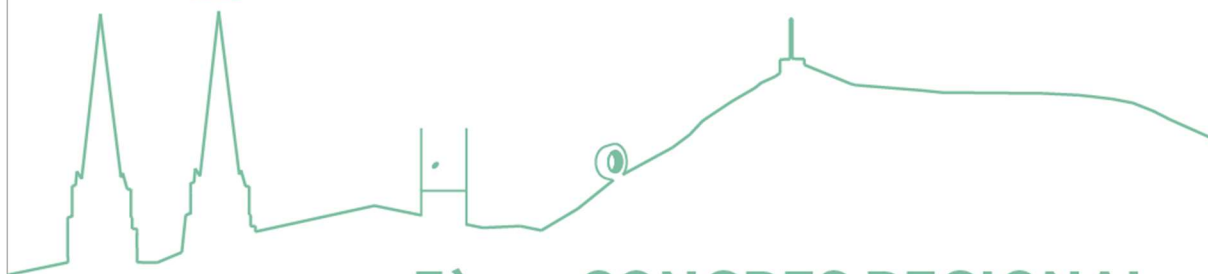




AUVERGNE
RHÔNE-ALPES



3ème CONGRES REGIONAL

11-13 JUIN 2024

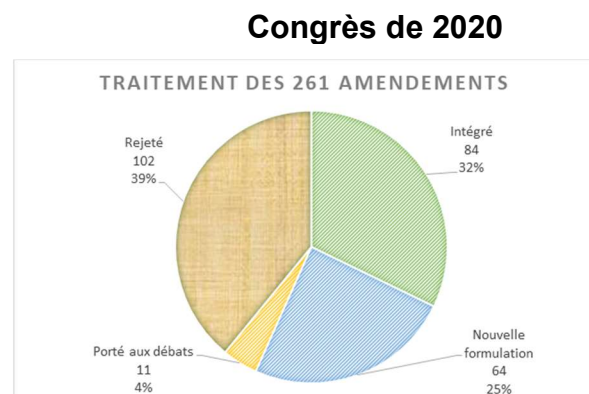
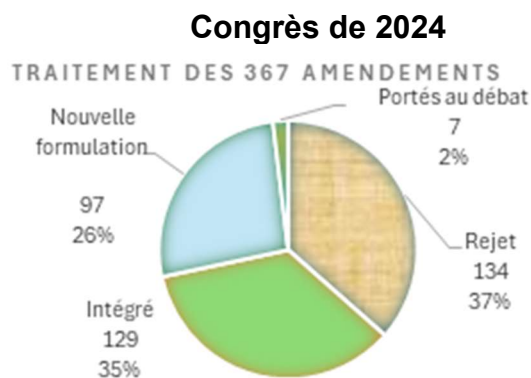
CLERMONT-FERRAND

RESOLUTION D'ORIENTATION

De l'avant-projet au projet jusqu'à la résolution d'orientation amendée et validée.

L'avant-projet de résolution a été enrichi par les syndicats (28) qui ont adressé 367 amendements sur le texte. Lors du congrès de 2020, 22 syndicats avaient déposé 261 amendements dont 183 sur la résolution d'orientation et 78 sur la résolution structurelle.

La commission des résolutions élue par le Bureau Régional s'est réunie le 2 Mai 2024 pour examiner chaque amendement et a produit un rapport de traitement présenté puis approuvé à l'unanimité des votes exprimés par le Bureau Régional du 3 mai 2024.



NB : En 2024 2 syndicats ayant déposés des amendements identiques portés au débat il s'agit bien de 7 amendement donnant lieu à 5 débats.

S'agissant **des amendements mis au débats**, cinq ont été proposés au débat du congrès sur les articles et thèmes suivants :

Article 1.1.2.7 : Sensibilisation et formation paritaire en lien avec la mise en place d'espaces de dialogue professionnel

Article 2.0.7 : Relations intersyndicales

Article 2.1.2.3 : Financement public/privé des politiques d'éducation et de santé

Article 2.2.0.2 : Combattre les causes originelles du changement climatique

Article 3.7.3.6 : Renforcement du réseau de formateur et mutualisation

Le 3^{ème} congrès de la CFDT Auvergne-Rhône-Alpes s'est réuni à Clermont-Ferrand du 11 au 13 juin 2024. Il a rassemblé 217 délégués issus de 80 syndicats ce qui a représenté 5610 mandats retirés sur les 6235 mandats possibles (90%).

DEBATS TENUS

Débat n°1 Sensibilisation et formation paritaire en lien avec la mise en place d'espaces de dialogue professionnel

Rejeté à 51,68%

Article	Syndicat	Amendements
1.1.2.7	3A2601U Synd. Sante et services sociaux Drôme Ardeche	Suppression de l'article entier : « Afin d'articuler dialogue social et dialogue professionnel, la CFDT AURA proposera là où c'est possible, d'engager des sensibilisations et des formations paritaires réunissant manager, direction et militants syndicaux. »

Débat n°2 Accord et action commune OU relations intersyndicales

Rejeté à 70,53%

Article	Syndicat	Amendements
2.0.7	9A6902C UTR du Rhône	Ajouter après la dernière phrase de l'article : « La CFDT AuRA recherchera, des bases d'accord et d'action commune avec les autres organisations syndicales, aux différents niveaux où elles sont structurées. »

