



AUVERGNE
RHÔNE-ALPES

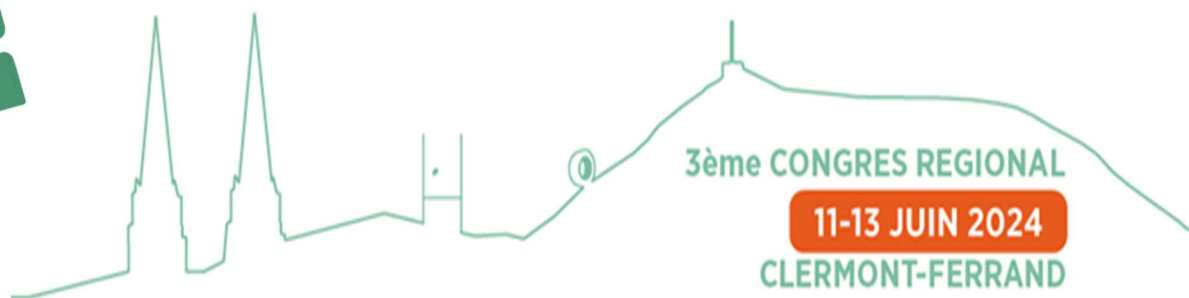
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



PLAN DE TRAVAIL



2024-2028



Plan de travail de la CFDT Auvergne-Rhône-Alpes adopté à l'unanimité par le Bureau Régional du 13/05/2025

Ce plan de travail, validé à l'unanimité par le Bureau Régional du 13 mai 2025, constitue le **cadre de référence du déploiement de l'action syndicale interprofessionnelle de la CFDT Auvergne-Rhône-Alpes** en ce sens qu'il traduit en objectifs généraux et opérationnels les orientations revendicatives décidées par les syndicats au Congrès de Clermont-Ferrand de juin 2024 2020 à l'occasion des débats et du vote de **la résolution d'orientation**.

Il a été élaboré en plusieurs étapes dans une démarche impliquant **les membres du Bureau régional, les syndicats** au travers de la démarche d'enquête conduite entre octobre et décembre 2024 permettant de recueillir 45 retours par questionnaires, et **les équipes interprofessionnelles** en contribution et apports techniques.

Le plan de travail ne régent pas le quotidien de l'activité syndicale interprofessionnelle ni le large éventail des missions et des dossiers suivis par la CFDT Auvergne-Rhône-Alpes. Il identifie des **axes de travail et des objectifs généraux et opérationnels** qui servent de repères aux équipes interprofessionnelles ainsi qu'aux syndicats et militants.

Le plan de travail de cette mandature porte une double ambition :

- Renforcer notre capacité à peser dans les territoires et aux côtés des syndicats sur les questions liées à **l'emploi et au travail, à l'égalité professionnelle et la lutte contre les exclusions, à l'aménagement du territoire et au mobilités dans une logique de développement durable**.
- Accroître notre capacité **d'aide et d'accompagnement aux équipes syndicales** d'entreprise et d'administration dans leur **action revendicative** ainsi que dans leurs **pratiques syndicales** pour développer notre représentativité et augmenter notre nombre d'adhérents.

Le suivi et l'évaluation de ce plan de travail est placé sous la responsabilité politique du **Bureau régional**. Il constitue également un repère à prendre en compte à l'occasion de l'élaboration des **projets syndicaux de territoires**.

Dans son contenu ce plan de travail, qui vise à traduire les finalités et orientations des textes de résolution en objectifs généraux et opérationnels, ne balaye pas l'ensemble des sujets abordés par le congrès. Il permet de donner de la visibilité et de la méthode pour **développer notre action syndicale sur les territoires d'Auvergne-Rhône-Alpes** dans un contexte où les **enjeux environnementaux, les défis démocratiques, et les questions sociales** sont de plus en plus prégnant et préoccupantes.

Répondre à ces défis, porter nos valeurs, faire vivre le syndicalisme d'adhérents et de proximité et apporter des résultats concrets pour les travailleuses et les travailleurs, telles sont les ambitions de la CFDT, 1^{er} syndicat de France que nous portons ensemble dans les territoires, les entreprises et les administrations.

Table des matières

AXE 1. METTRE LE TRAVAIL AU CŒUR DES PRATIQUES ET DE L’ACTION SYNDICALE CFDT	5
1.1 Construire des stratégies revendicatives efficaces et adaptées à partir des observations transmises autour du travail.....	5
1.2 Renforcer la participation des travailleurs dans les décisions qui les concernent sur l'organisation du travail	5
1.3 Faire du travail un objet de dialogue social et professionnel : Expérimenter de nouveaux modes de fonctionnement pour des organisations plus apprenantes et respectueuses des individus.....	5
1.4 Prévenir l’usure professionnelle et lutter contre la désinsertion au travail.....	6
AXE 2. EFOP : PESER SUR LES POLITIQUES EN MATIERE D’EMPLOI, DE FORMATIONS ET D’ORIENTATION PROFESSIONNELLE A L’ECHELLE DES ORGANISATIONS ET DES TERRITOIRES.....	7
2.3. Concourir à la dynamique des projets EFOP territoriaux : Sur la base de diagnostics partagés entre acteurs, engager la CFDT dans des projets partenariaux sectoriels ou territoriaux et valoriser les résultats obtenus.....	8
2.4 Peser au sein des instances EFOP et du paritarisme régional pour concrétiser les propositions CFDT	8
2.3 Rendre le réseau régional des mandatés EFOP opérant, cohérent, pertinent, visible dans ses actions	8
AXE 3. UNE CFDT QUI AGIT EN PROXIMITÉ POUR LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS SOCIALES ET TERRITORIALES	9
3.1. Agir pour résorber les inégalités sociales et territoriales : pouvoir de vivre dignement et faire progresser la justice sociale et territoriale	9
3.2. Promouvoir les dispositifs de la protection sociale pour favoriser l’inclusion.....	9
3.3. Agir pour un habitat accessible, durable et adapté aux réalités des territoires	10
3.4 Renforcer la prévention, la promotion de la santé et l’accès aux soins pour tous	10
3.5 Agir pour renforcer la prise en charge de la petite enfance et la dépendance.	10
AXE 4. AFFRONTER LES DÉFIS ENVIRONNEMENTAUX ET DÉMOCRATIQUES.....	11
4.1 Affronter les défis démocratiques et environnementaux.....	11
4.2 Les mobilités au cœur de la transition écologique	11
4.3 Accompagner les équipes CFDT pour engager les entreprises et administrations dans des démarches ambitieuses en matière de transition écologique	11
4.4 Montée de l’extrême droite et de son idéologie : un risque pour notre démocratie et pour le syndicalisme, une urgence à agir !.....	12
4.5 Pour une Europe plus démocratique, solidaire, sociale et protectrice.....	12
AXE 5. UNE CFDT AURA REPRESENTATIVE FORTE DU NOMBRE ET DE LA PLURALITE DE SES ADHERENTS QUI AGIT AU QUOTIDIEN ET EN PROXIMITE.....	13
5.1. Déployer le pilotage du développement dans sa dimension stratégique et transverse	13
5.2 Soutenir les syndicats dans l’élaboration et la mise en œuvre d’une stratégie de développement et de fidélisation.....	13

