homme moyen ».

1.2.2.2.3. Les plans de prévention doivent prendre en compte **l'impact les effets** des violences sexistes et sexuelles au travail sur la santé des femmes. Nous formerons et sensibiliserons les militants CFTD, pour qu'ils puissent jouer un rôle central en matière de prévention.

1.2.2.2.4. Lorsque le lien avec le travail est avéré, nous exigeons que les pathologies spécifiquement féminines, comme le cancer du sein, soient reconnues comme maladies professionnelles. Nous poursuivrons les travaux déjà initiés en ce sens par le groupe de travail confédéral, en portant une attention parti-

culière aux difficultés croissantes rencontrées dans les fonctions publiques.

1.2.2.2.5. Enfin, les accords portant sur l'égalité professionnelle négociés et signés par la CFTD doivent intégrer des dispositifs d'accompagnement à la santé menstruelle, aux parcours de Procréation médicalement assistée (PMA), **aux fausses couches aux arrêts naturels de grossesse** et aux interruptions de grossesse, **notamment sous forme de congé**.

1.2.2.3. PRENDRE EN CHARGE LA QUESTION DE LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

1.2.2.3.1. 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.

1.2.2.3.2. Nous réaffirmons nos exigences en matière de prévention des risques psychosociaux notamment par la formation des managers et manageuses à la prévention des RPS, par la garantie d'une charge de travail réaliste, le respect du droit à la déconnexion, par la création **de mesures de prévention, établies en collaboration avec les organisations syndicales**, de dispositifs d'alerte et d'accompagnement des travailleurs en souffrance et par l'ajout d'un 10^e principe général de prévention sur l'écoute.

1.2.2.3.3. Trop de troubles psychosociaux liés au travail ne sont aujourd'hui pas dûment déclarés et comptabilisés en accidents du travail ou maladies professionnelles. Nous engagerons des actions de sensibilisation et de communication afin que le taux de déclaration reflète mieux la réalité du monde du travail.

1.2.2.3.4. L'accompagnement syndical joue un rôle **clé essentiel** dans la prévention des RPS et la limitation de leur **transformation en évolution vers des** Troubles psychosociaux (TPS). Il s'inscrit dans une démarche de Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) **qui vise à agir agissant** sur l'organisation du travail, les relations **de travail** professionnelles et les conditions d'exercice **professionnel** afin de renforcer **à la fois** santé, bien-être, **reconnaissance** et efficacité collective. Nous **nous engageons à intégrer-exigerons** l'intégration de la prévention de la santé mentale dans la formation initiale des secouristes du travail et **à promouvoir la promotion du déploiement de secouristes en santé mentale** sur le même modèle que les **secouristes en santé physique**, notamment par les dispositifs de Premiers secours en santé mentale (PSSM) déjà existants au sein des entreprises, des branches professionnelles et des administrations, en cohérence avec cette approche globale de la QVCT.

1.2.2.3.5. L'action syndicale en faveur de la prévention des risques psychosociaux implique 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 les prévenir et les réparer. **Les militants sont souvent en première ligne face à la souffrance au travail, sans toujours disposer des formations nécessaires à l'écoute et à l'orientation vers les dispositifs adaptés.**

1.2.2.4. MAINTENIR LA PRESSION POUR ASSURER LA RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ

1.2.2.4.1. Nous continuerons de défendre que la reconnaissance de la pénibilité reste un enjeu majeur de travail et de justice sociale pour les salariés et les agents qui sont confrontés à des métiers pénibles. L'usure professionnelle peut résulter de plusieurs contraintes liées aux conditions de travail et ne se résume pas toujours à un seul facteur. Elle s'accumule au fil du temps.

1.2.2.4.2. Dans les fonctions publiques, le dispositif des catégories actives ne reflète plus la réalité de la pénibilité des métiers. De nombreux agents exercent aujourd'hui des fonctions particulièrement exposées sans bénéficier d'aucune reconnaissance spécifique. La CFDT revendique la mise en place d'un dispositif de reconnaissance de la pénibilité dans les fonctions publiques à l'instar du Compte professionnel de prévention (C2P) existant pour le secteur privé.

1.2.2.4.3. Aujourd'hui, le C2P souffre d'une sous-déclaration : il est peu connu des travailleurs et n'est pas utilisé par les employeurs chroniques des employeurs et reste méconnu des travailleurs. La reconnaissance de la pénibilité ne doit donc pas saurait dépendre de la seule initiative des dernières entreprises, d'autant plus que celles-ci ne doivent pas pouvoir utiliser le C2P comme un outil de gestion des ressources humaines, mais comme un droit individuel garanti pour les salariés exposés. Cela passe par la mise en place de la création d'une cartographie nationale et interprofessionnelle des métiers particulièrement exposés à aux sept des dix facteurs de risques professionnels (gestes répétitifs, températures extrêmes, bruits, milieux hyperbares, vibration, ports de charges lourdes et postures pénibles). Néanmoins, les employeurs ne doivent pas s'exonérer de leurs obligations en matière de prévention de la pénibilité. Cette cartographie devra être actualisée régulièrement, sans dépendre de la déclaration des employeurs. Elle élargira les critères d'accès à la reconnaissance de la pénibilité afin de mieux prendre en compte la réalité des conditions de travail et les expositions effectives auxquelles sont confrontés les travailleurs.

1.2.2.4.4. Pour les facteurs « rythmes de travail non circadiens », « travail de nuit » et « travail en équipe alternante » qui ne sont pas cartographiés, nous revendiquons de conserver le dispositif de déclaration actuel qui apporte satisfaction, en complément du Duerp. La reconnaissance de la pénibilité devra intégrer les effets du changement climatique sur les conditions de travail, notamment pour les métiers exposés aux fortes chaleurs et aux risques environnementaux.

1.2.2.4.5. Concernant le « risque chimique », la Direction générale du travail (DGT) envisage une réforme. Nous participerons aux travaux pour peser et initier les évolutions nécessaires pour l'amélioration du suivi médical et la reconnaissance des maladies professionnelles et disposer de données fiables sur les expositions réelles dans les entreprises.

1.2.2.4.6. Enfin, la reconnaissance de l'exposition à des métiers pénibles des travailleurs intérimaires et en contrats courts reste à concrétiser. La CFDT agira également pour que les indépendantes et indépendants et les travailleurs de plateforme bénéficient de mesures de prévention renforcées, notamment pour

une meilleure évaluation et prévention des risques liés aux systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés. Une attention particulière sera également portée aux risques ergonomiques et psychosociaux qui peuvent entraîner des accidents du travail.

1.2.2.5 AMÉLIORER LA RÉPARATION, MIEUX ACCOMPAGNER LES VICTIMES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES

1.2.2.5.1. Si la prévention est l'enjeu principal en matière de santé et sécurité, l'accompagnement des victimes d'Accidents du travail et de maladies professionnelles (ATMP) et/ou de leurs ayants droit pour obtenir réparation doit être amélioré, notamment concernant les accidents et maladies graves et mortels. Nous outillerons nos équipes, en déployant des formations spécifiques et en les accompagnant dans la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel ATMP pour rendre ces droits effectifs. Les politiques de prévention doivent également intégrer les effets différés des expositions professionnelles sur la santé. La CFDT revendique un suivi post-professionnel renforcé, notamment pour les métiers pénibles et exposés.

1.2.2.5.2. Nous œuvrerons également pour améliorer la prise en charge des rentes pour les temps partiels, les ayants droit étrangers ainsi que les ayants droit en cas de reprise de vie commune.

1.2.2.6 AGIR CONCRÈTEMENT POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

1.2.2.6.1. Dans plusieurs situations, la poursuite de l'activité professionnelle joue un rôle dans le maintien et/ou l'amélioration de l'état de santé. En s'appuyant sur les données d'absence et de retour à l'emploi, nos équipes, avec l'aide de tous les acteurs de la santé au travail, doivent agir pour assurer le maintien dans l'emploi de ces personnes dont la santé est fragilisée.

1.2.2.6.2. Face à ces situations, il revient à l'employeur privé ou public de mobiliser tous les leviers pour proposer un travail adapté avec des aménagements matériels et un environnement de travail adéquats ainsi que des conditions de réalisations du travail (tâches, organisation du travail, relations sociales et management, etc.) appropriées. Les équipes CFDT veilleront à ce que tout soit mis en œuvre.

1.2.2.6.3. L'ensemble des acteurs de l'entreprise ou de l'administration devront être sensibilisés aux Maladies chroniques évolutives (MCE) et aux handicaps invisibles afin de faire émerger un travail plus inclusif pour ces travailleurs. Les équipes CFDT porteront le sujet dans les instances en étant outillées pour le faire.

1.2.2.6.4. Les travailleurs en activité partielle du fait de leur santé (temps partiel thérapeutique, invalidité partielle) ne peuvent pratiquement pas augmenter leur revenu durant toute leur carrière si leur situation de santé ne s'améliore pas. La CFDT revendiquera auprès des pouvoirs publics la remise en question du plafonnement de revenus pour ces travailleurs.

1.2.2.7. POUR UNE APPROCHE INCLUSIVE DU HANDICAP AU TRAVAIL

1.2.2.7.1. La CFDT revendique une égalité réelle et effective. Nous demandons qu'une **cartographie des droits des personnes en situation de handicap** soit établie, qui mette en évidence l'évolution de carrière, de poste ou encore l'accès à la formation et qui couvre toutes les formes de handicaps, même invisibles. Nous réaffirmons la nécessité de promouvoir une véritable culture inclusive auprès de tous les employeurs, en sensibilisant l'ensemble des salariés et des encadrants aux réalités du handicap. Cela passe notamment par des formations dédiées, la valorisation des bonnes pratiques, l'accompagnement et une communication interne inclusive et non stigmatisante. Cette démarche devra également associer les salariés et agents concernés afin de mieux prendre en compte leurs réalités professionnelles et d'améliorer l'accessibilité des postes ainsi que le suivi de carrière.

1.2.2.7.2. Nous accompagnerons nos équipes pour négocier des accords **collectifs d'entreprises** ambitieux et volontaristes, qui couvrent autant **la dimension individuelle** - pour adapter les rythmes de travail, le temps de travail, le poste de travail, l'accessibilité physique ou numérique - que **la dimension collective** dans le cadre de l'organisation du travail.

1.2.2.7.3. Du fait de la pyramide des âges, le seuil légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap devient de plus en plus facile à atteindre pour les employeurs. Nous revendiquons la réévaluation de ce seuil.

1.2.2.7.4. Dans les fonctions publiques, une politique plus volontariste doit être menée pour recruter et accompagner les agents en situation de handicap.

1.2.3. DONNER DU SENS AU TRAVAIL

1.2.3.1. AGIR SYNDICALEMENT POUR UN MANAGEMENT PORTEUR DE SENS

1.2.3.1.1. Le sens au travail comporte trois grandes dimensions : le sentiment d'utilité, l'adéquation entre son activité professionnelle, ses valeurs et son éthique personnelles ; ainsi que l'accomplissement de soi. Le collectif est un soutien très important et un élément structurant de la satisfaction et du bien-être au travail. Mais redonner du sens au travail, c'est aussi et surtout, avoir la possibilité de « faire du bon travail » et qu'il soit reconnu par sa hiérarchie. Pour qu'il soit porteur de sens, le **mode de management** doit lui-même évoluer.

1.2.3.1.2. La perte de sens au travail est largement alimentée par des décisions prises sans concertation ni implication des travailleurs, la complexité croissante des process internes, le management par les seuls chiffres ou algorithmique.

1.2.3.1.3. Ces types de Les organisations du travail fondées sur un management **directif** et sur le reporting exclusivement quantitatif sont contre-productifs et source de mal-être **pour les salariés et l'encadrement au travail**. Mais, quand ils existent, ils doivent être évités ou limités par des analyses qualitatives de

l'activité avec des indicateurs portant sur des résultats collectifs et non seulement individuels. Dans ce cadre, le manager **joue et le management qu'il exerce jouent** un rôle central dans l'animation et le maintien d'un collectif en bonne santé. Pour cela, il doit privilégier des organisations du travail reposant sur la coopération. **La généralisation du dialogue professionnel pourrait permettre cette coopération.**

1.2.3.1.4. Plusieurs pays ont lancé des programmes pour moderniser les organisations du travail dont le modèle repose sur deux principes clés : **la démocratie participative et l'organisation apprenante**. Celle-ci s'illustre par le développement en continu des capacités d'apprentissage, en particulier l'autonomie et la participation aux décisions. **Nous proposons de promouvoir ces modèles** qui **ont un impact favorable sur contribuent favorablement** à la qualité de l'emploi et du travail et sont sources d'émancipation.

1.2.3.1.5. Cela passe par la formation - initiale et continue - des dirigeants et encadrantes et encadrants eux-mêmes ; mais aussi par le dialogue social qui doit permettre aux représentants du personnel de poser des revendications sur la politique managériale de l'entreprise. C'est pourquoi **nos équipes militantes doivent être outillées pour intervenir efficacement sur ce sujet et utiliser les négociations, quels que soient leurs thèmes, ainsi que les informations consultations, comme autant d'occasions d'impulser ces changements.**

1.2.3.1.6. La diversité générationnelle est une richesse encore trop peu reconnue. Nous revendiquons **la mise en place de dispositifs de dialogue intergénérationnel dans les entreprises et les administrations** pour favoriser la transmission des savoirs, le tutorat, le **mentorat** et le travail collectif.

1.2.3.2. MIEUX ARTICULER LES TEMPS DE LA VIE

1.2.3.2.1. Nous nous opposerons à toute velléité d'augmentation de la durée légale du travail. C'est avant tout l'articulation et l'aménagement des temps qui doivent permettre aux travailleurs de mener de front vie personnelle et vie professionnelle.

1.2.3.2.2. La CFDT continue de porter la mise en place du Compte épargne-temps universel (Cetu), une mesure qui permet aux travailleurs d'équilibrer leurs temps de vie tout au long de leur carrière professionnelle. **Nous nous saisisons de toutes les opportunités pour le rendre opérationnel.**

1.2.3.2.3. L'organisation du temps de travail peut également s'aménager à la journée, à la semaine, au mois ou à l'année. En tout état de cause, elle ne peut se résumer à la mise en place systématique de la semaine en 4 jours, sans prise en compte des besoins et réalités de chacun. Le risque d'intensification du travail et les conséquences sur la santé doivent également être identifiés et pris en compte dans les discussions et accords collectifs sur ce sujet.

1.2.3.2.4. Face aux nouvelles aspirations et attentes des travailleurs et à la nécessité de s'adapter à la réalité du travail et aux nouvelles contraintes (logement éloigné, trajets domicile-travail, aide, etc.), nous revendiquons la **création d'une**

nouvelle pratique, appelée droit d'option. Celui-ci leur permettrait d'effectuer des choix réversibles pour adapter l'organisation de leur temps de travail à la journée ou à la semaine, pour une période renouvelable, semestrielle ou annuelle, **sans pénaliser la carrière.**

1.2.3.2.5. C'est par le dialogue social et au plus près de la réalité du travail que ce droit d'option et ses modalités de mise en œuvre devront être intégrés dans un accord traitant du temps et/ou de l'organisation du travail. Nous outillerons nos équipes syndicales pour sa mise en œuvre dans les entreprises et administrations.

1.2.3.2.6. Il sera proposé d'instaurer une demi-journée citoyenne mensuelle, financée par les employeurs, permettant de se former, s'informer, échanger avec les responsables publics et contribuer à des propositions d'intérêt général.

1.2.3.3. ÉLARGIR LES DROITS POUR SOUTENIR LES AIDANTES ET AIDANTS, ET LES PARENTS

1.2.3.3.1. L'enjeu d'une meilleure articulation des temps apparaît d'autant plus essentiel que de nombreux travailleurs deviennent aujourd'hui proches aidantes et proches aidants. Et ce sont surtout les femmes qui sont concernées. Cette situation n'est pas sans effet **sur les études des jeunes**, sur la santé des salariés, **et des agents et des retraité-es. Elle n'est pas non plus sans effet sur le déroulé de carrière.** Cela doit être pris en compte et accompagné **en s'appuyant sur trois piliers: la flexibilité organisationnelle, la neutralité de carrière et la valorisation des compétences acquises.**

1.2.3.3.2. Les négociations sur l'équilibre des temps de vie personnelle et professionnelle, sur l'organisation du travail, la qualité de vie et l'amélioration des conditions de travail, la gestion des emplois, **des mobilités** et des parcours professionnels, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'insertion des travailleurs handicapés ou encore celle sur les congés solidaires sont autant de leviers que nous avons à notre disposition pour améliorer les droits des aidants.

1.2.3.3.3. Pour autant, nous revendiquons une négociation spécifique, comme le permet la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, pour que le sujet de la proche aide soit mieux pris en compte.

1.2.3.3.4. Cette négociation **pourra-devra notamment améliorer le congé proche aidant.** En effet, nous revendiquons un congé qui prend, de préférence, l'aspect d'une réduction du temps de travail, avec un temps partiel et des cotisations sociales payées à 100% par l'employeur. Cet aménagement **pourrait** être à durée indéterminée et négocié au niveau de la branche ou de l'entreprise et dans les fonctions publiques. L'objectif est de pouvoir rester en poste, d'améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, **et l'égalité entre les femmes et les hommes, la valorisation des compétences professionnelles acquises dans le cadre de l'aide et n'avoir aucune conséquence sur l'évolution et la fin de carrière.**

1.2.3.3.5. Tout salarié ou agent public ayant la qualité de proche aidant bénéficie, à sa demande, d'un accès prioritaire au télé-

travail et à des horaires individualisés, sans que cela puisse lui être refusé sauf motif impérieux de service dûment justifié par l'employeur.

1.2.3.3.6. Concernant l'enjeu d'articulation des temps de vie toujours, la parentalité relève d'une même exigence de soutien et de nouveaux droits. Chaque parent doit être libre de vivre sa parentalité sans jugement ni culpabilité, et bénéficier d'un accompagnement adapté et le plus tôt possible. Nous proposons ainsi que la durée du congé paternité - rebaptisé « congé d'accueil de l'enfant » - soit portée à deux mois au total, dont 28 jours obligatoires avec la moitié à prendre dès l'arrivée de l'enfant. Ce congé d'accueil de l'enfant pourra s'articuler avec un congé parental ou congé de naissance ultérieur. L'ensemble de ces droits doit s'appliquer à tous les travailleurs y compris en situation de recherche d'emploi. Les entreprises et les administrations ont un devoir d'information et de non-discrimination des salariés qui y recourent.

1.2.3.3.7. Nous proposons également la création d'un **congé d'accompagnement éducatif** de trois mois, mobilisable entre les 3 et 18 ans de l'enfant, sous forme de périodes fractionnées de jours de congé **dans le secteur privé comme dans le secteur public.** Ce dispositif permettrait aux parents de se consacrer pleinement à leur enfant lors de périodes clés de son développement, **sans compromettre leur parcours professionnel.**

1.2.3.3.8. L'effectivité des congés parentaux suppose de déconstruire les biais genrés et les pratiques favorisant le présentisme. Ces congés doivent être mieux rémunérés et équitablement partagés entre les deux parents. Prendre en compte l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale est essentiel, non seulement pour les parents, mais aussi pour améliorer la progression professionnelle des mères.

1.2.3.3.9. Les collectivités territoriales doivent, dans le cadre du Service public de la petite enfance (SPPE), proposer des modes d'accueil accessibles et adaptés: horaires atypiques, accueil d'enfants porteurs de handicap ou atteints de maladies chroniques, crèches à vocation d'insertion, haltes-garderies, etc. **Cet objectif ne pourra être atteint sans un renforcement significatif du service public de la petite enfance, aujourd'hui fragilisé par un manque structurel de personnel et de moyens. En conséquence, nous exigeons un plan d'investissement et d'attractivité à la hauteur des besoins, garantissant des conditions d'accueil de qualité et des conditions de travail dignes pour les professionnel-les du secteur.**

1.2.3.3.10. Les entreprises ont également un rôle essentiel à jouer dans le développement de structures d'accueil adaptées, afin de répondre aux besoins variés des familles, mais aussi dans la qualité de l'emploi qui pèse sur la disponibilité parentale. **Cela peut se faire par la création de crèches d'entreprise ou interentreprises ou par la réservation de berceaux.**

1.2.3.3.11. Afin d'identifier les aménagements nécessaires en matière d'organisation du travail, il serait nécessaire que les employeurs **doivent-recenser recensent** et **évaluer évaluent** les besoins des travailleurs en matière de parentalité, en lien avec les bassins de vie. Ces informations devraient être intégrées, pour le secteur privé, à la Base de données économiques, sociales et

environnementales (BDESE) et, pour le secteur public, à la Base de données sociales (BDS), afin d'identifier les aménagements nécessaires en matière d'organisation du travail notamment.

1.2.3.3.12. La reprise d'un poste après un congé peut nécessiter des contacts préalables avec l'employeur privé ou public ou des accompagnements spécifiques dont l'efficacité a été démontrée par des expérimentations. Les négociations au sein des entreprises et les discussions au sein des instances territoriales pour l'emploi doivent inclure ces dimensions afin de garantir un cadre favorable à la parentalité.

1.2.3.3.13. La CFDT revendique que le temps consacré à l'allaitement sur le lieu de travail soit reconnu comme du temps de travail effectif.

1.2.3.3.14. La CFDT agira aussi pour la **généralisation des journées rémunérées pour enfants mineurs et à charge lorsqu'ils sont malades**.

1.2.3.4. ENCADRER LES PRATIQUES DE TÉLÉTRAVAIL ET DE FLEX-OFFICE

1.2.3.4.1. 1.2.3.4.5. À l'heure où un recul de certains employeurs s'opère vis-à-vis du télétravail, nous revendiquons le maintien de cette modalité d'organisation du travail, dans la mesure où elle représente une avancée sociale pour les travailleurs, contribue à la conciliation des temps de vie, renforce l'attractivité et la productivité et a qui y ont droit et un impact écologique favorable. À ce titre, **le télétravail doit être davantage articulé avec les enjeux de mobilité, de décarbonation des organisations et de transition écologique juste**.

1.2.3.4.2. Le télétravail doit être négocié au plus près de la réalité du travail de chaque entreprise, administration ou établissement public. Les représentants du personnel contribuent à la **définition des critères d'éligibilité en privilégiant l'approche par activités et non par métiers télétravaillables**, afin d'élargir l'accès au télétravail à des personnels qui pourraient en être exclus *a priori*.

1.2.3.4.3. Nous proposons que les travailleurs soient associés à la négociation, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation du télétravail tant par le biais d'échanges de proximité que par le dialogue professionnel.

1.2.3.4.4. Nous resterons attentifs à l'impact aux effets du télétravail sur les conditions de travail, d'emploi et d'articulation des temps avec une vigilance accrue sur les parcours des femmes. Afin de préserver les collectifs de travail, le télétravail ne peut se réfléchir sans une réflexion plus globale sur l'organisation du travail.

1.2.3.4.5. Nous réaffirmons la plus grande prudence vis-à-vis du télétravail à 100 %, compte tenu des risques d'isolement et de détérioration des collectifs de travail qu'il peut engendrer. Les télétravailleurs et télétravailleuses à 100 % doivent par conséquent faire l'objet d'une attention particulière de la part des employeurs, qui doit être formalisée dans un échange tracé (entretien annuel par exemple ou lors de l'entretien professionnel obligatoire) avec les intéressés.

1.2.3.4.6. Enfin, nous lutterons contre les stratégies de licenciement silencieux de certains employeurs, qui mettent en place des mesures socialement impopulaires, en particulier en réduisant le nombre de jours de télétravail, afin de s'assurer d'avoir un nombre suffisant de démissions ou de candidates et candidats dans le cadre de plans de départs volontaires.

1.2.3.4.7. Nous porterons une attention particulière à un **accueil des stagiaires, alternantes et alternants et primo-embauchés, qui garantisse des temps collectifs réguliers pour maintenir le lien social, favoriser l'apprentissage et l'intégration professionnelle**. Cette attention ne doit pas pour autant prendre la forme du présentiel imposé pour ces travailleurs.

1.2.3.4.8. Le *flex-office* ne doit pas être un outil d'économie pour les entreprises, en réduisant la surface et le nombre de bureaux, au détriment de la qualité de vie au travail.

1.2.3.4.9. Dans les situations de *flex-office* où le nombre de postes de travail est inférieur au nombre de travailleurs, les équipes militantes doivent s'assurer que le double volontariat reste la condition *sine qua non* de mise en œuvre du télétravail.

1.2.3.4.10. Concrètement, il n'est pas acceptable que des conditions de travail dégradées en présentiel imposent, de fait, le distanciel. Par ailleurs, au-delà de l'info-consultation obligatoire du CSE, la CFDT revendique une négociation préalable à la mise en place du *flex-office*, dans la mesure où celui-ci s'accompagne systématiquement d'une organisation hybride.

1.2.3.4.11. Le dialogue professionnel pourra utilement être mobilisé en amont, durant une phase d'expérimentation et en suivi au long cours afin de vérifier que les conditions de mise en œuvre du *flex-office* restent adaptées à la réalité et aux besoins des travailleurs.

1.2.3.5. AGIR POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

1.2.3.5.1. Traiter de la qualité de vie au travail dans les fonctions publiques est une exigence. C'est une demande très forte des agents. Le manque en la matière conduit d'une part à un déficit d'attractivité du public et d'autre part à une augmentation des atteintes à la santé. Ces dernières génèrent des absences déséquilibrant l'organisation des collectifs de travail et renforçant l'intensification du travail. Ce n'est pas par des voies punitives injustes (*jour de carence, indemnité à 90 %, etc.*) que la question des absences doit être traitée mais par la prise en compte des conditions de travail et des conditions d'exercice. Nous revendiquons, à ce titre, la tenue d'une **négociation sur la qualité de vie et les conditions de travail dans les fonctions publiques**.

1.2.3.5.2. Dans les fonctions publiques, les suppressions de postes, les mutualisations, les externalisations et les transferts de compétences provoquent des réorganisations de services qui impactent la vie au travail et le parcours professionnel des agents. Nous revendiquons que ces situations soient anticipées pour leur permettre d'être accompagnés dans leur éventuelle mobilité professionnelle (reconversion, acquisition de compé-

tences, etc.) et pour que soit effectuée une évaluation des conséquences de ces réorganisations sur les conditions de travail et sur la qualité du service rendu.

1.2.3.5.3. Nous demandons également le respect du droit à la déconnexion dans tous les versants de la fonction publique.

1.2.3.5.4. Nous revendiquons **l'accompagnement des cadres, notamment avec des plans de formation**, pour en finir avec la verticalité du management, fortement présente dans les fonctions publiques et pour leur permettre de mieux répondre aux enjeux de QVCT.

1.2.3.5.5. De trop nombreux ~~agents ou contractuels~~ **personnels** des services publics sont confrontés à des violences dans leurs interactions avec les usagères et les usagers. **Nous agissons Pour renforcer la qualité des accueils et les moyens disponibles pour les prévenir les violences et protéger les professionnels, nous agissons en rappelant d'abord à l'employeur ses responsabilités en matière de prévention, de protection et de formation sur les risques professionnels.**

1.2.3.6. FAVORISER LE POUVOIR D'AGIR PAR LE DIALOGUE PROFESSIONNEL

1.2.3.6.1. Nous réaffirmons que le dialogue professionnel doit permettre aux travailleurs de s'exprimer directement et d'agir sur l'organisation et le contenu de leur travail, dans les entreprises ou dans les administrations.

1.2.3.6.2. Il peut être mis en place selon différentes modalités mais n'est pertinent et productif que s'il est reconnu et inscrit dans un cadre formel, et ce, dans le respect du dialogue social. Il ne peut se limiter aux échanges informels entre travailleurs et la liberté d'expression doit être garantie, avec ou sans manager, selon le contexte et les sujets.

1.2.3.6.3. Le dialogue social doit pouvoir s'appuyer sur un dialogue professionnel riche, au plus près du travail, dans le cadre duquel salariés et agents sont sollicités directement en tant qu'expertes et experts. **Ce dialogue professionnel doit permettre aux travailleurs de discuter collectivement du travail réel, de ses difficultés et des moyens de l'améliorer.** Pour cela, sa mise en place doit être intégrée lors de la négociation d'accords sur la QVCT.

1.3. AGIR SUR LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

1.3.1. UNE ASSURANCE TRANSITION-EMPLOI POUR S'ÉMANCIPER

1.3.1.1. Depuis 2022, nous construisons, étape par étape, l'Assurance transition-emploi (ATE), un socle commun de droits universels pour réussir une période de transition ou de reconversion professionnelle. Ces droits attachés à la personne, qu'elle soit salariée, agente, indépendante ou en recherche d'emploi, rassemblés dans un compte personnel, incluent une sécurisation financière, un temps dédié à la transition, un statut protecteur et un accompagnement personnalisé et renforcé. **Cette sécurité des parcours doit permettre à chacun et chacune de pouvoir envisager des transitions professionnelles.**

1.3.1.2. Même si nous devons nous appuyer sur les avancées obtenues dans le cadre de l'ANI en faveur des transitions et reconversions professionnelles de 2025, il nous faut aller plus loin et obtenir la création d'un **droit personnel à la reconversion** pour chacun et chacune, mobilisable au moins une fois dans sa vie professionnelle, **et ce, quel que soit le cadre de l'emploi d'origine et celui visé, à savoir public ou privé.**

1.3.1.3. Parler d'ATE pour les jeunes, c'est **affirmer parler d'égalité des chances et leur donner les moyens de s'émanciper garantir les conditions de leur émancipation.** Nous revendiquons la création d'un **capital de formation différé** pour les jeunes de 16 à 30 ans, financé par l'État et disponible sous conditions de ressources. **Ouvvert dès 16 ans, ce capital, disponible dès 16 ans pour tous et toutes, pourrait être utilisé constituerait un droit individuel mobilisable pour reprendre des études, réaliser effectuer des stages ou éviter la précarité lors d'une sécuriser les périodes de transition. Ce dispositif garantirait à chaque jeune un droit effectif à la seconde chance et sécuriserait l'entrée dans**

la vie active. Des travaux seront engagés en ce sens **durant la prochaine mandature.**

1.3.1.4. L'ATE suppose un accompagnement global, universel et respectueux des personnes, sans stigmatisation ni injonction, contrairement à la logique de la loi « plein emploi » de 2023, qui conditionne le Revenu de solidarité active (RSA) à des heures d'activité.

1.3.1.5. Par ailleurs, l'investissement dans le développement des compétences doit être mieux reconnu. Le passeport de compétences accompagne la trajectoire professionnelle en assurant dans le cadre de l'ATE la traçabilité et la valorisation des savoirs et compétences acquis. Il permet à chacun de mieux faire reconnaître et développer ses capacités.

1.3.1.6. Les certifications devront **être davantage articulées pour** intégrer rapidement les compétences requises par les transitions écologique et numérique. Nous défendrons une politique révisée d'accès à la formation et à la certification pour parer à l'obsolescence **plus-rapide** des compétences.

1.3.1.7. Nous revendiquons l'indexation des montants annuels du Compte personnel de formation (CPF) afin de garantir leur maintien en valeur réelle. Pour les fonctions publiques, nous demandons la réévaluation du taux de conversion de l'heure en euros. Le CPF des agentes et des agents doit toutefois rester libellé en crédit d'heures.

1.3.1.8. Le bilan de compétences est un accompagnement majeur pour préciser la solidité du projet professionnel. Nous revendiquons la consolidation de ce droit et la poursuite de son financement par l'employeur ou le CPF.

1.3.1.9. Nous revendiquons que les agents des fonctions publiques bénéficient des mêmes droits effectifs à la reconversion professionnelle sécurisée que les salariés du secteur privé.

1.3.2. FAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE UN OBJET DE DIALOGUE SOCIAL

1.3.2.1. La formation professionnelle est un outil décisif d'émancipation individuelle, de sécurisation des parcours et de performance collective. Elle doit être conçue comme un investissement stratégique, partagée entre les travailleurs et les travailleuses, quel que soit leur statut, privé et public. La négociation et le dialogue social à tous les niveaux doivent être privilégiés pour construire des dispositifs.

1.3.2.2. Nous revendiquons la reconnaissance de la formation professionnelle comme un sujet permanent du dialogue social, intégré aux négociations sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Pour ce faire, **le rôle des représentantes et représentants du personnel dans le suivi des plans de développement des compétences doit être renforcé.**

1.3.2.3. Nous revendiquons **le renforcement la prise en compte de l'avis du CSE et des comités sociaux des fonctions publiques pour les questions relatives à la stratégie de formation professionnelle** relevant des obligations de l'employeur ou l'employeuse.

1.3.3. SÉCURISER LE PARCOURS DES APPRENTI-ES

1.3.3.1. Nous demandons la mise en œuvre généralisée par les Centres de formation des apprentis (CFA) d'un système d'évaluation en cours de formation par blocs de compétences, afin de mieux reconnaître les acquis de l'expérience en entreprise et de permettre aux apprenti-es une validation progressive de leur diplôme ou de leur titre.

1.3.3.2. Ce système permettra de faciliter les passerelles entre certifications - notamment en cas de nouvelle orientation en cours de cursus - ainsi que la poursuite ou la reprise ultérieure du cursus de formation en cas d'accident de parcours.

1.3.4. DONNER AUX TRAVAILLEURS ET AUX TRAVAILLEUSES LES MOYENS D'AGIR POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE AU TRAVAIL

1.3.4.1. Les dégradations environnementales et le dépassement des limites planétaires constituent une menace vitale pour l'humanité. À chaque alternative à un produit nocif pour la planète, à chaque process de fabrication ajusté pour réduire la consommation d'énergie ou à chaque technologie de décarbonation, le travail se transforme. Pour être efficaces, ces changements doivent être conçus et mis en œuvre avec et par les travailleurs, en mobilisant notamment le dialogue professionnel. Plutôt que subir, ils doivent pouvoir agir.

1.3.4.2. 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), **sur un diagnostic Biodiversité (état des lieux des impacts des activités sur les écosystèmes et analyse des dépendances de l'entreprise)** 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). **Ces négociations doivent également permettre d'anticiper les transformations du travail et leurs conséquences sur les métiers, les compétences et les conditions de travail.**

1.3.4.3. **Les accords de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et les accords sur le Gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPPMM) doivent intégrer les transformations liées à la transition écologique.** *A minima*, les entreprises doivent établir une cartographie des métiers en décroissance, en tension ou en transformation, en lien avec leur Beges. **Dans les fonctions publiques, ce sont les lignes directrices de gestion, soumises à avis des instances paritaires, qui devront également intégrer les transformations nécessaires liées à la transition écologique et numérique.**

1.3.4.4. **Les plans de formation doivent être renforcés et ciblés** sur les métiers qui accélèrent la transition écologique afin de garantir l'employabilité de tous les travailleurs.

1.3.4.5. Les élu-es des CSE et comités sociaux des fonctions publiques doivent exiger de pouvoir **évaluer les conséquences environnementales des projets de transformation** sur lesquels ils sont consultés, y compris lorsqu'un PSE est engagé.

1.3.4.6. L'épargne salariale constitue un outil au service de la transition écologique juste : en négociant un accord d'épargne salariale, les militantes et les militants peuvent et doivent exiger des fonds environnementalement et socialement responsables. **Nous revendiquons, qu'au-delà d'un fonds à faibles risques, que les fonds proposés soient des fonds socialement et environnementalement responsables**, notamment ceux labellisés par le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES).

1.3.4.7. Nous continuerons de revendiquer **l'obligation du reporting de durabilité** dans toutes les entreprises de plus de 500 salariés. Les administrateurs et administratrices salariés et représentants du personnel doivent être associés à son élaboration et à son suivi. Nous continuerons également de revendiquer **l'extension du devoir de vigilance** à un plus grand nombre d'entreprises, pour les responsabiliser sur leurs impacts environnementaux et sociaux dans toute leur chaîne de valeur, en associant les représentants du personnel.

1.3.4.8. Dans l'ensemble des marchés publics, il est important de s'assurer que les procédures d'attribution intègrent des clauses sociales et environnementales. Nous agissons pour améliorer les pratiques entre les donneurs d'ordre, les fournisseurs et sous-traitants, et mettre en place un suivi pour assurer le respect de ces clauses.