Débat n°3 Financement des politiques éducatives et ségrégation scolaire

Adopté à 93,71%

Article	Syndicat	Amendements
2.1.2.3	1H6901E Enseignement privé Ain Rhône	Ajouter après « les plus fragiles » : « Dans l'éducation et la santé, il faut prêter plus d'attention aux fonds publics attribués aux établissements privés. Pour éviter la ségrégation scolaire, résorber les déserts médicaux et plus généralement, un mauvais usage de ces fonds »

Débat n°4 Combattre les causes originelles du changement climatique

Adopté à 96,96%

Article	Syndicat	Amendements
2.2.0.2	9A6902C UTR du Rhône	Le texte devient : « S'engager vers une transition face aux changements induits par le Continuer à combattre les causes originelles du changement climatique et pour faire face aux changements induits par ce même réchauffement climatique, c'est affronter et prévenir ses conséquences les plus graves et réussir un effort de transformation de nos économies et de nos sociétés : renouvellement des infrastructures, transformation des processus de travail et de production, mutation des modes de consommation, de transport, aménagement du territoire, etc. La transformation de ces pans de l'économie constitue un coût social et économique non négligeable, sans que ne soient perceptibles, encore moins certains, ni la forme ni le contenu de ce monde qui en émergera. »

Débat n°5 Renforcement du réseau de formateur et mutualisation

Adopté à 93,71%

Article	Syndicat	Amendements
2.1.2.3	1H6901E Enseignement privé Ain Rhône	Ajouter après « former et entourer » : « Le renouvellement de notre réseau de formatrices et formateurs ainsi que leur montée en compétence, restent une priorité. Pour atteindre notre objectif de former trois fois plus, il est primordial de compter sur un réseau fiable et dynamique que nous devons animer, former et entourer. Au vu de l'investissement actuel du réseau formateur et de chaque syndicat pour la mutualisation et la mise à disposition de formateurs, une réflexion sera engagée au vu de pouvoir valoriser les syndicats s'engageant fortement dans cette mutualisation et mise à disposition. »

0. Préambule

0.1 La mandature 2020-2024 a vu la CFDT AuRA (ci-après désignée comme URI CFDT AuRA) opérer une transformation structurelle par la fusion des différentes unions interprofessionnelles en une unique entité politique, administrative et juridique animée par une seule équipe. Ce projet structurant avait justifié la production d'une résolution distincte de la résolution d'orientation validée par le congrès de Malafretaz en 2020.

0.2 La présente résolution fixe les grandes orientations et priorités revendicatives de la CFDT AuRA pour la mandature 2024-2028 au regard de sa zone de responsabilité et de son périmètre d'activité tels que définis par la confédération CFDT (Dans le cadre du fédéralisme et en vertu des principes d'autonomie, de souveraineté et de délégation).

0.3 La résolution a été rédigée dans l'intention d'en faire un document lisible et synthétique, avec l'emploi de l'écriture inclusive pour les titres, le préambule. Les programmes d'action figureront au plan de travail de la CFDT AuRA et au sein des projets syndicaux de territoire. Les questions qui concernent l'organisation interne de l'URI et les relations fonctionnelles ou

financières entres les unités qui la composent relèvent des procédures, des budgets et des décisions du Bureau Régional.

0.4 La production de cette résolution a bénéficié du concours des équipes interprofessionnelles notamment lors d'un séminaire, des représentant·es des syndicats en territoire réunis à l'échelle des UTI en amont du congrès, et du Bureau Régional qui a la responsabilité de la présenter aux syndicats. Ces différentes étapes de construction ont permis au texte d'évoluer et de refléter au mieux les attentes des structures de la CFDT Auvergne-Rhône-Alpes.

0.5 La présente résolution est articulée en quatre parties qui traitent pour la première des sujets liés au travail et à l'emploi, pour la deuxième des enjeux de territoire, de démocratie, de solidarité et de développement durable, en troisième partie des questions de développement et d'accompagnement des adhérentes, adhérents, militantes et militants, enfin en quatrième partie, des perspectives et ambitions à moyen et long terme dont devra se saisir la CFDT AuRA, pour apporter aux travailleurs les moyens de l'action syndicale et militante dont ils ont besoin.