5.3 Développer le sentiment d'appartenance avec les adhérent·es : un enjeu de place et de fidélisation.....	14
5.4 Développer une démarche de développement qui fait une place aux travailleurs les plus éloignés du syndicalisme et qui intègre les spécificités des publics cibles	14
5.5 Maintenir notre 1ère place et renforcer notre représentativité	14
AXE 6. APPUI, SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT DES SYNDICATS.....	15
6.1 Généraliser l'accompagnement des équipes syndicales et des syndicats	15
6.2 Une formation syndicale émancipatrice, harmonisée et accessible	15
6.3 L'intégration de l'activité juridique au service des adhérentes, de l'accueil syndical en proximité et de l'accès aux droits	16
AXE 7. UNE CFDT AURA ATTRACTIVE, INCLUSIVE, TOURNEE VERS LA JEUNESSE QUI ANTICIPE POUR CONSTRUIRE LE SYNDICALISME DE DEMAIN.....	17
7.1 Une CFDT AURA qui intègre la diversité des travailleurs.ses et de ses adhérents.es en luttant contre toutes les formes de discriminations et stéréotypes de genre	17
7.2 Une CFDT inclusive et représentative qui donne une place à chacun, chacune de nos adhérents.es.....	17
7.3 Syndicalisation des jeunes : Encourager et faciliter leur engagement dans les projets syndicaux.....	17
7.4 Nos jeunes militant·e·s et adhérent·e·s, notre priorité interne : Encourager et faciliter la prise de responsabilité des jeunes.....	18
7.5 Promouvoir le renouvellement générationnel et valoriser les parcours militants.....	18
AXE 8. RENFORCER L'IMAGE, LA VISIBILITE ET LA COHERENCE DE LA CFDT AURA	19
8.1 Renforcer les liens et la culture syndicale CFDT commune, susciter l'engagement des militants pour nourrir et relayer la communication	19
8.2 Renforcer l'image et la visibilité de la CFDT AURA, valoriser son ancrage territorial.....	19

AXE 1. METTRE LE TRAVAIL AU CŒUR DES PRATIQUES ET DE L'ACTION SYNDICALE CFDT

Enjeux : Le travail ne se limite pas à l'emploi occupé, il englobe aussi l'endroit où il s'exerce, les conditions, les moyens, les efforts fournis, ainsi que l'impact sur la santé et l'épanouissement personnel. Malgré un niveau de richesse similaire aux pays nordiques, les rapports et enquêtes insistent les uns après les autres, et démontrent que la France offre des conditions de travail souvent plus difficiles, avec peu d'autonomie et de participation des travailleurs or l'autonomie et la confiance dans le management sont cruciales pour renforcer l'implication des travailleurs. La CFDT plaide pour plus de démocratie dans l'organisation du travail, afin de renforcer la participation des travailleurs aux décisions stratégiques et économiques. Il est également nécessaire de développer une culture de la prévention primaire pour éliminer les risques professionnels à leur source et améliorer les conditions de travail, en tenant compte des nouvelles contraintes et des risques émergents. Le travail doit être un lieu d'égalité entre les femmes et les hommes, avec une lutte renforcée contre les discriminations et les violences sexistes. Les outils numériques et l'intelligence artificielle modifient profondément le travail, créant de nouvelles formes d'emplois et nécessitant un dialogue social accru pour accompagner ces transformations.

1.1 Construire des stratégies revendicatives efficaces et adaptées à partir des observations transmises autour du travail

2025	Soutenir les démarches de contact avec les travailleurs pour questionner leur vécu au travail et réaliser des enquêtes pour recueillir les perceptions et besoins des travailleurs.
2024	Accompagner et organiser des réunions avec les syndicats, voire les sections, pour construire un cahier revendicatif adapté aux résultats des enquêtes.
2024	Travailler avec les équipes sur leur projet de section dans sa dimension travail intégrant des objectifs réalistes et réalisables
2026	Soutenir les sections syndicales dans la mise en place d'un dialogue social intégrant la lutte contre les inégalités et les préjugés (femme / homme, discriminations) et les effets sur la santé au travail

1.2 Renforcer la participation des travailleurs dans les décisions qui les concernent sur l'organisation du travail

2026	Acculturer nos adhérents à la mise en place et au fonctionnement des espaces de discussion sur le travail
2025	Sensibiliser les équipes sur les concepts d'accompagnement au changement pour mieux appréhender les leviers à activer
2026	Expérimenter sur des secteurs spécifiques (privé, public...) des modalités et sujets susceptibles de générer du dialogue professionnel

1.3 Faire du travail un objet de dialogue social et professionnel : Expérimenter de nouveaux modes de fonctionnement pour des organisations plus apprenantes et respectueuses des individus.