1.3.4.9. Le réchauffement climatique **et avec** la recrudescence des aléas météorologiques qui en découle, **et la dégradation environnementale du cadre de vie** (pollutions : air, eau, sol, ondes, bruit, etc.), peuvent avoir des conséquences importantes sur la vie **et sur la santé** des travailleurs. À ce titre, nous revendiquons de nouveaux droits, **dans le cadre d'un dialogue social de proximité**, tels qu'une absence autorisée **ou encore une adaptation des horaires**, inscrits dans le Code du travail et dans le Code de la fonction publique pour aider les travailleurs à faire face à ces difficultés.

1.3.5. ENCADRER LE DÉPLOIEMENT DU NUMÉRIQUE ET DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

1.3.5.1. Beaucoup d'incertitudes entourent la généralisation des déploiements des technologies numériques et des Systèmes d'intelligence artificielle (SIA) dans la société et le monde du travail aujourd'hui. Ces outils peuvent avoir des avantages mais aussi accroître les risques pour les travailleurs, **et l'environnement et la propriété intellectuelle**. Ni technophobe ni technophile, nous adoptons une position « techno-lucide » sur le déploiement des systèmes d'IA. **Cette technologie peut représenter une opportunité d'amélioration des conditions de travail, d'efficacité et de qualité du service rendu, à condition qu'elle reste un outil au service de l'humain. L'IA ne doit en aucun cas conduire à une déshumanisation du travail, à une perte de sens des métiers ou à une dégradation de l'emploi.**

1.3.5.2. La CFDT réaffirme que toute transformation technologique ou organisationnelle ayant un impact sur les conditions de travail, la charge de travail, les compétences ou l'autonomie professionnelle doit faire l'objet d'un dialogue social dans le cadre des informations consultations obligatoires récurrentes et ponctuelles et d'un dialogue professionnel associant les travailleurs concernés. La CFDT le revendique : l'organisation du travail doit être un thème de négociation à part entière que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé. Ces accords doivent impérativement intégrer des clauses de revoyure s'appuyant sur des indicateurs destinés à mesurer les effets réels des transformations sur le travail et la santé.

1.3.5.3. Afin d'anticiper, d'encadrer et d'accompagner les transformations liées au numérique et aux SIA dans les entreprises et les administrations, il est essentiel d'inscrire ces enjeux dans

le dialogue social et de faire de ces choix technologiques de véritables choix démocratiques au travail qui doivent prendre en compte les enjeux sociaux, économiques, environnementaux et territoriaux.

1.3.5.4. Aux côtés de la Confédération européenne des syndicats, nous revendiquons **une directive européenne sur l'utilisation des systèmes algorithmiques au travail garantissant transparence, traçabilité, contrôle humain et recours effectif.**

1.3.5.5. Nous appelons également à négocier **un accord national interprofessionnel national sur le numérique et les systèmes d'IA au travail**, ainsi qu'à sa déclinaison dans les branches, les entreprises et administrations.

1.3.5.6. Pour anticiper les transformations des métiers **et protéger les emplois** avec le déploiement de SIA et d'outils numériques, nous revendiquons **la négociation d'accords de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et de GPEC** dans les entreprises et les branches. Il faut aussi mobiliser les observatoires de branche sur le sujet. **Afin de sécuriser les emplois et/ou le maintien dans l'emploi, il est nécessaire que ces mêmes observatoires de branche définissent les métiers en danger ou transformés par l'utilisation de l'IA.**

1.3.5.7. 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 agents**, quel que soit leur métier ou niveau. Un diagnostic des compétences numériques doit être instauré en **privilégiant l'obtention du socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA numérique. Des plans de développement des compétences**, intégrant l'usage des outils numériques, doivent être mobilisés pour tous les salariés et les agents.

1.3.5.8. Nous demandons aux entreprises **et administrations** qui utilisent **des outils intégrant de l'IA et/ou des systèmes d'IA de s'engager dans une démarche de choix de sobriété numérique** visant à limiter la consommation d'énergie et d'eau et **de rendre compte publiquement de l'empreinte environnementale numérique de leur SIA** selon des critères de transparence obligatoires, d'appliquer des normes de durabilité et de veiller à ce que l'adoption des SIA ne compromette pas ou n'annule pas les politiques climatiques existantes.

1.4. RENFORCER LES CONDITIONS SYNDICALES DE LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL

1.4.1. CONSTRUIRE LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL GRÂCE À L'ACTION SYNDICALE

1.4.1.1. AGIR PAR NOS PRATIQUES SYNDICALES POUR FAIRE VIVRE LE DIALOGUE SOCIAL

1.4.1.1.1. Les études sur les effets des ordonnances travail de 2017 démontrent que la qualité du dialogue social s'est fortement dégradée car les moyens, et notamment ceux alloués à la

capacité d'agir syndicalement en proximité, ont diminué. À ce titre, les propositions de la résolution du Congrès de Lyon sont évidemment toujours d'actualité et nous continuerons de les porter.

1.4.1.1.2. Cette situation pénalisante nous oblige à nous réinventer **pour**. Nous devons continuer **à défendre de construire avec les intérêts des** travailleurs et **des les** travailleuses, **à négocier**

la défense de leurs intérêts, la négociation de nouveaux droits et à aller à leur rencontre là où ils sont, dans les entreprises, les administrations et dans les territoires. Nous devons mettre en œuvre un syndicalisme utile et être en mesure d'agir. Pour cela, nos pratiques syndicales sont indispensables : créer le rapport de force en ayant un lien fort de proximité avec les travailleurs, en ayant un nombre d'adhérentes et d'adhérents élevé et une capacité à être force de proposition dans les entreprises, les administrations et dans les territoires.

1.4.1.2. RENFORCER LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES ET NOTRE REPRÉSENTATIVITÉ

1.4.1.2.1. Fort de nos ambitions pour la défense des travailleurs, nous aspirons à peser toujours plus dans le débat public, dans le paritarisme au niveau national, sur les territoires, dans les branches professionnelles ainsi que dans les entreprises et les administrations. Renforcer notre présence syndicale partout, c'est permettre à toujours plus de travailleurs d'être défendus et représentés, d'être acteurs et faire vivre une démocratie sociale plus juste.

1.4.1.2.2. Les travailleurs, quelle que soit la taille de leur entreprise ou administration, sont légitimes à être représentés et organisés collectivement. La CFDT est l'organisation qu'ils doivent identifier pour répondre à cet enjeu. Pour ce faire, il est indispensable que les syndicats construisent une stratégie alliant **communication**, politique revendicative, enjeux de représentativité et de syndicalisation.

1.4.1.2.3. Cette démarche articule stratégie de ciblage des nouvelles implantations, efficacité des négociations de Protocoles d'accords pré-électorales (PAP) et concrétisation par le dépôt de listes électorales CFDT.

1.4.1.2.4. Seront particulièrement visés les déserts syndicaux tout comme les entreprises en carence de représentantes et représentants du personnel ou celles avec des élu-es dépourvus d'étiquette syndicale.

1.4.1.2.5. Aujourd'hui, de nombreux salarié-es, notamment dans les PME, les TPE ou les entreprises de plus de 300 salariés sans représentants élus, ne disposent pas d'une représentation syndicale pour défendre leurs intérêts.

1.4.1.2.6. Nous pensons qu'il faut relancer le mandatement syndical, qui est une modalité de représentation et d'action dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel, pour couvrir tous les secteurs et toutes les tailles d'entreprises. Le premier enjeu est d'agir concrètement sur le quotidien des travailleurs et d'éviter que des décisions soient imposées unilatéralement par l'employeur. Le deuxième enjeu est celui de la représentativité, car cela permet de s'implanter plus largement dans des entreprises de plus petites tailles dans lesquelles nous avons plus de difficultés à les toucher, en lien avec le troisième enjeu qui est celui du développement. **Durant cette mandature, un travail confédéré de stratégie, de thématiques, de ciblage et d'outillage des militantes et militants va s'opérer afin de favoriser la mobilisation de ce dispositif par les équipes CFDT.**

1.4.1.2.7. Nous réaffirmons avec force le monopole syndical au premier tour des élections professionnelles dans les entreprises, et **feront ferons** face à toute tentative de remise en cause du fait syndical en entreprise.

1.4.1.2.8. Devenir la première organisation syndicale dans les fonctions publiques est l'ambition poursuivie par la CFDT. Les pratiques de proximité avec les agentes et les agents tout au long de la mandature ainsi que les actions spécifiques menées à l'approche du scrutin doivent y contribuer.

1.4.1.3. ORIENTER LE PROJET SYNDICAL VERS LE VIVRE ENSEMBLE : LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

1.4.1.3.1. Face aux mutations du travail et à l'évolution des attentes des travailleurs, **nous revendiquons une politique sociale et culturelle qui soit à la fois éthique, écologique et solidaire, et pleinement intégrée au projet syndical.** Il s'agit d'un levier pour renforcer le lien social et améliorer la qualité de vie au travail comme hors travail **tout en mettant en avant le sens des responsabilités environnementales des élus.**

1.4.1.3.2. Dans les fonctions publiques, **nous exigeons le respect de l'obligation de financement de l'action sociale** sur la base d'un pourcentage de la masse salariale, et appelons à renforcer la place des Activités sociales et culturelles (ASC) comme levier syndical d'égalité et de solidarité.

1.4.1.3.3. Les CSE seront incités à faire évoluer leurs pratiques ASC vers une approche plus inclusive et solidaire. Nous affirmons la nécessité de corriger les inégalités d'accès aux dispositifs de l'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV), en particulier pour les travailleurs des petites et moyennes entreprises **en favorisant l'adhésion aux dispositifs de l'ANCV.** Le reste à charge doit être ajusté selon les revenus pour garantir un accès équitable aux vacances.

1.4.1.3.4. Les CSE seront incités à faire évoluer leurs offres ASC vers une approche plus sobre en termes de recours aux énergies fossiles. Chaque CSE est encouragé à mettre en œuvre un bilan carbone de toutes ses activités et d'en faire un outil de sensibilisation auprès des salariés comme de la direction.

1.4.2. FAIRE VIVRE LA DÉMOCRATIE SOCIALE AU TRAVAIL

1.4.2.1. RENDRE EFFECTIF LE DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

1.4.2.1.1. Le processus de restructuration des branches professionnelles a permis à la très grande majorité des salariés de bénéficier d'une couverture par un accord de branche, ce qui garantit, y compris dans les plus petites entreprises, une égalité d'accès aux droits collectifs et une base commune de garanties sociales. Nous continuerons à œuvrer pour que tous les travailleurs puissent être rattachés à une convention collective offrant les meilleures garanties possibles.

1.4.2.1.2. Nous réaffirmons que la négociation collective de branche est un pilier du progrès social et un facteur d'innova-

tion. Pourtant, trop de branches manquent encore à leurs obligations en matière de négociation. Par ailleurs, elles remplissent insuffisamment leur rôle prospectif notamment sur les enjeux de transition écologique, d'évolution et de transformation des métiers et des compétences. Nous rappellerons aux organisations patronales leurs responsabilités pour faire vivre le dialogue social dans les branches.

1.4.2.1.3. Sans restreindre l'autonomie des partenaires sociaux, les pouvoirs publics doivent accompagner et inciter à la conclusion d'accords ambitieux. Cela doit passer notamment par le fait de conditionner **certaines** les aides ou exonérations.

1.4.2.1.4. La qualité du dialogue social suppose de disposer d'éléments de diagnostic, d'état des lieux et d'expertise sur les sujets abordés. Or, trop souvent, les négociations de branche se déroulent sans ce préalable indispensable. C'est pourquoi, nous demandons un droit à l'expertise sur certains thèmes afin de fournir aux parties les éléments nécessaires pour mener des négociations efficaces.

1.4.2.1.5. Nous revendiquons **l'accélération de l'extension des accords collectifs de branche**. Dès lors qu'un accord a été signé, conformément aux dispositions légales, et que son extension est demandée conjointement par les organisations signataires, celui-ci devrait être automatiquement étendu **dans un délai maximum de six mois**. Cette mesure, déjà prévue dans l'ANI sur le paritarisme, permettrait de sécuriser et d'accélérer la diffusion des droits collectifs.

1.4.2.1.6. Nous revendiquons que la **mobilité professionnelle au sein d'une même branche soit accompagnée de la portabilité de certains droits spécifiques de branche** acquis par les travailleurs concernés, comme l'ancienneté dans la branche.

1.4.2.2. RENOUVELER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES

1.4.2.2.1. En 2012, à la suite de la position commune de 2008, un scrutin **pour le calcul de la représentativité syndicale** a été mis en place pour les travailleurs des TPE et du particulier employeur, qui représentent un quart du salariat en France. Depuis cette première édition, le taux de participation n'a cessé de baisser.

1.4.2.2.2. La baisse continue de ce taux de participation est la conséquence d'un scrutin qui n'incarne rien pour les travailleurs. Leur vote n'a pas de sens pour eux en termes de représentation et d'impact dans leur quotidien. C'est ce constat qui nous amène à demander une refonte profonde du système pour mettre en œuvre un système plus en proximité des travailleurs.

1.4.2.2.3. Le mandat de conseillères et conseillers du salarié peut répondre à cette nécessité. Leur action est aujourd'hui limitée à la rupture du contrat de travail, en très grande partie pour des salariés de TPE qui n'ont pas de représentation syndicale en entreprise. Ils ont donc une bonne connaissance de ce public.

1.4.2.2.4. Certains de ces conseillers du salarié se verraient attribuer de nouvelles prérogatives pour devenir de véritables

représentants des travailleurs des TPE et particulier employeur. Ces nouveaux conseillers TPE seront formés en ce sens.

1.4.2.2.5. Les conseillers du salarié étant nommés au niveau départemental nous demandons à ce que le scrutin TPE se fasse au niveau du département pour obtenir une audience permettant de désigner ces nouveaux conseillers TPE parmi le **«pool» vivier** des conseillers existants. Tous les conseillers du salarié ne deviendront pas conseillers TPE.

1.4.2.2.6. Ce statut clarifié, leur connaissance du monde des TPE et leur proximité territoriale permettraient de mettre en place une représentation plus concrète pour les travailleurs y compris pour ceux des particuliers employeurs et les assistants et assistants maternels et donneraient du sens au vote.

1.4.2.3 PROGRESSER DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL

1.4.2.3.1. La négociation collective au niveau national ou local a été rendue possible et les Comités sociaux d'administration (CSA), territoriaux (CST) ou d'établissements (CSE) se sont mis en place à l'occasion des élections professionnelles de décembre 2022. Ces évolutions ont percuté la culture et la pratique du dialogue social : cette nouvelle configuration exige de partager une culture commune et de respecter le principe de loyauté des négociations.

1.4.2.3.2. Cependant, la complète transformation du dialogue social dans les fonctions publiques n'est pas encore opérante, elle doit s'accompagner d'un changement des relations entre les employeurs publics, leurs agents et les représentants du personnel. Nous revendiquons la mise en place de la négociation obligatoire dans les fonctions publiques, tant au niveau local que national. L'accompagnement des équipes syndicales CFDT dans leurs pratiques est primordial et se poursuivra. **Les formations spécialisées et les comités sociaux doivent bénéficier d'un droit à expertise financé par l'employeur public, notamment en cas de réorganisation majeure, sur le modèle des expertises du CSE dans le secteur privé.**

1.4.2.3.3. Les résultats électoraux des élections politiques peuvent entraîner des conséquences sur l'action syndicale dans les fonctions publiques. Nous mettrons tout en œuvre pour garantir la protection et la légitimité des représentants du personnel et de l'action syndicale dans les fonctions publiques.

1.4.2.4. ASSURER LA PROXIMITÉ POUR UN DIALOGUE SOCIAL EFFICACE

1.4.2.4.1. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les syndicats doivent se saisir pleinement de la possibilité de désigner un délégué syndical au sein de chaque établissement afin de renforcer la proximité auprès des salariés.

1.4.2.4.2. La CFDT revendiquera un assouplissement des règles de désignation d'un représentant de section syndicale dans les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi que des moyens spécifiques pour les représentants syndicaux de ces entreprises. **Elle revendiquera également dans ces entreprises un droit à l'expertise en cas de restructuration.**

1.4.2.4.3. Bien que reconnue dans l'entreprise, la section syndicale en tant que collectif ne dispose pas des moyens propres nécessaires à son action. Pour permettre aux salariés de s'engager avec la CFDT, nous revendiquons un droit syndical collectif de section d'entreprise. **La négociation d'accord de dialogue social et/ou de droit syndical doit être recherchée pour obtenir, y compris sur les mandats électifs ou désignatifs, du supra-légal et des moyens pour le fonctionnement de la section syndicale. Les entreprises doivent considérer le dialogue social comme un investissement, et non comme un coût.**

1.4.2.4.4. Les représentants du personnel sont moins en proximité des travailleurs dans les établissements multisites **qu'avant depuis l'avènement du CSE**. Leur action syndicale s'en trouve dégradée ces dernières années. La centralisation et la concentration des CSE conduisent à un plus grand formalisme du dialogue social et une perte de proximité des représentants du personnel avec les salariés.

1.4.2.4.5. Il est indispensable de renforcer notre capacité à parler du travail en **revendiquant la création d'espaces de dialogue de proximité et des moyens pour compenser l'éloignement des Instances représentatives du personnel (IRP) dans les entreprises multisites.**

1.4.2.4.6. Ces espaces dédiés, qui pourraient être mis en place dans les établissements distincts ou sites d'une même entreprise par accord, faciliteraient l'articulation entre le dialogue professionnel et le dialogue social. Un chantier sera initié avec les syndicats et les organisations fédératives sur ce sujet.

1.4.2.5. FAIRE DES AVIS DU CSE ET DES COMITÉS SOCIAUX UN LEVIER RÉEL DE DÉCISION

1.4.2.5.1. Aujourd'hui, les avis du CSE **et des comités sociaux** ne sont pas suffisamment pris en compte lors des consultations. Redonner du pouvoir et de l'efficacité à ces avis est une impérieuse nécessité et passe par des consultations transparentes et loyales. Pour cela, une présentation complète, claire et exhaustive des documents **et transmise suffisamment en amont** est un préalable au démarrage des consultations. De plus, **nous exigeons l'obligation pour l'employeur de répondre par écrit et de manière argumentée avant la mise en œuvre du projet en lien avec la consultation.** Pour les CSE, nous proposerons **d'étendre la procédure spécifique de consultation sur les orientations stratégiques à l'ensemble des consultations récurrentes, afin que l'avis du CSE son avis sur chacune de ces consultations soit transmis à l'organe de gouvernance de l'entreprise, qui devra formuler une réponse argumentée.** La prise en compte effective de ces avis constitue une condition essentielle de la démocratie sociale dans l'entreprise.

1.4.2.5.2. Pour **donner de la force aux avis du CSE et dans la continuité de la résolution du Congrès de Lyon, nous mènerons une réflexion définirons une proposition à destination du législateur** autour de l'utilisation de l'avis conforme pour trouver la manière de l'articuler entre le CSE, la négociation collective et l'action des administrateurs et administratrices salariés quand ils existent.

1.4.2.6. EXIGER LA LOYAUTÉ ET LA TRANSPARENCE

1.4.2.6.1. Si nous voulons un dialogue social de qualité, il faut garantir la qualité des consultations et négociations. Or la négociation d'entreprise est un des lieux de production de la norme, sans qu'un principe général de loyauté ne soit inscrit dans le Code du travail.

1.4.2.6.2. Nous réaffirmons que la loyauté est un principe fondamental de toute négociation collective. Conformément à l'ANI du 14 avril 2022, ce principe garantit la participation équitable de toutes les organisations représentatives et repose sur la confiance mutuelle entre les partenaires sociaux.

1.4.2.6.3. Si des accords de méthode sont possibles, leur conclusion reste facultative et rare. Nous encourageons vivement la négociation d'un accord de méthode avant toute négociation.

1.4.2.6.4. La qualité des données sur lesquelles reposent les informations consultations du CSE constitue le socle d'un dialogue social loyal et de qualité. Pourtant, de nombreux employeurs ne respectent pas les règles de communication sur la BDESE. Le défaut d'informations et de consultations, les pratiques déloyales, ou encore la réticence à transmettre les éléments du volet stratégique rendent l'exercice du mandat de représentant de salariés particulièrement difficile. **Nous revendiquons un renforcement des contrôles de l'Inspection du travail et des sanctions pour combattre ce détournement des règles. Pour ce faire, la CFDT revendique un renforcement des services de contrôle des Dreets.**

1.4.2.6.5. Trop souvent incomplète car à la seule main des employeurs, nous revendiquons que la BDESE soit systématiquement négociée afin que le dialogue s'ouvre sur une base commune d'informations et ne soit pas faussé.

1.4.2.6.6. La BDESE doit évoluer dans son format pour en améliorer la qualité, en présentant des données dynamiques et exploitables plutôt que de se limiter à des présentations figées. Par ailleurs, les indicateurs des bilans sociaux de chaque établissement doivent être clairement identifiables, tout comme les informations concernant les sous-traitants de l'entreprise et ses principaux clients. Enfin, les représentants du personnel doivent pouvoir y accéder à tout moment et en tout lieu, par un accès informatique sécurisé.

1.4.2.6.7. Nous exigeons que le principe de loyauté s'applique également dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi des accords d'entreprise, de branche et interprofessionnels.

1.4.2.6.8. Dans les fonctions publiques, la loyauté des échanges est une condition nécessaire du dialogue social. Elle suppose la transparence des décisions et l'égalité d'accès aux informations. Or, les données fournies par les employeurs publics restent insuffisantes pour assurer la qualité des échanges et les délais de transmission des informations sont globalement trop courts. **Nous revendiquons une forte amélioration des règles existantes et veillerons à inclure ces aspects lors de la négociation des accords.**

1.4.2.6.9. Afin de mieux protéger les droits des travailleurs et prévenir l'épuisement des élus et mandaté-es tout en responsabilisant les employeurs dans le cadre du dialogue social, **nous étudierons la possibilité porterons un projet de judiciariser judiciarisation des cas emblématiques de déloyauté.**

1.4.2.7. PROTÉGER CONTRE LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES

1.4.2.7.1. La CFDT s'engage à soutenir les militants victimes de discrimination syndicale **ainsi que les adhérents identifiés CFDT**, en leur proposant un accompagnement adapté, à tous les niveaux de l'organisation. Nous soulignons l'importance des accords collectifs garantissant une évolution de rémunération et de carrière équivalente aux salariés sans mandat, quel que soit le nombre d'heures de délégation dont disposent les militants. Ces accords doivent assurer notamment l'effectivité du droit à un entretien de début et de fin de mandat (**interne ou externe à l'entreprise**), et l'importance de l'adaptation de la charge de travail. La CFDT mettra à disposition des militants des fiches ressources ARC afin de mieux identifier la discrimination syndicale, accompagner la négociation d'accord de droit syndical et, le cas échéant, saisir les juridictions.

1.4.2.7.2. Actuellement, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les demandes d'autorisation de licenciement des salariés protégés ne sont pas soumises à la consultation du CSE alors même que les risques de pratiques discriminatoires ou de harcèlement peuvent être plus grands, compte tenu de la taille de ces entreprises. Nous réclamons de soumettre les demandes de licenciement des salariés protégés d'entreprises de moins de 50 salariés à l'ensemble des règles et procédures protectrices existantes pour les autres entreprises.

1.4.3. DONNER VOIX AU CHAPITRE AUX TRAVAILLEURS ET AUX TRAVAILLEUSES CONCERNANT L'ENTREPRISE : VERS LA DÉMOCRATIE ÉCONOMIQUE

1.4.3.1. ARTICULER LA GOUVERNANCE, LE DIALOGUE SOCIAL ET LE DIALOGUE PROFESSIONNEL

1.4.3.1.1. Nous revendiquons une articulation forte entre une gouvernance partagée, un dialogue social renforcé et un dialogue professionnel développé.

1.4.3.1.2. Les décisions stratégiques qui déterminent l'avenir et la pérennité de l'activité doivent être prises démocratiquement avec l'ensemble des parties constituantes de l'entreprise, comprises par l'ensemble des travailleurs et ancrées dans le réel, afin d'être porteuses de sens et de confiance.

1.4.3.1.3. Au sein des entreprises et groupes, la présence de nos administrateurs salariés dans les conseils est un levier de sensibilisation et d'influence pour rappeler l'importance du dialogue social et du dialogue professionnel.

1.4.3.1.4. Pour la cohérence de nos actions syndicales dans les entreprises, nous devons nous assurer de l'intégration active des administrateurs salariés aux projets et réunions de section et de coordination.

1.4.3.2. UNE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES COCONSTRUITE

1.4.3.2.1. La responsabilité des entreprises vis-à-vis de leur écosystème est incontournable pour faire face aux défis environnementaux, sociaux et sociétaux que nous traversons. Elle va au-delà de leur activité propre. C'est une condition de leur pérennité et de leur attractivité.

1.4.3.2.2. Nous ~~réaffirmons notre ambition pour une~~ **demandons à ce que la** Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) **exigeante; soit** inscrite dans la stratégie **de chaque entreprise en étant clairement un objet du dialogue social environnemental.** La RSE doit faire l'objet d'une évaluation démocratique et d'une transparence sur la transmission des **entreprises; répondant efficacement aux défis sociétaux actuels** données, notamment dans la BDESE et à venir, **porteuse de sens pour les travailleurs; et construite, suivie et évaluée démocratiquement avec les parties prenantes, en particulier les travailleurs** auprès des élus du CSE.

1.4.3.2.3. Certains modèles de gouvernance existants permettent déjà d'ancrer la responsabilité sociétale des entreprises. Nous continuerons à explorer les leviers que constituent ces modèles pour une participation plus équitable des travailleurs.

1.4.3.2.4. En particulier, nous revendiquons que les salariés, leurs représentants, soient associés à la réflexion sur l'adoption d'une raison d'être statutaire, qui réponde à des objectifs tant sociaux qu'environnementaux. C'est la condition pour que cette raison d'être soit un appui au dialogue social sur les conditions et l'organisation du travail, l'évolution des métiers, la gestion des compétences et des emplois et les orientations stratégiques.

1.4.3.2.5. Dans le même esprit, **nous revendiquons une plus forte représentation des salariés dans les comités de mission.**

1.4.3.2.6. L'actionnariat salarié peut aussi être un levier pour agir sur la stratégie de l'entreprise, sa politique environnementale, la répartition de la valeur et les politiques sociales. Il participe à l'émergence de meilleures pratiques de gouvernance.

1.4.3.3. LES ADMINISTRATEURS ET ADMINISTRATRICES SALARIÉS, DES MEMBRES À PART ENTIÈRE DES INSTANCES DE GOUVERNANCE DES ENTREPRISES

1.4.3.3.1. Les transformations numérique, démographique et écologique imposent des changements dans les modèles, initiés par les organes de gouvernance mais dont les salariés sont les premiers impactés et aussi les premiers acteurs et actrices. C'est précisément parce qu'ils sont partie constituante de l'entreprise qu'ils doivent pouvoir participer aux décisions stratégiques qui les concernent.

1.4.3.3.2. Nous revendiquons que, quel que soit leur statut, les entreprises et les organismes privés à but lucratif ou non-lucratif intègrent *a minima* deux administrateurs salariés, dès lors qu'ils atteignent 500 salariés. Nous rappelons que nous revendiquons qu'à partir de 1000 salariés, les administrateurs **sala-** **riés** doivent représenter un tiers des membres du conseil et la moitié de celui-ci, dans les entreprises et les organismes de plus de 5 000.

1.4.3.3.3. La présence d'administrateurs salariés doit être obligatoire *a minima* dans les comités de rémunération, comités d'audit et comités stratégiques/RSE des organes de gouvernance, car ce sont les lieux où sont débattus les sujets avant d'être présentés en conseil. Ce droit doit être accompagné de formations adéquates et de temps supplémentaire de préparation. Et pour que les nouvelles compétences acquises au sein des organes de gouvernance soient valorisées, **nous demandons que les administrateurs salariés bénéficient d'un bilan de compétences à la charge de l'employeur à 6 mois de l'échéance de leur mandat.**

1.4.3.3.4. Nous revendiquons de rendre accessible à l'ensemble des administrateurs salariés la BDESE de l'entreprise et de ses filiales, ainsi que leur équivalent dans les filiales situées à l'étranger.

1.4.3.3.5. Nous devons renforcer les réseaux fédéraux des administrateurs salariés en lien avec leur réseau confédéral en s'assurant que ceux-ci soient intégrés aux activités syndicales de leur entreprise. Cela permettra à ce mandat et à la CFDT de gagner en visibilité et en légitimité.

2. PROTÉGER NOTRE DÉMOCRATIE ET RÉINVENTER UNE SOCIÉTÉ OUVERTE, PLUS JUSTE, LIBRE ET ENGAGÉE

2.0. La démocratie est au cœur de notre projet syndical : elle fonde nos revendications pour le monde du travail comme pour la société. Les travailleurs et les travailleuses sont avant tout des citoyennes et des citoyens, dotés de droits et de libertés. Face à la fragilisation démocratique et à la montée des discours autoritaires, nous devons agir. La démocratie ne peut vivre que si les droits et libertés de chacun et chacune sont pleinement

garantis. Protéger l'État de droit, c'est défendre la démocratie elle-même et combattre les idées d'extrême droite qui cherchent à restreindre ces droits et à affaiblir nos valeurs communes. Nous appelons à construire un nouveau pacte démocratique à la fois social, politique et économique pour faire vivre la solidarité et la fraternité.

2.1. GARANTIR LES LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX DE TOUS ET TOUTES

2.1.1. PROTÉGER L'ÉTAT DE DROIT

2.1.1.1. COMBATTRE L'ARBITRAIRE ET SE PRÉMUNIR DE TOUTES DÉRIVES AUTORITAIRES

2.1.1.1.1. L'État de droit est un système où les règles juridiques s'appliquent à tous et à toutes, y compris à la puissance publique. Le pouvoir ne peut être exercé que dans un cadre juridique précis, ce qui évite les décisions arbitraires.

2.1.1.1.2. Il repose sur trois principes essentiels : le respect de la hiérarchie des normes ; la séparation des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire, assurant ainsi l'indispensable indépendance de la justice ; et enfin, la protection des droits et libertés fondamentaux pour tous. C'est ce qui assure que personne n'est au-dessus de la loi et que chacun est protégé par elle. Tous ces principes ne sont, pour la CFDT, ni négociables, ni modulables.

2.1.1.1.3. Aujourd'hui, l'État de droit est remis en question. Des responsables politiques de tout bord l'affaiblissent quand ils visent des décisions de justice ou qu'ils attaquent la liberté de la presse.

2.1.1.1.4. La tentation de gouverner contre les principes fondamentaux de l'État de droit gagne du terrain. Cette rhétorique populiste met en opposition la souveraineté populaire et l'État de droit, en invoquant la volonté du peuple. Or, si l'élection confère une légitimité démocratique aux responsables politiques, elle ne saurait invalider celle des principes de l'État de droit, conçus précisément pour prévenir les dérives autoritaires et protéger les minorités contre les décisions d'une majorité.

2.1.1.1.5. Face au risque de voir des dispositifs constitutionnels - comme le référendum - ou les pouvoirs exceptionnels conférés au président de la République en cas de crise, utilisés pour amener un programme politique liberticide ou xénophobe, nous

appelons à renforcer les garanties constitutionnelles afin de se prémunir contre toute dérive d'un pouvoir autoritaire.

2.1.1.2. CONSOLIDER L'INDÉPENDANCE DE LA JUSTICE

2.1.1.2.1. La justice indépendante est une des conditions pour que l'État de droit fonctionne. Or les juges font l'objet de nombreuses attaques : accusés d'être trop politisés, leurs décisions sont de plus en plus souvent contestées et leur légitimité est critiquée. Nous condamnons ces attaques qui ont pour but de disqualifier les magistrats, d'affaiblir la confiance en la justice et de remettre en cause l'État de droit.

2.1.1.2.2. Dans un État de droit, les conflits sont tranchés par une ou un juge indépendant et impartial. S'il est sain, dans une société démocratique, de pouvoir débattre d'une décision de justice - c'est même ce que nous faisons dans le cadre de notre activité syndicale - cela ne peut pas aboutir à une remise en cause de l'institution judiciaire elle-même. Les juges veillent en particulier à ce que l'action des pouvoirs publics respecte bien la règle de droit. **L'indépendance de la justice doit être toujours protégée et renforcée.**

2.1.1.2.3. L'indépendance du Conseil constitutionnel devrait être renforcée en revoyant les modes de désignation de ses membres, qui dépendent aujourd'hui de responsables politiques. **L'indépendance du Conseil d'État et de la Cour de cassation doit également être garantie.**

2.1.1.2.4. Les autorités administratives indépendantes, comme le Défenseur des droits ou la Commission consultative nationale des droits de l'Homme, sont aussi des contre-pouvoirs importants, régulant l'action publique dans divers domaines, à l'abri des pressions politiques. Elles peuvent porter un regard critique, notamment en matière de respect des droits et libertés fondamentaux.

2.1.1.2.5. Pourtant, leur existence et leur indépendance demeurent fragiles, susceptibles d'être remises en cause par une majorité politique. C'est pourquoi, nous appelons à les **consolider et à garantir durablement leur bon fonctionnement et leur autonomie.**

2.1.1.3. LIMITER STRICTEMENT L'USAGE DES RÉGIMES D'EXCEPTION AU DROIT COMMUN

2.1.1.3.1. Des régimes d'exception ont été régulièrement mobilisés par nos gouvernements ces dernières années pour répondre à diverses situations, comme la lutte contre le terrorisme, l'état d'urgence sanitaire pendant la crise du Covid ou lors de grands événements sportifs. Ces régimes d'urgence et d'exception ont remis en cause certaines libertés fondamentales.

2.1.1.3.2. Les mesures d'exception finissent par être inscrites dans le droit commun ce qui affaiblit nos libertés et les garanties démocratiques. Ces nouvelles règles donnent un arsenal juridique important qu'un gouvernement autoritaire peut utiliser. **Nous rappelons que le recours à l'état d'urgence doit rester strictement limité dans le temps et faire l'objet de la plus grande vigilance.** C'est pourquoi nous appelons à revoir des éléments issus, en particulier, de l'état d'urgence antiterroriste qui ont été inscrits dans notre droit.

2.1.1.4. GARANTIR LE RESPECT DE L'ÉTAT DE DROIT ET DES VALEURS DÉMOCRATIQUES DANS LE PROCESSUS D'ÉLARGISSEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE

2.1.1.4.1. L'intégration de nouveaux pays au sein de l'Union européenne (UE) est devenue un enjeu stratégique majeur pour consolider la paix sur notre continent. Pour ces raisons, nous sommes favorables à l'élargissement de l'UE, notamment à l'adhésion de l'Ukraine. Il est essentiel que l'adhésion de nouveaux États membres se fasse dans le respect des valeurs fondamentales de l'Union et en garantissant l'accompagnement de ces pays dans un parcours de convergence progressive sur les plans démocratique, économique et social.

2.1.1.4.2. Dans ce cadre, l'État de droit constitue l'un des fondements essentiels de l'Union européenne, comme le rappelle l'article 2 du Traité sur l'UE. Il s'inscrit parmi les valeurs communes aux États membres, aux côtés de la dignité humaine, de la liberté, de la démocratie, de l'égalité et du respect des droits fondamentaux. Ces principes et valeurs doivent guider tant les politiques internes qu'externes de l'Union, qui doit notamment renforcer les mécanismes de sanction en cas de non-respect de l'État de droit.

2.1.2. GARANTIR LES LIBERTÉS FONDAMENTALES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

2.1.2.1. La liberté d'expression est un droit constitutionnel et permet à tout un chacun d'exprimer ses opinions sans crainte d'être sanctionné. Cette liberté fait partie des droits fondamentaux et conditionne l'exercice d'autres droits et libertés, comme celle de la presse, de manifester ou encore de faire grève. Cette liberté n'est pas absolue et notre droit admet certaines limites, concernant les atteintes aux personnes. Aujourd'hui, l'extrême

droite en France, en Europe, ou aux États-Unis instrumentalise la liberté d'expression pour propager son discours de haine et des fausses informations. Nous dénonçons ces manipulations qui font vaciller la démocratie.