Table des matières

0. PREAMBULE	5
1. UNE CFDT CONSCIENTE DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI POUR CONSTRUIRE UNE DEMARCHE SYNDICALE ADAPTEE ET EFFICACE	7
1.1 Transformations du travail, pouvoir d'agir et articulation des temps	7
1.1.1 Partager les constats pour construire des stratégies revendicatives efficaces	7
1.1.2 Faire du travail un objet de dialogue social et professionnel	8
1.1.3 Prévenir l'usure professionnelle et lutter contre la désinsertion au travail	9
1.1.4 Démocratiser le travail en plaçant la qualité du travail et le développement des travailleurs au centre	10
1.1.5 L'intelligence artificielle et les conséquences sur l'emploi	10
1.2 Peser sur les politiques en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle à l'échelle des organisations et des territoires.	11
1.2.1 Sécuriser les transitions professionnelles, dans un monde en mutation	11
1.2.2 Porter l'accès aux dispositifs au plus près des travailleurs, des militants et des mandatés	12
1.2.3 Concourir à la dynamique des projets EFOP territoriaux	13
1.2.4 Continuer à agir et à peser au sein des instances EFOP et du paritarisme régional	14
1.2.5 Peser au côté des syndicats de l'enseignement, pour une éducation émancipatrice.	14
2. UNE CFDT QUI AGIT EN PROXIMITE POUR LUTTER CONTRE LES INEGALITES SOCIALES ET TERRITORIALES ET AFFRONTER LES DEFIS ENVIRONNEMENTAUX ET DEMOCRATIQUES	15
2.1 Agir pour résorber les inégalités sociales et territoriales	16
2.1.1 Augmenter le pouvoir de vivre dignement et faire progresser la justice sociale et territoriale	16
2.1.2 Vers des services au public plus accessibles et des dispositifs plus ciblés	16
2.1.3 L'exigence d'un logement décent	17
2.1.4 Promouvoir les dispositifs de la protection sociale pour favoriser l'inclusion	18
2.1.5 Renforcer la prévention, la promotion de la santé et l'accès aux soins	18
2.1.6 Agir pour renforcer la prise en charge de la dépendance	19
2.2 Affronter les défis démocratiques et environnementaux	19
2.2.1 Les mobilités au cœur de la transition écologique juste	20
2.2.2 Participation au COP régionales et sectorielles	21
2.2.3 Accroître les démarches RSE/RSO dans les entreprises et administrations	21
2.2.4 Pour une Europe plus démocratique, solidaire, sociale et protectrice	22
2.2.5 Montée de l'extrême droite et de son idéologie : un risque pour notre démocratie et pour le syndicalisme, une urgence à agir !	23
3. UNE CFDT AURA FORTE, EFFICACE, ATTRACTIVE, ENGAGEE POUR FAIRE VIVRE AU QUOTIDIEN ET EN PROXIMITE LE SYNDICALISME D'ADHERENTS	24
3.1 Développement et syndicalisation	24
3.2 Développer la relation avec les adhérent·es pour mieux les fidéliser	25
3.2.1 Soutenir les syndicats dans le suivi des adhérent·e·s	25
3.2.2 Développer les rencontres	25
3.3 Maintenir notre 1^{ère} place et renforcer notre représentativité	26
3.4 Appui, soutien et accompagnement des syndicats	27
3.5 Accompagnement des équipes syndicales : l'ARC	28
3.6 L'intégration de l'activité juridique au service des adhérent·es, de l'accueil syndical en proximité et de l'accès aux droits	29
3.7 Former plus et mieux : une offre de formation harmonisée/mutualisée accessible à toutes et tous	30
3.7.1 Un levier d'émancipation et de cohésion interne CFDT	30
3.7.2 La formation, un droit pour l'adhérent·e, un devoir pour les militant·e·s	30
3.7.3 La formation syndicale de La CFDT AuRA au cœur d'un système en évolution	31
4. UNE CFDT AURA QUI ANTICIPE POUR CONSTRUIRE LE SYNDICALISME DE DEMAIN	32
4.1 Une organisation syndicale accueillante qui reflète la diversité des travailleuses et travailleurs	32
4.2 Renforcer notre image CFDT et celle du syndicalisme	33
4.3 Nos jeunes militant·e·s et adhérent·e·s, notre priorité	33
4.4 Organiser et développer les parcours syndicaux des responsables	34
4.5 Déployer les projets de territoire avec des thématiques porteuses d'engagement	34
4.6 Réactualiser la communication syndicale : vers une CFDT 3.0 ?	35

1. UNE CFDT CONSCIENTE DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI POUR CONSTRUIRE UNE DEMARCHE SYNDICALE ADAPTEE ET EFFICACE

1.0.1 Les crises successives et le contexte international nous rappellent que nous évoluons dans un monde, caractérisé dans la littérature par l'acronyme VICA¹, comme Volatil, Incertain, Complexe et Ambigu.

1.0.2 La volatilité est la marque d'une inconstance des situations. Elle demande régulièrement un réajustement des stratégies et des décisions pour être le plus en cohérence avec la situation présente.

1.0.3 L'incertitude, est la marque d'une nouvelle situation, qui peut émerger à tout moment et en tout lieu sans prévenir. Elle exige des organisations une capacité à s'adapter et à innover en permanence.

1.0.4 La complexité est la marque d'une incapacité légitime à tout comprendre des écosystèmes aux interactions multiples. Elle demande aux organisations et à leur gouvernance un renoncement à l'exhaustivité des données et des connaissances permettant de prendre sereinement leurs décisions.

1.0.5 Enfin, l'ambiguïté est la marque des situations dont on ne peut qualifier clairement les déterminants et les dynamiques. Leurs caractéristiques requièrent des acteurs une grande humilité de jugement et une large ouverture d'esprit.

1.0.6 Toutes ces caractéristiques contribuent à l'émergence de nouvelles formes et organisations de travail (télétravail, flex office, intensification du travail ...), d'emploi (travailleurs des plateformes, ubérisation, sous-traitance, emplois indépendants...). Des mutations qui génèrent autant de doutes que de nouveaux risques. Elles nécessitent de remettre la place des travailleurs², au centre de nos revendications en matière de travail et d'emploi.

1.1 Transformations du travail, pouvoir d'agir et articulation des temps

1.1.1 Partager les constats pour construire des stratégies revendicatives efficaces

1.1.1.1 Les travailleurs et leurs représentants, en tant que parties constituantes de leur entreprise ou de leur administration, doivent disposer du pouvoir d'agir sur les décisions qui les concernent. Or, l'organisation du travail reste trop souvent la « chasse gardée » des employeurs.

1.1.1.2 Au-delà des mécontentements et des inquiétudes, notre rôle de

¹ L'acronyme VUCA (VICA en français) a été conçu au milieu des années 80, par l'armée américaine, pour définir le nouvel ordre mondial en émergence. Pour plus d'information : <https://www.synergiesandco.com/management-methode-vuca/>

² Le terme « travailleur » inclut toutes les personnes « actives », indépendamment de leur statut : salariés, agents des fonctions publiques, demandeurs d'emploi, indépendants, retraités, etc

syndicalistes vise à comprendre puis traduire les conséquences des bouleversements que nous traversons en stratégie revendicative collective.