2024	Piloter des travaux et participer avec les institutionnels (ANACT, DREETS, CARSAT, etc.) via des projets FACT ou des séminaires paritaires sur l'articulation des dialogues dans une logique d'expérimentation puis de promotion de nouvelles pratiques syndicales
2025	Organiser des journées ou des séminaires sur le management et l'organisation du travail avec nos partenaires afin de "faire du bruit sur le travail" et porter à la connaissance de nos adhérents la vision de la CFDT des revendications que nous portons.

1.4 Prévenir l'usure professionnelle et lutter contre la désinsertion au travail

2026	Accompagner les militants et les salariés, en leur apportant un soutien sur les situations individuelles et collectives liées au handicap, à la santé et la politique d'entreprise sur la thématique
2024	Animer via notre réseau de référents nos formations sur les questions du travail (santé au travail, QVCT, risques professionnels...) et le valoriser dans nos conventions CARSAT
2025	Diversifier l'offre de formation sur le travail (exemple DYS en milieu professionnel, trouble psychique, autistique) et mobiliser le réseau de référents pour se les approprier puis les valoriser dans notre convention AGEFIPH

AXE 2. EFOP : PESER SUR LES POLITIQUES EN MATIERE D'EMPLOI, DE FORMATIONS ET D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE A L'ECHELLE DES ORGANISATIONS ET DES TERRITOIRES

Enjeux : Tous les actifs d'Auvergne Rhône-Alpes sont impactés dans leur emploi et/ou l'accès à l'emploi. Il nous faut connaître, analyser et comprendre ces évolutions tant au niveau territorial qu'infrarégional pour agir et apporter une réponse syndicale.

Nous observons une modularisation et individualisation des parcours de formation qui tendent à privilégier les formations d'adaptation au poste de travail sans lien avec l'acquisition d'une certification. La question de la transférabilité des compétences associée à celle de la validation des compétences constitue un point de vigilance.

Il est primordial de rendre les militants, élus, mandatés de la CFDT en AURA, partout où ils se trouvent, capables d'agir plus efficacement pour défendre les droits pour l'emploi, la formation et l'orientation des salariés, des agents du secteur public et des demandeurs d'emplois. L'accès et l'usage de la formation professionnelle nécessitent toujours d'être encouragés. L'accompagnement des militants et des sections syndicales, le développement des compétences des permanenciers sur les territoires et des mandatés dans les instances, doit nous permettre de mieux anticiper en repérant les problématiques individuelles et collectives, et de développer des services adaptés aux nouveaux enjeux qui se posent. Les notions de sécurisation des parcours professionnels, de transition professionnelle ou d'évolution professionnelle tout au long de la vie rendent le travailleur de plus en plus acteur de son parcours, « équipé de droits individuels ». Il nous faut renforcer auprès des travailleurs la connaissance, l'accès et l'usage de ces différents droits individuels et collectifs (à l'orientation, à la formation, à la validation des acquis...) tout au long de la vie.

2.1 Sécuriser les transitions professionnelles, dans un monde en mutation : Produire une analyse des enjeux EFOP en AURA ainsi que des revendications pour renforcer notre action syndicale

2025	Organiser une veille sur les sujets EFOP en mobilisant les données produites à différents niveaux dont celles issus des mandatés
2025	Rédiger et diffuser des notes de synthèses ou d'analyses sur des sujets spécifiques intégrant des éléments revendicatifs mobilisables
2024	Apporter une expertise CFDT en formulant des avis, conseils, et propositions argumentées sur les sujets EFOP au niveau régional et territorial et les partager avec les mandatés voire les syndicats selon les sujets.

2.2. Porter l'accès aux dispositifs au plus près des travailleurs, des militants et des mandatés : Développer une culture commune et valoriser les compétences des mandatés

2024	Créer des supports et ressources complémentaires sur les différents sujets EFOP
2025	Accompagner les mandatés du début à la fin de mandat, contribuer au développement et à la reconnaissance de leurs compétences
2026	Concevoir, organiser, animer et évaluer un dispositif de professionnalisation des mandatés EFOP

2.3. Concourir à la dynamique des projets EFOP territoriaux : Sur la base de diagnostics partagés entre acteurs, engager la CFDT dans des projets partenariaux sectoriels ou territoriaux et valoriser les résultats obtenus

2025	Construire et partager une méthode de conduite de projet à destination des référents EFOP en territoire
2025	Réaliser puis mobiliser les éléments produits à l'occasion du diagnostic territorial EFOP pour nourrir projets syndicaux de territoire

2.4 Peser au sein des instances EFOP et du paritarisme régional pour concrétiser les propositions CFDT

2025	Développer la coordination des mandats au sein des instances paritaires départementales de France Travail
2026	Articuler le réseau des mandats interpro EFOP et les mandats pro intervenant dans les champs de l'éducation, la formation et la recherche

2.3 Rendre le réseau régional des mandats EFOP opérant, cohérent, pertinent, visible dans ses actions

2024	Identifier les militants, élus et mandats CFDT EFOP en AURA, organiser le suivi des membres et les actions liées à l'animation du réseau
2026	Organiser le repérage des champs de compétences, notamment des mandats, en partager la visibilité et l'usage (cartographie des compétences)
2025	Créer les conditions d'appartenance au réseau (Sens, valeurs, modalités de fonctionnement, objectifs...), les conditions de partage et de mutualisation des membres du réseau EFOP Mobiliser les membres du réseau régional des mandats EFOP (Têtes de réseau et mandats)