2.1.2.2. La liberté syndicale, qui a valeur constitutionnelle, doit être défendue dans sa double dimension : individuelle, par l'adhésion, et collective par la capacité à créer un syndicat ou à élire des représentantes et des représentants. La capacité des travailleurs à agir collectivement pour faire valoir leurs droits **et développer le mouvement syndical** est indispensable dans une société démocratique. Il appartient aux pouvoirs publics d'en garantir l'effectivité. Cela passe par des règles sanctionnant les entraves et interdisant les discriminations syndicales. Nous nous opposerons fermement à toute tentative d'affaiblissement de ces droits, au niveau national comme international, **notamment en continuant à développer des actions de solidarité syndicale**, et nous mettrons tout en œuvre pour combattre toute forme de répression syndicale, en veillant notamment à assurer un suivi des cas et situations signalés.

2.1.2.3. Nous défendons un syndicalisme en phase avec les valeurs démocratiques de notre société. L'obligation faite à tout syndicat de respecter les valeurs républicaines pour être représentatif doit rester un prérequis important pour se prémunir d'un syndicalisme d'exclusion **et ou** xénophobe. **Nous sommes un contre-pouvoir, notre syndicalisme doit toujours demeurer indépendant, et ne doit faire l'objet d'aucune subordination ni aux pouvoirs publics ni aux partis politiques ni à quelque structure d'intérêts privés que ce soit, quelle qu'en soit l'ampleur.** Nous entendons incarner et diffuser ces valeurs au sein des entreprises et administrations au sein desquelles nous sommes implantés afin que les valeurs universalistes que nous portons y prennent toute leur place, et que ces lieux permettent aux salarié-es de faire société dans un cadre protégé et serein.

2.1.2.4. Acquis historique et droit fondamental des travailleurs, **le droit de grève est un droit** souvent remis en question, **qui**. Il a déjà été restreint, **en particulier** dans le secteur public **où notamment**. Certains préconisent d'en limiter encore l'exercice; **en particulier pour les fonctionnaires**. Nous combattons **fermement** cette logique **l'idée qu'il faudrait limiter ce droit** et réaffirmons son caractère **fondamental intangible, garanti par la Constitution et les conventions internationales**. Son exercice doit donc être **garanti pleinement protégé**. Nous dénonçons les tentatives répétées d'en restreindre l'exercice, qu'elles prennent la forme de lois **restrictives**, de réquisitions abusives, de pressions sur les salarié-es ou encore de remise en cause par les employeurs comme cela est le cas au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT). **La CFDT, Avec le mouvement syndical international, la CFDT agit pour obtenir-exiger le renforcement des garanties légales et des sanctions des atteintes à entourant l'exercice de ce droit.**

2.1.2.5. Les pouvoirs publics peuvent être tentés dans leur action administrative de s'affranchir du contrôle juridictionnel au nom d'une efficacité immédiate et de la sécurité. Cette tendance à restreindre illégalement et délibérément les libertés a été régulièrement observée ces dernières années : arrêtés illégaux d'interdiction de manifestation, dissolution abusive d'associations, utilisation de droit souple comme support de restrictions, etc.

2.1.2.6. Cette logique court-circuite les garanties procédurales et fragilise les contre-pouvoirs. La liberté doit toujours demeurer la règle et la restriction l'exception. Le besoin de sécurité doit être mis en balance avec la garantie des libertés et ne peut se faire à tout prix. Nous combattons l'idée qu'il faille s'en prendre à l'État de droit pour assurer notre sécurité. C'est pourquoi nous réaffirmons notre engagement constant pour la défense des droits et libertés. Aux côtés du monde associatif, nous entendons agir pour garantir une société plus juste et respectueuse de l'État de droit. **La CFDT veillera à ce que l'expression des travailleurs, que ce soit par des actions sur le lieu de travail ou lors des manifestations puisse continuer d'exister sans les exposer à des violences ou des poursuites abusives ou disproportionnées visant à restreindre leurs droits et les bâillonner.**

2.1.2.7. Nous estimons qu'il est **essentiel de continuer à défendre et consolider, au sein de l'OIT** et avec l'ensemble du mouvement syndical international, la liberté syndicale, le droit de grève ainsi que le droit de négociation collective. Nous devons à la fois défendre les organes de contrôle de l'OIT mais aussi soutenir les organisations syndicales des pays qui ne reconnaissent pas ou restreignent les droits syndicaux et les droits des travailleurs.

2.1.2.8. Nous continuerons de contribuer à construire un **mouvement syndical international fort et indépendant**. C'est en effet à l'échelle globale que nous devons construire et coordonner les réponses aux défis majeurs, climatiques, numériques, démographiques et démocratiques auxquels nous faisons face. Par ailleurs, la solidarité est une valeur intrinsèque et fondatrice du mouvement syndical. Nous sommes et serons donc auprès des organisations et des militants syndicaux victimes de représailles et soutiendrons les initiatives en faveur de leur accueil digne en France. Nous militons pour une politique européenne ambitieuse de protection et de défense de la démocratie ainsi que des personnes qui la promeuvent et la défendent, chez elles ou en exil.

2.1.2.9. La **liberté associative**, qui permet à toute personne de s'associer librement, sans autorisation préalable, doit être défendue. Elle est directement attaquée ou privée volontairement d'aides publiques. Pourtant, les associations et Organisations non gouvernementales (ONG) sont des actrices importantes de la société civile et elles participent à la vitalité citoyenne et à la cohésion sociale. Elles font aussi vivre la démocratie localement, sont créatrices de lien social en proximité et contribuent à l'émancipation, l'égalité des chances et la lutte contre la fracture sociale. Elles jouent un rôle fondamental dans la défense des droits et libertés, par leur vigilance et leur réactivité.

2.1.2.10. En solidarité avec les associations, nous dénonçons ces attaques et nous les combattons à leurs côtés. Nous défendons **la création de comités consultatifs pour l'octroi des subventions au niveau communal et intercommunal**. De plus, **le droit d'utilisation des locaux**, par les associations et les syndicats, devrait être mieux sécurisé **et la gratuité assurée**. Pour garantir les financements des associations, nous revendiquons la **sécurisation du champ des activités d'intérêt général dans le cadre fiscal**.

2.1.2.11. Pour faciliter l'engagement associatif, notamment dans la lutte contre la précarité, la CFDT revendiquera dans les branches et les entreprises le renforcement et le déploiement du mécénat.

2.1.3. DÉFENDRE LA LAÏCITÉ ET LUTTER CONTRE LE RACISME, COMME L'ANTISÉMITISME ET L'ISLAMOPHOBIE

2.1.3.1. La laïcité, issue de la loi du 9 décembre 1905, est un principe juridique d'organisation des pouvoirs publics et de la société impliquant la neutralité de l'État vis-à-vis de toutes les religions. Elle se définit **en premier** comme **l'assurance de la liberté de conscience, c'est-à-dire la liberté de croire ou de ne pas croire; et de pouvoir changer de religion**. Elle garantit également **incluant** le libre exercice des cultes, l'égalité des droits de tous, quelles que soient leurs convictions ou croyances religieuses, dans le respect de l'ordre public. **Ce La laïcité** n'est pas une opinion, c'est **plutôt** la liberté d'en avoir une.

2.1.3.2. La CFDT est une organisation syndicale laïque. Nous devons défendre la laïcité contre tous ses détracteurs : contre ceux qui veulent en pervertir le sens pour en faire une valeur identitaire, visant ainsi certaines religions ou minorités, mais aussi contre ceux qui veulent l'instrumentaliser afin de promouvoir un projet politique au nom d'une religion.

2.1.3.3. La lutte contre le racisme est indissociable du combat pour la justice sociale. Les actes racistes, antisémites, **islamo-phobes** et xénophobes sont en forte augmentation dans notre pays. Les agressions verbales et physiques, les discriminations **à l'embauche** et au travail, les propos haineux sur les réseaux sociaux ou dans l'espace public se multiplient. Cette banalisation du racisme n'est pas un hasard. Elle est alimentée par des discours publics qui stigmatisent, qui opposent, qui désignent des boucs émissaires.

2.1.3.4. Dans ce contexte, il est urgent de rappeler que le racisme n'est pas une opinion, mais un délit, une atteinte aux droits humains. C'est une idéologie de rejet, de hiérarchisation des individus, qui s'attaque à la dignité, aux droits et à l'égalité. Racisme et xénophobie sont au cœur de l'idéologie de l'extrême droite, qui prospère sur la peur, le repli identitaire et la haine de l'autre. C'est une menace pour la démocratie, le vivre-ensemble.

2.1.3.5. Les formes de racisme les plus répandues en France sont l'antisémitisme, l'islamophobie, le racisme anti-noirs et le racisme anti-roms. Toutes ces formes de haine ont un point commun : celui de vouloir désigner un « autre » à exclure, à stigmatiser, à faire taire.

2.1.3.6. Il ne peut y avoir de hiérarchie dans la douleur ou dans les combats. Notre engagement est clair : toutes les formes de racisme doivent être combattues avec la même détermination et chaque combat contre une forme de racisme en particulier doit renforcer le combat contre les autres.

2.1.3.7. Notre responsabilité est immense. En tant qu'organisation syndicale, nous affirmons que le combat contre le racisme est indissociable du combat pour la justice sociale. Il ne peut y avoir de progrès social sans égalité réelle entre tous, quels que soient leurs origines, leurs croyances, leur couleur de peau ou leur parcours.

2.1.3.8. Nous **appelons à menerons** une mobilisation collective, permanente et sans concession pour défendre les droits fondamentaux de toutes les personnes sans distinction, pour dénoncer les discours et les actes racistes où qu'ils se trouvent, pour construire une société plus juste, plus solidaire, plus humaine.

2.1.3.9. Du point de vue électoral, il est établi que le péril démocratique se trouve à l'extrême droite. Cela étant, à l'opposé de l'échiquier politique, certaines forces s'emploient également à brutaliser le débat national, à en polariser les échanges, à entretenir une ambiguïté insupportable sur la question de l'antisémitisme, à soutenir et entretenir des liens avec des organisations confondant militance et violence, démontrent une mansuétude à l'égard de régimes illibéraux voire dictatoriaux... Si l'histoire de l'extrême gauche, son projet de société et les valeurs qu'elle revendique ne sauraient être comparés à ceux de l'extrême droite, la CFDT s'oppose à la brutalisation du débat politique impulsée par certaines de ses composantes, réaffirme ici le besoin d'un débat national apaisé sur un socle de valeurs universalistes, démocratiques et républicaines et rappelle enfin son opposition à toute forme de violence d'où qu'elle vienne.

2.1.4. RÉSISTER FACE AUX IDÉES D'EXTRÊME DROITE

2.1.4.1. L'extrême droite ne cesse de renforcer son pouvoir à la fois symbolique, financier, institutionnel et les moyens de diffusion de ses idées. Ce processus pourrait s'amplifier en fonction des résultats aux prochaines échéances électorales. L'extrême droite n'a jamais été aussi proche de prendre le pouvoir, soit directement soit par la victoire de certaines de ses idées.

2.1.4.2. Face à cela, la CFDT, fidèle à son histoire, choisit la résistance et le combat. Si l'État de droit peut être menacé de tous côtés, la CFDT ne se trompe pas quand il faut qualifier le danger réel et immédiat. Nous pensons que les idées de l'extrême droite ne sont pas seulement critiquables ou dangereuses, elles sont mortifères. **Nous combattons toujours ceux qui prônent la préférence nationale et nous communiquerons nos positions à l'adhérent et l'adhérente dès son adhésion.**

2.1.4.3. Résister, c'est protéger notre organisation de toute tentative d'entrisme ou de déstabilisation. Notre engagement collectif repose sur des valeurs claires: l'égalité, la solidarité, le refus de toutes les discriminations. Nous devons faire preuve de vigilance et réaffirmer que nous mobiliserons, chaque fois que nécessaire, les procédures prévues par nos statuts afin d'écarter tout militant ou adhérent qui ferait la promotion d'idées d'extrême droite ou diffuserait des propos racistes, antisémites, islamophobes, LGBTphobes ou contraires à nos principes fondamentaux. Résister, ce n'est pas exclure pour diviser. C'est protéger pour rassembler. C'est garantir que notre organisation demeure un espace sûr, fidèle à ses principes d'égalité, de solidarité et de justice.

2.1.4.4. Résister c'est, en tant que syndicalistes, être attentifs, protéger et défendre les personnes visées par ces discours et les passages à l'acte qui en découlent et donner les moyens nécessaires aux militants pour agir. Le monde du travail n'est

pas épargné par la recrudescence des actes racistes et xénophobes et nos militants syndicaux sont de plus en plus discriminés. **Les idées d'extrême droite représentent une menace pour le syndicalisme.** Depuis plusieurs années, nous faisons face à des attaques publiques, des agressions de militants et à la dégradation de locaux syndicaux.

2.1.4.5. Les idées d'extrême droite s'attaquent au droit des salariés: droit syndical, droit de grève, protection sociale. La lutte contre l'extrême droite est inséparable de la défense du travail, des emplois de qualité et de la démocratie sociale. 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.**

2.1.4.6. Nous développerons la formation et l'accompagnement des militants à des pratiques innovantes pour aller à la rencontre de tous les travailleurs, où qu'ils soient, et en particulier là où nous sommes moins ou pas implantés **pour déconstruire les idées d'extrême droite incompatibles avec les valeurs de la CFDT.**

2.1.4.7. De plus, afin de protéger notre organisation syndicale contre toutes les formes d'entrisme, la CFDT rappellera dans ses formations l'incompatibilité notoire entre les valeurs de la CFDT et la propagande d'extrême droite.

2.1.4.8. Résister, c'est aussi protéger nos institutions, nos lieux de débat, nos collectifs de travail, nos services publics et l'ensemble des contre-pouvoirs. **Nous renforcerons notre engagement au sein du Pacte du pouvoir de vivre et travaillerons à nouer de nouvelles alliances avec des acteurs associatifs sur la protection des libertés fondamentales et l'engagement civique notamment.** En s'inspirant de son engagement au sein de la Maison des lanceurs d'alerte, nous mettrons en place des **méthodes de protection préventive et réactive des syndicalistes et autres personnes attaquées par l'extrême droite.**

2.1.4.9. À chaque élection, nous interpellons 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.

2.1.4.10. Nous devons nous appuyer sur notre syndicalisme d'adhérentes et d'adhérents et notre fonctionnement démocratique, sur nos actions de proximité, sur le développement de nos implantations jusque dans les déserts syndicaux et notre capacité à obtenir des résultats pour améliorer le quotidien des travailleurs, comme autant de leviers pour contenir les ressorts du vote d'extrême droite.

2.1.4.11. Nous devons renforcer l'action syndicale contre la banalisation de l'extrême droite. En effet, le monde du travail est particulièrement exposé aux discours de haine et de division que portent les courants d'extrême droite. Dans les entreprises et les services publics, nous, CFDT, réaffirmons notre engagement à combattre ces idées contraires à l'égalité, à la fraternité et à la solidarité. Nous appelons à un travail syndical

de fond pour déconstruire ces discours, notamment par la formation, le débat collectif et la valorisation des luttes sociales concrètes.

2.1.5. GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX DROITS

2.1.5.0. Toutes les citoyennes et tous les citoyens sont égaux devant la loi qu'importe leur genre, leur origine, leur religion, leur âge, 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.**

2.1.5.1. DÉFENDRE ET FAIRE AVANCER LES DROITS DES FEMMES

2.1.5.1.1. Les droits des femmes sont une des cibles principales des forces réactionnaires et d'extrême droite; et les discours masculinistes s'invitent de plus en plus dans l'espace public. **Nous combattons toute politique qui entend contrôler ou violenter le corps des femmes au nom de croyances ou idéologies réactionnaires.**

2.1.5.1.2. Nous ne tolérerons aucune régression des droits des femmes et nous nous mobiliserons sans relâche pour les faire progresser, tant au niveau national qu'europpéen avec la Confédération européenne des syndicats (CES) et à l'international avec la Confédération syndicale internationale (CSI).

2.1.5.1.3. Nous revendiquons ainsi des avancées concrètes: **l'inscription du droit à l'interruption volontaire de grossesse dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'introduction d'une définition commune du viol dans l'UE, et une directive pour agir contre les violences de genre au travail.**

2.1.5.1.4. Garantir la sécurité et l'autonomie des femmes implique également d'encourager la production d'hébergements d'urgence et des dispositifs liés (par exemple les associations d'aide au déménagement), en particulier pour venir en soutien aux victimes de violences conjugales.

2.1.5.2. FAIRE RESPECTER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX DROITS DES PERSONNES IMMIGRÉES

2.1.5.2.1. Plus de 11% de la population française est immigrée, c'est-à-dire née à l'étranger et résidant en France. Ce sont ainsi près de 8 millions de personnes qui sont la cible des discours essentialistes et racistes qui ne visent qu'à polariser la société, en en faisant des boucs-émissaires. Cette stigmatisation indigne des personnes immigrées doit être combattue avec la plus grande force par la CFDT.

2.1.5.2.2. Nous avons le devoir de **déconstruire les stéréotypes, de combattre les idées reçues préjugés et la désinformation afin de porter un contre-discours positif de l'immigration**, telle que nous la vivons dans le monde du travail, et d'accompagner les travailleurs étrangers à faire respecter leurs droits, bien souvent entravés. **Cet accompagnement doit inclure un accès effectif à l'information sur les droits sociaux et profes-**

sionnels ainsi qu'un soutien syndical renforcé face aux situations d'exploitation, de discrimination ou de précarité administrative.

2.1.5.2.3. En s'inspirant du travail sur l'information et les migrations, nous réaffirmons **notre attachement à une information rigoureuse et respectueuse de la déontologie des journalistes qui veille notamment à ne stigmatiser aucune population.**

2.1.5.2.4. La situation humanitaire de milliers de personnes - femmes, hommes, enfants - bloquées aux frontières de l'Europe montre que ce modèle ne peut pas se construire seulement à l'échelle nationale. Nous dénoncerons sans relâche les violations des droits fondamentaux, qui sont la cause de trop nombreux drames humains à nos frontières européennes et sur nos territoires.

2.1.5.2.5. Nous voulons une **réforme du Pacte européen sur la migration et l'asile** pour qu'il garantisse la mise en place d'une politique européenne réellement commune en matière d'asile, avec des canaux de migration sûrs et réguliers. Nous exigeons aussi de mettre fin à la criminalisation des associations et organismes qui assurent l'aide aux migrantes et migrants et soutiennent les initiatives qui pallient les manquements des États en matière de secours en mer.

2.1.5.2.6. Nous appelons à garantir les droits fondamentaux des personnes migrantes en assurant un accueil digne, l'accès aux soins, **à la formation, à la justice, à une scolarisation des enfants et des adolescentes et adolescents pleine et sécurisée** et à des conditions de vie décentes. Nous demandons aussi la mise en place d'une véritable **politique de réinstallation et de relocalisation pour l'accueil des réfugiés-es.**

2.1.5.2.7. Les pouvoirs publics, ainsi qu'une partie des employeurs et du monde économique, doivent changer non seulement de regard mais aussi de doctrine sur l'immigration. L'inclusion doit devenir la norme. L'immigration est une richesse pour notre société, mais également une nécessité pour notre économie et notre modèle social.

2.1.5.2.8. Nous revendiquons **une ouverture plus large et accessible à la régularisation pour les travailleurs sans papiers, et la délivrance de titres pluriannuels avec autorisation de travail dès le premier jour d'admission au séjour en France.** Nous appelons à une **large concertation** entre les acteurs de terrain pour garantir l'efficacité des politiques publiques, et un **soutien renforcé aux associations** engagées dans l'accueil et l'intégration des personnes étrangères.

2.1.5.2.9. Pour garantir une citoyenneté sociale pleine et entière des **jeunes migrants et des étudiantes et étudiants étrangers**, il est nécessaire de leur assurer un accès universel aux bourses et aux aides au logement et dispositifs de santé, partout sur les territoires. **Des dispositifs spécifiques doivent être construits pour favoriser leur intégration, leur formation et leur accès à l'emploi.**

2.1.5.3. LE DROIT À UNE ENFANCE PROTÉGÉE

2.1.5.3.1. Le constat est alarmant: 400 000 enfants et jeunes majeurs sont pris en charge par l'Aide sociale à l'enfance, et leur

espérance de vie est inférieure, en moyenne, de 20 ans à celle observée dans la population en général. Les professionnel·les qui les accompagnent sont devenus des « urgentistes sociaux », malgré eux. **Nous réaffirmons la nécessité d'une réforme structurelle du secteur et la fin des « sorties sèches », y compris pour les mineur·es non accompagnés, afin qu'aucun jeune ne soit laissé sans accompagnement à sa majorité**, comme le prévoit la loi Taquet.

2.1.5.3.2. Cette réforme doit s'appuyer sur une **politique ambitieuse de prévention et sur des moyens à la hauteur des besoins** : revalorisation des métiers, amélioration des conditions de travail, création de structures d'accueil adaptées et d'un fonds national dédié pour assurer la pérennité et l'efficacité des actions.

2.1.5.3.3. Une coordination renforcée entre l'État, les départements et les régions est indispensable pour garantir des réponses efficaces au niveau local, qui doivent être coconstruites avec les professionnels et les jeunes concernés.

2.1.5.3.4. Nous alertons également sur les dérives d'une approche toujours plus répressive de la justice pénale des mineurs, qui ne répond ni aux besoins des familles, ni aux attentes des professionnels de la protection de l'enfance. Nous revendiquons **la création d'un service public de la justice des mineurs**, garant du respect des droits de l'enfant et doté de moyens à la hauteur des enjeux.

2.1.5.4. DÉFENDRE LE DROIT À L'EMPLOI ET À DES CONDITIONS DE VIE DIGNES

2.1.5.4.1. Nous défendons avec force le droit à l'emploi, inscrit dans le préambule de la Constitution et qui dispose que « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ». Il doit être sécurisé financièrement pour les personnes les plus éloignées de l'emploi classique.

2.1.5.4.2. Parce que nous savons que toutes les personnes ne peuvent pas avoir leur place dans le marché du travail dit classique, nous continuerons de **soutenir les dispositifs tels que l'Insertion par l'activité économique (IAE), Territoire zéro chômeurs de longue durée, ou les entreprises protégées**. Ces dispositifs sont complémentaires et non concurrents. Nous devons soutenir les expérimentations communes dans les territoires et pérenniser ces dispositifs.

2.1.5.4.3. Travailler doit permettre de vivre dignement. Ce que l'on appelle « salaire vital » doit permettre aux travailleurs d'avoir des conditions de vie décentes. C'est le sens des initiatives internationales qui ont introduit cette notion dans le débat public.

2.1.5.4.4. Sans remettre en cause le principe d'un salaire minimum national, nous mènerons des travaux sur le salaire vital, prenant en compte les conditions de vie réelle des travailleurs, notamment en matière de logement, de transport, d'alimentation et d'accès aux services essentiels. Nous devons nous appuyer sur ce travail pour l'intégrer dans les revendications sur les salaires dans les branches et entreprises. **Dans les grands groupes en particulier, Nous porterons plus systématiquement la notion de salaire vital dans toute leur chaîne de valeur.**

2.1.5.4.5. Dans un contexte de précarité grandissante, notamment pour les jeunes en insertion ou en recherche d'emploi, nous défendons le principe d'une solidarité nationale qui s'adresse à tous, sans discrimination d'âge.

2.1.5.4.6. Nous exigeons la **revalorisation des minima sociaux** afin que ceux-ci ne décrochent plus du niveau de vie général et permettent de vivre dignement. Les prestations sociales doivent suivre l'évolution du coût de la vie et garantir un véritable pouvoir de vivre aux personnes les plus fragiles.

2.1.5.4.7. Pour les jeunes de moins de 25 ans, nous demandons **l'ouverture du droit au Revenu de solidarité active (RSA), sans condition d'emploi**.

2.1.5.4.8. En 2018, lors du Congrès de Rennes, nous avons pris position pour un socle universel en 3 niveaux : répondre aux besoins de première nécessité par l'accès aux aides sociales de base ; donner du pouvoir de vivre dignement à chaque personne par des aides adaptées ; et donner du pouvoir d'agir en les accompagnant dans les transitions et l'insertion. Dans la continuité de ces travaux et de sa vision d'une garantie jeunes universelle, nous souhaitons aller plus loin que le contrat d'engagement jeunes ou les dispositifs actuels et **nous explorerons la possibilité de la création d'un revenu d'émancipation jeunes**, qui associerait autonomie financière, sociale et accompagnement global vers l'insertion dans l'emploi.

2.1.5.4.9. Le travail s'inscrit dans un cadre contractuel et rémunéré alors que l'accompagnement relève de la solidarité et de la construction de parcours. Confondre ces deux dimensions reviendrait à fragiliser les droits des allocataires comme ceux des travailleurs. **Nous refusons la conditionnalité du RSA à une activité imposée, il doit rester un minimum social garanti**. Le droit à un revenu de solidarité ne peut dépendre d'une obligation d'activité sous contrainte, **il doit s'inscrire dans une logique d'accompagnement vers l'insertion sociale et professionnelle**.

2.1.5.4.10. Afin d'améliorer les conditions de vie et de travail dans les territoires ultramarins, il est urgent d'aller vers plus de justice sociale pour établir un nouveau modèle économique au service du développement des territoires et contrer le sentiment d'abandon des citoyens. **Avec les syndicats partenaires des départements et territoires d'outre-mer, nous œuvrerons pour réaliser l'égalité des droits et la convergence vers le haut des conditions de vie et de travail avec la métropole l'Hexagone grâce à un renforcement du dialogue social.**

2.1.5.5. UN ACCÈS AUX SOINS PARTOUT, POUR TOUS ET TOUTES

2.1.5.5.1. Selon l'Organisation mondiale de la santé, la santé est un état complet de bien-être physique, mental et social, qui ne consiste donc pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. **Elle a d'ailleurs impulsé une démarche « Une seule santé », qui reconnaît l'interdépendance entre la santé humaine, la santé de tout le vivant et des écosystèmes**. Avec le Pacte du pouvoir de vivre, la CFDT agit pour le développement de la prévention des risques sanitaires quelle qu'en soit l'origine (professionnelle, cadre de vie, climat, pollution, perte de biodiversité).

La Constitution garantit à chacun le droit à la protection de la santé. Pour autant, le territoire français est marqué par la présence de nombreux déserts médicaux, engendrant une inégalité d'accès aux soins et une dégradation de la santé globale de la population. Nous revendiquons un parcours de soins efficace, de qualité et opposable, adapté aux spécificités territoriales et centré sur la prévention. L'implication des assuré-es, professionnels et institutions scolaires est déterminante pour une dynamique durable de santé publique.

2.1.5.5.2. Les dispositifs d'incitation financière se révèlent insuffisants **et inefficaces** pour attirer durablement les médecins. Face à ce constat, nous revendiquons une **régulation stratégique de l'installation des professionnels de santé libéraux afin de renforcer leur présence dans les zones sous-dotées**. Cette régulation doit s'accompagner d'une politique d'aménagement du territoire plus large, visant à rendre ces zones attractives grâce à l'accès au logement, à des structures d'accueil pour les enfants, à des établissements scolaires et à d'autres services essentiels.

2.1.5.5.3. Les territoires doivent également s'ouvrir à d'autres modalités d'exercice des médecins, notamment en les salariant.

2.1.5.5.4. L'absence de régulation des activités de la médecine libérale et les modalités de tarifications actuelles des établissements de soins obligent l'hôpital public à pallier les manquements induits par le système. Cela conduit à des dysfonctionnements qui impactent durablement les prises en charge et les conditions de travail des agents **titulaires et contractuel·les**. **Nous demandons que les moyens nécessaires soient donnés à l'hôpital public pour permettre un accès aux soins sans pertes de chance pour les usagères et usagers et pour assurer de bonnes conditions d'exercice aux professionnels qui y travaillent.**

2.1.5.5.5. Il est urgent que des politiques publiques ambitieuses soient mises en place pour garantir un accès équitable à la santé sur tout le territoire, en particulier pour les mères et leurs enfants. Nous demandons **aussi de revoir les moyens et l'organisation de la périnatalité sur l'ensemble du territoire avec notamment un renforcement des moyens alloués à la Protection maternelle et infantile (PMI).**

2.1.5.5.6. Le dispositif des Affections de longue durée (ALD) doit rester solidaire et universel, tout en tenant compte de la diversité des situations afin de garantir des parcours de soins réellement adaptés et de qualité. À ce titre, nous revendiquons notamment une **prise en charge, dans le cadre des ALD, des pathologies invalidantes liées à la santé reproductive des femmes** comme l'endométriose.

2.1.5.5.7. Les dépassements d'honoraires constituent un obstacle majeur à la solidarité, **à l'égalité d'accès aux soins** et favorisent une médecine à plusieurs vitesses. Pour nous, il est nécessaire **d'ajuster la rémunération des professionnels, d'interdire le déconventionnement, les dépassements d'honoraires et de fermer le secteur 2 aux honoraires différents**. Les rémunérations des professionnels de santé, négociés au niveau national, doivent l'être aussi avec la participation des partenaires sociaux.

2.1.5.5.8. Nous continuons de nous mobiliser afin de généraliser la subrogation des indemnités journalières. Ce mécanisme garantit un maintien du salaire sans interruption et simplifie les démarches administratives.

2.1.5.5.9. Les retraité-es sont particulièrement touchés par la hausse des tarifs des complémentaires santé. **Nous revendiquons la mise en place d'un dispositif pour faciliter l'accès à une complémentaire santé à un meilleur prix et sur des critères de qualité pour tous**. Pour nous, il faut d'abord **privilégier la fixation des cotisations en fonction des ressources plutôt que et non de l'âge**.

2.1.5.5.10. Nous revendiquons la **prise en charge totale des dispositifs de contraception**, afin de garantir une réelle autonomie des femmes dans leurs choix. **Face à la précarité menstruelle, nous exigeons la mise à disposition gratuite de protections périodiques dans toutes les entreprises, administrations, centres sociaux et établissements d'enseignement**. Le rôle social du planning familial est essentiel : son financement et ses missions d'éducation auprès des jeunes doivent être garantis. Un accès libre et équitable, sur l'ensemble du territoire, à des services sécurisés et bienveillants permettant le recours à l'interruption volontaire de grossesse, doit être défendu. Nous demandons également le renforcement de la promotion, de la sensibilisation et de l'accès aux méthodes contraceptives masculines, afin de favoriser un partage équitable de la responsabilité contraceptive et de faire évoluer les représentations en matière de santé sexuelle.

2.1.5.5.11. Face à la précarité menstruelle, nous exigeons la mise à disposition gratuite de protections périodiques dans toutes les entreprises, administrations, centres sociaux et établissements d'enseignement.

2.1.5.5.12. Chacun a droit à des soins de qualité, quelles que soient son origine ou sa situation. Nous refusons toute logique de préférence nationale : garantir la dignité de tous, c'est garantir la santé de tous. **L'Aide médicale de l'État (AME) doit être renforcée**, car elle est essentielle à la justice sociale et à la santé publique.

2.1.5.5.13. À ce jour, environ 20 % des salariés ne bénéficient d'aucune couverture prévoyance, et ceux qui en bénéficient sont couverts de manière très inégale, selon leur branche ou leur entreprise. Pour notre organisation, il est urgent **et indispensable** de **généraliser la couverture prévoyance dans les secteurs privé et public**.

2.1.5.6. DÉFENDRE LE DROIT À UN LOGEMENT DIGNE POUR TOUS ET TOUTES

2.1.5.6.1. Nous réaffirmons notre engagement à défendre un accès universel et durable à un logement digne. La crise globale du logement affecte directement les parcours de vie et le budget des ménages, en particulier les plus précaires. Le délaissement du logement social au profit d'une financiarisation accrue aggrave les situations d'exclusions et d'habitat indigne.

2.1.5.6.2. La construction de logements sociaux est impérative. Elle doit répondre à la diversité des besoins, notamment à ceux des familles monoparentales en veillant à la mixité sociale **et en tenant compte du vieillissement de la population**. **Nous exigeons le respect strict du seuil de 25 % de logements sociaux par commune, avec des sanctions renforcées en cas de non-respect.** La mobilisation syndicale locale est essentielle pour dénoncer et lever les blocages.

2.1.5.6.3. Nous dénonçons le désengagement progressif de l'État et nous appelons à une **stratégie nationale ambitieuse**, dotée de moyens pérennes. Le Fonds national d'aide à la pierre (Fnep) pourrait être renforcé et les dotations aux collectivités modulées en fonction de leurs efforts de construction **ou de recherche d'accès aux logements inoccupés**. **Nous demandons une réhabilitation des bâtiments et logements publics vacants afin de les transformer en logements sociaux.** Les Agences départementales d'information sur le logement (Adil) doivent être renforcées pour garantir l'égalité d'accès au droit sur tout le territoire.

2.1.5.6.4. L'encadrement des loyers est un outil efficace pour lutter contre la spéculation et garantir l'accès au logement. Il doit être généralisé, plus transparent et avec des moyens de contrôle renforcés.

2.1.5.6.5. Pour être plus accessible, lisible et gagner en stabilité, le système des Allocations personnalisées au logement (APL) doit être réformé, et des solutions adaptées **notamment** pour les saisonnières et saisonniers doivent être déployées sur tous les territoires. **Les APL doivent pouvoir se cumuler avec les prestations handicap.**

2.1.5.6.6. Les habitants des Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) subissent des inégalités, non seulement économiques, mais aussi sociales et territoriales. Les jeunes en particulier - qu'ils vivent dans ces quartiers, dans les zones rurales ou ultramarines, ou ceux issus de milieux modestes - font face à des obstacles encore plus importants. La construction de logements adaptés ou l'adaptation de bâtis existants sont nécessaires, tout comme l'augmentation du parc des Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous).

2.1.5.6.7. Nous demandons une **politique de rénovation** cohérente et ambitieuse, avec un financement renforcé **et pérenne**, et des guichets uniques sur tout le territoire, afin d'accompagner efficacement ménages et entreprises. Des aides aux charges locatives pour les propriétaires, conditionnées à des engagements de rénovation **thermique énergétique**, pourraient également répondre à cet objectif.

2.1.5.6.8. Enfin, la participation citoyenne est également un enjeu clé pour la réussite et le déploiement de ces projets dans les quartiers. **De nouvelles modalités de participation, plus volontaires, devront ainsi être définies pour le 3e programme de rénovation urbaine, que la CFDT appelle urgemment de ses vœux.**

2.1.5.6.9. Par ailleurs, nous revendiquons un **tarif social universel de l'énergie et de l'eau**, garantissant à chacun un accès de base à un prix abordable. Ces deux leviers sont indissociables pour garantir des conditions de vie dignes, en assurant à la fois des logements performants et un accès équitable aux ressources essentielles.

2.1.5.6.10. Nous appelons à une régulation publique renforcée pour garantir la solidarité entre territoires, prévenir les exclusions assurantielles et assurer une couverture juste et équitable face aux risques climatiques croissants. Pour cela, **nous revendiquons un droit à une assurance habitation à un tarif abordable pour tous**, y compris dans les zones exposées aux aléas climatiques.

2.1.5.7. PROTÉGER NOS DROITS FACE AU NUMÉRIQUE ET À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

2.1.5.7.1. Protection des données personnelles, de la vie privée, préservation de la liberté cognitive pour exercer son discernement, etc. L'utilisation des outils numériques et des systèmes d'intelligence artificielle (SIA) ne se fait pas sans droit pour les usagers. Toutefois, tout le monde ne possède pas les mêmes équipements ni les mêmes compétences face aux outils numériques.

2.1.5.7.2. L'éducation au numérique et à l'IA est pour nous un levier essentiel pour protéger nos droits fondamentaux. Nous défendons également un usage responsable de l'IA dans la formation professionnelle, intégrant des exigences de transparence, de lutte contre les biais genrés, culturels et ethniques et de respect de la vie privée. De plus, le numérique **ne doit pas remplacer** et l'intelligence artificielle **ne doivent en aucun cas se substituer aux** services humains **surtout auprès des personnes fragilisées**. **Nous défendons le maintien d'alternatives physiques de qualité dans les entreprises et les administrations. La complémentarité entre le travail humain et les outils numériques doit être coconstruite et encadrée**, en particulier dans les secteurs du soin et de l'éducation.

2.1.5.7.3. La CFDT revendique la transparence des données utilisées, la traçabilité des bases d'entraînement et la possibilité d'audits indépendants des systèmes critiques afin de prévenir les biais et les discriminations.