1.1.1.3 La CFDT AuRA doit chercher à construire des diagnostics partagés à chaque fois que cela sera possible. Les objectifs sont dans un premier temps d'apprécier les réalités locales, de s'entendre sur un état des lieux, pour ensuite parvenir à coconstruire un horizon commun qui fasse sens à chacun des acteurs.

1.1.1.4 Nous devons inscrire nos réflexions et actions dans le cadre d'un dialogue social régional et par bassin d'emplois afin d'identifier précisément les évolutions de l'emploi et du travail et être force de propositions.

1.1.2 Faire du travail un objet de dialogue social et professionnel

1.1.2.1 Le dialogue est au corps social ce que la prévention est à la santé. Les acteurs, employeurs privés ou publics, syndicaux, pouvoirs publics ont leur propre représentation des problématiques, une stratégie et des objectifs spécifiques, qui sont par nature distincts et parfois antagonistes.

1.1.2.2 Pour dépasser ces positions établies, des passerelles sont nécessaires afin d'assurer la complémentarité entre le dialogue professionnel (participation directe) et le dialogue social. Il s'agit d'engager un changement culturel sur la manière de concevoir les relations sociales et professionnelles au travers d'un processus de décentralisation des lieux de dialogue social, en expérimentant de nouveaux modes de fonctionnement et

en tendant vers des organisations plus apprenantes et respectueuses des individus.

1.1.2.3 La mise en place d'espaces de discussion sur le travail doit se faire dans le cadre d'expérimentations pour lever progressivement les principaux obstacles rencontrés, qu'ils proviennent des employeurs ou parfois des représentants du personnel.

1.1.2.4 La CFDT AuRA encouragera les équipes à ouvrir de nouvelles négociations sur l'organisation du travail, intégrant l'évolution des pratiques managériales.

1.1.2.5 Un dialogue social qui prenne mieux en compte la santé, les conditions de travail et la qualité de vie au travail partout, en partant du travail réel et de l'expertise des travailleurs pour construire des coopérations, favoriser le sens et la reconnaissance du travail.

1.1.2.6 En matière de santé au travail, employeurs et représentants du personnel doivent parvenir à un consensus sur les diagnostics pour traiter des problématiques et se mettre d'accord sur les plans d'action.

1.1.2.7 C'est parce que tous les acteurs seront au même niveau d'information et partageront une représentation commune de la situation que nous pourrons avancer ensemble sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention primaire.

1.1.2.8 La reconnaissance du travail rejoint également les questions de rémunération, de pouvoir d'achat et de pouvoir de vivre. La situation des femmes, notamment celles à temps partiel, mais aussi celles des familles monoparentales, nécessite de

démultiplier des initiatives en faveur d'accords d'égalité professionnelle ambitieux et efficaces.

1.1.2.9 Les VSST ont un impact majeur sur la santé psychique et sur les conditions de travail. Elles sont le terreau de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Il faut en prendre conscience. Elles sont subies en grande majorité par des femmes (Rapport du Haut Conseil à l'Egalité de 2024 : « un constat alarmant : 9 femmes sur 10 déclarent avoir subi personnellement une situation sexiste, les violences sexistes et sexuelles ne reculent pas »). La CFDT AuRA soutiendra les équipes afin de renforcer la prévention et la lutte contre les VSST dans les entreprises et administrations. La CFDT AuRA poursuivra la présentation et la promotion de la charte pour la prévention des VSST en interne et se donne pour objectif d'accroître le nombre de militants formés en augmentant le nombre de formateurs en capacité d'animer ce dossier.

1.1.2.10 Les FACT (Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail) et autres appels à projets lancés par différents organismes (DREETS, ARACT, CARSAT...) pourront être mobilisés par la CFDT afin de financer des expérimentations en ce sens.

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

1.1.3.1 L'usure professionnelle est une problématique qui concerne tous les travailleurs, mais plus particulièrement ceux qui exercent les métiers les plus

pénibles ou les personnes les plus proches du départ en retraite. La prise en compte des conditions de travail dans l'ensemble de la carrière, ainsi que l'aménagement ou l'amélioration des conditions de travail de tous les travailleurs et plus particulièrement des seniors doit être une priorité.

1.1.3.2 Les conclusions des assises du travail révèlent le manque criant de prévention dans les entreprises. En région, un chiffre illustre la nécessité pour la CFDT AuRA de traiter ces difficultés. En effet, entre 2016 et 2022, notre région comptabilise une hausse de 35% des inaptitudes. La hausse est significative et ne peut pas rester sans une réflexion et un plan d'actions pour la corriger. Les administrations ne sont pas épargnées par les problématiques de santé au travail là où l'intensité du travail s'est accélérée (éducation, santé, services aux publics...), là où le rapport aux publics a pu se dégrader, là où les effectifs ont baissé (économies et manque d'attractivité).

1.1.3.3 Nous constatons aussi que les femmes sont plus impactées que les hommes. Les secteurs les plus concernés en région sont le commerce de détail, l'action sociale et médico-sociale et la propreté.

1.1.3.4 La prévention de la désinsertion professionnelle est un enjeu de santé pour les travailleurs, mais aussi d'efficacité des entreprises et administrations. La santé et la performance sont deux sujets sur lesquels nous pouvons trouver des points d'accords avec les employeurs.