AXE 3. UNE CFDT QUI AGIT EN PROXIMITÉ POUR LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS SOCIALES ET TERRITORIALES

Enjeux : L'Axe 3 porte l'ambition d'une CFDT engagée sur le terrain pour répondre aux inégalités sociales et territoriales qui traversent la région Auvergne-Rhône-Alpes. Dans un contexte marqué par des fractures territoriales persistantes, des difficultés d'accès aux droits, aux soins, au logement ou encore à la protection sociale, la CFDT entend renforcer sa présence et son action de proximité. Les enjeux sont multiples : il s'agit d'abord de faire progresser la justice sociale en s'appuyant sur des dynamiques collectives, comme le Pacte du Pouvoir de Vivre, pour articuler les dimensions sociales, écologiques et démocratiques. L'enjeu est également de mieux faire connaître, adapter et promouvoir les dispositifs de la protection sociale, en renouvelant et en outillant les mandaté·es, afin d'assurer une représentation efficace dans les instances. Le logement devient un axe stratégique : au-delà de la question du droit fondamental à un toit, il s'agit de tisser des liens entre habitat, emploi, mobilité et transition écologique, en donnant aux militants les moyens d'agir. L'accès aux soins, quant à lui, nécessite une mobilisation syndicale forte pour garantir une offre de santé équitable sur tous les territoires, notamment les plus fragiles. Enfin, la question de la dépendance impose une réponse syndicale ambitieuse sur les conditions de travail, la reconnaissance des métiers du grand âge, l'adaptation des services et le financement à long terme. À travers cet axe, la CFDT AuRA affirme sa volonté d'agir concrètement, en proximité, pour que les droits fondamentaux deviennent effectifs pour toutes et tous, quel que soit leur lieu de vie ou leur situation sociale.

3.1. Agir pour résorber les inégalités sociales et territoriales : pouvoir de vivre dignement et faire progresser la justice sociale et territoriale

2025	Renforcer les groupes locaux du PPV existants et amplifier le maillage territorial là où le PPV n'est pas déployé
2024	Promouvoir l'ensemble des propositions du PPV qui intègre plus de justice sociale notamment pour les publics les plus exclus, l'urgence écologique et démocratique auprès des élus et des autorités
2026	Sensibiliser les mandatés interpro pertinents (EFOP, protection sociale, logement) aux propositions du PPV et s'appuyer sur leur expertise de terrain pour les décliner à l'échelon local
2024	Organiser des rencontres avec les partenaires du PPV auprès du grand public et en proximité
2024	Poursuivre l'implication CFDT dans les différents projets territoire zéro chômeur et encourager les projets territoires zéro non-recours pour agir auprès des publics les plus éloignés de l'emploi et les personnes les plus exclues
2024	Intégrer la question des services aux publics et de la qualité/accessibilité de l'action publique dans le plaidoyer local du PPV

3.2. Promouvoir les dispositifs de la protection sociale pour favoriser l'inclusion

2025	Organiser le renouvellement des mandats de la protection sociale au travers d'une campagne structurée (recueil et instruction des candidatures, échange avec le syndicat des candidats, arbitrage en Bureau Régional),
2025	Faciliter la prise de mandat dans le champ de la protection sociale via la création puis la mise en œuvre d'une formation découverte des mandats de la protection sociale.
2026	Coordonner et articuler les différents réseaux de mandatés par caisse et par UTI, organiser le soutien aux mandatés et le retour de mandat
2026	Impulser avec les syndicats et UTR volontaires des démarches revendicatives locales ciblées en tenant compte des réalités territoriales

3.3. Agir pour un habitat accessible, durable et adapté aux réalités des territoires

2025	Développer des actions de sensibilisation auprès des militants sur du revendicatif « habitat », au-delà du logement ;
2026	Accompagner les élus d'entreprise et d'administration aux enjeux d'une politique logement et aux pratiques syndicales qui permettent de la rendre effective
2026	Diffuser (en adaptant le cas échéant) les outils de communication « logement » en tenant compte des problématiques spécifiques de certains publics (: saisonniers, jeunes...) ou territoires (vie chère, désertification...)
2026	Recenser les actions menées par les équipes syndicales sur le sujet du « lien emploi-logement-mobilités », « logement et transition écologique juste » pour mieux les valoriser ;
2025	Organiser des tables rondes - échanges sur les problématiques du lien « emploi-logement-mobilités »
2025	Animer et renouveler le réseau de mandatés en anticipant les départs et en facilitant la prise de fonction

3.4 Renforcer la prévention, la promotion de la santé et l'accès aux soins pour tous

2026	Coordonner et mobiliser les syndicats pour la production d'un état des lieux des Communautés Professionnelles Territoriales Santé (CPTS) et des maisons de santé sur les territoires afin d'identifier les problématiques d'accès au soin
2026	Suivre en lien avec les coordinations régionales de syndicat les questions de pénurie de personnel et leurs impacts sur l'offre de soin ou d'accompagnement social dans les territoires
2026	Pousser à la généralisation des Services d'Accès aux Soins (SAS) avant l'accès aux urgences ainsi qu'à l'obligation d'installation dans les déserts médicaux pour les médecins libéraux

3.5 Agir pour renforcer la prise en charge de la petite enfance et la dépendance.

2025	Contribuer à revaloriser l'image de certains métiers dans le champ de l'accompagnement social et du soin et prendre en compte les besoins en formations qualifiantes et certifiantes-
2026	Inciter les pouvoirs publics à prendre en charge à la hauteur des besoins et accepter de dédier des moyens pour l'accompagnement social et le soin
2026	Œuvrer pour développer le virage domiciliaire et faire des EHPAD des lieux plus humains, plus ouverts, plus verts et mieux médicalisés.
2027	Accompagner et coordonner les champs professionnels en vue de la mise en place d'évènements sur des secteurs d'interventions spécifiques (psychiatrie, protection de l'enfance, prévention spécialisée ou judiciaire...) pour lutter contre les pertes de chance des enfants avec besoins spécifiques.
2027	Promouvoir une dynamique de coopération élargie du secteur (santé mentale, somatique, Education nationale, social, médico-social, etc.) avec ses partenaires pour sensibiliser et agir sur les questions de la santé mentale.