2.1.5.7.4. Les traitements par les outils numériques de données biométriques sont d'une sensibilité particulière, justifiant une protection renforcée des personnes. Notamment, certains dispositifs de reconnaissance faciale sont particulièrement intrusifs et présentent des risques majeurs **de sécurité**, d'atteinte à la vie privée et aux libertés individuelles des personnes concernées **ainsi qu'aux libertés collectives, notamment lors de manifestations publiques**.

2.1.5.7.5. Face à l'essor exponentiel de l'usage personnel des outils de géolocalisation, des caméras de surveillance ainsi que face aux risques de profilage algorithmique, nous appelons à un **renforcement du cadre normatif et à une gouvernance transparente, collective et citoyenne de la donnée**.

2.1.6. S'INFORMER, S'OUVRIR, APPRENDRE : AU FONDEMENT DE LA DÉMOCRATIE

2.1.6.1. AGIR POUR UNE INFORMATION FIABLE ET DE QUALITÉ

2.1.6.1.1. L'accès à une information fiable, de qualité et diversifiée est fondamental dans notre société démocratique. Les citoyens **et les futurs citoyens** doivent pouvoir comprendre les enjeux du débat public et se forger une opinion éclairée en confrontant les points de vue. **La CFDT appuiera toute demande de loi permettant la garantie de l'indépendance financière de l'audiovisuel public.**

2.1.6.1.2. Les réseaux sociaux ont permis une évolution de taille : en facilitant la circulation et l'accès à l'information, ils permettent aussi à tout un chacun d'émettre et relayer de l'information, souvent non fiable et non vérifiée. Cela alimente un phénomène de désinformation, notamment sur des sujets comme la transition écologique. De plus, les algorithmes des réseaux sociaux peuvent enfermer dans une « bulle informationnelle » où seuls des contenus susceptibles de plaire à l'utilisateur ou l'utilisatrice sont proposés. Par ailleurs, la défiance envers les expertes et experts reconnus s'intensifie, réduisant ainsi l'espace accordé à la rigueur scientifique, que ce soit dans le domaine des sciences dites expérimentales, ou des sciences humaines et sociales.

2.1.6.1.3. Le règlement européen sur les services numériques vise à mettre en place le principe selon lequel ce qui est illégal hors ligne est illégal en ligne, comme les propos racistes ou le harcèlement en ligne. **Nous exigeons sa pleine application.**

2.1.6.1.4. Nous appelons à **renforcer l'éducation aux médias et à l'information, à tout âge**, pour permettre à chacun de développer un regard critique face aux contenus diffusés, notamment sur les réseaux sociaux. **Elle doit intégrer explicitement : la vérification des faits, la compréhension du raisonnement scientifique (preuve, incertitude, contextualisation), l'analyse des mécanismes de recommandation, et la détection des contenus manipulés ou générés par l'IA. Nous soutenons le déploiement d'outils et de formations (dont le *fact-checking*) et la création d'espaces de débat associant citoyens, monde éducatif, chercheurs et chercheuses et acteurs et actrices de terrain.**

2.1.6.1.5. Par ailleurs, la concentration des médias entre les mains d'une poignée d'acteurs privés, parfois ouvertement engagés dans des combats idéologiques, s'accroît. Cette situation menace dangereusement le pluralisme de l'information, appauvrit le débat public et laisse de moins en moins de place à la nuance. **Nous appelons à défendre le service public audiovisuel qui joue un rôle essentiel dans la démocratie en garantissant une information pluraliste, indépendante et accessible à tous et à toutes.**

2.1.6.1.6. Nous pensons qu'il est nécessaire de **faire évoluer la loi de 1986 sur la concentration des médias** qui n'est plus efficace. **D'autre part, l'indépendance des rédactions doit être garantie.**

2.1.6.2. POUR UNE ACTION CFDT EN FAVEUR DE LA CULTURE

2.1.6.2.1. Dans un monde en perte de repères, traversé par des tensions et des incertitudes, la culture est souvent réduite à un rôle secondaire. Or, pour la CFDT, elle n'est pas un luxe. Elle est à la fois un vecteur d'émancipation et d'éducation populaire. Elle est au cœur du lien social et de notre capacité à envisager collectivement l'avenir. **Le droit à la culture doit devenir effectif.**

2.1.6.2.2. Nous ~~pouvons~~ **devons** devenir un acteur culturel influent, porteur d'une vision où la culture est un pilier du projet syndical et démocratique. Cet engagement s'appuie sur des principes : liberté de création, émancipation, lutte contre les inégalités et cohésion sociale. En revisitant l'héritage de la démocratisation culturelle à l'aune des fractures actuelles, en réinvestissant davantage le terrain de l'éducation populaire, nous ~~pouvons~~ **devons** proposer une voie. Car la CFDT ne peut pas laisser s'imposer une conception élitiste, identitaire, communautariste, plus avide de séparatisme que d'universalisme.

2.1.6.2.3. Ainsi, nous pensons qu'une **politique volontariste en matière d'Activités sociales et culturelles (ASC)** doit être conduite dans les entreprises et administrations par nos élus : au-delà des aides aux loisirs et plateformes classiques, les offres proposées doivent être plus diversifiées et favoriser l'accès à la culture pour tous.

2.1.6.2.4. Pour valoriser la diversité de la création locale et concourir à la démocratisation de la culture, nous engagerons, avec les unions régionales et leurs syndicats, **une politique active de partenariats avec les institutions culturelles, professionnelles ou issues du milieu dit « amateur ».**

2.1.6.3. METTRE L'ÉCOLE AU CŒUR DU PACTE DÉMOCRATIQUE

2.1.6.3.1. L'école doit permettre à chacun de s'émanciper et de devenir citoyen. Pourtant, les inégalités sociales, territoriales et de genre continuent de peser sur l'orientation et les parcours. Nous estimons que l'école ne peut être le reflet des fractures de la société : elle doit être l'espace où elles se dépassent. Pour la CFDT, l'ambition de mixité sociale doit constituer un socle pour notre cohésion sociale. **Cette ambition doit passer par des mesures contraignantes, en particulier pour l'enseignement privé sous contrat. Les financements publics doivent être conditionnés à des critères de mixité sociale et scolaire.**

2.1.6.3.2. L'école ouvre sur le monde et les autres cultures, et apprend à raisonner de manière critique et autonome. **Nous devons défendre l'accès à l'école pour tous, ainsi que les moyens dédiés à l'éducation à la citoyenneté. L'école, dans son organisation et dans tous les enseignements, doit contribuer à l'éducation à la citoyenneté pour tous.**

2.1.6.3.3. Pour remettre l'école au cœur du pacte démocratique, nous proposons **l'organisation d'une convention citoyenne sur l'éducation que nous voulons** pour l'avenir de la nation. Cette convention **devra traiter également de l'enseignement supérieur et la recherche. Nous revendiquons que ses conclusions soient discutées au Parlement.**

2.1.6.3.4. Mettre l'élève au cœur du système éducatif, c'est se saisir de la baisse démographique comme d'une opportunité pour repenser les politiques publiques et les pratiques à partir de ses besoins, de son rythme et de ses aspirations. ~~La baisse démographique doit être envisagée comme une opportunité pour ajuster les moyens nécessaires aux besoins ; ne pas diminuer le nombre de personnels et favoriser ainsi l'émancipation individuelle et collective.~~

2.1.6.3.5. La CFDT réaffirme la nécessité de garantir l'accès à l'école pour tous. Cela passe par une inclusion ~~réelle~~ **des qui permette aux** enfants en situation de handicap à l'école ~~de bénéficier d'un parcours « bien traitant ».~~ Cela nécessite une meilleure structuration du parcours de l'apprenant. Cela implique notamment la formation, la reconnaissance et la valorisation ~~des de~~ tous les professionnels, en particulier les Accompagnantes et accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) par l'accès à l'emploi statutaire et des conditions de travail et de rémunération dignes.

2.1.6.3.6. Fédérer autour de l'élève passe également par la **relance des projets éducatifs territoriaux et la mise en place de pôles éducatifs de territoire**, associant personnels éducatifs, collectivités, organisations syndicales, associations et parents. L'éducation populaire, vecteur d'accès aux savoirs, à la culture et à la citoyenneté doit y prendre toute sa place.

2.1.6.3.7. Garantir aux élèves un cadre serein et sécurisant passe également par une réelle prise en compte de leur santé mentale. À ce titre, il est urgent de donner à la santé scolaire les moyens d'assurer un suivi efficace et régulier des élèves, **en lien avec la médecine de ville. Il est aussi nécessaire de renforcer la prévention et la prise en charge du harcèlement scolaire, et d'élargir les moyens à l'ensemble des personnels éducatifs afin qu'ils puissent pleinement contribuer au bien-être et à la protection des élèves.**

2.1.6.3.8. De même, l'école doit agir contre les discriminations liées au genre et cela nécessite de garantir une Éducation à la vie affective, relationnelle, et ~~sexuelle~~ **à la sexualité** (Evars) pour tous et toutes, dans les établissements publics comme privés, et dans les espaces de vie extrascolaires, **dans le respect des programmes et du cadre de l'Éducation nationale. Cet enseignement ne pouvant être remis en cause ou empêché par des pressions ou des campagnes de désinformation. Sa mise en œuvre doit également s'accompagner d'une protection institu-**

tionnelle des personnels, les risques professionnels liés aux contestations ou aux pressions devant être reconnus et pris en compte. Cette démarche doit s'accompagner d'un soutien à la parentalité et d'une formation initiale et continue de l'ensemble des personnels concernés afin de garantir sa mise en œuvre effective.

2.1.6.3.9. Face aux transformations écologique et numérique, les politiques éducatives doivent permettre à chacun d'acquérir les savoirs et compétences nécessaires. Nous demandons **l'intégration des enjeux de transition écologique juste et de ceux d'analyse critique de l'IA dans les référentiels de diplômes, certifications ou formations, ainsi qu'une formation des équipes éducatives aux enjeux de l'IA pour permettre l'accompagnement des élèves.** Cette formation doit inclure la compréhension des biais algorithmiques (notamment genrés) et une sensibilisation à la sobriété numérique.

2.1.6.3.10. La réussite de l'école et l'attractivité de ses métiers reposent sur la reconnaissance **de l'ensemble des missions, et** la valorisation **des et la revalorisation de tous les** personnels qui la font vivre au quotidien : ~~enseignantes et enseignants, agents territoriaux, éducateurs et éducatrices, animateurs et animatrices.~~ Il est urgent de reconnaître ces travailleurs essentiels, en agissant sur la valorisation de leur parcours autant que sur leurs conditions de travail.

2.1.6.3.11. Pour construire une éducation à la formation et l'orientation tout au long de la vie, il faut enfin faciliter les interactions entre l'école et le monde du travail et décroiser les mondes de la formation initiale et de la formation continue. Cela suppose de former les tuteurs et tutrices et les formateurs et les formatrices en entreprise ~~et développer davantage les, mieux organiser le référencement des offres de~~ stages de découverte tout au long du parcours de formation en collège et lycée. Nous appellerons à une **négociation pour aboutir à un accord national interprofessionnel sur l'accueil et la formation des jeunes en milieu professionnel, décliné dans les trois versants de la fonction publique.**

2.1.6.3.12. Par ailleurs, une plus forte coopération des mandataires emploi-formation des branches et territoires **et des mandataires des Conseils sociaux d'administration (CSA) de régions académiques** sera organisée afin de travailler à la cartographie des formations.

■ 2.2. CONSTRUIRE UN NOUVEAU PACTE DÉMOCRATIQUE

2.2.1. RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE

2.2.1.1. ARTICULER TRANSFORMATION SOCIALE ET PROJET DE SOCIÉTÉ

2.2.1.1.1. Inscrite dans le Préambule de la Constitution de 1946, la démocratie sociale a profondément façonné notre modèle social, en particulier dans l'organisation de la protection sociale et du paritarisme. Elle constitue une forme de gouvernance dans laquelle organisations syndicales et patronales représentatives

participent directement à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques. Cependant, cela suppose que le patronat s'implique davantage et partage une vision de progrès social. La démocratie sociale est complémentaire et articulée avec la démocratie politique.

2.2.1.1.2. Nous représentons les travailleurs et les travailleuses dans les entreprises, **et les administrations ; et les territoires** qui sont aussi des citoyennes et des citoyens. Les conditions de vie,

selon les territoires, ont un lien évident avec le travail. C'est la raison pour laquelle nous portons un projet sociétal et que le périmètre d'action de la CFDT n'est absolument pas circonscrit aux sujets sociaux, et encore moins au seul périmètre de l'entreprise ou de l'administration, comme nombre d'acteurs aimeraient nous voir cantonnés. Pour pouvoir agir pour les travailleurs, nous devons également pouvoir agir pour tous et toutes, à travers non seulement la démocratie sociale, mais aussi de la démocratie économique et environnementale, ces trois dimensions étant absolument indissociables.

2.2.1.2. ASSURER UN CADRE DE DIALOGUE INTERSYNDICAL RESPECTUEUX ET CONTINU

2.2.1.2.1. Forte de sa première place, la CFDT a une responsabilité particulière dans la conduite des relations intersyndicales. Ce leadership confère au syndicalisme une image moderne et attrayante, accessible à tous les travailleurs. La Confédération continuera de **construire et de fédérer autour d'elle afin de piloter les relations intersyndicales dans un cadre de dialogue respectueux et continu.**

2.2.1.2.2. Le syndicalisme CFDT aspire à participer à la construction de l'intérêt général ; il est déterminé à transformer le monde du travail en partant de sa réalité. Il se caractérise par ses valeurs de solidarité et d'émancipation, ses engagements d'indépendance et d'autonomie, son choix de la démocratie. D'autres forces syndicales partagent ces orientations fondamentales. La CFDT recherchera des coopérations renforcées avec elles, en France comme en Europe.

2.2.1.2.3. Le respect entre organisations syndicales est un principe essentiel de notre engagement. Il implique la loyauté dans les pratiques et la capacité à défendre ses positions sans remettre en cause la légitimité des autres. Cette exigence ne peut se limiter aux instances nationales : elle doit s'ancrer pleinement jusqu'aux sections d'entreprise. Parce qu'un syndicalisme fort est d'abord un syndicalisme qui se respecte, la CFDT proposera d'engager un travail avec les autres organisations syndicales pour faire vivre, concrètement et durablement, ce respect au quotidien.

2.2.1.3. RENFORCER LE PARITARISME

2.2.1.3.1. La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, en transformant profondément le fonctionnement de l'Assurance chômage, a diminué le rôle des partenaires sociaux dans la définition des règles du régime. Cette tutelle compromet l'autonomie des partenaires sociaux et amoindrit le principe même de négociation paritaire. C'est pourquoi nous revendiquons **l'abrogation des dispositions encadrant la négociation de l'Assurance chômage.**

2.2.1.3.2. Le renforcement de la démocratie sociale passe nécessairement par un renforcement du paritarisme. Celui-ci doit être mieux structuré et doté de moyens clairs pour fonctionner efficacement, notamment au niveau des branches professionnelles et dans les territoires.

2.2.1.3.3. Cela implique également de garantir du temps syndical pour les militantes et les militants, notamment pour les

entreprises de moins de 11 salarié-es qui ne peuvent pas participer pleinement à la vie syndicale ou conventionnelle.

2.2.1.3.4. Par ailleurs, l'article L.1 du Code du travail oblige le gouvernement à consulter les partenaires sociaux sur les sujets qui les concernent par un document d'orientation. **Celui-ci devrait être transmis bien en amont, afin de leur laisser un délai raisonnable pour proposer, le cas échéant, des alternatives. Pour nous, l'exception prévue avec le cas d'urgence doit être supprimée.**

2.2.1.4. DÉPLOYER LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

2.2.1.4.1. Nous réaffirmons l'utilité du dialogue social territorial. Force est de constater que, souvent à cause de la réticence de nos interlocuteurs (employeurs, pouvoirs publics locaux), ce dialogue n'a pas encore pris l'ampleur attendue. Afin d'en démontrer l'intérêt et en s'appuyant sur l'accord paritarisme de 2022, il convient de renforcer la logique d'expérimentation, sur le périmètre des Observatoires départementaux du dialogue social (ODDS). Pour cela, ces derniers doivent être renforcés et leurs membres doivent être dotés de moyens adaptés.

2.2.1.4.2. Nous agissons pour **négocier et mettre en œuvre des accords locaux interentreprises dans des bassins d'activité ou concernant de grands chantiers territoriaux**, comme ce fut le cas avec la charte sociale pour les Jeux olympiques et paralympiques de Paris.

2.2.1.4.3. En outre, les multiples défaillances ou restructurations d'entreprises ont des conséquences importantes sur les territoires. Or, nous ne sommes quasiment jamais associés à la négociation et au suivi des conventions de revitalisation, alors qu'elles représentent un objet de dialogue social territorial en tant que tel. Nous revendiquons d'y être systématiquement associés.

2.2.1.4.4. Pour être juste, acceptée et désirable, la transition écologique doit être anticipée et coconstruite de manière démocratique, en particulier au niveau des territoires. Dans le cadre de la mise en œuvre de la planification écologique et de sa déclinaison territoriale, nous revendiquons d'être systématiquement associés aux travaux, pas seulement sur les enjeux emploi et compétences, mais sur la globalité de l'impact sociétal de ces transformations, notamment sur la nécessité de croiser les enjeux filières ou interfilières et territoires.

2.2.1.4.5. L'entreprise doit assumer pleinement l'impact de ses activités sur le territoire où elle est implantée. Cette responsabilité implique une coopération active avec les acteurs économiques et sociaux locaux. **La CFDT encourage la participation de parties prenantes de territoire au sein des travaux des commissions des CSE afin d'enrichir un dialogue social et environnemental de territoire et favoriser l'échange d'information.**

2.2.1.4.6. La question du logement et de la mobilité domicile-travail doit être intégrée aux négociations annuelles obligatoires lorsqu'elle constitue un facteur d'attractivité ou de maintien dans l'emploi. Les équipes CFDT devront pouvoir disposer d'outils de diagnostic territorial pour objectiver ces enjeux.

2.2.1.4.7. Les entreprises de l'Économie sociale et solidaire (ESS), souvent pionnières en matière d'économie circulaire et régénérative, jouent un rôle essentiel dans cette dynamique territoriale. C'est pourquoi, avec l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes), nous réaffirmons notre engagement à participer activement au Groupe dialogue social (GDS) et à structurer un réseau de militants siégeant dans les Espaces régionaux de dialogue social (ERDS).

2.2.1.4.8. Le dialogue social territorial n'est donc pas que l'affaire des Unions régionales interprofessionnelles (URI). Il concerne tout autant les fédérations lorsqu'il s'agit de chantiers de revitalisation ou de **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT)** afin de croiser les enjeux des filières et territoires. Afin de développer des expérimentations avec des actions innovantes, nous rechercherons à développer des plans d'actions avec d'autres interlocuteurs sur les territoires, pour promouvoir le dialogue social et améliorer le quotidien des travailleurs.

2.2.1.5. RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE EUROPÉENNE

2.2.1.5.1. Le dialogue social européen joue déjà un rôle important dans les politiques sociales et de l'emploi, mais il est crucial de lui donner un nouvel élan. Nous nous inscrivons dans l'effort de la CES pour relancer les négociations d'accords cadre au niveau européen, ainsi que pour élargir le rayon d'action du dialogue social. En y incluant la Commission européenne elle-même, il s'agit d'en faire un outil incontournable de codécision sur toutes les politiques publiques d'intérêt syndical et social.

2.2.1.5.2. Afin de continuer à défendre les droits des travailleurs partout dans le monde, la CFDT doit mieux organiser sa présence et sa stratégie d'influence au sein des instances européennes et internationales. Cela doit passer par la construction d'alliances avec d'autres organisations syndicales et/ou ONG partageant nos valeurs, ainsi qu'une meilleure coordination interne pour parler d'une seule voix dans les différentes instances. **Pour cela, nous créerons un réseau permanent de référentes et référents Europe rassemblant la Confédération, les fédérations, les URI, l'Union confédérale des retraités (UCR), l'Union des fédérations des fonctionnaires et assimilés (Uffa) et les militants CFDT avec un mandat européen.**

2.2.2. RENOUVELER NOS INSTITUTIONS ET LES PRATIQUES POLITIQUES

2.2.2.1. Notre démocratie traverse une crise profonde. Ce qui est aujourd'hui menacé, c'est notre capacité à faire société. C'est une culture de plus en plus verticale et concentrée de l'exercice du pouvoir exécutif fondée sur la domination, qui affaiblit la capacité à faire des compromis utiles à la vie quotidienne des citoyens et à un avenir commun. Elle ignore l'intelligence collective et l'aspiration des citoyens à être écoutés, reconnus et respectés, nourrissant un sentiment de colère, de mépris, d'impuissance et une sécession croissante vis-à-vis du politique.

2.2.2.2. Cette situation fragilise l'articulation entre démocratie politique et démocratie sociale : la première s'enferme parfois dans un exercice institutionnel déconnecté des réalités

vécues par une majorité de la population, quand la seconde résiste encore, pour faire vivre la participation et la recherche d'accords concrets, dans les entreprises et les administrations, malgré les attaques dont elle fait l'objet, et la lourdeur des règles qui lui sont imposées.

2.2.2.3. Étendre notre stratégie d'influence, cela suppose de promouvoir notre culture du compromis, qui puise sa force dans la nuance des débats et l'acceptation du conflit des logiques. Parce que le changement passe d'abord par le partage des réalités et des aspirations du monde du travail et par la fabrique des idées, **notre place de première organisation syndicale nous donne la légitimité d'interpeller les responsables politiques et de provoquer plus régulièrement des temps d'échanges et de débats**, afin de construire les passerelles nécessaires entre démocratie sociale et démocratie politique.

2.2.2.4. Non partisane, la CFDT revendique son indépendance de tout parti politique. Nous défendons un projet de société, d'intérêt général et assumons notre rôle de contre-pouvoir. Dans le débat public, devant la justice, en allant à la rencontre de celles et ceux qui doutent, elle combat tous les partis et mouvements qui prônent des idées racistes, xénophobes, **antisémites, islamophobes, sexistes, LGBTphobes, et par extension toute idée discriminatoire**, qui alimentent dangereusement la défiance envers nos institutions et divisent les citoyens. Dans ce combat elle fait barrage, sans ambiguïté et sans faiblir, à l'extrême droite et ses tentatives d'accession au pouvoir, car l'idéologie qu'elle prône est aux antipodes de l'idéal démocratique et social que la CFDT défend. Pour toutes ces raisons, **la CFDT n'est pas apolitique.**

2.2.2.5. Lors du Congrès de Lyon, nous avons appelé à revitaliser les pratiques démocratiques. Nous appelons désormais à un changement de logique : celui d'une **coconstruction élargie des lois et des politiques publiques à tous les niveaux, de l'État aux communes, avec les parties prenantes et la société civile.**

2.2.2.6. L'enjeu est de **procéder à un rééquilibrage de nos institutions** pour encourager une pratique du pouvoir plus respectueuse des contre-pouvoirs et plus propice à la construction démocratique. Il s'agit de recréer des marges de manœuvre politiques permettant l'émergence de compromis et de coalitions durables.

2.2.2.7. À ce titre, le rôle du Conseil économique, social et environnemental (Cese) dans le processus législatif doit être renforcé, notamment par une obligation accrue de consultation. **Le Gouvernement et le Parlement devraient systématiquement mobiliser son expertise dans le cadre de son mandat consultatif.**

2.2.2.8. Au niveau européen, nombre de décisions exigent une décision à l'unanimité au Conseil de l'Union européenne, composé des cheffes d'État de chaque État membre. Dans la perspective d'un élargissement, ce mécanisme pourrait causer une paralysie du processus, une seule voix contre suffisant à stopper toute décision. Pour dépasser ces blocages et respecter les voix de chacun, nous revendiquons **l'extension du vote à la majorité qualifiée au sein du Conseil pour toutes les décisions.**

2.2.2.9. Afin de **renforcer le contrôle démocratique du Parlement européen**, l'unique organe élu au suffrage universel direct parmi les instances européennes, nous revendiquons d'**élargir ses prérogatives en lui reconnaissant un véritable pouvoir d'initiative législative**.

2.2.2.10. Pour une Europe plus proche de ses citoyens, il est essentiel de les impliquer davantage. Aussi, **nous demandons de renforcer et simplifier l'accès aux Initiatives citoyennes européennes (HCE) ainsi que la tenue régulière des conventions citoyennes**, avec un mécanisme de suivi de la mise en œuvre des recommandations.

2.2.2.11. Nous soutenons **la mise en place de mécanismes pour combattre la corruption et protéger l'intégrité des institutions européennes et celle des États membres**.

2.2.2.12. La CFDT militera pour des actions efficaces et tangibles contre toutes les opérations de lobbying ayant pour but de dévitaliser les textes préalablement votés au Parlement européen.

2.2.3. PLACER LES CITOYENNES ET CITOYENS AU CŒUR DU PACTE DÉMOCRATIQUE

2.2.3.1. FAVORISER LA PARTICIPATION CITOYENNE

2.2.3.1.1. La démocratie participative prend aujourd'hui des formes variées. Elle peut constituer un levier efficace pour renforcer la participation citoyenne, à condition de garantir son indépendance et sa redevabilité. L'enjeu n'est pas seulement de multiplier les dispositifs, mais d'assurer une participation réelle, influente et de qualité en veillant à éliminer les inégalités d'accès à la parole publique et en valorisant les voix les plus éloignées des cercles institutionnels.

2.2.3.1.2. Le Cese, considéré comme l'institution de référence de la consultation citoyenne depuis la loi organique de 2021, a su se saisir de cette nouvelle mission en articulant démocratie participative et société civile organisée. Il peut alors participer de ce développement. Les Cese (Conseil économique, social et environnemental régional) y jouent aussi un rôle par leurs rencontres avec les acteurs économiques, politiques et associatifs locaux et leur connaissance fine des territoires qu'ils représentent. **La CFDT revendique le maintien du caractère obligatoire des Cese tant dans leur fonctionnement que leur composition de manière à garantir leur indépendance**.

2.2.3.1.3. Pour améliorer la participation des jeunes à la vie publique, nous proposons de **généraliser les conseils municipaux de jeunes**, ouverts dès 9 ans et jusqu'à 18 ans. Ils devront bénéficier de moyens dédiés et d'un suivi de leurs décisions. Plus largement, les communes, départements et régions pourraient devenir des points de contact privilégiés pour sensibiliser et accompagner les jeunes électeurs et électrices (inscriptions automatiques, campagnes de proximité, permanences citoyennes).

2.2.3.2. ÉLARGIR LE DROIT DE VOTE AUX JEUNES ET AUX ÉTRANGÈRES ET ÉTRANGERS

2.2.3.2.1. La participation électorale des jeunes reste fragile, alors même qu'ils se mobilisent fortement sur les enjeux sociaux, climatiques ou démocratiques. **En s'appuyant sur un parcours citoyen renforcé tout au long de la scolarité, incluant une formation adaptée aux mécanismes démocratiques, 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**.

2.2.3.2.2. À partir de 16 ans, les jeunes doivent pouvoir voter à l'ensemble des scrutins, **et pas uniquement aux élections locales ou européennes**. En s'inspirant de ce qui a été fait chez nos voisins qui ont abaissé l'âge de vote, le parcours citoyen inclurait, **tout au long de la scolarité**, une formation renforcée sur les institutions, les droits et devoirs du citoyen, le fonctionnement de la démocratie sociale, les processus électoraux, **mais aussi une sensibilisation** ainsi qu'une sensibilisation au vivre-ensemble, à la lutte contre les discriminations et à l'engagement associatif et syndical.

2.2.3.2.3. Pour permettre au plus grand nombre de devenir acteur de l'amélioration de ses conditions de travail et de vie, nous engagerons des travaux pour faciliter **l'inscription de tous sur les listes électorales et encourager les citoyens à mieux participer aux élections** locales, nationales et européennes. Cette action pourra être menée en collaboration avec d'autres acteurs engagés dans le Pacte du pouvoir de vivre.

2.2.3.2.4. Par ailleurs, **nous proposons d'étendre le droit de vote des étrangères et étrangers aux élections locales en France**. Il s'agit d'un acte non seulement de reconnaissance, d'intégration et de renforcement de la démocratie locale, mais aussi d'égalité vis-à-vis des citoyens européens qui peuvent voter depuis 1992. Cela permettrait à de nombreux habitantes et habitants de mieux participer à la vie collective là où ils vivent, renforçant ainsi la cohésion sociale. Nous nous engageons à soutenir les initiatives allant dans le sens de cette extension démocratique.

2.2.3.3. S'ENGAGER AVEC LE PACTE DU POUVOIR DE VIVRE

2.2.3.3.1. Depuis 2019, la CFDT est pleinement engagée dans le Pacte du pouvoir de vivre. **Nous renforcerons notre investissement pour le consolider** et pour bâtir des stratégies communes face aux enjeux démocratiques.

2.2.3.3.2. Nous poursuivrons également notre action à travers les groupes locaux, espaces d'engagement citoyen et d'éducation populaire, souvent animés par des militants CFDT. Ces groupes doivent cependant refléter davantage la diversité des adhérentes et des adhérents CFDT. **Nous encouragerons donc la participation de tous les militants à ces espaces collectifs et contribuerons à faire des groupes locaux des lieux ouverts et accessibles, dans le respect d'un équilibre indispensable entre engagement militant et vie personnelle et familiale**.

2.2.3.3.3. Le Pacte du pouvoir de vivre ne doit pas se limiter à la sphère associative ou territoriale, il peut aussi irriguer le monde

du travail et ainsi participer à l'attractivité de la CFDT. Cet engagement collectif peut devenir un facteur de développement syndical, en donnant envie à de nouveaux salariés de nous rejoindre. **Les propositions issues du Pacte du pouvoir de vivre devront irriguer les positions confédérales dans les négociations interprofessionnelles et les prises de position publiques, afin d'en assurer la traduction concrète dans le dialogue social.**

2.2.3.3.4. Si le Pacte du pouvoir de vivre constitue un partenaire prioritaire pour la CFDT, il ne saurait être exclusif. Nous poursuivrons nos coopérations avec d'autres acteurs de la société civile, à travers des rencontres, des projets communs ou des actions ponctuelles, dans la continuité de notre ancrage territorial et de notre volonté d'amplifier la voix de la société civile.

2.2.3.4. COCONSTRUIRE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE AVEC LES CITOYENNES, LES CITOYENS, LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES

2.2.3.4.1. La coconstruction de la transition écologique **juste** doit s'appuyer sur la participation citoyenne à toutes les échelles de territoire. Les différents espaces de concertation, adaptés aux territoires, doivent s'articuler entre eux.

2.2.3.4.2. Dans la poursuite de la dynamique engagée par plusieurs URI, nous devons continuer d'interpeller au sein des Conférences des parties (COP) territoriales pour structurer l'action dans le territoire autour de l'emploi, des compétences et du travail dans la transition écologique. Les COP n'ont pas vocation à remplacer les espaces de gouvernance existants mais à s'assurer de la mise en cohérence et de la bonne appropriation de la planification par tous les acteurs aux commandes.

2.2.3.4.3. Nous exigeons que les filières et les branches intègrent la planification écologique, ainsi que les enjeux d'emploi, de travail et de compétences. Nous travaillerons pour renforcer la représentativité, la transparence et la responsabilité des comités stratégiques de filières pour des stratégies économiques plus démocratiques et inclusives et une coordination renforcée avec le Conseil national de l'industrie et le Conseil national du commerce. Afin d'améliorer la planification et l'impact dans les territoires, nous revendiquons la création des Comités stratégiques de filières régionaux (CSFR).

2.2.3.4.4. Réussir la transition juste implique d'impulser et d'organiser un dialogue croisé entre acteurs économiques, environnementaux, de l'emploi et du travail dans la gouvernance des politiques de l'emploi, de la formation et du travail. La CFDT a cet atout qu'elle se situe à l'interface de tous ces acteurs. **L'État doit faire une place aux acteurs de la planification écologique au sein de l'ensemble des instances quadripartites de gouvernance des politiques d'emploi et du travail**, comme le Conseil national de l'emploi, le Conseil d'orientation des conditions de travail ou le Conseil national du commerce, etc.

2.2.3.4.5. Dans les départements et territoires d'outre-mer, nous poursuivrons notre coopération avec les syndicats ultra-marins pour coconstruire et porter des réponses appropriées et adaptées à chaque territoire afin d'affronter la vulnérabilité de ceux-ci face aux enjeux climatiques.

2.2.4. CONQUÉRIR LA DÉMOCRATIE ÉCONOMIQUE À TOUS LES NIVEAUX

2.2.4.1. TROUVER DES SOLUTIONS ROBUSTES AUX ENJEUX ÉCONOMIQUES

2.2.4.1.1. Nous devons partager un diagnostic qui permette de construire des solutions robustes **dans un monde fluctuant** pour répondre aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux, quitte à remettre en cause la doctrine économique dominante. Face à des questions nouvelles et inédites, nous devons questionner les recettes du passé. **Ce diagnostic doit s'appuyer sur des travaux pluralistes, des données accessibles, et des modalités de contre-expertise associant partenaires sociaux, chercheurs et chercheuses, acteurs et actrices de terrain et citoyennes et citoyens, afin d'éclairer démocratiquement les choix économiques.**

2.2.4.1.2. Nous ne devons pas laisser le monopole de l'expertise légitime de l'économie aux seules organisations patronales et à l'État. Pour cela, nous devons prendre toute la place qui est la nôtre et conquérir une démocratie économique à tous les niveaux. **Les travailleurs doivent pouvoir participer à l'élaboration de ces analyses et contribuer aux choix économiques qui les concernent.**

2.2.4.1.3. L'enjeu collectif et démocratique, c'est de réinventer un modèle économique et un chemin de croissance qui prenne en compte la justice sociale, tout en s'inscrivant dans les limites des ressources planétaires. L'économie doit être soutenable et au service des besoins de la société. Il ne s'agit pas de produire plus mais de produire mieux. Nous engagerons un travail prospectif afin d'établir une analyse qui permette de bâtir des solutions solides face à ces défis, **en interrogeant en particulier la notion de performance**. Nous mènerons également une réflexion sur de nouveaux indicateurs pour définir les modèles économiques de demain.

2.2.4.1.4. Les investissements publics doivent redevenir le moteur d'une économie au service du bien commun. Ils doivent être financés par une fiscalité plus progressive et redistributive, afin de corriger le déficit fiscal des plus riches et de donner une direction claire aux investissements privés. Nous considérons que cette réorientation **ne peut devra** se faire **qu'en aussi en** articulation avec l'échelle européenne.

2.2.4.2. RÉFORMER LA GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE

2.2.4.2.1. Les financements de l'Union européenne doivent être fléchés vers des projets collectifs d'investissement au service d'emplois et de services publics de qualité et d'une transition écologique juste. Cela doit passer par l'augmentation du budget européen, la pérennisation de l'emprunt commun et l'instauration d'un fonds permanent d'investissements. La mise en place d'un plan d'investissements pour des services publics accessibles et de qualité, et le développement d'une taxation européenne juste, fondée sur l'introduction de trois taxes : sur les grandes fortunes, les transactions financières et les entreprises multinationales, sont également nécessaires.

2.2.4.2.2. De plus, nous demandons l'introduction de conditionnalités sociales et environnementales dans l'octroi des marchés publics et des aides européennes.

2.2.4.2.3. En complément de ces mesures financières, nous plaçons pour l'élargissement du mandat de la Banque centrale européenne (BCE) aux objectifs climatiques et de l'emploi.

2.2.4.2.4. Enfin, la gouvernance de la transition énergétique doit être démocratisée, avec une forte participation syndicale. Aux côtés de la CES, nous revendiquons une **directive européenne sur les transitions justes** pour accompagner les travailleurs et des **filets de sécurité sociaux**.

2.2.4.3. RÉINVENTER UNE AUTONOMIE STRATÉGIQUE SOCIALEMENT JUSTE ET ÉCOLOGIQUEMENT SOUTENABLE

2.2.4.3.1. La dépendance de l'Union européenne en ressources énergétiques et matières extra-européennes fragilise son économie et réduit sa capacité de négociation l'amenant parfois à renoncer à certaines normes sociales et environnementales pour sécuriser ses approvisionnements. Cette pression d'États tiers sur nos politiques industrielles et commerciales impacte non seulement les fondamentaux de notre économie mais plus profondément le modèle social et démocratique européen. Dans ce contexte, nous défendons la construction d'une autonomie stratégique à l'échelle européenne, qui représente l'échelon pertinent et qui garantisse la justice sociale et environnementale.