1.1.3.5 Les débats sur la retraite et l'allongement de la durée de vie au travail rappellent que l'enjeu majeur est l'amélioration de la qualité de l'emploi et

du travail tout au long de la vie professionnelle, notamment en activant le levier de l'organisation du travail construit pas les salariés et les entreprises ou administrations.

1.1.3.6 Pour maintenir en emploi les travailleurs et plus spécifiquement les seniors, il nous faut agir en mobilisant les dispositifs interpro à destination des militants et des mandatés sur la soutenabilité du travail, l'organisation du travail, la sécurisation des parcours professionnels, le management, le dialogue professionnel. La CFDT s'attachera ainsi à l'accès au droit à la retraite progressive (notamment le droit à la formation tout au long de la vie et à la possibilité de transmettre ses compétences).

1.1.4 Démocratiser le travail en plaçant la qualité du travail et le développement des travailleurs au centre

1.1.4.1 L'absence d'écoute, le manque de reconnaissance et de considération, la non-participation des travailleurs aux prises de décisions, renforcent les frustrations, le ressentiment, le désengagement des travailleurs et favorisent l'abstention électorale ou le vote refuge dans les extrêmes.

1.1.4.2 La CFDT doit rester en proximité avec les travailleurs et crédible pour faire face à de nouvelles formes d'action collective, sans intermédiaire, nourrie d'une colère sociale sans filtre et s'appuyant principalement sur la force des réseaux sociaux. Ce phénomène dit des « collectifs autonomes », rappelle les modalités d'action du mouvement des « gilets jaunes », organisé en dehors de toute représentation sociale et politique

traditionnelle. Ces collectifs, encore peu nombreux dans les entreprises et les administrations bousculent les organisations syndicales, les forçant à évoluer et s'adapter. La CFDT AURA s'attachera à démontrer sa pertinence et sa légitimité pour défendre les travailleurs et parer ces attaques contre le syndicalisme.

1.1.4.3 Ce type de regroupement constitué essentiellement grâce au numérique est d'abord et de fait, un collectif d'échange d'informations avant d'être un collectif revendicatif et quand il le devient, défend des intérêts particuliers et corporatistes. Il est nécessaire d'outiller les militants face à ces collectifs, pour les aider à rappeler aux employeurs et aux « responsables » de ces collectifs, lorsqu'ils existent, les règles du paritarisme, de la représentativité et la responsabilité juridique de chacun.

1.1.4.4 Ces évolutions dessinent une crise d'efficacité des encadrements managériaux et syndicaux qui peinent, l'un et l'autre, à apporter des réponses concrètes et immédiatement efficaces aux problèmes rencontrés par les travailleurs.

1.1.4.5 C'est un syndicalisme de proximité, d'écoute, et de résultats qu'attendent les travailleurs face à l'isolement : de l'accompagnement face au chacun pour soi, des résultats face aux incantations, du revendicatif face aux désenchantements.

1.1.5 L'intelligence artificielle et les conséquences sur l'emploi

1.1.5.1 Un rapport³ publié par le FMI suggère que près de 40 % des emplois dans le monde seront affectés par des technologies d'intelligence artificielle (IA). L'organisme estime qu'environ 60 % des emplois concernés se trouvent dans les pays à revenu élevé, et qu'environ la moitié d'entre eux pourraient en tirer parti pour accroître la productivité. C'est donc un emploi sur deux qui risque d'être transformé dans les mois et années à venir. Pourquoi ne pas réduire le temps de travail grâce au gain de productivité ? De plus, l'IA doit être un outil permettant de diminuer la pénibilité.

1.1.5.2 La confédération mène des réflexions sur la place de l'IA et ses impacts sur le travail. La CFDT AuRA participera à son niveau à ces réflexions compte tenu des enjeux économiques, technologiques, éthiques, voire de domination sur les travailleurs.-Il s'agira de s'interroger sur les opportunités et la place de l'humain dans les algorithmes.

1.1.5.3 Ces mutations nous questionnent sur l'employabilité des travailleurs, l'évolution des compétences et des parcours professionnels pour tendre vers des emplois plus qualifiés, ainsi que les dispositifs de reconversion et de formation à déployer pour sécuriser ces transitions.

1.1.5.4 La CFDT AuRA s'engage à accompagner les syndicats pour faire de la transformation des métiers et des compétences par l'IA un sujet de dialogue social dans les instances représentatives.

1.2 PESER SUR LES POLITIQUES EN MATIERE D'EMPLOI, DE FORMATION ET D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE A L'ECHELLE DES ORGANISATIONS ET DES TERRITOIRES.

1.2.1 Sécuriser les transitions professionnelles, dans un monde en mutation

1.2.1.1 Les transformations et mutations en cours (économiques, techniques, scientifiques, numériques, environnementales et climatiques, etc.) s'accroissent et bouleversent les organisations du travail et les organisations territoriales. Une réflexion pourra être engagée sur l'aménagement des fins de carrières permettant un partage du travail avec les entrants en emploi.

1.2.1.2 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.

1.2.1.3 Les emplois se transforment et appellent à l'adaptation des travailleurs : nouvelles formes d'emplois (auto-entrepreneurs ; plateformes ; multi-salariat ; ubérisation...), avec de nouveaux temps/rythmes de travail (télétravail, coworking, les semaines de 4 jours, temps partiel subi et/ou choisi ...), avec de nouvelles compétences et usages (numérique, bureautique, intelligence

³ <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI->

[Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379](https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-542379)

artificielle, robotique...). La CFDT AuRA restera vigilante à ce que le travail perçu soit bien en adéquation avec le travail réel.