AXE 4. AFFRONTER LES DÉFIS ENVIRONNEMENTAUX ET DÉMOCRATIQUES

Enjeux : Dans un contexte où les urgences climatiques, les inégalités territoriales et les tensions démocratiques s'intensifient, la CFDT AuRA affirme sa volonté de se positionner comme un acteur syndical engagé dans la transition écologique juste et la défense des valeurs démocratiques. Les enjeux environnementaux exigent une action syndicale cohérente et ambitieuse, à la fois dans les entreprises, les administrations et sur les territoires. Il s'agit d'agir pour des mobilités durables, réduire les émissions de gaz à effet de serre, améliorer la qualité de l'air, tout en tenant compte des besoins concrets des travailleurs (covoiturage, ferroviaire, télétravail). Face aux grands projets d'aménagement ou industriels (EPR2, mines de lithium), la CFDT organise des débats au plus près des adhérents, pour faire vivre une démocratie participative réelle. En parallèle, elle s'engage pleinement dans les COP régionales et sectorielles pour peser sur les politiques de transition. Le développement des démarches RSE/RSO devient aussi un levier essentiel pour transformer durablement les pratiques en entreprise et dans les organisations publiques, en mobilisant les militants à travers formations et ateliers. Mais l'enjeu démocratique est aussi celui de la lutte contre la montée de l'extrême droite, qui fragilise le vivre-ensemble, les solidarités et le syndicalisme même. La CFDT se mobilise pour défendre les principes républicains et renforcer l'esprit démocratique, notamment à l'échelle européenne, en investissant les espaces comme le CSIR et le CESER pour promouvoir une Europe solidaire, sociale et inclusive. À travers cet axe, la CFDT AuRA agit pour que la transition écologique ne soit pas subie, mais construite collectivement, en s'appuyant sur les travailleuses, les travailleurs et les territoires.

4.1 Affronter les défis démocratiques et environnementaux

2025	Promouvoir une démocratie participative qui permette aux citoyens et aux acteurs de la société civile de s'exprimer et de contribuer aux décisions qui impactent les territoires et les travailleurs.
2025	Organiser des débats au plus près des territoires et des adhérents sur les enjeux des grands projets d'infrastructure tel que la construction des 2 paires d'EPR2 au Bugey ou les mines du Lithium dans l'Allier.
2025	Coordonner les interventions et soutenir les projets CFDT ayant trait à la transition écologique juste en impliquant les mandatés et les syndicats
2025	Participer et contribuer au niveau régional sectoriel ou au plus près des territoires à la démarche des COP en relation avec nos mandatés afin d'être force de proposition.

4.2 Les mobilités au cœur de la transition écologique juste

2025	Contribuer en lien avec la délégation CESER aux concertations mises en place au niveau régional et territorial.
2025	Soutenir les régulations mise en place en limitant l'impact pour les travailleurs les plus pauvres
2026	Accompagner les équipes des établissements et administrations publics pour agir sur les enjeux de mobilité et de développement durable

4.3 Accompagner les équipes CFDT pour engager les entreprises et administrations dans des démarches ambitieuses en matière de transition écologique

2025	Sensibiliser via des ateliers et des formations aux questions de RSE/RSO et soutenir les pratiques syndicales efficaces et innovantes.
------	--

2026	Encourager l'innovation : soutenir les initiatives militantes qui visent à réduire l'empreinte écologique et à améliorer les conditions sociales (journée d'étude, webinaire, lettre interne...).
2026	Mobiliser nos partenaires sur des projets ponctuels pour soutenir les initiatives CFDT à l'échelle des entreprises, des administrations et des territoires.

4.4 Montée de l'extrême droite et de son idéologie : un risque pour notre démocratie et pour le syndicalisme, une urgence à agir !

2025	Relayer les outils confédéraux auprès des équipes syndicales afin de pouvoir décrypter les enjeux et mieux argumenter auprès des travailleurs
2026	Faire vivre le débat à partir du revendicatif CFDT qui fait la place à l'échange autour des préoccupations des travailleurs, en proximité pour remobiliser "les démissionnaires" face au risque de l'extrême droite
2025	Organiser le débat en interne y compris dans les instances CFDT pour permettre avec les responsables de syndicats de développer une stratégie commune face à la montée de l'extrême droite sur les territoires et sur les lieux de travail

4.5 Pour une Europe plus démocratique, solidaire, sociale et protectrice

2027	Poursuivre et intensifier notre rôle au sein du CSIR : assurer notre retour à la présidence du CSIR afin : - d'orienter les débats et actions autour des mobilités en Europe
2026	Favoriser l'émergence d'actions, d'évènements ou de formations visant à lutter contre l'euroscepticisme
2025	Promouvoir et participer à une démarche répondant à un appel à projet européen : privilégier les projets autour des questions d'emploi et d'adaptation des métiers aux questions environnementales
2025	Renforcer les liens et le travail en commun avec les membres de la délégation CESER : en proposant la rédaction d'une note conjointe avec les membres de la délégation CESER
2026	Accompagner les syndicats qui souhaitent porter au plan syndical les enjeux Européens en articulation avec les Fédérations ou la confédération
2024	Poursuivre la démarche concernant la problématique de vie chère qui impacte les territoires frontaliers.