2.2.4.3.2. Cela passe notamment par la création de filières industrielles européennes, intégrées et transfrontalières, créatrices d'emplois de qualité sur les territoires et à la pointe de la transformation écologique et numérique de l'économie.

2.2.4.3.3. L'éclatement des chaînes de valeur au niveau mondial a multiplié les risques de dumping social et environnemental en bout de chaîne de production. Or, les moyens de suivi et de contrôle demandés à l'échelle européenne, notamment par la directive CSRD et la directive sur le «devoir de vigilance» (CS3D) sont en train d'être affaiblis. Une nécessaire simplification ne doit pas rimer avec déréglementation. Il faut donc renforcer les règles et élargir les contrôles, tout en simplifiant et en renforçant les incitations à un nivellement social et environnemental par le haut. Nous défendons donc un abaissement progressif des seuils d'application des règles responsabilisant les entreprises sur leur chaîne de valeur.

2.2.4.3.4. Les industries européennes sont de plus en plus confrontées à la concurrence de biens importés, produits dans des conditions économiques, sociales et environnementales déloyales. Nous demandons de systématiser les mécanismes de protection contre le déversement à prix sacrifiés de surproductions, dans tous les secteurs industriels. Les mécanismes de taxation et protection carbone au niveau européen doivent être aussi renforcés tout en les articulant mieux avec les efforts européens en général et français en particulier de décarbonation des industries et d'accompagnement des secteurs, notamment sur l'emploi et les compétences.

2.2.4.3.5. Nous proposons d'introduire une obligation «*Made in Europe*» sur le marché unique, c'est-à-dire une part minimale

de produits européens ainsi qu'une part minimale d'achat de produits (biens et services) européens dans les marchés publics et dans les approvisionnements des entreprises européennes.

2.2.4.3.6. Nous devons également mettre en place une politique commerciale au service de la réindustrialisation et de la création d'emplois en Europe, assurant le respect des normes sociales et environnementales de l'UE, qui défende les productions et les intérêts européens tout en sécurisant les chaînes d'approvisionnements. Les fournisseurs et la sous-traitance ne doivent pas être les laissés-pour-compte. Nous appelons à encadrer les relations commerciales internationales pour un nivellement social et environnemental par le haut.

2.2.4.3.7. Nous proposons une nouvelle génération d'accords commerciaux axés sur des biens durables, la préservation des services publics et la conditionnalité climatique et sociale. Nous proposons la suspension des accords en cas de violation des droits humains, la promotion du commerce équitable Nord-Sud et la constitution de stocks européens de matières premières stratégiques. Enfin, nous militons pour une réforme du commerce international plaçant la justice sociale et environnementale au cœur des échanges mondiaux.

2.2.4.3.8. Le commerce traditionnel est déstabilisé par des plateformes dont les modèles économiques tirent les droits sociaux vers le bas. Les services subissent des délocalisations dues non seulement aux plateformes, mais aussi au démantèlement des grands groupes via les mécanismes de franchises et de locations-gérances. Nous défendons une industrie des services de qualité, permettant à chacun de vivre dignement de son travail, de préserver sa santé et d'envisager un parcours professionnel porteur de sens. La Confédération accompagnera le travail prospectif, engagé par les fédérations concernées, sur les transformations du secteur et de ses métiers.

2.2.4.3.9. La dépendance de l'Union européenne aux grandes entreprises étrangères du numérique et de l'intelligence artificielle menace notre autonomie stratégique. L'UE doit devenir un acteur capable de maîtriser ses données, ses outils et ses compétences. **La CFDT défend une souveraineté numérique européenne reposant sur des capacités industrielles propres et des serveurs localisés en Europe, soumis au droit européen et alimentés par une énergie bas carbone, afin de garantir indépendance technologique, sécurité des données et responsabilité climatique.**

2.2.4.3.10. Nous revendiquons un investissement massif européen dans toute la chaîne de valeur de l'IA pour garantir une véritable autonomie stratégique.

2.2.4.3.11. Nous revendiquons par ailleurs l'application ferme du Règlement européen sur les marchés numériques (*Digital Markets Act*). Si ces leviers s'avèrent insuffisants, l'UE devra aller plus loin pour préserver son autonomie stratégique numérique et économique.

2.2.4.3.12. Concernant la défense européenne, nous soutenons une montée en puissance coordonnée et solidaire, fondée sur la paix, la justice sociale et la durabilité. Les nécessaires financements militaires ne doivent pas se faire au détriment des ser-

vices publics ou de la transition écologique. Il est essentiel que ces choix, impactant les travailleurs, soient faits de manière concertée et planifiée. Pour cela, nous devons clarifier la mobilisation des moyens supplémentaires dégagés pour les industries de défense et les articuler avec les objectifs de politique industrielle plus généraux, tout en donnant les moyens et la visibilité aux travailleurs pour faire de ces investissements une opportunité plutôt qu'une contrainte. **La défense européenne doit reposer sur une coopération renforcée entre les industriels, plutôt que sur une logique de concurrence préjudiciable à l'efficacité et à la souveraineté. Les salariés et leurs représentants et représentants doivent être pleinement associés à la gouvernance de ces projets, afin de garantir la transparence, l'équité et la cohérence sociale des choix stratégiques.**

2.2.4.4. UN USAGE DÉMOCRATIQUE DES MOYENS PUBLICS

2.2.4.4.1. Les politiques d'aides publiques restent trop souvent orientées vers les besoins individuels des entreprises leaders des différentes filières. Ces aides ne profitent donc pas à toutes les entreprises, notamment sous-traitantes. Ces dernières sont trop souvent oubliées ou trop dépendantes des entreprises donneuses d'ordre. En outre, ces aides publiques sont trop rarement fléchées vers les territoires. **Nous demandons que les aides publiques soient orientées vers des projets collectifs prenant en compte toute la chaîne de valeur et les territoires.** Ces projets doivent être corrélés à une planification de transition écologique juste, coconstruite avec les travailleurs et leurs représentants. **Nous exigeons la conditionnalité de ces aides publiques.**

2.2.4.4.2. Les plus grandes entreprises distribuent des dividendes records. Dans le même temps, le poids net d'aides et exemptions des prélèvements sur les plus hauts revenus et patrimoines et sur les profits ont fortement diminué ces dernières décennies. Quant aux petites entreprises, elles souffrent particulièrement du contexte économique dégradé car elles ne profitent pas des diverses aides, exemptions et plans d'investissement massifs des pouvoirs publics qui vont aux grands groupes. **La fiscalité des entreprises doit être revue pour assurer plus de justice fiscale et la rééquilibrer en faveur d'une industrie locale,** produisant des biens de qualité pour tous et dans le cadre d'une économie circulaire organisée.

2.2.4.4.3. La sobriété foncière globale doit être encouragée par la fiscalité, tout en la rééquilibrant en faveur de ces industries locales.

2.2.4.4.4. La recherche française est depuis longtemps bridée par un manque de vision de long terme et d'articulation entre privé et public, souvent mis en opposition. L'absence de conditionnalité et d'évaluation des subventions publiques à la recherche privée, comme le Crédit impôt recherche (CIR), **dont nous réclamons la refonte,** pose la question de l'efficacité globale de l'action publique pour la recherche. Le lien avec l'enseignement supérieur est également trop distendu, alors qu'il est la base d'une politique de recherche solide. Nous devons définir collectivement une vision ambitieuse, d'objectifs et de moyens **de pour la recherche publique, articulés entre privé et public et en coordination** et son articulation avec la recherche privée. **Cela doit se faire en coordination** avec une politique d'enseignement supérieur elle-même revue, ainsi qu'une approche territoriale forte.

2.3. REFONDER NOTRE PACTE SOCIAL POUR PLUS DE SOLIDARITÉ ET DE FRATERNITÉ

2.3.1. CONSOLIDER ET RENOUVELER UN MODÈLE DE PROTECTION SOCIALE SOLIDAIRE

2.3.1.0. Notre modèle de protection sociale, fondé sur la solidarité et l'universalité, constitue un pilier essentiel de notre société. Il doit être capable de répondre aux défis actuels et futurs, tels que le vieillissement de la population, la transition écologique et les besoins croissants en santé et santé mentale. Assurer le retour à l'équilibre des comptes sociaux n'est pas seulement une question de bonne gestion : c'est un enjeu de solidarité. Pour cela, il faut dépasser les simples mesures d'économie à court terme qui fragilisent les assurés sociaux et réduisent le périmètre de la protection sociale obligatoire et poser la question des ressources de la protection sociale.

2.3.1.1. FAIRE FACE AUX ENJEUX DE L'AUTONOMIE ET DU VIEILLISSEMENT

2.3.1.1.1. Les combats revendiqués au Congrès de Lyon sont plus que jamais d'actualité avec le vieillissement annoncé de la population. Dans cette perspective, nous soutiendrons la **modifi-**

cation de la gouvernance de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), devenue en 2021 une branche à part entière de la Sécurité sociale, s'appuyant sur une gouvernance paritaire renforcée, un réseau territorial de caisses départementales associées et un pilotage démocratique. Elle doit également être investie d'une mission d'évaluation et d'audit des dispositifs de prise en charge de la perte d'autonomie. **Dans un contexte de transition démographique, caractérisé par l'arrivée des baby-boomers dans le grand âge et le vieillissement de la population,** la CFDT revendique que l'autonomie demeure une politique de solidarité nationale, associée à une ressource nationale clairement identifiée et à une gouvernance équilibrée de la politique de l'autonomie.

2.3.1.2. PROTÉGER FACE À DE NOUVEAUX RISQUES LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET AUX ATTEINTES À L'ENVIRONNEMENT

2.3.1.2.1. Les organismes de protection sociale, qu'ils soient obligatoires ou complémentaires, sont confrontés à une accélération de la digitalisation et à des pratiques encore peu durables. Nous revendiquons d'**engager une transformation écologique**

globale des organismes de protection sociale, en créant une Sécurité sociale écologique, préventive et d'adaptation, en s'appuyant sur les **agentes et les agents salarié-es** et le dialogue social.

2.3.1.2.2. Il est urgent d'engager la Sécurité sociale sur la voie d'une pleine intégration des enjeux environnementaux au sein de toutes ses branches **dans leur gestion administrative comme dans leur gestion technique**. L'objectif est de renforcer la couverture des risques sociaux en prenant en compte les impacts des changements environnementaux sur les conditions de vie, ainsi que les effets des politiques environnementales, afin de prévenir ou compenser l'aggravation des inégalités. **Nous revendiquons la création d'une commission « Transition écologique » au sein dans la gouvernance des organismes de chaque branche pour renforcer notre système de Sécurité sociale dans la transition écologique.**

2.3.1.2.3. 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 écologique ».

2.3.1.2.4. Cette branche aurait pour mission d'identifier et d'anticiper les nouvelles situations de risque **social** liées au changement climatique et aux politiques climatiques, **mais aussi aux expositions aux pollutions endémiques de l'air, des sols et de l'eau, et travailler à d'inscrire** la construction de leur prise en charge au sein des autres branches **ou par la création dans un cadre global et de créer des** dispositifs nouveaux. Elle garantirait une gouvernance partagée avec les partenaires sociaux et serait dotée d'un financement propre, notamment issu de la fiscalité écologique. Enfin, cette branche aurait un rôle d'impulsion et de coordination interbranches.

2.3.1.2.5. Les aléas climatiques, comme les inondations, **tornades** ou les canicules génèrent des besoins sociaux immédiats et spécifiques : prévention, soins, relogement, garde d'enfants, hébergement de personnes en perte d'autonomie, accompagnement de personnes vivant avec un handicap, continuité des services, soutien psychologique, etc. Ces besoins sont souvent urgents et territorialisés. Les caisses de Sécurité sociale ont déjà montré leur capacité à réagir rapidement, mais les réponses demeurent fragmentées et souvent partielles.

2.3.1.2.6. Ainsi, pour mieux anticiper et répondre à ces situations, nous proposons que les caisses de la branche « Conditions de vie et transition écologique » puissent s'assurer de l'existence d'un **plan de continuité territoriale des services** financés notamment par la Sécurité sociale et développer des dispositifs spécifiques pour les travailleurs et les travailleuses impactés.

2.3.1.2.7. Les mandaté-es auront un rôle clef à jouer dans la gouvernance de ces caisses pour construire des réponses au plus proche **de des** besoins **des-travailleurs** de la population.

2.3.1.3. GARANTIR UN FINANCEMENT SOLIDAIRE ET DURABLE

2.3.1.3.1. Dans notre république sociale, la protection sociale et son financement se conçoivent en lien avec le travail dont ils constituent un revenu différé **ou la résidence sur le territoire national**, et nécessitent une répartition équitable des efforts financiers entre les acteurs économiques et sociaux. L'augmentation des ressources doit se faire de manière juste, en renforçant les mécanismes de solidarité existants et en ciblant les plus hauts patrimoines.

2.3.1.3.2. La TVA sociale proposée par le patronat n'est rien d'autre qu'un transfert injuste de charges des entreprises vers les ménages. Elle **gèle-les s'accompagne d'un gel des** salaires, et ne permet pas un gain de pouvoir d'achat. En outre, elle fragilise l'autonomie de la Sécurité sociale et, à terme, la protection des plus fragiles. C'est la raison pour laquelle nous nous y opposons.

2.3.1.4. LA SÉCURITÉ SOCIALE N'EST PAS UN MARCHÉ

2.3.1.4.1. Dans les secteurs du grand âge, de la santé et de la petite enfance, des acteurs privés lucratifs captent des bénéfices importants, au détriment de la qualité des soins, de l'accueil des bénéficiaires et des résidentes et résidents, ainsi que des conditions de travail des professionnel·les. Dans le secteur de la dépendance, la financiarisation des Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) crée un marché concurrentiel dangereux.

2.3.1.4.2. Il est essentiel d'instaurer une régulation stricte et une fiscalité adaptée, en faisant de la transparence, mais aussi de l'accès, de la qualité et de l'équité des services une priorité. Nous revendiquons ainsi **l'intégration du secteur de la petite enfance en tant que Service d'intérêt économique général (Sieg SIEG), ou bien encore la création par les pouvoirs publics d'une foncière spécialisée dans l'immobilier pour l'accueil de jeunes enfants. Dans le secteur du grand âge, nous sommes favorables à la fixation d'un prix de journée national encadré.**

2.3.1.4.3. Dans le secteur du grand âge, nous sommes favorables à revendiquons aussi la fixation d'un prix de journée national encadré.

2.3.1.4.4. Les plateformes privées de prise de rendez-vous auprès des professionnels de santé proposent également des services de gestion de données de santé. Ce sont des services lucratifs qui permettent de collecter et de traiter des données sensibles de manière privée, en dehors du cadre de l'Assurance maladie. Cette situation crée une rente de situation pour ces acteurs privés, qui bénéficient d'un accès privilégié à des données stratégiques sans réelle régulation publique. Elle soulève également des risques en termes de protection des assurés sociaux et d'égalité d'accès aux soins. Nous exigeons que **la branche maladie, dans le cadre de sa mission de service public, soit autorisée à réguler ces agissements et en nouant des relations conventionnelles avec ces opérateurs.**

2.3.1.5. PROTÉGER LA SANTÉ MENTALE

2.3.1.5.1. Agir sur la prévention en santé mentale est un enjeu majeur : pour des raisons de santé publique d'abord, et pour réduire les coûts socio-économiques ensuite. De la naissance jusqu'à la fin de la vie, la prévention en santé mentale doit être effective afin de favoriser le repérage précoce des troubles, et ainsi éviter la chronicisation et la désocialisation. **L'ensemble des acteurs doit y être sensibilisé, notamment ceux qui interviennent auprès de la jeunesse.**

2.3.1.5.2. La santé mentale dépend de multiples facteurs : le lieu de vie, les relations, les dimensions biologiques et génétiques, ainsi que les conditions de vie et de travail. Beaucoup de personnes, et les jeunes en particulier, renoncent à des soins par manque de moyens financiers ou par manque d'information sur les professionnels, les structures, les dispositifs d'aides auxquels elles et ils pourraient faire appel.

2.3.1.5.3. Mais le premier frein à la prévention en santé mentale relève des tabous et de l'image qui pèsent sur ces questions. **Ainsi, des actions doivent être mises en œuvre pour changer le regard, déculpabiliser et banaliser la demande de soutien.**

2.3.1.5.4. Nous considérons, par ailleurs, qu'il est indispensable de **consolider le système de soins, en augmentant et réorientant les ressources humaines et financières vers la psychiatrie et la pédopsychiatrie**, trop souvent laissées en marge des priorités publiques. Des **moyens supplémentaires pour l'accompagnement dès l'école** doivent être également déployés.

2.3.1.5.5. Il est également nécessaire d'accélérer la généralisation du dispositif « Mon soutien psy ». Nous revendiquons également **l'extension du dispositif du chèque psy à l'ensemble des jeunes**, même ceux qui ne sont pas en études.

2.3.1.5.6. Au regard du manque de recul sur **les impacts des systèmes d'intelligence artificielle générative sur la santé mentale et la liberté cognitive**, nous revendiquons la **réalisation d'une mission de santé publique** afin d'en mesurer les impacts et d'élaborer des préconisations permettant de poser des garde-fous et prévenir les risques.

2.3.1.6. PROTÉGER LA SANTÉ DES AGENTES ET DES AGENTS

2.3.1.6.1. Depuis le 1^{er} janvier 2016, les entreprises privées ont l'obligation de proposer à leurs salarié-es une complémentaire santé collective avec prise en charge d'au moins 50 % du coût par l'employeur. Depuis 2022, les agentes et les agents de l'État et de la fonction publique territoriale bénéficient progressivement d'un régime proche de celui des salariés du privé, contrairement à celles et ceux de la fonction publique hospitalière.

2.3.1.6.2. Nous dénonçons cette situation et revendiquons la mise en place, sans attendre, de la protection sociale complémentaire **de haut niveau** dans la fonction publique hospitalière, en vertu du principe d'égalité de traitement. **Et pour les trois fonctions publiques, nous revendiquons que la législation aboutisse à des droits aussi avantageux pour les salariés du secteur public que pour ceux du secteur privé, ce qui n'est pas le cas actuellement.**

2.3.1.6.3. La CFDT revendique la création d'un dispositif d'invalidité dans la fonction publique, aligné sur le régime général, permettant de cumuler pension et activité à temps partiel afin de garantir le maintien en emploi et de sortir de l'alternative entre aptitude complète et retraite pour invalidité.

2.3.1.7. CONSTRUIRE LES BASES D'UNE PROTECTION SOCIALE INTERNATIONALE

2.3.1.7.1. Le contexte international actuel nous oblige plus que jamais à agir pour établir les fondations d'une véritable protection sociale internationale. Les récentes pandémies d'une part, et la suspension des financements de l'Agence des États-Unis pour le développement international (*US-AID*) en 2025 d'autre part, soulignent l'urgence d'une prise de conscience : la sécurité sanitaire et sociale mondiale ne peut plus reposer sur les décisions d'un seul pays ou d'un petit nombre d'acteurs. Il s'agit de s'unir pour construire les bases d'une protection sociale internationale.

2.3.1.7.2. Nous revendiquons la création d'un **fonds international de solidarité pour les travailleurs migrants**.

2.3.1.8. RETRAITES : CONTINUITÉ ET PERSPECTIVES DE NOS REVENDICATIONS

2.3.1.8.1. Le débat sur les retraites traverse toute la société. De la même manière, il traverse notre organisation, d'autant plus que notre engagement sur les retraites est un marqueur constitutif de notre identité. Notre organisation est une référence sur le sujet et ses revendications sont une construction de plusieurs années - lors des Congrès de Tours (2010), Rennes (2018) et Lyon (2022). C'est dans cette continuité que nous avons porté avant tout et portons encore : le refus du recul de l'âge légal pour plus de liberté sur le départ en retraite ; la revalorisation des *minima* de pension ; davantage de justice en matière de droit à départ anticipé pour pénibilité et une meilleure reconnaissance de la maternité et de l'aide. **La CFDT revendique le maintien du pouvoir d'achat des retraités, les pensions doivent évoluer en tenant compte de l'évolution des prix de la vie courante.** Le débat public sur les retraites continue. **Donner des perspectives sur nos revendications c'est également expliquer et populariser régulièrement nos positions et par tous moyens.**

2.3.1.8.2. Nous réaffirmons la nécessité de l'équilibre financier des retraites. C'est la condition de la justice sociale. D'abord, parce qu'il assure la pérennité de la retraite par répartition, et donc le versement des pensions qui sont la seule rémunération de celles et ceux qui n'ont pas de patrimoine ou d'autres sécurités. Ensuite, parce que le système finance des mesures de solidarité, qui seront les premières dépenses à être remises en cause s'il n'est pas financièrement à l'équilibre.

2.3.1.8.3. L'équilibre financier ne peut pas être atteint en faisant porter l'effort uniquement sur les travailleurs. Au contraire, il doit être partagé tout en construisant plus de justice sociale : c'est ce qu'avait fait la réforme Touraine de 2014 ; c'est ce que n'a pas été la réforme de 2023 avec le recul de l'âge ; c'est ce que les employeurs ont refusé lors du « conclave » de 2025. Or, repousser l'âge légal n'avait et n'a toujours aucun sens tant que ne seront pas en emploi celles et ceux qui en sont éloignés. La solution au déséquilibre financier des retraites est d'abord dans

l'amélioration du taux d'emploi des jeunes, des seniors et des précaires : c'est un effort qui s'impose d'abord aux employeurs. Nous voulons également revoir les exonérations des cotisations des entreprises, dont l'efficacité n'est pas prouvée et qui sont une perte de recettes pour les retraites et l'État.

2.3.1.8.4. Nous revendiquons plus de liberté pour le départ en retraite. Pour cela, l'âge légal ne peut plus être le paramètre déterminant sur lequel se cristallise le débat public. Il faut en sortir. Un système avec une plus grande liberté de choix est un système où chacun et chacune peut arbitrer pour lui-même entre le moment de son départ et le montant de sa pension au regard de l'équilibre global du système, équilibre qui est la garantie de la liberté de tous. Plus de liberté, c'est aussi avoir le choix dans la manière dont les travailleurs passent en retraite, avec la retraite progressive et le temps partiel pour les seniors. Pour nous, ces dispositifs doivent être accessibles sans autorisation de l'employeur. Enfin, la liberté s'accompagne financièrement, notamment en revalorisant le mécanisme de surcote.

2.3.1.8.5. Les carrières des travailleurs ~~sont deviennent~~ de plus en plus ~~diverses, variées et complexes : passant de on peut être successivement~~ salarié, à fonctionnaire, ~~ou~~ contractuel-le ou encore ~~travailleuse et travailleur~~ indépendant ~~ou indépendante~~. Et surtout, il est même de plus en plus ~~courant d'avoir deux fréquent de cumuler plusieurs statuts en même temps simultanément~~. Seulement, les retraites ne sont pas organisées pour tenir compte de ces réalités. Les divergences de règles entre les différents régimes finissent par pénaliser une majorité de travailleurs ~~surtout les poly-pensionnés-es~~. Nous continuons de revendiquer une harmonisation progressive des régimes et de les organiser dans un système universel. Cette harmonisation progressive doit se faire en respectant les spécificités légitimes et les droits acquis en garantissant un niveau juste de pensions. ~~Pour une carrière complète, nous revendiquons une pension au moins égale au Smic net. Pour notre organisation, un système par points semble le plus juste dans l'avenir.~~

2.3.1.8.6. La retraite par répartition est la seule à pouvoir créer des solidarités à la hauteur des enjeux et à garantir le niveau des pensions en cas de difficulté économique. Les travailleurs et les travailleuses y sont attachés et elle doit rester le cœur de notre système. Pour nous, la retraite par capitalisation – appelée également « épargne retraite » – doit rester marginale comme elle l'est aujourd'hui. Nous privilégions l'épargne retraite collective, comme celle négociée dans les entreprises ou qui existe dans la fonction publique, et non pas l'épargne retraite individuelle. Mais, dans les faits, une partie des travailleurs et travailleuses n'ont pas accès à l'épargne retraite, en particulier celles et ceux des TPE/PME. Cette inégalité peut être corrigée, par exemple avec la création d'un plan interprofessionnel et collectif d'épargne retraite, géré par les partenaires sociaux, et accessible à tous et toutes. Cela ne doit pas se faire au détriment des augmentations de salaires. Enfin, la fiscalité de l'épargne retraite doit être ~~corrigée pour neutraliser revue afin de supprimer~~ les effets d'aubaine ~~qui coûtent à l'État coûteux pour les finances publiques~~.

2.3.2. SERVICES PUBLICS : TRANSFORMER LES PROMESSES EN RÉALITÉ

2.3.2.1. Le service public désigne une mission d'intérêt général, assurée par l'État ou sous sa responsabilité, pour répondre aux besoins collectifs de la population. Il se distingue du secteur public, qui regroupe les administrations chargées de ces missions. Le service public garantit la liberté de choix et d'accès, assure une égalité réelle sur tout le territoire et traduit la solidarité nationale : payer selon ses moyens, recevoir selon ses besoins.

2.3.2.2. Les entreprises bénéficient aussi fortement des services publics comme les infrastructures de transport, de télécommunication, d'éducation et de formation, de recherche ou de lutte contre la fraude. Elles l'oublient parfois, et une partie du patronat cherche à minimiser leurs contributions. Ce n'est pas acceptable et **une fiscalité juste des entreprises s'impose** à elles comme aux citoyens.

2.3.2.3. De même, nous lutterons contre les rentes de situation d'entreprises tirant des marges exorbitantes au détriment de services publics, comme on le constate dans la santé, ~~l'éducation~~, l'accueil du jeune enfant ou du grand âge. La fraude des professionnels et dans une moindre mesure des particuliers pèse sur les services publics. Nous estimons que la **lutte contre la fraude doit être renforcée**.

2.3.2.4. Des moyens suffisants doivent être alloués pour un service public de la justice efficace. La lenteur des procédures judiciaires et administratives pénalise avant tout les travailleurs face à leur employeur, tant dans la fonction publique que dans le secteur privé. ~~Nous revendiquons une justice accessible et gratuite, notamment la justice prud'homale~~. Par ailleurs, les dispositifs garantissant le respect du droit doivent être renforcés et améliorés, particulièrement dans la fonction publique.

2.3.2.5. Garantir l'accès de tous à des services publics de proximité et de qualité est essentiel pour lutter contre le sentiment de relégation, terreau de l'extrême droite. Cela passe par une politique durable de cohésion territoriale et de mixité sociale. **L'aménagement de l'espace public doit favoriser le vivre-ensemble et assurer à chacun un cadre de vie sûr et accueillant.**

2.3.2.6. De nombreux territoires voient leurs services publics disparaître petit à petit ou se regrouper à plus grande distance. Ceci entraîne plus de difficultés pour les habitantes et habitants mais aussi, par effet boule de neige, une fermeture progressive d'autres services de première nécessité concourant à la dévitalisation progressive de nos territoires.

2.3.2.7. Nous considérons que les pouvoirs publics doivent œuvrer pour assurer le maintien, et au besoin, le retour de services publics de proximité avec un accueil physique à moins de 20 minutes de tout habitat : école, soins, sécurité, culture, transports en commun ; assurer la permanence des soins ; favoriser la diversité d'une offre de services aux publics y compris à travers des commerces de proximité ; augmenter les moyens attribués aux Espaces France Services pour qu'ils puissent assurer une amplitude horaire et un accompagnement humain suffisants, ~~sans oublier les structures d'accueil des personnes âgées~~.

2.3.2.8. Les collectivités territoriales, l'État, et plus généralement les entreprises publiques doivent donner l'exemple et impulser les transformations. Par leurs marchés et leurs dépenses, ils peuvent solvabiliser de nouveaux secteurs, impulser de nouvelles pratiques, agir sur l'emploi et l'environnement. En lien avec les partenaires sociaux, les représentantes et représentants de la société civile, ils doivent répondre à cet enjeu.

2.3.2.9. Face à des stratégies de gestion court-termistes qui les affaiblissent, nous revendiquons une stratégie d'investissements de long terme pour les services publics, pour mieux anticiper leur évolution face aux grandes mutations, comme le changement climatique.

2.3.2.10. Une décentralisation est souhaitable à condition qu'elle soit émancipatrice pour les territoires, car elle permet d'engager des dynamiques adaptées aux réalités locales. Elle doit cependant disposer des moyens nécessaires et garantir la promesse d'égalité républicaine, soit au travers de péréquations, soit au travers d'exigences nationales. Elle doit enfin être assortie de garanties éventuellement opposables dans un pacte clair dont le citoyen et ses représentants ne sauraient être absents.

2.3.3. RÉFORMER LA FISCALITÉ

2.3.3.1. OUVRIR LE DÉBAT SUR L'EFFICACITÉ DES DÉPENSES PUBLIQUES

2.3.3.1.1. Si le déficit public est en partie dû à une baisse des recettes fiscales, le montant de la dette, devenu abyssal, est un sujet qui doit nous mobiliser. La dette doit être pilotée sur le temps long afin de la mettre au service des investissements d'avenir pour une croissance durable d'une part et pour lutter contre les inégalités d'autre part.

2.3.3.1.2. La solution pour réduire la dette publique ne peut pas passer par des politiques d'austérité ni par une simple augmentation du Produit intérieur brut (PIB). Il conviendra d'ouvrir le débat sur l'efficacité des dépenses publiques, en s'efforçant de conjuguer amélioration de l'action publique et réduction des déficits.

2.3.3.2. REVOIR L'IMPÔT SUR LE REVENU

2.3.3.2.1. L'impôt est au centre du pacte démocratique. Face à des besoins d'investissements considérables, tant pour la transition écologique que pour nos services publics, l'action publique est indispensable pour préparer l'avenir et renforcer notre cohésion sociale. L'impôt doit être plus juste pour être accepté. La réforme fiscale que nous voulons doit réduire les inégalités et assurer un financement équitable des politiques publiques.

2.3.3.2.2. Le consentement à l'impôt doit être renforcé. Nous demandons que les revenus du capital et les revenus du travail soient taxés ensemble, au sein du barème progressif de l'impôt sur le revenu. **La progressivité de l'impôt sur le revenu doit augmenter par l'instauration de nouvelles tranches pour les plus riches et la réduction des niches fiscales inefficaces.**

2.3.3.2.3. La CFDT propose de renforcer la taxation des dividendes afin de réduire les inégalités et d'assurer un financement durable de la sécurité sociale, de l'éducation et des services publics essentiels.

2.3.3.2.4. De plus, les avantages familiaux ont été conçus à l'origine pour des familles où une seule personne, généralement l'homme, exerçait une activité professionnelle. Nous revendiquons une fiscalité féministe et égalitaire. Nous demandons de remplacer le **quotient familial de l'impôt sur le revenu par un forfait égalitaire par enfant et de mettre fin au quotient conjugal de l'impôt sur le revenu**, qui provoque une surtaxation, majoritairement, des femmes, **notamment en cas de séparation du couple.**

2.3.3.2.5. Le système fiscal doit aussi prendre en compte l'impact de la transition écologique. Afin de renforcer la redistribution des revenus vers les ménages les plus touchés financièrement par la transition écologique, nous plaçons pour **instaurer des mécanismes de compensation forfaitaire.**

2.3.3.3. AUGMENTER LA FISCALITÉ DU CAPITAL

2.3.3.3.1. Nous réaffirmons la nécessité de réformer la fiscalité sur les successions, en renforçant la progressivité, pour financer la perte d'autonomie, **en alimentant la branche autonomie de la sécurité sociale.**

2.3.3.3.2. L'impôt est également l'une des réponses pour organiser la lutte contre le changement climatique. Le système fiscal actuel favorise les ménages très riches, qui paient relativement moins d'impôt, alors qu'ils polluent davantage. Afin de mettre la justice fiscale au service d'une transition écologique juste, nous revendiquons la **création d'une taxation sur le patrimoine des plus riches**, idéalement au niveau européen. **La mesure doit s'accompagner d'une assiette large, de contrôles renforcés et d'une lutte accrue contre l'évitement et l'exil fiscal.**

2.3.3.4. RÉFORMER LA FISCALITÉ DES ENTREPRISES

2.3.3.4.1. La fiscalité des entreprises ne peut être pensée qu'au niveau européen, afin d'éviter la concurrence déloyale et lutter contre le dumping fiscal des entreprises. Nous demandons **la mise en place d'un taux effectif minimum d'imposition sur les bénéfices des entreprises de 25%**, ainsi que plus de transparence fiscale. Par ailleurs, nous revendiquons **une taxe sur les transactions financières avec l'assiette la plus large possible**, qui pourrait couvrir les actions, les obligations, les produits dérivés, les transactions à haute fréquence et éventuellement certaines opérations de change.

2.3.3.4.2. Alors que l'optimisation fiscale réduit injustement les salaires, l'investissement et l'emploi, les représentants des travailleurs devraient avoir pleinement connaissance des flux financiers intra-groupes nationaux et internationaux, et de l'organisation juridique complète du groupe. Nous revendiquons aussi **l'intégration pleine et entière de la stratégie fiscale dans le rapport de durabilité.** Cette transparence devra inclure un reporting public pays par pays des bénéfices réalisés, des impôts acquittés et des flux financiers intra-groupe, accessible aux représentants des travailleurs. La CFDT militera, y compris en formant ses adhérentes et adhérents, pour lutter contre des

dispositifs de captation des fruits du travail des salariés par les employeurs, par exemple au travers de montages immobiliers de type SCI (Société civile immobilière). Ces montages fiscaux constituent de fait une forme de spoliation des salariés et un plan de retraite déguisé pour les actionnaires car ils permettent de soustraire une partie des profits au calcul de la participation. Une meilleure connaissance des flux financiers par les travailleurs permettrait un rééquilibrage des négociations annuelles sur les salaires et sur le partage de la valeur.

2.3.3.4.3. La fiscalité écologique actuelle repose sur des taxes indirectes qui pénalisent disproportionnellement les ménages modestes, tandis que les aides à la transition sont insuffisantes et mal ciblées. Nous continuerons d'explorer la piste d'une taxe sur le carbone ajouté, qui permettrait de mieux faire contribuer les entreprises à la transition écologique.

2.3.3.4.4. Les éventuels gains de productivité liés à l'IA et à l'automatisation doivent bénéficier aux travailleurs et à la société afin d'assurer un juste partage de la valeur, pour que le progrès technologique devienne un progrès social.

2.3.3.5. RÉFORMER LA FISCALITÉ LOCALE ET DU LOGEMENT

2.3.3.5.1. La fiscalité locale a été fortement impactée par la disparition de la taxe d'habitation, puis celle progressive de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises. Cela a une incidence sur le déploiement du service public, et sur le lien entre le contribuable et la collectivité territoriale. Il faut réformer la taxe foncière, **aujourd'hui inadaptée, en renforçant la contribution des ménages les plus riches.**

2.3.3.5.2. Il est nécessaire de préserver l'autonomie financière des régions et des autres collectivités tout en assurant l'égalité de l'accès aux services publics partout sur le territoire. Pour assurer une juste péréquation entre collectivités, nous proposons de substituer aux systèmes de taxes foncières et d'imposition sur la richesse, un système d'imposition progressif du capital prenant en compte la totalité du patrimoine foncier possédé par les individus. Une part de cet impôt devrait être affectée aux collectivités locales. **D'autre part, l'État doit assumer ses responsabilités et augmenter les dotations globales de fonctionnement allouées aux collectivités territoriales.**

2.3.3.5.3. Le cadre de la fiscalité liée au logement mérite d'être reposé. Ainsi, le régime favorable aux meublés, qui encourage notamment la location à vocation touristique, doit se durcir, **tout en préservant l'accès aux personnes en situation précaire.** La fiscalité appliquée aux logements et aux bureaux vacants doit être renforcée.

2.3.3.5.4. Concernant les aides au logement, elles doivent être fléchées à destination des foyers qui en ont vraiment besoin, selon le principe de solidarité nationale, **en intégrant également l'évolution des cellules familiales.** À ce titre, nous demandons un alignement de la notion de foyer social sur le foyer fiscal.