1.2.1.4 La CFDT a négocié plusieurs accords de télétravail. Il convient maintenant d'en tirer les enseignements en termes de Qualité de Vie et des Conditions de Travail comme de lutte contre les risques psychosociaux. Nous devons imaginer des cadres de travail à la fois souples pour chacun et sécurisants pour tous.

1.2.1.5 Depuis la dernière mandature, on observe 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.

1.2.1.6 De même, des formats différents de formation se multiplient avec de plus en plus de supports numériques et de FORMations A Distance (FOAD), ou d'autres formes plus expérientielles du développement des compétences telles que l'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST). La CFDT AuRA pèsera dans les instances régionales pour que soient établis et partagés des évaluations, bilans, analyses des conditions de formation et leur adéquation aux attentes des actifs pour en tirer des enseignements et peser sur l'évolution des pratiques.

1.2.1.7 Cette mandature verra probablement la mise en œuvre d'une énième réforme de la formation professionnelle, souhaitée par le

gouvernement et avec l'impulsion des employeurs. La CFDT AuRA sera en lien étroit avec la Confédération, attentive aux évolutions pour porter les politiques emploi formation professionnelle avec le souci de préserver les emplois, de faciliter l'accès, le maintien et l'évolution en emploi.

1.2.1.8 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.

1.2.1.9 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.

1.2.2 Porter l'accès aux dispositifs au plus près des travailleurs et travailleuses, des militant·es et des mandaté·es

1.2.2.1 Les notions de sécurisation des parcours professionnels, de transition professionnelle ou d'évolution professionnelle tout au long de la vie sont actées. Elles 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. La CFDT AuRA veillera à la bonne application de ces acquis au sein des entreprises et administrations où des interprétations limitantes en sont faites.

1.2.2.2 Chaque actif est confronté à différentes expériences d'emplois, de chômage, de développement des compétences, de validation de compétences. Autant d'expériences qui nécessitent qu'il fasse des choix, impactant son avenir et son quotidien. La CFDT AuRA œuvrera pour faciliter l'accès et l'usage des droits et travaillera en lien avec les organismes et institutions, pour promouvoir les dispositifs adéquats. L'URI transmettra un répertoire de ces organismes et institutions aux syndicats et mettra en place des espaces d'information (réunions, webinaires) pour l'appropriation de ce dossier aux syndicats qui le souhaiteront.

1.2.2.3 En ce qui concerne les publics éloignés de l'emploi depuis longtemps, la CFDT AuRA s'attachera à soutenir l'action de ses mandatés dans les Territoires Zéro Chômeurs (TZC) de la région en vue de promouvoir les pratiques innovantes de retour à l'emploi et de gestion managériale qui y sont expérimentées. Les syndicats concernés veilleront au développement de l'audience, de la syndicalisation et du suivi des sections syndicales d'entreprise et des adhérents dans les Entreprises à But d'Emploi (EBE) au sein des dispositifs Territoires Zéro Chômeurs.

1.2.2.4 Pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, la CFDT AuRA, en lien avec son réseau de mandatés, construira une démarche

partenariale avec les acteurs institutionnels de l'insertion des jeunes (Région, CFA, Missions Locales, CIDJ, BIJ, Epide, ...), les acteurs économiques (entreprises, ...), le secteur public, les organisations patronales, pour initier ou relayer des initiatives visant à faciliter la rencontre entre des jeunes en recherche d'emploi et des entreprises comme les « forums emplois ». Des retours seront faits aux syndicats sur ces actions.

1.2.3 Concourir à la dynamique des projets EFOP territoriaux

1.2.3.1 Les droits individuels ne s'opposent pas aux droits et dispositifs collectifs au sein des entreprises, des administrations et des territoires. Ils les complètent et les précisent. Il nous faut poursuivre l'appui et la professionnalisation du dialogue social sur les questions Emploi Formation Orientation Professionnelle (EFOP) de façon à repérer les bonnes pratiques pour les expérimenter et les essaimer.

1.2.3.2 La promotion de la Gestion des Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP) est à renforcer au sein des organisations, entreprises, administrations et territoires. Il importe simultanément de connaître, anticiper les besoins en compétences par métiers-secteurs et territoires et les ressources en compétences (en emploi, en demande d'emploi et en formation initiale) ... A cette fin, la CFDT AuRA continuera à s'investir dans les initiatives et les projets de territoires.

1.2.3.3 La GEPP et lever les freins à l'emploi nécessitent une approche « globale » du territoire qui recouvre des réponses à bien d'autres questions telles que la mobilité, le logement, la

famille, la santé, l'éducation, les zones de vie chère... Cette approche globale doit caractériser la contribution de la CFDT car elle concerne tous les secteurs d'activité.

1.2.3.4 La CFDT AuRA portera, en proximité, la revendication confédérale que soient élaborés des plans « territoires résilients », qui identifient les atouts, les fragilités, les ressources mobilisables et les besoins en termes d'investissements et de compétences dans les territoires.

1.2.4 Continuer à agir et à peser au sein des instances EFOP et du paritarisme régional

1.2.4.1 Présente au sein des Instances paritaires ou multipartites régionales en charges de l'EFOP, (France Travail ; CREFOP ; Transition PRO ; CIBC ; etc.), La CFDT AuRA restera attentive aux publics les plus fragilisés tels que les bénéficiaires du RSA, les jeunes mais aussi les seniors et l'ensemble des demandeurs d'emplois notamment ceux en situation de handicap.