AXE 5. UNE CFDT AURA REPRESENTATIVE FORTE DU NOMBRE ET DE LA PLURALITE DE SES ADHERENTS QUI AGIT AU QUOTIDIEN ET EN PROXIMITE

Enjeux : Les enjeux auxquels nous devons faire face sont multiples dans un contexte y compris en région, de fragilisation de la société civile alors même que les défis sociaux, écologiques et démocratiques sont d'ampleurs. Notre capacité à rester ancré dans les réalités du monde professionnel, les enjeux de territoires face à la transformation du travail, une évolution de l'engagement et des sociabilités qui mutent, réside d'abord dans notre capacité à se développer. Le développement, l'essence même de notre syndicalisme d'adhérent, est un impératif en matière de renouvellement générationnel, d'autonomie financière mais aussi pour « parler du réel », porter la parole des travailleurs.ses et notamment des plus isolés qui se sentant déclassés, inaudibles, seraient, de fait, tentés de rejoindre le flot des abstentionnistes favorisant notamment la montée de l'extrême droite.

C'est bien la force de notre représentativité grâce à notre socle d'adhérent et à son évolution, que nous pouvons asseoir notre légitimité et peser avec des revendications ambitieuses qui intègrent à la fois les attentes du monde du travail et nos valeurs de progrès social.

5.1. Déployer le pilotage du développement dans sa dimension stratégique et transverse

2025	Structurer et piloter le développement interpro dans une dimension transverse (la stratégie globale intégrant les publics cibles) en coordonnant l'ensemble des acteurs interpro
2025	Elaborer des plans d'action de développement et syndicalisation en proximité avec les syndicats qui intègre l'ensemble des travailleurs y compris les publics cibles en s'appuyant notamment sur le déploiement des campagnes confédérales
2026	Créer une dynamique territoriale de développement et de mutualisation des pratiques en lien avec la stratégie régionale par la mise en place de groupe projet territoriaux de développement avec les syndicats

5.2 Soutenir les syndicats dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de développement et de fidélisation

2024	Promouvoir les conventions de co développement URI/syndicats en intégrant la dimension d'accompagnement et de soutien effectif aux des plan d'action de développement.
2025	Permettre aux syndicats de s'approprier et d'utiliser, de manière stratégique, les outils numériques de dev et améliorer notamment le renseignement du motif de départ dans Gasel
2025	Améliorer l'utilisation des outils de fidélisation (Adheli/OPERA), faire connaître leurs fonctionnalités aux syndicats et les accompagner dans leur utilisation.
2025	Organiser le suivi des adhérents et sympathisants, leurs parcours et leurs contacts avec l'organisation en lien avec les syndicats via le déploiement d'OSCAR

5.3 Développer le sentiment d'appartenance avec les adhérent-es : un enjeu de place et de fidélisation

2025	Organiser des accueils type « bienvenu », sur chaque territoire plusieurs fois par an à destination des nouveaux adhérents et des sympathisants
2025	Permettre à chaque adhérent.e de participer à la vie de la CFDT via sa participation à des événements interpro (Débats revendicatifs, afterworks, événements, manifestations...)
2025	Renforcer l'anticipation, la mise en visibilité et l'attractivité des actions/événements pour les rendre accessibles au plus grand nombre

5.4 Développer une démarche de développement qui fait une place aux travailleurs les plus éloignés du syndicalisme et qui intègre les spécificités des publics cibles

2025	Systématiser le suivi des contacts avec les adhérents isolés et notamment les salariés de TPE
2025	Soutenir les syndicats dans leurs initiatives en direction des salariés des TPE/PE et expérimenter leur mise en réseau dans le cadre de collectifs de salariés de TPE en territoire
2025	Saisonniers : actions de visibilité en direction du public saisonniers (tractage, petits déjeuners Orange, rencontres en stations...)
2025	Structurer et organiser des rencontres avec les cadres et accompagner les syndicats dans leur développement en direction des cadres

5.5 Maintenir notre 1^{ère} place et renforcer notre représentativité

2026	Compiler les résultats électoraux (privé/public) via l'outil confédéral en lien avec les syndicats et apporter le soutien logistique de l'utilisation de l'outil aux syndicats
2025	Accompagner le déploiement de stratégies de campagnes électorales des syndicats, apporter le soutien et accompagnement aux implantations (négociations PAP) via un ciblage construit et en fonction des opportunités (dont les entreprises de moins de 50 salariés)
2026	Développer des stratégies communes d'appui logistique et opérationnel et apporter un soutien et un accompagnement aux campagnes électorales via un ciblage construit tout au long du mandat
2025	Organiser une rencontre des syndicats de la fonction publique en région en vue de la campagne 2026 puis proposer une coordination opérationnelle multi professionnelle de campagne à l'échelle des territoires

AXE 6. APPUI, SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT DES SYNDICATS

Enjeux : Dans un contexte de complexification du travail syndical, de transformations profondes du monde professionnel et d'attentes croissantes en matière d'accompagnement de terrain, la CFDT AuRA fait de l'appui aux syndicats un levier central de son action. Renforcer l'efficacité, la structuration et l'autonomie des équipes syndicales devient indispensable pour répondre aux défis sociaux, organisationnels et juridiques auxquels les militant·es sont confronté·es au quotidien. L'accompagnement proposé à travers le programme ARC vise à apporter des réponses concrètes et adaptées aux besoins des sections et syndicats, en favorisant l'appropriation des outils, la mutualisation des pratiques et l'appropriation de la méthodologie de projet. Sur tous les territoires, des accompagnants formés, unis dans un réseau actif, viennent soutenir les dynamiques locales. Dans cette logique, la formation syndicale s'impose également comme un véritable outil d'émancipation individuelle et de cohésion collective. Harmoniser les offres, encourager les parcours de formation adaptés à chaque militant·e, valoriser la VAE des formateurs, mutualiser les ressources entre fédérations et structures régionales : autant de leviers pour rendre la formation plus lisible, plus équitable et plus opérationnelle. La CFDT AuRA entend faire de chaque militant un acteur éclairé, autonome et outillé dans l'exercice de ses responsabilités.