3. CONCLUSION

3.1. RENFORCER LA CFDT, C'EST LUI DONNER LA CAPACITÉ DE PROMOUVOIR SA VISION D'UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE ET D'UN SYNDICALISME DE TRANSFORMATION SOCIALE, DE PORTER UN PROJET OÙ CHACUN ET CHACUNE PEUT VIVRE DIGNEMENT, S'EXPRIMER ET ÊTRE RESPECTÉ. PLUS QUE JAMAIS, LA CFDT A UN RÔLE À JOUER AU SERVICE DE LA DÉMOCRATIE.

3.2. CE PROJET REVENDICATIF TRACE UNE PERSPECTIVE SUR LE TEMPS LONG, TOUT EN NOUS PERMETTANT DE FAIRE FACE AUX NOMBREUX DÉFIS ET ÉCHÉANCES QUI NOUS ATTENDENT COLLECTIVEMENT. CETTE NOUVELLE FEUILLE DE ROUTE ENGAGE TOUTE LA CFDT : CHACUN ET CHACUNE EST APPELÉ À FAIRE VIVRE CE TEXTE ET À LE METTRE EN ŒUVRE À TOUS LES NIVEAUX, AU SERVICE DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS ET DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES.





**PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS
STATUTAIRES DE LA CNAS**



PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DE LA CNAS

■ SOMMAIRE

1.
**RAPPORT DE TRAITEMENT
DES AMENDEMENTS DE LA CNAS** 101

2.
**PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS
DES STATUTS DE LA CNAS**102

SOULIGNÉES EN ORANGE,
LES PROPOSITIONS
DE MODIFICATIONS STATUTAIRES
DE LA CNAS PROPOSÉES
PAR LE CONSEIL NATIONAL
CONFÉDÉRAL (CNC).



1. RAPPORT DE TRAITEMENT DES AMENDEMENTS DE LA CNAS

À l'issue des travaux du groupe résolution puis de la commission des résolutions du 1^{er} avril 2026, la synthèse des amendements déposés sur le projet de résolution de la CNAS fait état des éléments suivants :

- **99** amendements ont été déposés
- **33** syndicats ont contribué au dépôt de ces amendements
- **18** articles sur les 19 que contiennent les statuts ont été amendés
- **68,7%** des amendements ont été rejetés
- **20,2%** des amendements ont été intégrés, dont :
 - **9,1%** partiellement
 - **2%** avec reformulation

NOMBRE D'AMENDEMENTS – CHAMPS FÉDÉRAL

FÉDÉRATION	AVANT-PROJET DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DE LA CNAS	
	Nombre de dépôts	
FGMM	34	34.3%
Santé-Sociaux	17	17.2%
FCE	15	15.2%
F3C	9	9.1%
FEAE	7	7.1%
PSTE	6	6.1%
Services	4	4%
Interco	2	2%
EFRP	2	2%
FGTE	1	1%
FNCB	1	1%
UCR	1	1%

DÉCISIONS – BUREAU NATIONAL

DÉCISION	AVANT-PROJET DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DE LA CNAS	
	Nombre d'amendements	
Rejeté	68	68.7%
Intégré	20	20.2%
Intégré partiellement	9	9.1%
Intégré avec reformulation	2	2%

NOMBRE D'AMENDEMENTS – CHAMPS RÉGIONAL

URI	AVANT-PROJET DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DE LA CNAS	
	Nombre de dépôts	
Île-de-France	40	40.4%
Nouvelle-Aquitaine	12	12.1%
Bourgogne-Franche-Comté	9	9.1%
Bretagne	9	9.1%
Auvergne-Rhône-Alpes	7	7.1%
Pays de la Loire	5	5.1%
Occitanie	5	5.1%
Grand Est	5	5.1%
Hauts-de-France	2	2%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2	2%
Centre-Val de Loire	2	2%
Normandie	1	1%

DÉBAT ENVISAGÉ

BRANCHE GRÈVE – ARTICLE 6

Introduire la mention «sauf cas exceptionnels» après le principe d'exclusion des grèves et mobilisations dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral.

Toutes les grèves appelées par une structure CFDT peuvent être indemnisées (préavis, et tract d'appel à la grève étant joint à toute demande de soutien). Les grèves générales se situant dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral sont exclues. Toutefois, des circonstances majeures peuvent amener le comité de gestion à proposer au Conseil national confédéral une motion de prise en charge exceptionnelle.

C'est la notion de cas exceptionnel, qu'il est proposé d'intégrer à l'article 6, branche grève, des statuts de la CNAS.

- Secrétaire nationale rapporteure de l'avis du BN : **Jocelyne Cabanal.**

2.

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS
DES STATUTS DE LA CNAS1. CONSTITUTION
ET PRÉAMBULE

ARTICLE 1

Il est créé au sein de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), qui en détient la personnalité juridique, une Caisse Nationale d'Action Syndicale, communément dénommée C.N.A.S.

Cette caisse résulte de la fusion du F.A.S. (Fonds Confédéral d'Action professionnelle et de défense Syndicale) et de la C.N.A.P. (Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de défense syndicale).

Elle est alimentée par les cotisations versées par tous les adhérents des syndicats affiliés à la CFDT.

2. BUTS

ARTICLE 2

Cette caisse a pour but, par une solidarité entre tous, d'accroître l'efficacité de l'action syndicale en assurant notamment un soutien :

- aux adhérents engagés dans un conflit du travail ou de la protection sociale ;
- aux syndicats engagés dans des actions juridiques ou parajudiciaires pour la défense des droits collectifs ou en soutien à leurs adhérents ;
- aux syndicats engagés dans le recours à des actions d'expertise ou de conseil pour la défense des droits collectifs ou en soutien à leurs adhérents ;
- aux militants victimes de répression antisyndicale ;
- aux syndicats pour mener des actions en direction des salariés les plus éloignés du syndicalisme ;
- aux services rendus aux adhérents dans le cadre de leur situation de travail, de leur parcours professionnel et de l'accès à leurs droits sociaux.

PROPOSITIONS DU CNC
POUR LE CONGRÈS DE BORDEAUX1. CONSTITUTION
ET PRÉAMBULE

ARTICLE 1

Il est créé au sein de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), qui en détient la personnalité juridique, une Caisse nationale d'action syndicale, communément dénommée CNAS.

Cette caisse résulte de la fusion du FAS (Fonds confédéral d'action professionnelle et de défense syndicale) et de la Cnap (Caisse nationale d'action professionnelle et de défense syndicale).

Elle est alimentée par les cotisations versées par tous les adhérents des syndicats affiliés à la CFDT.

La CNAS constitue un outil confédéré de solidarité financière entre les adhérents et les organisations affiliées à la CFDT.

2. BUTS

ARTICLE 2

Cette caisse a pour but, par une solidarité entre tous, d'accroître l'efficacité de l'action syndicale en assurant notamment un soutien :

- aux adhérents engagés dans un conflit du travail ou de la protection sociale ;
- aux syndicats engagés dans des actions juridiques ou parajudiciaires pour la défense des droits collectifs ou en soutien à leurs adhérents ;
- aux syndicats engagés dans le recours à des actions d'expertise ou de conseil pour la défense des droits collectifs ou en soutien à leurs adhérents ;
- aux militants victimes de répression antisyndicale ;
- aux syndicats pour mener des actions en direction des salariés les plus éloignés du syndicalisme ;
- aux services rendus aux adhérents dans le cadre de leur situation de travail, de leur parcours professionnel et de l'accès à leurs droits sociaux.

La CNAS est soucieuse des attaques contre les droits fondamentaux, contre l'état de droit et contre la démocratie. Elle a donc également pour objet d'assurer un secours quant aux conséquences financières des préjudices subis individuellement ou collectivement par des adhérents CFDT et causés par toute action d'un pouvoir politique, ou de toute organisation, groupe ou mouvement aux fins de menacer la démocratie ou les droits fondamentaux. Dans ce cadre, elle assure, après examen du Comité de gestion, des prestations de soutien, un secours aux adhérents et aux syndicats concernés.

La CNAS a également pour objet de prendre en charge les conséquences financières des préjudices subis individuellement ou

■ 3. DROITS AUX PRESTATIONS

ARTICLE 3

Pour certaines prises en charge et aides financières prévues à l'article 4 ci-après, les adhérents devront justifier de l'affiliation et du paiement de 6 mois de cotisations continus à la CFDT, l'inscription au fichier SCPVC faisant foi, ou la preuve tangible que la personne a bien payé ses cotisations pendant cette période.

Tout membre en retard de six mois de cotisations au moment de l'intervention de la Cnas perd, de ce fait, les droits acquis.

Les cotisations sont dues pendant la durée des conflits ou la période de sanction ainsi que pendant les actions ou recours soutenus par la Cnas.

En cas d'interruption du contrat de travail entraînant une perte des revenus antérieurs supérieure à 50 %, le paiement des cotisations est suspendu et les prestations sont maintenues.

Tout syndicat ne respectant pas les règles de la charte financière ou qui est en retard dans le paiement de ses cotisations doit régulariser sa situation à l'égard du SCPVC avant de pouvoir bénéficier ou faire bénéficier ses adhérents des aides financières prévues.

■ 4. AIDES FINANCIÈRES

ARTICLE 4

La Cnas assure six catégories de soutiens financiers :

A. BRANCHE GRÈVE :

Versement d'une aide financière aux adhérents en cas de grève ou de lock-out ;

B. BRANCHE ACTIONS DE PROXIMITÉ :

Contribution au financement d'actions visant la proximité et l'organisation collective des salariés les plus éloignés du syndicalisme.

C. BRANCHE JURIDIQUE :

Participation financière aux frais occasionnés par les actions juridiques ou parajudiciaires y compris précontentieuses engagées pour :

PROPOSITIONS DU CNC POUR LE CONGRÈS DE BORDEAUX

collectivement par des adhérents CFDT et causés par l'action ou les actions d'un pouvoir politique en contradiction avec les valeurs défendues par la CFDT.

■ 3. DROITS AUX PRESTATIONS

ARTICLE 3

Pour certaines prises en charge et aides financières prévues à l'article 4 ci-après, dont les dispositions sont définies par le règlement intérieur de la CNAS, les adhérents doivent justifier du paiement de 6 mois de cotisations continus à la CFDT, l'inscription au référentiel CFDT faisant foi, ou la preuve tangible que l'adhérent a bien payé ses cotisations pendant cette période.

Les cotisations sont dues pendant toute la durée des conflits ou la période de sanction ainsi que pendant toutes les actions ou recours soutenus par la CNAS.

Tout membre adhérent en retard de six mois de cotisations au moment de l'intervention de la CNAS perd, de ce fait, les droits acquis.

Les cotisations sont dues pendant la durée des conflits ou la période de sanction ainsi que pendant les actions ou recours soutenus par la Cnas.

En cas d'interruption du contrat de travail entraînant une perte des revenus antérieurs supérieure à 50 %, le paiement des cotisations est suspendu et les prestations sont maintenues.

Les difficultés particulières relatives au maintien des prestations, rencontrées par les adhérents et remontées par le syndicat, seront examinées par le Comité de gestion.

Tout syndicat ne respectant pas les règles de la charte financière ou qui est en retard dans le paiement de ses cotisations doit régulariser sa situation à l'égard du Service central de perception et de ventilation des cotisations (SCPVC) avant de pouvoir bénéficier ou faire bénéficier ses adhérents des aides financières prévues.

■ 4. AIDES FINANCIÈRES

ARTICLE 4

La CNAS assure six catégories de soutiens financiers (dont les conditions sont définies dans le règlement intérieur) :

A. BRANCHE GRÈVE :

Versement d'une aide financière aux adhérents en cas de grève ou de *lock-out* ;

B. BRANCHE ACTIONS DE PROXIMITÉ :

Contribution au financement d'actions visant la proximité et l'organisation collective des salariés les plus éloignés du syndicalisme.

C. BRANCHE JURIDIQUE :

Participation financière aux frais occasionnés par les actions juridiques ou parajudiciaires y compris précontentieuses engagées pour :

- la défense du droit syndical ou son extension,
- la défense des adhérents,
- l'application des dispositions réglementaires, législatives et conventionnelles du travail et qui présentent un caractère d'intérêt général dans la branche ou l'entreprise concernée.

La Cnas participe également aux conséquences financières civiles, pénales et réglementaires de jugements prononcés à l'encontre des syndicats ou militants lorsque leur action syndicale est à l'origine des poursuites engagées contre eux.

D. BRANCHE CONSEIL ET EXPERTISE:

Participation financière aux frais occasionnés par :

- une assistance juridique pour la rédaction et la sécurisation d'accords syndicaux revêtant une complexité particulière avérée.
- une assistance juridique pour une action syndicale précontentieuse.
- une mission d'expertise relative à une action syndicale qui ne peut être assurée dans le cadre des instances représentatives du personnel.

E. BRANCHE SERVICE AUX ADHÉRENTS:

Prise en charge financière des outils mis en place pour apporter une aide aux adhérents face aux problèmes rencontrés dans leur situation de travail et leur parcours professionnel.

F. BRANCHE ACTIONS DIVERSES:

Dans le cadre de cette branche, la Cnas :

- assure un soutien aux victimes de la répression antisyndicale ;
- garantit certains risques liés à l'action syndicale (risques physiques et défaut de la défense juridique) ;
- assure auprès d'un tiers les adhérents lorsqu'ils sont poursuivis par un tiers dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles ;
- contribue à l'animation et la formation des défenseurs ;
- assure la couverture juridique des défenseurs.

Les règles, modalités et montant des interventions sont fixés au règlement intérieur.

ARTICLE 5

L'ouverture du droit aux aides financières est subordonnée à l'envoi d'une demande correspondant à l'intervention sollicitée et s'exerce dès l'accord du Comité de gestion.

Le syndicat est responsable financièrement à l'égard de la Cnas des indemnités ou participations financières qui auraient été décomptées ou payées en dehors des règles prévues par les statuts et le règlement intérieur.

5. BRANCHE GRÈVE

ARTICLE 6

Se trouvent exclues de toute intervention de la Cnas les grèves générales se situant dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral.

PROPOSITIONS DU CNC POUR LE CONGRÈS DE BORDEAUX

- la défense du droit syndical ou son extension,
- la défense des adhérents,
- l'application des dispositions réglementaires, législatives et conventionnelles du travail et qui présentent un caractère d'intérêt général dans la branche ou l'entreprise concernée,
- le remboursement forfaitaire de la « contribution pour l'aide juridique » (timbre dématérialisé) due pour toute instance introduite devant le conseil de prud'hommes.

La CNAS participe également aux conséquences financières civiles, pénales et réglementaires de jugements prononcés à l'encontre des syndicats ou militants lorsque leur action syndicale est à l'origine des poursuites engagées contre eux.

D. BRANCHE CONSEIL ET EXPERTISE:

Participation financière aux frais occasionnés par :

- une assistance juridique pour la rédaction et la sécurisation d'accords syndicaux revêtant une complexité particulière avérée.
- une assistance juridique pour une action syndicale précontentieuse.
- une mission d'expertise relative à une action syndicale qui ne peut être assurée dans le cadre des instances représentatives du personnel.

E. BRANCHE SERVICE AUX ADHÉRENTS:

Prise en charge financière des outils mis en place pour apporter une aide aux adhérents face aux problèmes rencontrés dans leur situation de travail et leur parcours professionnel.

F. BRANCHE ACTIONS DIVERSES:

Dans le cadre de cette branche, la CNAS :

- assure un soutien aux victimes de la répression antisyndicale ;
- garantit certains risques liés à l'action syndicale (risques physiques et défaut de la défense juridique) ;
- assure auprès d'un tiers les adhérents lorsqu'ils sont poursuivis par un tiers dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles ;
- contribue à l'animation et la formation des défenseurs ;
- assure la couverture juridique des défenseurs.

Les règles, modalités et montant des interventions sont fixés au règlement intérieur.

ARTICLE 5

L'ouverture du droit aux aides financières est subordonnée à l'envoi d'une demande préalable correspondant à l'intervention sollicitée et s'exerce dès l'accord du Comité de gestion.

Le syndicat est responsable financièrement à l'égard de la CNAS et de ses adhérents des indemnités ou participations financières qui auraient été décomptées ou payées en dehors des règles prévues par les statuts et le règlement intérieur.

5. BRANCHE GRÈVE

ARTICLE 6 MIS EN DÉBAT

Se trouvent exclues de toute intervention de la CNAS les grèves et mobilisations générales se situant dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral sauf cas exceptionnels.

En cas de grèves généralisées concernant plusieurs secteurs professionnels ou interprofessionnels, le Comité de gestion appréciera, en fonction des disponibilités, le montant des aides financières à verser.

En tout état de cause, la Cnas n'est pas tenue de verser les indemnités prévues par les statuts et le règlement intérieur au-delà de ses ressources.

6. AFFECTATION DES RESSOURCES

ARTICLE 7

Le budget de la Cnas adopté par le Conseil National entre deux congrès répartit les recettes affectées aux différentes branches. Les affectations à l'intérieur de chaque branche sont fixées par le Comité de gestion selon les critères, conditions et formes définis au règlement intérieur.

7. GESTION

ARTICLE 8

La Caisse nationale d'action syndicale est gérée par un Comité de gestion de onze membres :

- 10 membres élus par le Conseil National ;
- le trésorier confédéral.

Le permanent responsable du service siège au Comité de gestion avec une voix consultative.

Le Comité de gestion est élu par le Conseil National qui suit chaque congrès.

ARTICLE 9

Le Comité de gestion élit en son sein :

- un président ;
- un trésorier

qui disposent des prérogatives attachées habituellement à ces responsabilités.

ARTICLE 10

Le Comité de gestion se réunit en session ordinaire huit fois par an et exceptionnellement sur demande de la moitié au moins des membres ou sur convocation du président.

Les décisions sont prises à la majorité des présents.

Tout membre absent, sans motif, de deux réunions consécutives est considéré comme démissionnaire du Comité de gestion. Il est alors procédé à une élection complémentaire lors d'une session du Conseil National de la CFDT. Il en est de même lorsque le retrait est volontaire.

PROPOSITIONS DU CNC POUR LE CONGRÈS DE BORDEAUX

En cas de grèves généralisées concernant plusieurs secteurs professionnels ou interprofessionnels, le Comité de gestion appréciera, en fonction des disponibilités, le montant des aides financières à verser.

En tout état de cause, la CNAS n'est pas tenue de verser les indemnités prévues par les statuts et le règlement intérieur au-delà de ses ressources.

6. AFFECTATION DES RESSOURCES

ARTICLE 7

Le budget de la CNAS adopté par le Conseil national confédéral entre deux congrès répartit les recettes affectées aux différentes branches.

Les affectations à l'intérieur de chaque branche sont fixées par le Comité de gestion selon les critères, conditions et formes définis au règlement intérieur.

7. GESTION

ARTICLE 8

La Caisse nationale d'action syndicale est gérée par un Comité de gestion de onze membres :

- 10 membres élus par le Conseil national confédéral, dont 5 membres issus des fédérations et 5 membres issus des URI ;
- le trésorier confédéral.

Le permanent, responsable du service de la CNAS, siège au Comité de gestion avec une voix consultative.

Le Comité de gestion est élu par le Conseil national confédéral qui suit chaque congrès.

ARTICLE 9

Le Comité de gestion élit en son sein :

- un président ;
- un trésorier.

qui disposent des prérogatives attachées habituellement à ces responsabilités.

Tout membre absent, sans motif, lors de deux sessions ordinaires consécutives est considéré comme démissionnaire du Comité de gestion. Il est alors procédé à une élection complémentaire lors d'une session du Conseil national confédéral. Il en est de même lorsque le retrait est volontaire.

ARTICLE 10

Le Comité de gestion se réunit en session ordinaire huit fois par an et exceptionnellement sur demande de la moitié au moins des membres ou sur convocation du président.

Les décisions sont prises à la majorité des présents.

Tout membre absent, sans motif, de deux réunions consécutives est considéré comme démissionnaire du Comité de gestion. Il est alors procédé à une élection complémentaire lors d'une session du Conseil National de la CFDT. Il en est de même lorsque le retrait est volontaire.

ARTICLE 11

Le Comité de gestion est responsable devant le Conseil National de la CFDT auquel il présente chaque année un compte rendu des gestion et d'activité.

Le Comité de gestion publie au moins tous les ans les indicateurs des différentes branches d'activité, selon les modalités fixées par le règlement intérieur.

ARTICLE 12

Le Comité de gestion a pour attribution :

- de suivre la situation financière de la Cnas ;
- d'arrêter les comptes de chaque exercice et de dresser le bilan annuel ;
- d'assurer le placement des fonds disponibles, dans le cadre des orientations générale définies par le règlement intérieur et le Conseil National ;
- de prendre toutes les décisions financières ou administratives prévues par les statuts et définies par le règlement intérieur concourant au bon fonctionnement de la Caisse ;
- de proposer au Conseil National les modifications au règlement intérieur jugées nécessaires, ainsi que celles concernant les statuts qui seraient soumises après étude, pour décision au congrès confédéral ;
- d'examiner le rapport annuel de la Commission confédérale d'organisation sur l'utilisation du fonds de syndicalisation selon les orientations du Bureau national ;
- de présenter les rapports de gestion et d'activités au Conseil national et au congrès confédéral de la CFDT.

Le Comité de gestion s'interdit toute intervention dans les décisions de grève qu'il aura à soutenir. Il n'aura, en aucun cas, à donner son accord préalable pour le financement des actions décidées par les organisations affiliées, qui gardent la liberté totale de leurs décisions.

ARTICLE 13

Une commission de vérifications des comptes, de quatre membres, est également élue pour trois ans par le Conseil National qui suit le congrès confédéral de la CFDT. La commission procède chaque année à la vérification des opérations comptables, elle dresse un procès-verbal de l'exactitude des comptes et de la régularité des écritures. Elle rend compte au Conseil National.

ARTICLE 14

L'administration de la Cnas est assurée par les services de la Confédération. Les frais réels engagés sont à couvrir sur les recettes. Une fois par an, le Bureau national confédéral est informé sur l'activité et les comptes de la Cnas.

**PROPOSITIONS DU CNC
POUR LE CONGRÈS DE BORDEAUX****ARTICLE 11**

Le Comité de gestion est responsable devant le Conseil national confédéral auquel il présente chaque année un compte rendu des gestion et d'activité.

Le Comité de gestion publie au moins tous les ans les indicateurs des différentes branches d'activité, ainsi que les critères généraux d'attribution des aides définies au règlement intérieur, selon les modalités fixées par le règlement intérieur.

ARTICLE 12

Le Comité de gestion a pour attribution :

- de suivre la situation financière de la CNAS ;
- d'arrêter les comptes de chaque exercice et de dresser le bilan annuel ;
- d'assurer le placement des fonds disponibles, dans le cadre des orientations générales définies par le règlement intérieur et le Conseil national confédéral ;
- de prendre toutes les décisions financières ou administratives prévues par les statuts et définies par le règlement intérieur concourant au bon fonctionnement de la Caisse ;
- de proposer au Conseil national confédéral les modifications au règlement intérieur jugées nécessaires, ainsi que celles concernant les statuts qui seraient soumises après étude, pour décision au congrès confédéral ;
- d'examiner le rapport annuel de la Commission confédérale d'organisation sur l'utilisation du fonds de syndicalisation selon les orientations du Bureau national ;
- de présenter les rapports de gestion et d'activités au Conseil national confédéral et au congrès confédéral de la CFDT.

Le Comité de gestion s'interdit toute intervention dans les décisions de grève qu'il aura à soutenir. Il n'aura, en aucun cas, à donner son accord préalable pour le financement des actions décidées par les organisations affiliées, qui gardent la liberté totale de leurs décisions.

ARTICLE 13

Une commission de vérifications des comptes, de deux membres au moins et de quatre au plus, est également élue pour la mandature par le Conseil national confédéral qui suit le congrès confédéral de la CFDT. La commission procède chaque année à la vérification des opérations comptables, elle dresse un procès-verbal de l'exactitude des comptes et de la régularité des écritures. Elle rend compte au Conseil national confédéral.

ARTICLE 14

L'administration de la CNAS est assurée par les services de la Confédération. Les frais réels engagés sont à couvrir sur les recettes. Une fois par an, le Bureau national confédéral est informé sur l'activité et les comptes de la CNAS.

**8. ATTRIBUTIONS DU CONGRÈS
CONFÉDÉRAL****ARTICLE 15**

La Caisse nationale d'action syndicale étant l'expression de la solidarité de tous les adhérents de la CFDT, le congrès confédéral

**8. ATTRIBUTION DU CONGRÈS
CONFÉDÉRAL****ARTICLE 15**

La Caisse nationale d'action syndicale étant l'expression de la solidarité de tous les adhérents de la CFDT, le congrès confédéral

déral est saisi pour décision :

- des propositions de modification aux présents statuts ;
- du rapport d'activité ;
- de la dissolution de la Cnas.

9. ATTRIBUTIONS DU CONSEIL NATIONAL

ARTICLE 16

Le Conseil National de la CFDT, dans la première session qui suit le congrès confédéral :

- adopte le règlement intérieur ;
- élit le Comité de gestion et la Commission de vérification des comptes ;
- fixe la répartition budgétaire entre les différentes branches de la Cnas.

Par ailleurs, il doit prendre connaissance annuellement du rapport de gestion et du procès-verbal de la commission de vérification des comptes qui comprendra l'état des réserves dont le volume des engagements.

Sur proposition du Comité de gestion, il décide des modifications à apporter au règlement intérieur ou à soumettre au congrès confédéral concernant les statuts.

Il peut également être amené à examiner les recours aux décisions d'intervention prises par le Comité de gestion et contestées par les syndicats.

10. APPLICATION DES STATUTS

ARTICLE 17

Tout litige survenant à l'occasion du fonctionnement de la Caisse est soumis en appel du Conseil National et en dernier ressort au congrès confédéral.

11. LA DISSOLUTION

ARTICLE 18

La dissolution de la Caisse nationale d'action syndicale ne peut être prononcée que par le congrès confédéral en un vote par mandat et acquise par la majorité des trois quarts des suffrages exprimés, à condition que cette majorité représente la moitié des mandats établis.

ARTICLE 19

En cas de dissolution, l'avoir de la Caisse nationale d'action syndicale ne pourra être utilisé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle a été créée.

En conséquence, cet avoir sera utilisé pour continuer le versement des aides financières reprises à l'article 4 des présents statuts ou dévolu à un organisme CFDT qui, éventuellement, se constituerait afin de poursuivre des objectifs identiques à ceux de la caisse dissoute.

PROPOSITIONS DU CNC POUR LE CONGRÈS DE BORDEAUX

déral est saisi pour décision :

- des propositions de modification aux présents statuts ;
- du rapport d'activité ;
- de la dissolution de la CNAS.

9. ATTRIBUTIONS DU CONSEIL NATIONAL CONFÉDÉRAL

ARTICLE 16

Le Conseil national confédéral de la CFDT, dans la première session qui suit le congrès confédéral :

- adopte le règlement intérieur ;
- élit le Comité de gestion et la Commission de vérification des comptes ;
- fixe la répartition budgétaire entre les différentes branches de la CNAS.

Par ailleurs, il doit prendre connaissance annuellement du rapport de gestion et du procès-verbal de la commission de vérification des comptes qui comprendra l'état des réserves dont le volume des engagements.

Sur proposition du Comité de gestion, il décide des modifications à apporter au règlement intérieur ou à soumettre au congrès confédéral concernant les statuts.

Il peut également être amené à examiner les recours aux décisions d'intervention prises par le Comité de gestion et contestées par les syndicats.

10. APPLICATION DES STATUTS

ARTICLE 17

Tout litige survenant à l'occasion du fonctionnement de la Caisse est soumis en appel du Conseil national confédéral et en dernier ressort au Congrès confédéral.

11. LA DISSOLUTION

ARTICLE 18

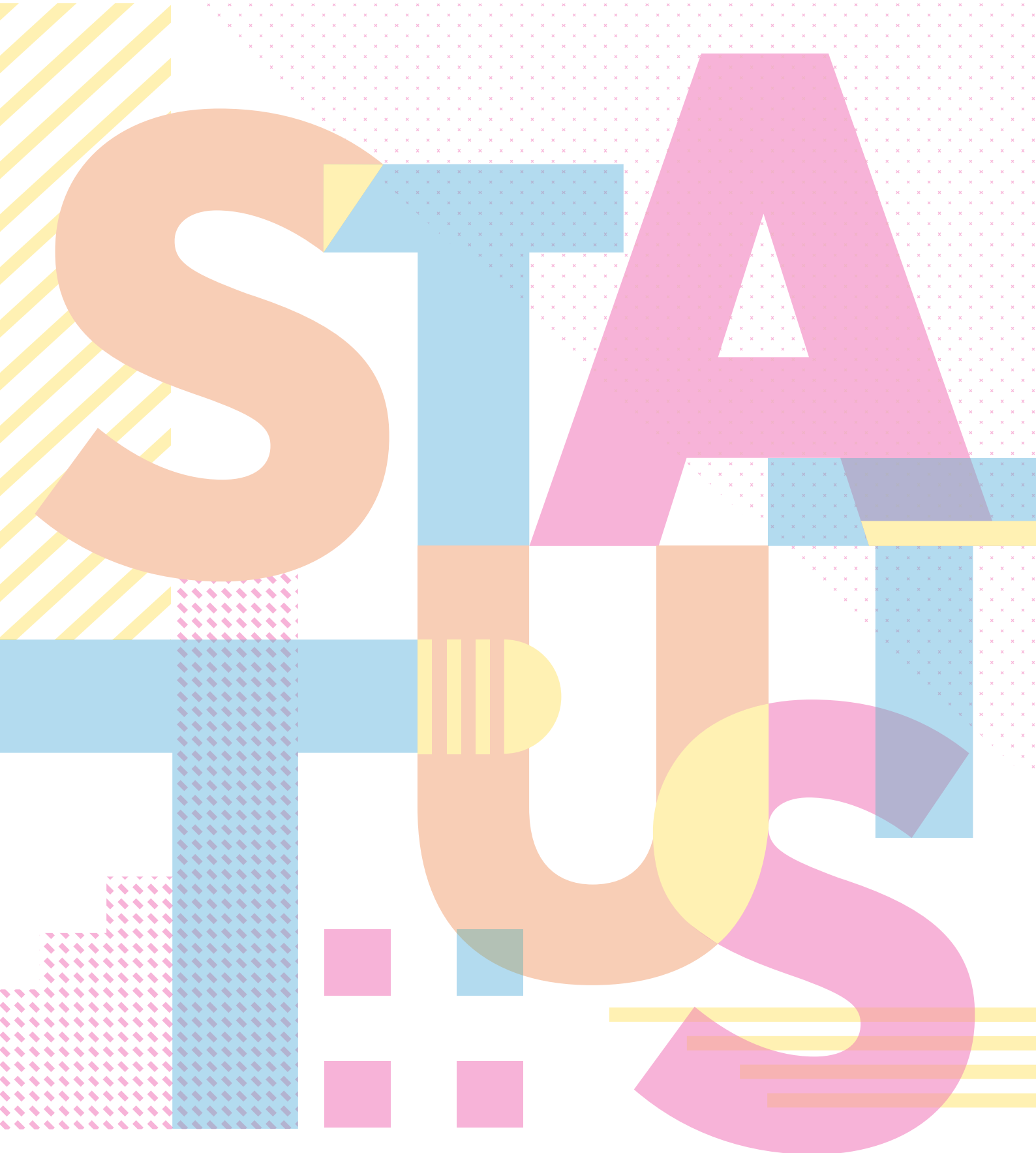
La dissolution de la Caisse nationale d'action syndicale ne peut être prononcée que par le Congrès confédéral en un vote par mandat et acquise par la majorité des trois quarts des suffrages exprimés, à condition que cette majorité représente la moitié des mandats établis.

ARTICLE 19

En cas de dissolution, l'avoir de la Caisse nationale d'action syndicale ne pourra être utilisé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle a été créée.

En conséquence, cet avoir sera utilisé pour continuer le versement des aides financières reprises à l'article 4 des présents statuts ou dévolu à un organisme CFDT qui, éventuellement, se constituerait afin de poursuivre des objectifs identiques à ceux de la caisse dissoute.





| PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DE LA **CFDT**



PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DE LA CFDT

SOMMAIRE

0.
INTRODUCTION 111

1.
**SYNTHÈSE DES AVIS DES SYNDICATS
SUR LES PROPOSITIONS
DE MODIFICATIONS STATUTAIRES** ... 112

2.
**PROPOSITIONS DES MODIFICATIONS
À INTÉGRER DANS LES STATUTS** 115

SOULIGNÉES EN ORANGE,
LES PROPOSITIONS
DE MODIFICATIONS STATUTAIRES
PROPOSÉES PAR LE BUREAU NATIONAL (BN).



0. **INTRODUCTION**

LES DERNIÈRES MODIFICATIONS STATUTAIRES
NE SONT PAS ANCIENNES PUISQU'ELLES
DATENT DU DERNIER CONGRÈS CONFÉDÉRAL
QUI A EU LIEU EN 2022 À LYON.

MAIS DEPUIS, LA DÉCISION PRISE
LORS D'UN CONGRÈS EXTRAORDINAIRE
DE L'UNION CONFÉDÉRALE DES RETRAITÉS
DE MODIFIER L'APPELLATION DES UNIONS
TERRITORIALES DE RETRAITÉS (UTR)
INVITAIT À ENREGISTRER LA NOUVELLE
DÉNOMINATION DANS LES STATUTS
CONFÉDÉRAUX. CE QUI A CONSTITUÉ
UNE NOUVELLE OCCASION POUR RELIRE
L'ENSEMBLE DU TEXTE, PRÉCISER ET MODIFIER
CERTAINS ARTICLES, ET UNIFORMISER
CERTAINES APPELLATIONS.

CELA VOUS EST PRÉSENTÉ CI-APRÈS.

1. SYNTHÈSE DES AVIS DES SYNDICATS SUR LES PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES

NOMBRE D'AVIS ÉMIS

Au moins 1 avis	17
Nombre d'articles concernés	9*
Nombre d'avis	41

* Articles 3, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 18 et 19

LA COMMISSION DES RÉSOLUTIONS A EFFECTUÉ LE TRAITEMENT SUIVANT :

31 avis	n'ont pas été retenus*
9 avis	ont été pris en compte
1 avis	a été pris en compte partiellement

(*) Mais certains d'entre eux seront conservés pour examen lors de la prochaine man-
dature

RÉPARTITION PAR STRUCTURES FÉDÉRATIVES

FÉDÉRATIONS ET UNION	NOMBRE STRUCTURES
Agri Agro	0
FNCB	0
FGMM	10
Services	1
FEP	1
Interco	5
Défense	1
Finances	0
EFRP	1
Santé-Sociaux	9
FGTE	0
FBA	0
PSTE	0
FCE	0
F3C	10
UCR	3
TOTAL	41

URI	NOMBRE STRUCTURES
Auvergne-Rhône-Alpes	0
Bourgogne-Franche-Comté	6
Bretagne	3
Centre-Val de Loire	0
Corse	0
Grand Est	1
Hauts-de-France	2
Île-de-France	14
Normandie	0
Nouvelle-Aquitaine	11
Occitanie	3
Pays de la Loire	1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0
TOTAL	41

■ SYNTHÈSE DES AVIS

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONFÉDÉRATION

Le Bureau national propose de prendre acte, dans cet article, du **changement d'intitulé de l'union territoriale de retraités, devenue syndicat de retraités**.

6 avis ont porté sur d'autres sujets. Les propositions ont été jugées intéressantes pour une réflexion à mener ultérieurement, d'où leur **rejet**.

ARTICLE 5 BIS – AUTRES REGROUPEMENTS

1 avis avait pour objet de **notifier** dans cet article l'**Union fédérale des fonctionnaires et assimilés**. L'article 5 bis portant sur les unions confédérales, cela a été **rejeté**. Mais le sujet, comme précédemment, devra être réexaminé lors de la prochaine mandature.

ARTICLE 6 – STRUCTURATION DES URI, DES FÉDÉRATIONS, ET DE L'UCR, ET RELATIONS AVEC LA CONFÉDÉRATION ET ARTICLE 8

Le Bureau national propose pour les syndicats (article 6) et pour les structures fédératives (article 8) que **la transmission des textes réglementaires à la Confédération et aux structures fédératives pour les syndicats, à la Confédération pour les structures fédératives s'effectue avant leur adoption**.