1.2.4.2 La CFDT AuRA renforcera le réseau régional des mandats EFOP, afin de mieux le structurer, l'animer, le faire monter en compétence. Elle s'attachera à occuper toutes les places qui lui sont attribuées dans les instances des différents champs professionnels privés comme publics, régionales comme départementales, afin d'y peser sur les décisions en faisant valoir son expertise et sa vision transversale des sujets. Ainsi nous constituons une force croisée mandats / territoires qui nous permettra d'identifier des projets structurants, de nous y inscrire et de porter, évaluer et valoriser nos actions.

1.2.5 Peser au côté des syndicats de l'enseignement, pour une éducation émancipatrice.

1.2.5.1 Dans les secteurs professionnels de l'enseignement, privé comme public, les transformations et les mutations en cours impactent l'emploi. Les parcours professionnels ne prennent pas suffisamment en compte la formation continue des personnels. Pour peser sur ces politiques de GEPP, l'URI s'appuiera également sur l'expertise complémentaire des enseignants et des formateurs dans les instances EFOP.

1.2.5.2 La voie professionnelle vise de plus en plus à une employabilité immédiate. Dans les lieux institutionnels EFOP, l'URI soutiendra la nécessité de maintenir et de renforcer les savoir-faire généraux, garant de l'employabilité et des potentielles reconversions futures. Elle participera également à la sensibilisation des citoyens et des étudiants des filières générales et professionnelles, aux enjeux des savoir-faire généraux et de la formation tout au long de la vie.

1.2.5.3 La CFDT AuRA promeut une école de l'égalité des chances, de la mixité sociale, de l'ouverture aux autres, du brassage des cultures, et de la fraternité. Parce que les inégalités croissantes en région minent notre démocratie alors que nous avons plus que jamais besoin de construire du commun ; les politiques éducatives doivent permettre de faire reculer les déterminismes sociaux et le séparatisme scolaire.

2. UNE CFDT QUI AGIT EN PROXIMITE POUR LUTTER CONTRE LES INEGALITES SOCIALES ET TERRITORIALES ET AFFRONTER LES DEFIS ENVIRONNEMENTAUX ET DEMOCRATIQUES

2.0.1 La région AuRA est historiquement caractérisée par une dynamique économique forte soutenue par les secteurs industriels, du numérique et des services, de l'énergie, de la logistique, de la santé, du tourisme, et des activités agricoles et agroalimentaires.

2.0.2 La région AuRA est également caractérisée par des inégalités entre et au sein de ses territoires notamment en matière d'exclusion, les territoires du sud et de l'ouest de la région étant marqués par un taux de pauvreté supérieur à la moyenne nationale, et les zones urbaines périphériques confrontées à une forme de relégation sociale. Les travailleurs qui exercent en France en zone frontalière sont confrontés à un phénomène de vie chère.

2.0.3 Les dernières élections présidentielles en 2022 ont vu fortement progresser l'abstention dans les métropoles et l'extrême droite percer notamment dans les zones plus rurales.

2.0.4 Au regard de sa situation géographique au plan des mobilités comme de ses spécificités productives (transports, industrie, énergie, tourisme de montagne, forêt, agriculture et alimentation...) la région AuRA est très exposée aux impacts liés au dérèglement climatique mais dispose

de nombreux leviers notamment au regard de la nécessité de baisser les émissions de gaz à effet de serre.

2.0.5 Les politiques du Conseil Régional en matière de dialogue social territorial comme son implication au sein des instances quadripartites dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle sont caractérisées par un déficit de relation voire de considération vis-à-vis des corps intermédiaires et en particulier des organisations syndicales de travailleurs. C'est une des raisons pour laquelle il faut revendiquer pour la CFDT des postes de présidence, de titulaires ou d'acteurs partout où c'est possible dans le cadre du paritarisme.

2.0.6 L'Etat en région s'est sur certains sujets, enrichi des apports des organisations syndicales de salariés (notamment durant la période COVID en région et en territoire, installation des plateformes transition collective TRANSCO) ou, leur a fait une place dans les espaces de concertation sur les politiques publiques (COP sectorielle, dispositifs de relance). A d'autres moments il a apporté un soutien objectif aux organisations et réseaux représentant le pouvoir établi, contre les syndicats, par exemple lors des récentes élections à la présidence du CESER.

2.0.7 Les relations intersyndicales, régulières au niveau régional, permettent de réguler les questions de gouvernance paritaires régionales mais produisent peu de projets revendicatifs communs. L'intersyndicale régionale ne peut traiter des questions territoriales dès-lors qu'aucune organisation syndicale régionale à part la CFDT n'a la capacité à s'engager au nom de ses échelons infra régionaux. A l'échelle

des territoires, malgré l'implication de la CFDT, les relations intersyndicales se révèlent très inégales d'un territoire à l'autre, marquées globalement par une faiblesse opérationnelle des organisations « réformistes » et par des positionnements revendicatifs des organisations syndicales plus « radicales » en décalage avec les engagements pris par leurs propres confédérations.

2.0.8 Les liens avec les organisations patronales se sont distendus au niveau interprofessionnel régional comme territorial dans un contexte où il n'existe pas d'espace normatif de négociation paritaire et alors que les autorités publiques semblent parfois leur offrir des espaces réservés de concertation. La mise en place des Observatoires Départementaux du Dialogue Social a toutefois pu contribuer, dans plusieurs territoires, à renforcer le dialogue OS/OP.

2.0.9 La lutte contre les inégalités sociales et territoriales, et pour faire face aux défis démocratiques et environnementaux, nécessite une implication de toutes les organisations CFDT et de tous ses mandats que ce soit au plan de l'action revendicative comme dans la mise en œuvre de projets concrets aux côtés d'autres organisations de la société civile organisée.