Enfin, l'accès aux droits doit être garanti de manière équitable à travers l'ensemble du territoire. L'activité juridique, en lien avec les permanences syndicales, doit être structurée, visible et cohérente. Le développement d'un réseau régional de défenseurs syndicaux interpro, l'harmonisation des pratiques juridiques et la mobilisation des mandaté·es pour l'accueil syndical s'inscrivent dans cette dynamique de proximité, de réactivité et de sécurisation des parcours des salarié·es. À travers cet axe, la CFDT AuRA affirme sa volonté de construire une organisation syndicale forte de ses militant·es, solidaire de ses structures, et capable d'agir durablement sur tous les terrains.

6.1 Généraliser l'accompagnement des équipes syndicales et des syndicats

2025	Généraliser la mise en place d'ateliers de présentation de l'ARC dans les territoires afin de le rendre accessible et incontournable.
2025	Déployer des formations pour les accompagnants ARC
2025	L'animation du réseau s'effectuera par des rencontres et de la formation continue.
2025	Apporter un soutien aux syndicats en coordination avec les Fédérations

6.2 Une formation syndicale émancipatrice, harmonisée et accessible

2025	La formation syndicale de La CFDT AuRA au cœur d'un système en évolution. La mise en œuvre de cette évolution est en cours, avec la mise en place du tarif harmonisé, la mutualisation, le fédéralisme opérationnel...Un travail sur la VAE des formateurs sera proposé ainsi qu'une valorisation des syndicats s'engageant fortement dans la mutualisation et la mise à disposition de formateurs sur droit syndical.
2025	Former plus et mieux via une offre de formation harmonisée (dossier, intitulés) et mutualisée accessible à toutes et tous. Une co-animation pro/interpro est préconisée pour les dossiers demandant une vision croisée.
2025	Un levier d'émancipation et de cohésion interne CFDT. Chaque adhérent doit avoir connaissance de l'offre de formation régionale : les supports proposés tel que la plateforme Ma formation CFDT en 1 clic, seront mis à jour et présentés aussi souvent que nécessaire.

2025	La formation, un droit pour l'adhérent·e, un devoir pour les militant·e·s. Le parcours de formation met en valeur les différentes étapes pour la montée en compétences des militants. Proposer à chaque adhérent et militant une offre de formation en adéquation avec son parcours syndical.
-------------	---

6.3 L'intégration de l'activité juridique au service des adhérentes, de l'accueil syndical en proximité et de l'accès aux droits

2024	Conduite d'une démarche de renouvellement des CPH structurée tenant compte des compétences et de l'implication
2025	Suivi et gestion harmonisée des mandats juridiques
2026	Créer un réseau expérimental de défenseurs syndicaux interpro AuRA
2026	Harmoniser l'activité juridique sur l'ensemble des territoires (structuration des permanences d'accueil syndicales et d'accès aux droits en mobilisant les mandats juridiques et améliorer nos process...)

AXE 7. UNE CFDT AURA ATTRACTIVE, INCLUSIVE, TOURNÉE VERS LA JEUNESSE QUI ANTICIPE POUR CONSTRUIRE LE SYNDICALISME DE DEMAIN

Enjeux : Dans une société où les inégalités et les discriminations de genre, d'origine ou de situation sociale excluent encore de nombreux travailleurs et travailleuses, la CFDT Auvergne-Rhône-Alpes affirme sa volonté de construire une organisation plus inclusive, représentative et ouverte à toutes les générations. Pour y parvenir, elle agit pour intégrer pleinement la diversité du monde du travail, en luttant contre toutes les discriminations et en promouvant une égalité réelle, conformément aux orientations de sa résolution.

La jeunesse est une priorité : il nous faut faciliter l'accès à l'engagement syndical, favoriser la participation aux actions et décisions, créer des espaces adaptés et accompagner les jeunes militant·es vers des responsabilités syndicales.

Il s'agit également de renforcer la présence de la CFDT auprès des jeunes sur leurs lieux de vie, de travail et d'étude, en développant des formes d'engagement souples et adaptées à leurs aspirations. La CFDT entend enfin valoriser tous les parcours militants en facilitant l'accès aux responsabilités, en soutenant la professionnalisation syndicale et en anticipant le renouvellement générationnel.

7.1 Une CFDT AURA qui intègre la diversité des travailleurs.ses et de ses adhérents.es en luttant contre toutes les formes de discriminations et stéréotypes de genre

2026	Sensibiliser et former les adhérent·es aux enjeux et des discriminations et de l'inclusion
2026	Encourager la participation des jeunes aux mobilisations et événements liés à la lutte contre les discriminations et pour l'inclusion, tels que les événements liés aux Marches des Fiertés sur les territoires ou encore celles les discriminations en lien avec l'origine réelle ou supposée.
2025	Poursuivre et amplifier nos actions en matière de VSS et la prévention des stéréotypes de genre (déploiement des sensibilisations sur les stéréotypes de genre et le sexisme, augmentation du nombre de ...)