3 avis sur la **limitation** de cette transmission aux seuls statuts, la qualification de l'autonomie, l'encadrement supplémentaire des pouvoirs du Bureau national et l'ajout de d'obligations générales d'information ont été **rejetés** car ils n'apportaient pas de plus-value juridique ou risquaient de restreindre l'autonomie des structures.

En revanche, la précision souhaitée par un syndicat selon laquelle **les modifications envisagées des statuts et règlements intérieurs doivent être transmises avant leur mise au vote** a été **intégrée** afin de renforcer la cohérence confédérale et la sécurité statutaire.

ARTICLE 10 – MANQUEMENTS GRAVES, DIFFICULTÉS DE FONCTIONNEMENT ET CONFLITS

La nouvelle rédaction vise à **élargir les possibilités de saisine du Bureau national**, en permettant qu'elle soit initiée non seulement par une organisation confédérée directement impliquée dans un conflit, mais également par une fédération ou une URI non directement concernée, notamment en cas de conflit interne à un syndicat. Elle intègre également, en amont de la saisine, **l'obligation d'une tentative de médiation**, et portée à la connaissance des autres structures concernées.

Enfin, **la rédaction relative aux mesures conservatoires est clarifiée** afin de les recentrer sur leur objet: des dispositions provisoires prises dans l'attente d'une décision définitive, sans préjuger du règlement du conflit.

Une série d'avis proposés par 6 syndicats concernant l'article 10 des statuts ont été **rejetés**, au motif que le dispositif existant offre déjà un cadre équilibré, garantissant à la fois le respect des droits de la défense, l'efficacité de l'action confédérale et la cohésion de l'organisation.

Certains syndicats ont souhaité inscrire explicitement dans les statuts **des garanties procédurales supplémentaires**, notamment l'information des organisations concernées et leur droit à présenter des observations avant toute décision. Ces propositions sont **rejetées** dans la mesure où ces garanties existent déjà pleinement, tant dans l'article 10 des statuts que dans le règlement intérieur. La procédure actuelle prévoit systématiquement l'information des parties, leur audition par la Commission confédérale d'organisation et le respect des droits de la défense, rendant toute réécriture redondante. **Plusieurs avis** concernaient **la médiation et la conciliation**. S'il était proposé de rendre ces démarches facultatives ou, à l'inverse, obligatoires en toutes circonstances, **ces deux orientations ont été écartées**. Le texte actuel est jugé pertinent car il privilégie la médiation en amont, sans empêcher la saisine du Bureau national lorsque cela est nécessaire. Cette approche souple favorise le dialogue, limite l'escalade des conflits et permet de préserver la cohésion syndicale tout en allégeant la charge des instances confédérales. Concernant **la capacité de la CCO à saisir elle-même le Bureau national**, les tentatives de précision supplémentaire sont également **rejetées**. Le caractère volontairement général du texte est assumé, afin de laisser à la CCO une marge d'appréciation suffisante face à la diversité des situations.

De la même manière, les propositions visant à **formaliser davantage l'information de la fédération et de l'union régionale** sont **écartées**, car ces acteurs sont déjà intégrés à l'ins-truction du dossier.

Enfin, **les avis** relatifs aux **mesures conservatoires** sont **rejetés** car ils risqueraient d'en affaiblir l'efficacité. Ces mesures ont pour finalité de permettre une réaction rapide face à des situations urgentes menaçant les intérêts de la CFDT. Ajouter des obligations procédurales lourdes ou conditionner leur mise en œuvre à une médiation préalable pourrait retarder l'action du BN et nuire à la protection collective. Il est en outre rappelé que les mesures conservatoires sont temporaires, strictement encadrées et distinctes de décisions plus lourdes telles que l'ad-ministration provisoire ou la désaffiliation.

ARTICLE 12 – COMPOSITION

Un syndicat proposait d'introduire **un plafond au nombre de voix attribuées à chaque organisation**, fixé par le règlement intérieur, afin de garantir l'équilibre de la représentation. Cette proposition est **rejetée** car l'instauration d'un plafond remettrait en cause la proportionnalité entre le nombre d'adhérents et la représentation des syndicats. Elle introduirait une contrainte artificielle susceptible de créer des tensions internes et de fausser le rapport de forces issu de la représentativité réelle. Sur ce même article, un syndicat proposait que **les membres du Bureau national, bien que considérés comme délégués au Congrès, disposent d'un droit de vote**. Cet avis est **rejeté**.

**ARTICLE 18 – RÉUNIONS – ATTRIBUTIONS
ET ARTICLE 19 – DÉLIBÉRATIONS (RÈGLES
DE MIXITÉ BN ET CNC)**

À l'article 18, relatif à la composition du CNC, un syndicat proposait d'**ajouter une catégorie composée de 2 jeunes adhérents** (1 femme, 1 homme) disposant d'une voix consultative, en surnuméraire et par délégation représentée. C'est un dispositif actuellement expérimenté et pour lequel il sera nécessaire de tirer un bilan. Cela a donc été **rejeté**.

À l'article 19, dans un même esprit, un syndicat proposait d'**ajouter, pour le Bureau national, une catégorie de deux membres jeunes** (un homme et une femme) avec voix consultative. Si l'avis ne soulève pas de difficulté de fond, deux objections de forme demeurent : d'une part, les modalités de candidature ne sont pas définies ; d'autre part, le statut proposé interroge, les jeunes étant élus par le Congrès sans disposer d'une voix délibérative. Par ailleurs, il est rappelé qu'en mai 2025, le CNC a déjà validé, à titre expérimental, l'intégration de deux jeunes de moins de 35 ans au Bureau national. Cet avis a donc été **rejeté**.

ARTICLE 19 – DÉLIBÉRATIONS

1 avis visait à **réintroduire le vote de classement des candidatures au Bureau national**, supprimé lors du congrès confédéral en 2022. Il a été **rejeté**.

1 autre avis proposait de **préciser le rôle du CNC**. Il a été **rejeté** mais il a démontré la nécessité de préciser ce rôle lors d'une prochaine révision statutaire.

AUTRES ARTICLES

Alors que les statuts actuels emploient le terme « adhésion », la pratique relève en réalité de l'affiliation : les syndicats se déclarent affiliés à la CFDT, et tant la CCO que le Bureau national statuent sur les demandes d'affiliation. En conséquence, **dans plusieurs articles, le terme « adhésion » a été remplacé par « affiliation »**.

Une coquille subsistait toutefois dans le titre de l'article 7 ; un avis proposé par un syndicat a été **adopté** pour venir corriger cette erreur. Toutefois, un autre syndicat a déposé **un avis** proposant de **maintenir le terme « adhésion »**, proposition qui a été **rejetée**.

Un autre avis proposait d'ajouter que **l'admission d'un syndicat serait conditionnée au respect des statuts, chartes confédérales et orientations du Congrès**. Bien que nous en partageons l'esprit, cette précision est redondante : l'article 4 prévoit déjà cette obligation, par ailleurs intégrée dans les statuts des syndicats. L'avis a donc été **rejeté**.

L'une des modifications proposées consistait à **remplacer l'acronyme UTR par l'appellation syndicat de retraités**. Plusieurs articles ont été modifiés en ce sens. Toutefois, malgré ces ajustements, des coquilles et des formulations faisant encore référence à l'ancienne terminologie subsistaient dans le texte. **Plusieurs avis** ont été **adoptés** permettant de corriger ces erreurs aux



2. PROPOSITIONS DES MODIFICATIONS À INTÉGRER DANS LES STATUTS

1. DÉCLARATION DE PRINCIPES

PRÉAMBULE

Le syndicalisme est à la fois l'héritage et l'avenir du mouvement ouvrier. Il puise sa force dans l'adhésion, le rassemblement et la diversité des femmes et des hommes qui lui donnent vie.

Le syndicalisme est pour les travailleurs et les travailleuses l'instrument de leur reconnaissance, de leur émancipation individuelle et collective, de leur participation à la construction permanente d'une société juste et démocratique.

Le plein exercice de la liberté d'opinion, d'expression et d'organisation, le dialogue social et les libertés syndicales doivent donc être favorisés et garantis partout dans le monde.

Tous les êtres humains sont doués de raison et de conscience et naissent libres et égaux en dignité et en droits.

Leur émancipation repose sur la démocratie qui assure la participation à l'élaboration et au contrôle des décisions publiques et des libertés fondamentales, notamment syndicales. L'égalité et la fraternité entre les personnes, le respect de leur dignité, l'accès à l'éducation, à la santé, à la culture et à la pluralité de l'information, l'indépendance du pouvoir judiciaire en sont également des composantes essentielles.

L'aliénation des personnes, les atteintes portées à leur dignité, la violation de leurs droits fondamentaux qu'elle qu'en soit la forme sont contraires aux valeurs humanistes, démocratiques et laïques, au progrès social et à l'efficacité de l'économie à long terme. Elles recouvrent des formes diverses, parfois complexes, selon le statut, le genre, le lieu et le moment, l'origine ou les croyances de chacun.

Le monde globalisé est en perpétuelle mutation. Il rapproche les êtres humains mais complexifie les lieux de pouvoir et de décision. Il produit une immensité de richesses mais perpétue ou génère de profondes inégalités. Il permet une prise de conscience universelle tout en provoquant des crises et des conflits qui opposent les individus ou les peuples. Il peut favoriser l'émergence des démocraties, mais aussi s'accommoder de régimes autoritaires. Il repose sur un mode de développement qui provoque la dégradation de l'environnement, du climat et l'épuisement des ressources naturelles.

Les exigences de justice, d'égalité, de solidarité et de paix entre les peuples telles que proclamées dans les déclarations des droits de l'Homme ainsi que dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, sont impérieuses. Le respect de l'environnement et de la biodiversité sont aussi des impératifs majeurs.

Le syndicalisme est une force de proposition, d'action et de transformation. Il exerce un contre-pouvoir essentiel, constitutif de toute société démocratique face aux pouvoirs des décideurs politiques, économiques et financiers.

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DU BUREAU NATIONAL

1. DÉCLARATION DE PRINCIPES

PRÉAMBULE

Le syndicalisme est à la fois l'héritage et l'avenir du mouvement ouvrier. Il puise sa force dans l'adhésion, le rassemblement et la diversité des femmes et des hommes qui lui donnent vie.

Le syndicalisme est pour les travailleurs et les travailleuses l'instrument de leur reconnaissance, de leur émancipation individuelle et collective, de leur participation à la construction permanente d'une société juste et démocratique.

Le plein exercice de la liberté d'opinion, d'expression et d'organisation, le dialogue social et les libertés syndicales doivent donc être favorisés et garantis partout dans le monde.

Tous les êtres humains sont doués de raison et de conscience et naissent libres et égaux en dignité et en droits.

Leur émancipation repose sur la démocratie qui assure la participation à l'élaboration et au contrôle des décisions publiques et des libertés fondamentales, notamment syndicales. L'égalité et la fraternité entre les personnes, le respect de leur dignité, l'accès à l'éducation, à la santé, à la culture et à la pluralité de l'information, l'indépendance du pouvoir judiciaire en sont également des composantes essentielles.

L'aliénation des personnes, les atteintes portées à leur dignité, la violation de leurs droits fondamentaux qu'elle qu'en soit la forme sont contraires aux valeurs humanistes, démocratiques et laïques, au progrès social et à l'efficacité de l'économie à long terme. Elles recouvrent des formes diverses, parfois complexes, selon le statut, le genre, le lieu et le moment, l'origine ou les croyances de chacun.

Le monde globalisé est en perpétuelle mutation. Il rapproche les êtres humains mais complexifie les lieux de pouvoir et de décision. Il produit une immensité de richesses mais perpétue ou génère de profondes inégalités. Il permet une prise de conscience universelle tout en provoquant des crises et des conflits qui opposent les individus ou les peuples. Il peut favoriser l'émergence des démocraties, mais aussi s'accommoder de régimes autoritaires. Il repose sur un mode de développement qui provoque la dégradation de l'environnement, du climat et l'épuisement des ressources naturelles.

Les exigences de justice, d'égalité, de solidarité et de paix entre les peuples telles que proclamées dans les déclarations des droits de l'Homme ainsi que dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, sont impérieuses. Le respect de l'environnement et de la biodiversité sont aussi des impératifs majeurs.

Le syndicalisme est une force de proposition, d'action et de transformation. Il exerce un contre-pouvoir essentiel, constitutif de toute société démocratique face aux pouvoirs des décideurs politiques, économiques et financiers.

Fidèle à ses traditions humanistes, à son histoire ancrée dans celle du mouvement ouvrier, et convaincue de la nécessité de rassembler et de fédérer les travailleurs et les travailleuses, la Confédération décide de se donner comme statuts :

ARTICLE 1

La Confédération réunit des organisations syndicales, adhérant aux présents statuts, ouvertes à tous les travailleurs et travailleuses résolus, dans le respect mutuel de leurs convictions philosophiques, morales ou religieuses, à défendre leurs intérêts communs et à agir pour la justice sociale, l'égalité et la solidarité dans une société démocratique et laïque de femmes et d'hommes libres et responsables.

L'action de la Confédération est porteuse de valeurs :

- l'émancipation individuelle et collective : reconnaissant à chacun la capacité à se prendre en charge et à agir ensemble ;
- la solidarité entre les travailleurs, entre salariés et demandeurs d'emploi, entre les générations et plus largement entre les peuples ;
- l'égalité : lutte contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination, de sexisme, de racisme et de xénophobie ;
- la démocratie : les femmes et les hommes doivent avoir prise sur leur vie, du lieu de travail à la gouvernance mondiale.

La Confédération et ses organisations combattent toutes les formes d'abus de pouvoir, d'autoritarisme, de totalitarisme et participent à la consolidation de la démocratie. Dans une démarche d'éducation populaire et d'émancipation elle développe systématiquement la formation de ses adhérents. Elle place la justice sociale au cœur de ses revendications.

La Confédération contribue à la construction d'une société où le syndicalisme pèse sur les changements et est un acteur du progrès. La Confédération fait le choix d'un syndicalisme de transformation sociale dont l'action aboutit à l'acquisition de nouveaux droits individuels et collectifs.

La Confédération agit pour que chacun ait un emploi décent et un revenu lui garantissant une vie digne et la satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et culturels.

La Confédération lutte pour l'amélioration des conditions de vie, de travail et de revenu. Elle promeut un équilibre entre vie professionnelle et aspirations personnelles et agit pour que femmes et hommes soient égaux en droits et en dignité dans toutes les dimensions de la vie.

La Confédération revendique une redistribution juste des richesses, indispensable à la cohésion sociale de nos sociétés. La solidarité doit permettre de faire face aux situations liées au chômage, à la pauvreté, à la précarité, à la maladie ou à la vieillesse. Les politiques publiques doivent s'adapter à l'évolution des risques qui découlent des mutations de la société.

La Confédération milite pour la construction d'un modèle de développement durable, respectueux de l'être humain et de l'environnement et qui garantisse un développement de l'économie, des sciences et des technologies au service de l'humanité.

L'ambition de la Confédération et de ses organisations affiliées les conduit à puiser dans toutes les formes démocratiques d'expression, de mobilisation et d'action pour atteindre leurs objectifs : expression de l'indignation, critique sociale, contestation, recours à la grève, proposition, négociation.

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DU BUREAU NATIONAL

Fidèle à ses traditions humanistes, à son histoire ancrée dans celle du mouvement ouvrier, et convaincue de la nécessité de rassembler et de fédérer les travailleurs et les travailleuses, la Confédération décide de se donner comme statuts :

ARTICLE 1

La Confédération réunit des organisations syndicales, adhérant aux présents statuts, ouvertes à tous les travailleurs et travailleuses résolus, dans le respect mutuel de leurs convictions philosophiques, morales ou religieuses, à défendre leurs intérêts communs et à agir pour la justice sociale, l'égalité et la solidarité dans une société démocratique et laïque de femmes et d'hommes libres et responsables.

L'action de la Confédération est porteuse de valeurs :

- l'émancipation individuelle et collective : reconnaissant à chacun la capacité à se prendre en charge et à agir ensemble ;
- la solidarité entre les travailleurs, entre salariés et demandeurs d'emploi, entre les générations et plus largement entre les peuples ;
- l'égalité : lutte contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination, de sexisme, de racisme et de xénophobie ;
- la démocratie : les femmes et les hommes doivent avoir prise sur leur vie, du lieu de travail à la gouvernance mondiale.

La Confédération et ses organisations combattent toutes les formes d'abus de pouvoir, d'autoritarisme, de totalitarisme et participent à la consolidation de la démocratie. Dans une démarche d'éducation populaire et d'émancipation elle développe systématiquement la formation de ses adhérents. Elle place la justice sociale au cœur de ses revendications.

La Confédération contribue à la construction d'une société où le syndicalisme pèse sur les changements et est un acteur du progrès. La Confédération fait le choix d'un syndicalisme de transformation sociale dont l'action aboutit à l'acquisition de nouveaux droits individuels et collectifs.

La Confédération agit pour que chacun ait un emploi décent et un revenu lui garantissant une vie digne et la satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et culturels.

La Confédération lutte pour l'amélioration des conditions de vie, de travail et de revenu. Elle promeut un équilibre entre vie professionnelle et aspirations personnelles et agit pour que femmes et hommes soient égaux en droits et en dignité dans toutes les dimensions de la vie.

La Confédération revendique une redistribution juste des richesses, indispensable à la cohésion sociale de nos sociétés. La solidarité doit permettre de faire face aux situations liées au chômage, à la pauvreté, à la précarité, à la maladie ou à la vieillesse. Les politiques publiques doivent s'adapter à l'évolution des risques qui découlent des mutations de la société.

La Confédération milite pour la construction d'un modèle de développement durable, respectueux de l'être humain et de l'environnement et qui garantisse un développement de l'économie, des sciences et des technologies au service de l'humanité.

L'ambition de la Confédération et de ses organisations affiliées les conduit à puiser dans toutes les formes démocratiques d'expression, de mobilisation et d'action pour atteindre leurs objectifs : expression de l'indignation, critique sociale, contestation, recours à la grève, proposition, négociation.

Elle s'appuie pour cela sur :

- un syndicalisme reposant sur des adhérents fortement implanté sur les lieux de travail et proche des salarié-es ;
- un fonctionnement démocratique où chaque adhérent s'exprime librement et où chaque organisation participe aux délibérations et décisions confédérales. Le fédéralisme et la subsidiarité qui marquent ce fonctionnement confèrent au vote une dimension fondamentale qui donne une délégation de pouvoir et appuie la légitimité de ceux à qui des mandats sont confiés ;
- une conception de la sphère sociale et publique reposant sur la laïcité et les valeurs républicaines ;
- une approche constructive du dialogue social, privilégiant la confrontation des intérêts divergents et la négociation à une opposition systématique. La Confédération plaide pour une complémentarité entre démocratie politique et démocratie sociale. Elle fait de la négociation la voie privilégiée pour dépasser les conflits et du dialogue social un moyen essentiel du développement économique et social ;
- une autonomie vis-à-vis des pouvoirs politiques et économiques. La Confédération entend garder à son action une entière indépendance à l'égard de l'État, des partis, des institutions religieuses, comme de tout groupement extérieur ;
- une autonomie et une transparence financières garante de son indépendance de pensée, de décision et d'action. La Confédération finance majoritairement son action par ses ressources propres. Sa mission syndicale relevant de l'intérêt général, elle s'astreint à rendre publiques les informations sur ses finances et son patrimoine.

La Confédération agit en faveur de la construction d'une Europe qui garantit la paix et la démocratie, en promouvant des politiques économiques et sociales de progrès impliquant les peuples et les citoyens.

En inscrivant son action dans le syndicalisme international, la Confédération entend contribuer aux régulations mondiales indispensables au développement **économique et social et des libertés dans le monde, à la solidarité entre les peuples et à la paix**

2. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 2 – TITRE, FORME JURIDIQUE ET SIÈGE SOCIAL

La Confédération prend pour titre « Confédération française démocratique du travail » ; en initiales : CFDT. Elle a la forme juridique d'une union de syndicats de travailleurs, conformément au Code du travail. Le siège social est fixé à Paris (19^e) 4, boulevard de la Villette.

Il pourra être transféré par décision du Bureau national.

ARTICLE 3 – BUT DE LA CONFÉDÉRATION

Sur la base des principes définis à l'article 1^{er}, le but de la Confédération est :

- de regrouper les syndicats rassemblant et organisant les travailleurs et les travailleuses quels que soient leur emploi, leur âge, leur nationalité ;

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DU BUREAU NATIONAL

Elle s'appuie pour cela sur :

- un syndicalisme reposant sur des adhérents fortement implanté sur les lieux de travail et proche des salarié-es ;
- un fonctionnement démocratique où chaque adhérent s'exprime librement et où chaque organisation participe aux délibérations et décisions confédérales. Le fédéralisme et la subsidiarité qui marquent ce fonctionnement confèrent au vote une dimension fondamentale qui donne une délégation de pouvoir et appuie la légitimité de ceux à qui des mandats sont confiés ;
- une conception de la sphère sociale et publique reposant sur la laïcité et les valeurs républicaines ;
- une approche constructive du dialogue social, privilégiant la confrontation des intérêts divergents et la négociation à une opposition systématique. La Confédération plaide pour une complémentarité entre démocratie politique et démocratie sociale. Elle fait de la négociation la voie privilégiée pour dépasser les conflits et du dialogue social un moyen essentiel du développement économique et social ;
- une autonomie vis-à-vis des pouvoirs politiques et économiques. La Confédération entend garder à son action une entière indépendance à l'égard de l'État, des partis, des institutions religieuses, comme de tout groupement extérieur ;
- une autonomie et une transparence financières garante de son indépendance de pensée, de décision et d'action. La Confédération finance majoritairement son action par ses ressources propres. Sa mission syndicale relevant de l'intérêt général, elle s'astreint à rendre publiques les informations sur ses finances et son patrimoine.

La Confédération agit en faveur de la construction d'une Europe qui garantit la paix et la démocratie, en promouvant des politiques économiques et sociales de progrès impliquant les peuples et les citoyens.

En inscrivant son action dans le syndicalisme international, la Confédération entend contribuer aux régulations mondiales indispensables au développement **économique et social et des libertés dans le monde, à la solidarité entre les peuples et à la paix**

2. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 2 – TITRE, FORME JURIDIQUE ET SIÈGE SOCIAL

La Confédération prend pour titre « Confédération française démocratique du travail » ; en initiales : CFDT. Elle a la forme juridique d'une union de syndicats de travailleurs, conformément au Code du travail. Le siège social est fixé à Paris (19^e) 4, boulevard de la Villette.

Il pourra être transféré par décision du Bureau national.

ARTICLE 3 – BUT DE LA CONFÉDÉRATION

Sur la base des principes définis à l'article 1^{er}, le but de la Confédération est :

- de regrouper les syndicats rassemblant et organisant les adhérents travailleurs et les travailleuses quels que soient leur emploi, leur âge, leur nationalité ;
- de regrouper les syndicats rassemblant et organisant les adhérents retraités ;

- de coordonner et d'organiser les actions à caractère général avec les organisations confédérées et les travailleurs, pour la défense des intérêts économiques et professionnels et des droits matériels et moraux des salariés par les moyens les plus appropriés, y compris la grève ;
- de développer la solidarité internationale et d'organiser la défense des intérêts communs aux travailleurs du monde en concertant son action avec les organisations étrangères ;
- de représenter et, le cas échéant, d'appuyer les organisations confédérées :
 - a) auprès des pouvoirs publics et des institutions légales ;
 - b) auprès des organisations nationales patronales, notamment lors de la négociation et de la conclusion de conventions collectives nationales interprofessionnelles ;
 - c) auprès des institutions et organisations d'intérêt général, nationales et internationales.

Pour parvenir à ces buts, la Confédération développe les activités jugées utiles dans le domaine de l'information et de la formation.

Elle crée les services correspondant aux besoins des organisations confédérées.

Elle favorise la création de toutes institutions susceptibles de défendre les travailleurs ou leur venir en aide.

Elle peut adhérer aux organisations ou institutions internationales dont les buts correspondent aux siens.

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DU BUREAU NATIONAL

- de coordonner et d'organiser les actions à caractère général avec les organisations confédérées et les travailleurs, pour la défense des intérêts économiques et professionnels et des droits matériels et moraux des salariés travailleurs par les moyens les plus appropriés, y compris la grève ;
- de développer la solidarité internationale et d'organiser la défense des intérêts communs aux travailleurs du monde en concertant son action avec les organisations étrangères ;
- de représenter et, le cas échéant, d'appuyer les organisations confédérées :
 - a) auprès des pouvoirs publics et des institutions légales ;
 - b) auprès des organisations nationales patronales, notamment lors de la négociation et de la conclusion de conventions collectives nationales interprofessionnelles ;
 - c) auprès des institutions et organisations d'intérêt général, nationales et internationales.

Pour parvenir à ces buts, la Confédération développe les activités jugées utiles dans le domaine de l'information et de la formation.

Elle crée les services correspondant aux besoins des organisations confédérées.

Elle favorise la création de toutes institutions susceptibles de défendre les travailleurs ou leur venir en aide.

Elle peut adhérer aux organisations ou institutions internationales dont les buts correspondent aux siens.

3. CONSTITUTION

ARTICLE 4 – SYNDICATS

Pourront faire partie de la Confédération tous les syndicats qui acceptent les présents statuts et notamment la déclaration de principes.

ARTICLE 5 – FÉDÉRATIONS ET UNIONS RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES

L'organisation interne de la CFDT comprend :

- au plan professionnel : des fédérations nationales d'industrie ou de secteur d'activité ;
- au plan interprofessionnel : des Unions régionales interprofessionnelles (URI).

Le champ d'activité des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles est établi par la Confédération, après avis des organisations intéressées. Les difficultés relatives au rattachement fédéral ou régional d'un syndicat sont tranchées par le Bureau national.

Tout syndicat affilié entre dans les champs d'activité d'une fédération et d'une union régionale interprofessionnelle ; il en est membre obligatoirement et de plein droit.

ARTICLE 5 BIS - AUTRES REGROUPEMENTS

La Confédération peut décider de regrouper certaines catégories de travailleurs dans les formes jugées utiles.

L'Union confédérale des retraités (UCR CFDT) regroupe les retraités organisés dans les Unions territoriales de retraités CFDT (UTR). Les règles énoncées aux articles 7, 8, 9 et 10 des présents statuts s'imposent aux Unions territoriales de retraités.

3. CONSTITUTION

ARTICLE 4 – SYNDICATS

Pourront faire partie de la Confédération tous les syndicats qui acceptent les présents statuts et notamment la déclaration de principes.

ARTICLE 5 – FÉDÉRATIONS ET UNIONS RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES

L'organisation interne de la CFDT comprend :

- au plan professionnel : des fédérations nationales d'industrie ou de secteur d'activité ;
- au plan interprofessionnel : des Unions régionales interprofessionnelles (URI).

Le champ d'activité des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles est établi par la Confédération, après avis des organisations intéressées. Les difficultés relatives au rattachement fédéral ou régional d'un syndicat sont tranchées par le Bureau national.

Tout syndicat affilié entre dans les champs d'activité d'une fédération et d'une union régionale interprofessionnelle ; il en est membre obligatoirement et de plein droit.

ARTICLE 5 BIS - AUTRES REGROUPEMENTS

La Confédération peut décider de regrouper certaines catégories de travailleurs dans les formes jugées utiles.

L'Union confédérale des retraités (UCR CFDT) regroupe les retraités organisés dans les syndicats CFDT de retraités unions territoriales (UTR). Les règles énoncées aux articles 7, 8, 9 et 10 des présents statuts s'imposent aux syndicats CFDT de retraités Unions territoriales de retraités.

L'Union confédérale des ingénieurs et cadres (UCC CFDT) est l'organisme de liaison des ingénieurs et cadres organisés dans la CFDT.

ARTICLE 6 - STRUCTURATION DES URI, DES FÉDÉRATIONS, ET DE L'UCR ET RELATIONS AVEC LA CONFÉDÉRATION

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles et l'union confédérale des retraités ont la forme juridique et la personnalité civile d'union de syndicats. Dans le cadre des présents statuts, elles jouissent de leur autonomie.

Elles tiendront la Confédération au courant des modifications de statuts envisagées ou adoptées, de la composition de leurs organismes directeurs, ainsi que de leurs décisions ou prises de position. Elles lui adressent leurs publications.

En cas de difficultés graves dans le fonctionnement d'une union entraînant une carence des organismes directeurs ou une absence de réunions des instances statutaires, le Bureau national peut convoquer le congrès ou l'assemblée générale de la fédération, de l'union régionale interprofessionnelle en cause, ou de l'union confédérale des retraités dans le respect des principes visés à l'article 10.

Le Bureau national peut par ailleurs prendre toute mesure nécessaire dans les conditions visées à l'article 10 des présents statuts.

ARTICLE 7 – ADHÉSION DES SYNDICATS

Les syndicats qui désirent adhérer à la CFDT en font la demande dans la forme établie par le Bureau national. Cette demande est soumise pour avis à la fédération et à l'union régionale interprofessionnelle intéressées. L'admission est prononcée par le Bureau national. Sur appel de toute organisation intéressée, la décision du Bureau national est soumise au Conseil national confédéral.

ARTICLE 8

Les syndicats adhérents conservent leur autonomie dans leur domaine propre sous réserves des statuts de la Confédération et des unions de syndicats auxquelles ils appartiennent. Ils tiendront la Confédération et leurs unions de syndicats au courant des modifications statutaires envisagées ou adoptées et de la composition de leurs organismes directeurs.

Ils leur adressent leurs publications.

ARTICLE 8 BIS

Les organisations syndicales des départements d'Outre-mer avec lesquelles la CFDT a formalisé des relations de partenariat peuvent demander l'affiliation collective de leurs syndicats à la Confédération. Cette affiliation est adaptée quant à ses conséquences et aux relations entre les syndicats concernés et la Confédération de façon à tenir compte de la part d'autonomie des organisations liée aux réalités géographiques, historiques et politiques. Le Règlement intérieur confédéral fixe les modalités selon lesquelles la convention de partenariat détermine les dispositions des présents statuts qui sont applicables et, le cas

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DU BUREAU NATIONAL

L'Union confédérale des ingénieurs et cadres (UCC CFDT) est l'organisme de liaison des ingénieurs et cadres organisés dans la CFDT.

ARTICLE 6 - STRUCTURATION DES URI, DES FÉDÉRATIONS, ET DE L'UCR ET RELATIONS AVEC LA CONFÉDÉRATION

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles et l'union confédérale des retraités ont la forme juridique et la personnalité civile d'union de syndicats. Dans le cadre des présents statuts, elles jouissent de leur autonomie.

Elles transmettront à tiendront la Confédération au courant des les modifications de statuts statutaires et réglementaires envisagées, avant de les soumettre au vote, puis ou adoptées, de la composition de leurs organismes directeurs, ainsi que de leurs décisions ou prises de position. Elles lui adressent leurs publications.

En cas de difficultés graves dans le fonctionnement d'une union entraînant une carence des organismes directeurs ou une absence de réunions des instances statutaires, le Bureau national peut convoquer le congrès ou l'assemblée générale de la fédération, de l'union régionale interprofessionnelle en cause, ou de l'Union confédérale des retraités dans le respect des principes visés à l'article 10.

Le Bureau national peut par ailleurs prendre toute mesure nécessaire dans les conditions visées à l'article 10 des présents statuts.

ARTICLE 7 – ADHÉSION AFFILIATION DES SYNDICATS

Les syndicats qui désirent être affiliés adhérer à la CFDT en font la demande dans la forme établie par le Bureau national. Cette demande est soumise pour avis à la fédération et à l'union régionale interprofessionnelle intéressées. L'admission est prononcée par le Bureau national. Sur appel de toute organisation intéressée, la décision du Bureau national est soumise au Conseil national confédéral.

ARTICLE 8

Les syndicats affiliés adhérents conservent leur autonomie dans leur domaine propre sous réserves des statuts de la Confédération et des unions de syndicats auxquelles ils appartiennent. Ils transmettront à tiendront la Confédération et ainsi qu'à leurs unions de syndicats au courant des les modifications statutaires et réglementaires envisagées, avant de les soumettre au vote, ou puis adoptées et de la composition de leurs organismes directeurs.

Ils leur adressent leurs publications.

ARTICLE 8 BIS

Les organisations syndicales des départements d'Outre-mer avec lesquelles la CFDT a formalisé des relations de partenariat peuvent demander l'affiliation collective de leurs syndicats à la Confédération. Cette affiliation est adaptée quant à ses conséquences et aux relations entre les syndicats concernés et la Confédération de façon à tenir compte de la part d'autonomie des organisations liée aux réalités géographiques, historiques et politiques. Le Règlement intérieur confédéral fixe les modalités selon lesquelles la convention de partenariat détermine les dispositions des présents statuts qui sont applicables et, le cas

échéant, selon quelles modalités dérogatoires, ainsi que les dispositions qui ne sont pas applicables.

ARTICLE 9 - DÉMISSION DES SYNDICATS

Les syndicats peuvent démissionner de la Confédération sur décision de leur assemblée générale ou de leur congrès, à condition d'apurer leur situation financière au jour de la notification de leur décision à la Confédération et aux unions de syndicats dont ils sont membres.

Les syndicats démissionnaires perdent tout droit sur les cotisations versées et sur l'actif de la Confédération, des organismes annexes et des unions de syndicats.

4. FONCTIONNEMENT

ARTICLE 10 - MANQUEMENTS GRAVES, DIFFICULTÉS DE FONCTIONNEMENT ET CONFLITS

SITUATIONS DANS LESQUELLES LE BUREAU NATIONAL PEUT ÊTRE AMENÉ À PRENDRE DES MESURES

Le Bureau national est, de droit, arbitre dans les situations suivantes :

- manquements aux présents statuts et aux chartes confédérales par les organisations confédérées reconnues par les présents statuts : syndicat, union régionale, fédération et union confédérée ;
- difficultés de fonctionnement affectant ces mêmes organisations ;
- conflits pouvant survenir entre et dans ces mêmes organisations.

MODALITÉS DE SAISINE DU BUREAU NATIONAL

Tout conflit interne à un syndicat ou une UTR doit, avant saisine du Bureau national faire l'objet d'une tentative de médiation par les structures fédératives auxquels il ou elle est rattaché qui en informera l'autre structure de rattachement.

Saisine du Bureau national par une organisation confédérée

Toute organisation confédérée impliquée dans un conflit avec une autre organisation CFDT peut saisir par écrit le Bureau national selon la procédure détaillée dans le Règlement intérieur confédéral.

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DU BUREAU NATIONAL

échéant, selon quelles modalités dérogatoires, ainsi que les dispositions qui ne sont pas applicables.

ARTICLE 9 - RUPTURE D'AFFILIATION DÉMISSION DES SYNDICATS

Les syndicats peuvent rompre leur affiliation démissionner de la Confédération sur décision de leur assemblée générale ou de leur congrès, à condition d'apurer leur situation financière au jour de la notification de leur décision à la Confédération et aux unions de syndicats dont ils sont membres.

Les syndicats ayant rompu leur affiliation démissionnaires perdent tout droit sur les cotisations versées et sur l'actif de la Confédération, des organismes annexes et des unions de syndicats.

4. FONCTIONNEMENT

ARTICLE 10 - MANQUEMENTS GRAVES, DIFFICULTÉS DE FONCTIONNEMENT ET CONFLITS

SITUATIONS DANS LESQUELLES LE BUREAU NATIONAL PEUT ÊTRE AMENÉ À PRENDRE DES MESURES

Le Bureau national est, de droit, arbitre dans les situations suivantes :

- manquements aux présents statuts et aux chartes confédérales par les organisations confédérées reconnues par les présents statuts : syndicat, union régionale, fédération et union confédérée ;
- difficultés de fonctionnement affectant ces mêmes organisations ;
- conflits pouvant survenir entre et dans ces mêmes organisations.

MODALITÉS DE SAISINE DU BUREAU NATIONAL

Tout conflit interne à un syndicat ou une UTR doit, avant saisine du Bureau national, faire l'objet d'une tentative de médiation par les structures fédératives auxquels il ou elle est rattaché qui en informera l'autre structure de rattachement.

Saisine du Bureau national par une organisation confédérée

Peut saisir par écrit le Bureau national selon la procédure détaillée dans le Règlement intérieur confédéral :

- toute organisation confédérée impliquée dans un conflit avec une autre organisation CFDT.

Dans ce cas, la saisine du Bureau national est précédée d'une tentative de médiation ou de conciliation devant être organisée par au moins une des structures fédératives auxquelles elle est rattachée. La structure organisant la médiation ou la conciliation informera l'autre structure de rattachement.

- toute organisation confédérée ayant la connaissance d'un conflit interne dans un syndicat.

Dans ce cas, la saisine du Bureau national peut être précédée d'une tentative de conciliation entre les parties prenantes.

Toute organisation confédérée impliquée dans un conflit avec une autre organisation CFDT peut saisir par écrit le Bureau national selon la procédure détaillée dans le Règlement intérieur confédéral.

Saisine du Bureau national par la Commission confédérale d'organisation

Si la Commission confédérale d'organisation, prévue à l'article 23 (nouvelle numérotation) des présents statuts et l'article 41 du Règlement intérieur confédéral a connaissance de faits préoccupants, en dehors de toute saisine par une organisation confédérée, elle pourra saisir elle-même le Bureau national.

MESURES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE PRISES PAR LE BUREAU NATIONAL

Le Bureau national, après avoir pris connaissance du rapport de la Commission confédérale d'organisation, dont les modalités d'instruction des conflits sont précisées au Règlement intérieur confédéral, peut prononcer :

1. une recommandation ;
2. une mise en demeure ;
3. une mise sous administration provisoire ;
4. une désaffiliation de la CFDT.

GARANTIES DE PROCÉDURE ET RESPECT DES DROITS DE LA DÉFENSE

Afin de garantir le respect des droits de la défense :

- La recommandation et la mise en demeure sont notifiées aux organisations confédérées intéressées. Cette notification fait apparaître les motifs pour lesquels ces mesures ont été prises ;
- La mise sous administration provisoire et la désaffiliation de la CFDT sont prononcées après que la procédure contradictoire prévue au Règlement intérieur confédéral a été menée. Au terme de cette procédure, la mise sous administration provisoire et la désaffiliation de la CFDT sont notifiées aux organisations confédérées intéressées. Cette notification fait apparaître les motifs pour lesquels ces mesures ont été prises. La désaffiliation d'un syndicat ou d'une UTR ne peut être prononcée qu'après avis de son union régionale interprofessionnelle et de sa fédération pour un syndicat, ou de son union régionale et de l'UCR dans le cas d'une UTR.

L'ensemble de ces mesures peut faire l'objet d'un appel devant le Conseil national confédéral (CNC).

Cet appel n'est pas suspensif. Il est examiné lors de la séance du CNC qui suit la séance du BN, au cours de laquelle la mesure a été décidée. Les droits de la défense des organisations concernées doivent également à ce stade être respectés. Les organisations intéressées doivent ainsi pouvoir faire valoir leurs arguments dans les conditions procédurales visées au Règlement intérieur confédéral.

Tout syndicat ou UTR désaffilié de la CFDT perd tout droit sur les cotisations versées et sur l'actif de la Confédération, des organismes annexes et des unions de syndicats.

Mesures conservatoires

Quand l'urgence de la situation le justifie, le Bureau national peut décider de prendre des mesures conservatoires, pour préserver les intérêts (matériels et moraux) de la CFDT, dans l'attente d'une proposition de règlement du conflit de la part de la CCO ou du BN. Ces mesures sont par nature provisoires, pour une durée n'excédant pas 4 mois.

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DU BUREAU NATIONAL**Saisine du Bureau national par la Commission confédérale d'organisation**

Si la Commission confédérale d'organisation, prévue à l'article 23 (~~nouvelle numérotation~~) des présents statuts et l'article 41 du Règlement intérieur confédéral a connaissance de faits préoccupants, en dehors de toute saisine par une organisation confédérée, elle pourra saisir elle-même le Bureau national.

MESURES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE PRISES PAR LE BUREAU NATIONAL

Le Bureau national, après avoir pris connaissance du rapport de la Commission confédérale d'organisation, dont les modalités d'instruction des conflits sont précisées au Règlement intérieur confédéral, peut prononcer :

1. une recommandation ;
2. une mise en demeure ;
3. une mise sous administration provisoire ;
4. une désaffiliation de la CFDT.

GARANTIES DE PROCÉDURE ET RESPECT DES DROITS DE LA DÉFENSE

Afin de garantir le respect des droits de la défense :

- La recommandation et la mise en demeure sont notifiées aux organisations confédérées intéressées. Cette notification fait apparaître les motifs pour lesquels ces mesures ont été prises ;
- La mise sous administration provisoire et la désaffiliation de la CFDT sont prononcées après que la procédure contradictoire prévue au Règlement intérieur confédéral a été menée. Au terme de cette procédure, la mise sous administration provisoire et la désaffiliation de la CFDT sont notifiées aux organisations confédérées intéressées. Cette notification fait apparaître les motifs pour lesquels ces mesures ont été prises. La désaffiliation d'un syndicat ou d'une UTR ne peut être prononcée qu'après avis de son union régionale interprofessionnelle et de sa fédération pour un syndicat, ~~ou de~~ son union régionale et de l'UCR dans le cas d'un syndicat de retraités d'une UTR.

L'ensemble de ces mesures peut faire l'objet d'un appel devant le Conseil national confédéral (CNC).

Cet appel n'est pas suspensif. Il est examiné lors de la séance du CNC qui suit la séance du BN, au cours de laquelle la mesure a été décidée. Les droits de la défense des organisations concernées doivent également à ce stade être respectés. Les organisations intéressées doivent ainsi pouvoir faire valoir leurs arguments dans les conditions procédurales visées au Règlement intérieur confédéral.

Tout syndicat ou UTR désaffilié de la CFDT perd tout droit sur les cotisations versées et sur l'actif de la Confédération, des organismes annexes et des unions de syndicats.

Mesures conservatoires

Quand l'urgence de la situation le justifie, le Bureau national peut décider de prendre des mesures conservatoires, pour préserver les intérêts (matériels et moraux) de la CFDT, dans l'attente d'une décision définitive du Bureau national d'une proposition de règlement du conflit de la part de la CCO ou du BN. Ces mesures sont par nature provisoires, pour une durée n'excédant pas 4 mois.

ARTICLE 11 – PRINCIPES ET INSTANCES CONFÉDÉRALES

La direction de la Confédération appartient aux syndicats confédérés qui l'exercent démocratiquement par :

- le congrès confédéral, assemblée souveraine des délégués mandatés par les syndicats ;
- le Conseil national confédéral, assemblée des fédérations et unions régionales interprofessionnelles ;
- le Bureau national, élu par le congrès ;
- la Commission exécutive, élue par le Bureau national.

Le fonctionnement régulier des instances confédérales statutaires, comme de celles des organisations confédérées, est le moyen nécessaire de la démocratie syndicale.

Celle-ci exige cependant, pour être effective, un effort d'information réciproque, de consultations, qui ne peut résulter des seules dispositions statutaires, mais requiert, en outre, un effort constant de tous.

Les diverses instances doivent prendre toutes les mesures propres à favoriser la réalisation de cet objectif.

CONGRÈS

ARTICLE 12 - COMPOSITION

Le congrès confédéral est l'assemblée des délégués régulièrement désignés par les syndicats adhérents à la Confédération. Seuls les syndicats ayant acquitté leurs cotisations de l'année précédente pourront prendre part aux votes du congrès. Chaque syndicat a droit à une voix pour 25 membres, ou fraction de 25 membres. Le Règlement intérieur confédéral détermine le nombre de délégués composant la représentation de chaque syndicat.

Les retraités sont représentés au congrès par des délégués régulièrement désignés par les unions territoriales de retraités. Seules les unions territoriales de retraités ayant acquitté leurs cotisations de l'année précédente pourront prendre part aux votes du congrès. Les nombres de voix et de délégués attribués à chaque union territoriale de retraités sont déterminés selon les modalités définies pour les syndicats.

Les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles, l'union confédérale des retraités et l'Union confédérale des ingénieurs et cadres sont représentées au congrès par des délégués qui peuvent intervenir dans les discussions, mais n'ont pas droit de vote, sauf s'ils sont par ailleurs délégués ou mandataires d'un ou plusieurs syndicats ou unions territoriales de retraités.

Les membres du Bureau national sont délégués au congrès. Les syndicats et unions territoriales de retraités qui ne peuvent envoyer de délégués au congrès se feront représenter par tout autre participant au congrès (délégué de syndicat, délégué d'union territoriale de retraités, délégué d'une fédération, d'une union régionale interprofessionnelle, de l'Union confédérale des retraités, de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres, membre du Bureau national).

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DU BUREAU NATIONAL

ARTICLE 11 – PRINCIPES ET INSTANCES CONFÉDÉRALES

La direction de la Confédération appartient aux syndicats confédérés qui l'exercent démocratiquement par :

- le Congrès confédéral, assemblée souveraine des délégués mandatés par les syndicats ;
- le Conseil national confédéral, assemblée des fédérations et unions régionales interprofessionnelles ;
- le Bureau national, élu par le congrès ;
- la Commission exécutive, élue par le Bureau national.

Le fonctionnement régulier des instances confédérales statutaires, comme de celles des organisations confédérées, est le moyen nécessaire de la démocratie syndicale.

Celle-ci exige cependant, pour être effective, un effort d'information réciproque, de consultations, qui ne peut résulter des seules dispositions statutaires, mais requiert, en outre, un effort constant de tous.

Les diverses instances doivent prendre toutes les mesures propres à favoriser la réalisation de cet objectif.

CONGRÈS

ARTICLE 12 - COMPOSITION

Le Congrès confédéral est l'assemblée des délégués régulièrement désignés par les syndicats adhérents affiliés à la Confédération. Seuls les syndicats ayant acquitté leurs cotisations de l'année précédente pourront prendre part aux votes du Congrès. Chaque syndicat a droit à une voix pour 25 membres, ou fraction de 25 membres. Le Règlement intérieur confédéral détermine le nombre de délégués composant la représentation de chaque syndicat.

Les retraités sont représentés au congrès par des délégués régulièrement désignés par les unions territoriales de retraités. Seules les unions territoriales de retraités ayant acquitté leurs cotisations de l'année précédente pourront prendre part aux votes du congrès. Les nombres de voix et de délégués attribués à chaque union territoriale de retraités sont déterminés selon les modalités définies pour les syndicats.

Les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles, l'Union confédérale des retraités et l'Union confédérale des ingénieurs et cadres sont représentées au congrès par des délégués qui peuvent intervenir dans les discussions, mais n'ont pas droit de vote, sauf s'ils sont par ailleurs délégués ou mandataires d'un ou plusieurs syndicats ou unions territoriales de retraités.

Les membres du Bureau national sont délégués au congrès. Les syndicats et unions territoriales de retraités qui ne peuvent envoyer de délégués au congrès se feront représenter par tout autre participant au congrès (délégué de syndicat, délégué d'union territoriale de retraités, délégué d'une fédération, d'une union régionale interprofessionnelle, de l'Union confédérale des retraités, de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres, membre du Bureau national).

ARTICLE 13 - ATTRIBUTIONS

Le congrès confédéral a tous pouvoirs, et notamment :

- il entend le rapport d'activité du Bureau national ;
- il en débat et se prononce sur le rapport lors d'un vote spécifique qui intervient avant l'examen du ou des textes d'orientation ;
- il détermine l'orientation générale de la Confédération dans tous les domaines ;
- il peut modifier les statuts de la Confédération dans toutes leurs dispositions et prononcer sa dissolution dans les conditions prévues aux articles 28 et 29 des statuts ;
- il élit le Bureau national.

ARTICLE 14 - TENUE DU CONGRÈS

Le Congrès ordinaire se réunit tous les quatre ans, sur convocation du Bureau national adressée trois mois à l'avance aux organisations confédérées. Cette convocation indique l'ordre du jour. Le Règlement intérieur confédéral établi par le Conseil national confédéral et complété par un règlement du congrès émanant du Bureau national, détermine les conditions d'établissement des mandats, les conditions dans lesquelles l'ordre du jour peut être modifié à l'initiative des organisations affiliées, le déroulement des débats et des votes, la préparation et la discussion des motions et résolutions.

Les décisions du Congrès sont prises à la majorité des suffrages exprimés (total des voix pour et contre) à l'exception de : la modification du titre, du préambule et de l'article 1er des statuts régie par l'article 28 des statuts ; la procédure de dissolution, régie par l'article 29 des statuts.

ARTICLE 15 - CONGRÈS EXTRAORDINAIRE

Le Bureau national peut, sur avis conforme du Conseil national confédéral, convoquer un congrès extraordinaire. Les délais prévus à l'article 14 peuvent alors être réduits en raison de l'urgence. Le Conseil national confédéral peut également prendre l'initiative de la convocation d'un congrès extraordinaire à la majorité de 50 % du total des mandats établis, retirés ou non.

ARTICLE 16 - ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Entre deux congrès, le Bureau national peut, sur avis conforme du Conseil national confédéral, convoquer une assemblée générale des syndicats, afin de procéder à d'éventuels ajustements, adaptations ou déclinaisons d'objectifs politiques fixés par le Congrès.

Les modalités de cette assemblée générale sont définies par le Règlement intérieur de la Confédération.

CONSEIL NATIONAL CONFÉDÉRAL**ARTICLE 17 - COMPOSITION**

Le Conseil national confédéral est composé :

- a) de représentants désignés par les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles avec voix délibératives. Les délégations sont établies par tranches de nombre d'adhérents. Les tranches et le nombre de délégués s'y rapportant sont fixés par le Règlement intérieur de la Confédération ;
- b) de l'Union confédérale des retraités qui participe au Conseil national confédéral dans les mêmes conditions avec voix délibérative ;

**PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS
STATUTAIRES DU BUREAU NATIONAL****ARTICLE 13 - ATTRIBUTIONS**

Le Congrès confédéral a tous pouvoirs, et notamment :

- il entend le rapport d'activité du Bureau national ;
- il en débat et se prononce sur le rapport lors d'un vote spécifique qui intervient avant l'examen du ou des textes d'orientation ;
- il détermine l'orientation générale de la Confédération dans tous les domaines ;
- il peut modifier les statuts de la Confédération dans toutes leurs dispositions et prononcer sa dissolution dans les conditions prévues aux articles 28 et 29 des statuts ;
- Il élit le Bureau national.

ARTICLE 14 - TENUE DU CONGRÈS

Le Congrès ordinaire se réunit tous les quatre ans, sur convocation du Bureau national adressée trois mois à l'avance aux organisations confédérées. Cette convocation indique l'ordre du jour. Le Règlement intérieur confédéral établi par le Conseil national confédéral et complété par un règlement du congrès émanant du Bureau national, détermine les conditions d'établissement des mandats, les conditions dans lesquelles l'ordre du jour peut être modifié à l'initiative des organisations affiliées, le déroulement des débats et des votes, la préparation et la discussion des motions et résolutions.

Les décisions du Congrès sont prises à la majorité des suffrages exprimés (total des voix pour et contre) à l'exception de : la modification du titre, du préambule et de l'article 1er des statuts régie par l'article 28 des statuts ; la procédure de dissolution, régie par l'article 29 des statuts.

ARTICLE 15 - CONGRÈS EXTRAORDINAIRE

Le Bureau national peut, sur avis conforme du Conseil national confédéral, convoquer un congrès extraordinaire. Les délais prévus à l'article 14 peuvent alors être réduits en raison de l'urgence. Le Conseil national confédéral peut également prendre l'initiative de la convocation d'un congrès extraordinaire à la majorité de 50 % du total des mandats établis, retirés ou non.

ARTICLE 16 - ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Entre deux congrès, le Bureau national peut, sur avis conforme du Conseil national confédéral, convoquer une assemblée générale des syndicats, afin de procéder à d'éventuels ajustements, adaptations ou déclinaisons d'objectifs politiques fixés par le Congrès.

Les modalités de cette assemblée générale sont définies par le Règlement intérieur de la Confédération.

CONSEIL NATIONAL CONFÉDÉRAL**ARTICLE 17 - COMPOSITION**

Le Conseil national confédéral est composé :

- a) de représentants désignés par les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles avec voix délibératives. Les délégations sont établies par tranches de nombre d'adhérents. Les tranches et le nombre de délégués s'y rapportant sont fixés par le Règlement intérieur de la Confédération ;
- b) de l'Union confédérale des retraités qui participe au Conseil national confédéral dans les mêmes conditions avec voix délibérative ;

- c) de deux représentants (un homme, une femme) avec voix consultative pour l'Union des ingénieurs et cadres (UCC);
- d) de deux représentants (un homme, une femme) avec voix consultative pour l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés (Uffa);
- e) des membres du Bureau national.

Les membres du Conseil national confédéral autres que les membres du Bureau national peuvent se faire remplacer par un suppléant désigné par leur organisation.

ARTICLE 18 - RÉUNIONS - ATTRIBUTIONS

Le Conseil national confédéral tient, sauf exception, trois sessions par an sur convocation du Bureau national.

Dans le cadre des orientations du Congrès confédéral, le Conseil national confédéral délibère de tous les grands problèmes intéressant la Confédération.

Il contrôle l'activité du Bureau national.

En outre :

- il établit et modifie le Règlement intérieur confédéral;
- il favorise la mise en œuvre des règles de la charte de la cotisation syndicale et de la charte nominative des adhérents établies par le congrès;
- il entend le compte rendu annuel du trésorier confédéral et nomme une commission de contrôle financier de trois membres pris en dehors du Bureau national;
- il approuve les comptes arrêtés par le Bureau national;

L'ordre du jour des sessions du Conseil national confédéral est établi par le Bureau national et soumis, à l'ouverture de chaque session, à la ratification du Conseil national confédéral.

ARTICLE 19 - DÉLIBÉRATIONS

Les votes au Conseil national confédéral s'expriment en principe par appel nominal et sur la base de mandats établis à raison d'une voix par 1000 adhérents ou fraction de 1000 adhérents, pour chacune des organisations représentées (fédérations, unions régionales interprofessionnelles et union confédérale des retraités).

Les votes à main levée sont admis, sauf si au moins deux organisations réclament un vote par mandat.

Le vote pour l'établissement des listes de présentation des candidats au Bureau national a lieu au scrutin secret.

BUREAU NATIONAL

ARTICLE 20 - INSTITUTION

La direction et l'administration de la Confédération sont assurées par le Bureau national, dans le cadre des présents statuts et des décisions des congrès confédéraux et du Conseil national.

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DU BUREAU NATIONAL

- c) de deux représentants (un homme, une femme) avec voix consultative pour l'Union des ingénieurs et cadres (UCC);
- d) de deux représentants (un homme, une femme) avec voix consultative pour l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés (Uffa);
- e) des membres du Bureau national.

Les membres du Conseil national confédéral autres que les membres du Bureau national peuvent se faire remplacer par un suppléant désigné par leur organisation.

ARTICLE 18 - RÉUNIONS - ATTRIBUTIONS

Le Conseil national confédéral tient, sauf exception, trois sessions par an sur convocation du Bureau national.

Dans le cadre des orientations du Congrès confédéral, le Conseil national confédéral délibère de tous les grands problèmes intéressant la Confédération.

Il contrôle l'activité du Bureau national.

En outre :

- il établit et modifie le Règlement intérieur confédéral;
- il favorise la mise en œuvre des règles de la charte de la cotisation syndicale et de la charte nominative des adhérents établies par le Congrès;
- il entend le compte rendu annuel du trésorier confédéral et nomme une commission de contrôle financier de trois membres pris en dehors du Bureau national;
- il approuve les comptes arrêtés par le Bureau national;

L'ordre du jour des sessions du Conseil national confédéral est établi par le Bureau national et soumis, à l'ouverture de chaque session, à la ratification du Conseil national confédéral.

Sur décision de ce dernier, il peut se tenir en présentiel, à distance ou les deux (conseil national mixte). Dans ces deux derniers cas, les membres non présents physiquement peuvent se connecter en visioconférence suivant les modalités permettant de garantir l'identification et la participation effective des membres.

ARTICLE 19 - DÉLIBÉRATIONS

Les votes au Conseil national confédéral s'expriment en principe par appel nominal et sur la base de mandats établis à raison d'une voix par 1000 adhérents ou fraction de 1000 adhérents, pour chacune des organisations représentées (fédérations, unions régionales interprofessionnelles et Union confédérale des retraités).

Le nombre d'adhérents de chaque organisation est calculé selon la méthode fixée par le Règlement intérieur confédéral.

Les votes à main levée sont admis, sauf si au moins deux organisations réclament un vote par mandat.

Si le Conseil national se tient à distance ou en mixte (distanciel et présentiel), le vote par appel nominal par mandats est obligatoire.

Le vote pour l'établissement des listes de présentation des candidats au Bureau national a lieu au scrutin secret.

BUREAU NATIONAL

ARTICLE 20 - INSTITUTION

La direction et l'administration de la Confédération sont assurées par le Bureau national, dans le cadre des présents statuts et des décisions des congrès confédéraux et du Conseil national.

Il est élu à raison de :

- 15 membres dont au plus 8 femmes ou 8 hommes, sur une liste de candidats présentée par les fédérations ;
- 15 membres dont au plus 8 femmes ou 8 hommes, sur une liste de candidats présentée par les unions régionales interprofessionnelles ;
- 8 membres au moins et 10 membres au plus sur une liste de candidats présentée par le Bureau national sortant. L'écart entre le nombre de femmes élues et le nombre d'hommes élus ne peut dépasser 1 ;
- 1 membre présenté par l'Union confédérale des ingénieurs et cadres ;
- 1 membre présenté par l'Union confédérale des retraités.

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles peuvent présenter deux candidats dont au moins une femme.

Les 15 membres élus dans chacune des catégories, fédérations et unions régionales interprofessionnelles, doivent provenir d'au moins dix organisations distinctes.

Chaque membre du Bureau national, tout en apportant dans les délibérations les informations et le point de vue de l'organisation qui l'a présenté, doit se considérer comme un dirigeant de la Confédération, elle-même responsable des intérêts, de la représentation et de l'action de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

ARTICLE 21 - ÉLECTIONS

Le Bureau national est élu par le congrès. Dans l'intervalle de deux congrès, le Conseil national confédéral pourvoit aux postes vacants du Bureau national.

Le Règlement intérieur confédéral fixe :

- les conditions à remplir pour être candidat dans chacune des catégories composant le Bureau national et notamment la nature et la durée des mandats syndicaux qui doivent avoir été remplis antérieurement ;
- les modalités de présentation des candidats par les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles, l'union confédérale des ingénieurs et cadres, l'union confédérale des retraités et le Bureau national ;
- les modalités d'élection par le congrès, au scrutin majoritaire. Chaque liste de candidats est présentée par ordre alphabétique des noms d'usage des candidats ;
- les modalités de remplacement des membres du Bureau national par le Conseil national confédéral.

ARTICLE 22 - RÉUNIONS ET ATTRIBUTIONS

Le Bureau national se réunit sur convocation de la Commission exécutive, au moins 7 fois par an.

Il se réunit en outre à la demande du tiers au moins de ses membres. L'ordre du jour est fixé par la Commission exécutive, mais le Bureau national peut se saisir de toute question. Les décisions sont prises à la majorité des voix.

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DU BUREAU NATIONAL

Il est élu à raison de :

- 15 membres dont au plus 8 femmes ou 8 hommes, sur une liste de candidats présentée par les fédérations ;
- 15 membres dont au plus 8 femmes ou 8 hommes, sur une liste de candidats présentée par les unions régionales interprofessionnelles ;
- 8 membres au moins et 10 membres au plus sur une liste de candidats présentée par le Bureau national sortant. L'écart entre le nombre de femmes élues et le nombre d'hommes élus ne peut dépasser 1 ;
- 1 membre présenté par l'Union confédérale des ingénieurs et cadres ;
- 1 membre présenté par l'Union confédérale des retraités.

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles peuvent présenter deux candidats dont au moins une femme.

Les 15 membres élus dans chacune des catégories, fédérations et unions régionales interprofessionnelles, doivent provenir d'au moins dix organisations distinctes.

Chaque membre du Bureau national, tout en apportant dans les délibérations les informations et le point de vue de l'organisation qui l'a présenté, doit se considérer comme un dirigeant de la Confédération, elle-même responsable des intérêts, de la représentation et de l'action de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

ARTICLE 21 - ÉLECTIONS

Le Bureau national est élu par le congrès. Dans l'intervalle de deux congrès, le Conseil national confédéral pourvoit aux postes vacants du Bureau national.

Le Règlement intérieur confédéral fixe :

- les conditions à remplir pour être candidat dans chacune des catégories composant le Bureau national et notamment la nature et la durée des mandats syndicaux qui doivent avoir été remplis antérieurement ;
- les modalités de présentation des candidats par les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles, l'Union confédérale des ingénieurs et cadres, l'Union confédérale des retraités et le Bureau national ;
- les modalités d'élection par le Congrès, au scrutin majoritaire. Chaque liste de candidats est présentée par ordre alphabétique des noms d'usage des candidats ;
- les modalités de remplacement des membres du Bureau national par le Conseil national confédéral.

ARTICLE 22 - RÉUNIONS ET ATTRIBUTIONS

Le Bureau national se réunit sur convocation de la Commission exécutive, au moins 7 fois par an. Sur décision de cette dernière, il peut se tenir en présentiel, à distance ou les deux (Bureau national mixte). Dans ces deux derniers cas, les membres non présents physiquement peuvent se connecter en visioconférence suivant les modalités permettant de garantir l'identification et la participation effective des membres.

Il se réunit en outre à la demande du tiers au moins de ses membres. L'ordre du jour est fixé par la Commission exécutive, mais le Bureau national peut se saisir de toute question. Les décisions sont prises à la majorité des voix. Si le Bureau national se tient à distance ou en mixte (distanciel et présentiel), le vote a lieu par appel nominal.

Le Bureau national est chargé de la direction générale de l'action confédérale, de l'organisation intérieure administrative et financière de la Confédération, et de sa représentation extérieure. Il se prononce sur le compte rendu d'activité de la Commission exécutive. Il établit le budget confédéral et arrête les comptes présentés par la Commission exécutive. Les organisations affiliées (syndicats et unions) seront tenues au courant de ses travaux.

ARTICLE 23 - COMMISSIONS

Le Bureau national constitue des commissions, permanentes ou non permanentes, chargées d'étudier et de suivre les questions de son ressort ou l'activité des services du secrétariat confédéral. Ces commissions peuvent comprendre des membres n'appartenant pas au Bureau national. Avant la désignation des commissions permanentes, un appel à candidatures sera adressé aux organisations affiliées.

Le Bureau national détermine, dans le cadre du Règlement intérieur confédéral adopté par le CNC, la composition, les attributions et le fonctionnement des commissions.

COMMISSION EXÉCUTIVE

ARTICLE 24

L'activité courante de la Confédération est assurée collectivement par la Commission exécutive, élue par le Bureau national en son sein et responsable devant lui.

Elle comprend un ou une secrétaire général·e, un ou une secrétaire général·e adjoint·e, un ou une trésorier·e. Les autres membres de la Commission exécutive ont le titre de secrétaires nationaux. Le Bureau national procède à l'élection de la Commission exécutive au cours du congrès, de la ou du secrétaire général·e, de la ou du secrétaire général·e adjoint·e, de la ou du trésorier·e et vote sur la répartition aux différentes responsabilités politiques. La Commission exécutive rend compte de son activité et de celle du secrétariat et des services confédéraux au Bureau national. Le secrétariat et les services de la Confédération sont dirigés par la Commission exécutive représentée par la ou le secrétaire général·e et, dans le cadre des responsabilités propres que leur a attribuées le Bureau national, par les autres membres de la Commission exécutive.

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DU BUREAU NATIONAL

Le Bureau national est chargé de la direction générale de l'action confédérale, de l'organisation intérieure administrative et financière de la Confédération, et de sa représentation extérieure. Il se prononce sur le compte rendu d'activité de la Commission exécutive. Il établit le budget confédéral et arrête les comptes présentés par la Commission exécutive. Les organisations affiliées (syndicats et unions) seront tenues au courant de ses travaux.

ARTICLE 23 - COMMISSIONS

Le Bureau national constitue des commissions, permanentes ou non permanentes, chargées d'étudier et de suivre les questions de son ressort ou l'activité des services du secrétariat confédéral. Ces commissions peuvent comprendre des membres n'appartenant pas au Bureau national. Avant la désignation des commissions permanentes, un appel à candidatures sera adressé aux organisations affiliées.

Le Bureau national détermine, dans le cadre du Règlement intérieur confédéral adopté par le CNC, la composition, les attributions et le fonctionnement des commissions.

COMMISSION EXÉCUTIVE

ARTICLE 24

L'activité courante de la Confédération est assurée collectivement par la Commission exécutive, élue par le Bureau national en son sein et responsable devant lui.

Elle comprend un ou une secrétaire général·e, un ou une secrétaire général·e adjoint·e, un ou une trésorier·e. Les autres membres de la Commission exécutive ont le titre de secrétaires nationaux. Le Bureau national procède à l'élection de la Commission exécutive au cours du congrès, de la ou du secrétaire général·e, de la ou du secrétaire général·e adjoint·e, de la ou du trésorier·e et vote sur la répartition aux différentes responsabilités politiques. La Commission exécutive rend compte de son activité et de celle du secrétariat et des services confédéraux au Bureau national. Le secrétariat et les services de la Confédération sont dirigés par la Commission exécutive représentée par la ou le secrétaire général·e et, dans le cadre des responsabilités propres que leur a attribuées le Bureau national, par les autres membres de la Commission exécutive.

5. FINANCEMENT

ARTICLE 25

La cotisation due à la Confédération par les syndicats adhérents est fixée par application de la charte de la cotisation syndicale de l'organisation établie par le congrès confédéral. Le retard dans le paiement de la cotisation confédérale, après avis de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle concernées, peut entraîner :

- après six mois, la suspension, par la Confédération, de tout envoi de documents et d'informations ;
- après un an, la radiation des syndicats en cause.

5. FINANCEMENT

ARTICLE 25

La cotisation due à la Confédération par les syndicats adhérents affiliés est fixée par application de la charte de la cotisation syndicale de l'organisation établie par le Congrès confédéral. Le retard dans le paiement de la cotisation confédérale, après avis de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle concernées, peut entraîner :

- après six mois, la suspension, par la Confédération, de tout envoi de documents et d'informations ;
- après un an, la radiation des syndicats en cause.

■ • 6. DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 26 - REPRÉSENTATION JURIDIQUE

Pour l'exercice de sa personnalité civile, la Confédération est représentée dans tous les actes de la vie juridique par la ou le secrétaire général-e, la ou le secrétaire général-e adjoint-e.

Elle peut également être représentée par la ou le trésorier-e pour tous les actes ressortissant de ses fonctions, ou par un ou plusieurs membres du Bureau national désignés spécialement à cet effet.

Les décisions d'administration courante sont prises par la Commission exécutive.

Les décisions et dispositions de biens sont prises par le Bureau national, compte tenu éventuellement des positions du Congrès confédéral ou du Conseil national confédéral.

En cas de nécessité, les membres de la Commission exécutive peuvent engager toute procédure ou prendre toute mesure utile à condition de les soumettre à la ratification de la prochaine réunion de la Commission exécutive ou du Bureau national.

ARTICLE 27 - RÈGLEMENT INTÉRIEUR CONFÉDÉRAL

Un règlement intérieur confédéral, établi par le Conseil national confédéral sur proposition du Bureau national, déterminera en tant que de besoin les modalités d'application des présents statuts.

ARTICLE 28 - RÉVISION DES STATUTS

Les présents statuts peuvent être modifiés par le congrès confédéral dans toutes leurs dispositions sans aucune réserve, ni restriction.

L'initiative des modifications appartient au Bureau national et aux organisations affiliées.

Les propositions de modifications émanant des organisations affiliées doivent parvenir six mois avant l'ouverture du congrès, pour étude par le Bureau national. Toutes les propositions de modifications sont portées à la connaissance des organisations affiliées en même temps que l'ordre du jour du Congrès.

Les organisations disposent de deux mois pour faire connaître leur avis au Bureau national.

Le Bureau national pourra ensuite, avant de les soumettre au vote du congrès et compte tenu des avis recueillis et des positions exprimées lors de la discussion au congrès, apporter des modifications aux textes proposés. Il peut charger de cette tâche une commission désignée à cet effet.

Les décisions du Congrès en matière de révision des statuts sont prises à la majorité des suffrages exprimés, sauf pour les modifications du titre de la Confédération, du préambule et de l'article 1^{er} des statuts qui sont acquises dans les conditions suivantes :

- pour les votes préparatoires et les votes sur les amendements : à la majorité des suffrages exprimés ;
- pour les votes sur l'ensemble : à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES DU BUREAU NATIONAL

■ • 6. DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 26 - REPRÉSENTATION JURIDIQUE

Pour l'exercice de sa personnalité civile, la Confédération est représentée dans tous les actes de la vie juridique par la ou le secrétaire général-e, la ou le secrétaire général-e adjoint-e.

Elle peut également être représentée par la ou le trésorier-e pour tous les actes ressortissant de ses fonctions, ou par un ou plusieurs membres du Bureau national désignés spécialement à cet effet.

Les décisions d'administration courante sont prises par la Commission exécutive.

Les décisions et dispositions de biens sont prises par le Bureau national, compte tenu éventuellement des positions du Congrès confédéral ou du Conseil national confédéral.

En cas de nécessité, les membres de la Commission exécutive peuvent engager toute procédure ou prendre toute mesure utile à condition de les soumettre à la ratification de la prochaine réunion de la Commission exécutive ou du Bureau national.

ARTICLE 27 - RÈGLEMENT INTÉRIEUR CONFÉDÉRAL

Un règlement intérieur confédéral, établi par le Conseil national confédéral sur proposition du Bureau national, déterminera en tant que de besoin les modalités d'application des présents statuts.

ARTICLE 28 - RÉVISION DES STATUTS

Les présents statuts peuvent être modifiés par le Congrès confédéral dans toutes leurs dispositions sans aucune réserve, ni restriction.

L'initiative des modifications appartient au Bureau national et aux organisations affiliées.

Les propositions de modifications émanant des organisations affiliées doivent parvenir six mois avant l'ouverture du Congrès, pour étude par le Bureau national. Toutes les propositions de modifications sont portées à la connaissance des organisations affiliées en même temps que l'ordre du jour du Congrès.

Les organisations disposent de deux mois pour faire connaître leur avis au Bureau national.

Le Bureau national pourra ensuite, avant de les soumettre au vote du Congrès et compte tenu des avis recueillis et des positions exprimées lors de la discussion au Congrès, apporter des modifications aux textes proposés. Il peut charger de cette tâche une commission désignée à cet effet.

Les décisions du Congrès en matière de révision des statuts sont prises à la majorité des suffrages exprimés, sauf pour les modifications du titre de la Confédération, du préambule et de l'article 1^{er} des statuts qui sont acquises dans les conditions suivantes :

- pour les votes préparatoires et les votes sur les amendements : à la majorité des suffrages exprimés ;
- pour les votes sur l'ensemble : à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.

ARTICLE 29 - DISSOLUTION

La dissolution de la Confédération pourra être proposée à un congrès confédéral spécialement convoqué à cet effet par le Bureau national et sur avis du Conseil national confédéral.

La dissolution est prononcée par le congrès confédéral à la majorité des trois quarts des suffrages exprimés, à condition que cette majorité représente la moitié du total des mandats établis.

En cas de dissolution, le Congrès détermine souverainement l'emploi de l'actif de la Confédération.

**PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS
STATUTAIRES DU BUREAU NATIONAL****ARTICLE 29 - DISSOLUTION**

La dissolution de la Confédération pourra être proposée à un Congrès confédéral spécialement convoqué à cet effet par le Bureau national et sur avis du Conseil national confédéral.

La dissolution est prononcée par le Congrès confédéral à la majorité des trois quarts des suffrages exprimés, à condition que cette majorité représente la moitié du total des mandats établis.

En cas de dissolution, le Congrès détermine souverainement l'emploi de l'actif de la Confédération.

NOTES



NOTES

Area for handwritten notes, consisting of horizontal dotted lines.



**PROJETS DE RÉOLUTIONS INTERNE ET REVENDICATIVE
PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES
DE LA CNAS
PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES
DE LA CFDT**



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL

4, BOULEVARD DE LA VILLETTE
75955 PARIS CEDEX 19

CFDT.FR