7.2 Une CFDT inclusive et représentative qui donne une place à chacun, chacune de nos adhérents.es

2026	Permettre à tous nos adhérents et adhérentes de pouvoir participer aux actions et événements interpro en intégrant les questions d'articulations vie pro/perso/syndicales (problématiques liées à la parentalité) avec par exemple le déploiement d'espace Kid friendly mais aussi plus largement en diversifiant l'ensemble des modalités organisationnelles (lieu, heure, jours...).
2026	Intégrer la mixité et la diversité dans tous les mandats interpro en élargissant notre communication pour qu'elle soit effective en direction de tous nos adhérents et adhérentes afin qu'ils aient la possibilité de faire acte de candidature
2026	Promouvoir auprès des syndicats la mise en place de prise en charge des frais de garde sur les séquences hors horaires habituelles de travail pour les militant·es exerçant des responsabilités
2026	Promouvoir le manifeste féministe et le guide de mise en œuvre de la charte VSS auprès des syndicats en lien avec les fédérations

7.3 Syndicalisation des jeunes : Encourager et faciliter leur engagement dans les projets syndicaux

2025	Organiser au moins une fois par an sur chaque territoire un événement jeune ouvert aux adhérent.e.s et aux sympathisant·es (afterwork....) dans des formats adaptés
------	---

2026	Créer et structurer des groupes jeunes à l'échelle des territoires pour favoriser leur implication dans différents événements revendicatifs et développement Encourager la mise en réseau des jeunes militants syndicalistes pour leur permettre d'échanger sur leurs expériences et renforcer leur engagement.
2026	Aller à la rencontre des jeunes sur leurs lieux d'étude, de travail et de recherche d'emploi (forum de l'emploi ou job d'été en lien avec les actions saisonniers, intervention dans les Centres de Formation des Apprentis, les universités...)

7.4 Nos jeunes militant·e·s et adhérent·e·s, notre priorité interne : Encourager et faciliter la prise de responsabilité des jeunes

2025	Recenser et mieux connaître les jeunes adhérent·es (moins de 35 ans) en lien avec les syndicats pour adapter les stratégies d'implication.
2025	Favoriser l'implication des jeunes dans les instances et événements interpro et en instaurant la possibilité d'ouvrir au moins 1 place à un.e jeune dans les délégations des syndicats dans nos AG/Congrès
2025	Informers chaque année les jeunes adhérent·es des projets qui les concernent et raisonnent avec leur préoccupation
2025	Organiser deux rassemblements jeunes régionaux pour fédérer et monter en compétence sur la connaissance de l'orga (repérage des responsables de demain)

7.5 Promouvoir le renouvellement générationnel et valoriser les parcours militants

2025	Mise en place d'une à deux formations repères dans la mandature
2025	Valorisation et promotion des dispositifs d'accompagnement des parcours militants/syndicaux pour prévenir les freins à l'engagement, anticiper et faciliter les repositionnements professionnels

AXE 8. RENFORCER L'IMAGE, LA VISIBILITE ET LA COHERENCE DE LA CFDT AURA

Enjeux : Dans un environnement économique, social et syndical en transformation, où les repères sont bousculés et la défiance vis-à-vis des organisations s'accroît, renforcer l'image, la visibilité et la cohérence de la CFDT AuRA est un enjeu fondamental pour faire vivre un syndicalisme attractif, crédible et ancré dans les réalités territoriales. Il s'agit d'abord de nourrir une culture syndicale partagée, en soutenant les militant·es dans leur rôle de relai d'information, en structurant une stratégie de communication claire, cohérente et adaptée aux enjeux territoriaux. Cela passe par un état des lieux de notre communication actuelle et des différents canaux utilisés, par la production de contenus revendicatifs porteurs (sur les VSST, le dialogue social, ou encore la lutte contre les extrêmes), la valorisation des dispositifs interpro, et le développement de formats accessibles (newsletters, événements, webinaires). L'image de la CFDT se renforce aussi par la mise en lumière de ses actions concrètes sur le terrain : projets territoriaux, initiatives des syndicats, campagnes locales, autant d'exemples qui méritent d'être mis en récit dans nos publications internes et sur les réseaux sociaux. Cet axe vise également à développer une culture de la communication plus dynamique, efficace et plus partagée, en encourageant les syndicats à se saisir des outils numériques, à innover, et à renforcer leur autonomie dans la diffusion des messages CFDT. Il s'agit enfin de construire un discours syndical cohérent à toutes les échelles – locale, régionale, nationale – pour assurer la lisibilité de notre projet, faire entendre nos positions et susciter l'engagement dans une CFDT résolument tournée vers l'action de proximité et l'avenir.

8.1 Renforcer les liens et la culture syndicale CFDT commune, susciter l'engagement des militants pour nourrir et relayer la communication

2025	Définir, sur la base d'un état des lieux, une stratégie globale de communication, une ligne éditoriale et structurer la diffusion et la cohérence de la communication des unités interpro en fonction des enjeux, des sujets, et des médias
2025	Produire des contenus sur la base des argumentaires revendicatifs confédéraux et locaux puis les diffuser pour renforcer l'appropriation du revendicatif et son portage
2024	Valoriser les outils, dispositifs, initiatives interpro auprès des militants et mandatés (newsletters, événement thématique, webinaires, campagnes).
2025	Renforcer l'appropriation de la stratégie digitale en interne, soutenir et valoriser les initiatives innovantes en matière de communication et contribuer à mettre en réseau les acteurs

8.2 Renforcer l'image et la visibilité de la CFDT AURA, valoriser son ancrage territorial

2026	Valoriser les actions syndicales concrètes menées en Auvergne-Rhône-Alpes sur les réseaux sociaux et dans nos publications internes
2026	Relayer efficacement les analyses et prises de position CFDT sur les thématiques syndicales clefs et/ou impactant les territoires.