2.0.10 L'URI transmettra au syndicat qui en fait la demande la liste des mandats adhérents du syndicat de son périmètre. Elle organisera des rencontres à thème pour construire et porter des revendications adaptées au contexte local.

2.1 Agir pour résorber les inégalités sociales et territoriales

2.1.1 Augmenter le pouvoir de vivre dignement et faire progresser la justice sociale et territoriale

2.1.1.1 Le Pacte du Pouvoir de Vivre réunit une soixantaine d'organisations (Organisations non gouvernementales, mutuelles, associations...) autour de 90 propositions portant sur les questions de justice sociale, de transition écologique et de renouveau démocratique. Il contribue à consolider le projet CFDT de société démocratique plus juste et plus écologique.

2.1.1.2 Avec l'appui des groupes locaux du Pacte du Pouvoir de Vivre, quand ils existent, la CFDT AuRA renforcera sa capacité d'agir de manière transverse à partir des réalités territoriales sur l'ensemble des dimensions de lutte contre les inégalités sociales, de transition écologique juste et de démocratie.

2.1.1.3 La CFDT AuRA impulsera la constitution de groupes locaux sur les territoires qui en sont dépourvus à ce jour, et favorisera l'implication de ses mandats engagés, ceux-ci informés et formés sur les thématiques qui rejoignent celles prises en charge dans le cadre du Pacte du Pouvoir de Vivre. Des retours sur ces actions seront faits aux syndicats.

2.1.2 Vers des services au public plus accessibles et des dispositifs plus ciblés

2.1.2.1 L'accessibilité aux différents services au public dans les territoires est souvent la condition de l'effectivité des politiques publiques, et les

difficultés d'accès qu'elles soient géographiques, sociales ou techniques (par exemple en lien avec le numérique) impactent en particulier les citoyens les plus fragiles ou en situation d'exclusion sociale.

2.1.2.2 A ce jour la place faite aux organisations syndicales dans la gouvernance des principaux organismes, agences, ou dispositifs de pilotage et d'évaluation des politiques publiques est limitée. Ce constat justifie de renforcer notre propre capacité à repérer les situations les plus critiques sur le plan régional et territorial en matière d'accès aux droits au travers d'une coordination plus régulière entre l'Interpro et les syndicats des champs professionnels directement concernés par la fabrique, le déploiement, ou la mise en œuvre des politiques publiques de lutte contre les inégalités sociales et territoriales.

2.1.2.3 Pour une utilisation réellement solidaire des fonds publics, une attention spécifique sera portée au ciblage des aides et des dispositifs ainsi qu'à une articulation efficiente et lisible des différents dispositifs au service des usagers en particulier les plus fragiles.

2.1.3 L'exigence d'un logement décent

2.1.3.1 Le logement est un droit fondamental qui touche à la dignité humaine : cette exigence sociale et humaine s'est traduite au sein du pacte du pouvoir de vivre, autour d'une thématique « Garantir l'accès à un logement digne » déclinée en 4 propositions majeures : encadrement des loyers en zone tendue, rénovation énergétique, investissement dans le logement social, révision des coupes opérées dans les APL. La CFDT AuRA

continuera de soutenir les initiatives des collectivités territoriales permettant une plus forte mixité sociale et générationnelle et s'impliquera avec les acteurs du logement, les usagers et leurs représentants.

2.1.3.2 A travers son réseau de mandatés, au sein du comité régional de l'habitat et l'hébergement, de la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS), du Comité Régional d'Action Logement (CRAL) et au sein des organismes du logement social, la CFDT AuRA agira en premier lieu pour appuyer ces revendications et suivre leur mise en œuvre localement.

2.1.3.3 Parce que l'accès au logement est une constituante de la sécurisation des parcours professionnels, la prise en charge syndicale de cette thématique doit être développée. Pour amorcer ce sujet, la CFDT AuRA renforcera son analyse des besoins en logement en région Auvergne-Rhône-Alpes, en mobilisant les militants dans les entreprises et les territoires et en favorisant la production de connaissances et de données à même de mettre en perspective cette « expertise » de terrain. Le croisement de ces données avec celles des différents militants et mandatés impliqués sur la thématique logement, (tenant compte des charges eau, gaz, électricité dont le coût a fortement augmenté) mais aussi sur des domaines connexes de l'action syndicale (santé, vieillesse, petite enfance, ...) permettra une approche syndicale plus transversale.

2.1.3.4 La CFDT AuRA, par le biais de son réseau de mandatés et de militants dans les organismes paritaires du logement, ainsi que par les élus CFDT dans les CSE veillera à renforcer son

travail d'information sur les aides au logement disponibles, ainsi que sur la garantie Visale, en direction des personnes en insertion, des jeunes travailleurs (notamment ceux en alternance). Elle revendique la création d'un guichet unique sur le logement (adaptation, aménagement...)

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

2.1.4.1 La France a fait le choix d'un haut niveau de protection sociale, qui a montré sa force et sa réactivité notamment pendant la crise sanitaire de ces dernières années. Universels, assis sur un système contributif et solidaire, les dispositifs de protection sociale doivent être accessibles à toutes et tous, dans et en dehors de l'emploi.

2.1.4.2 Pour autant les situations de nombreux travailleurs ou retraités sont mal prises en compte, générant fragilité et précarité, or il est primordial d'adapter aux situations des personnes bénéficiaires les dispositifs de la protection sociale dans un objectif d'accès au droit.

2.1.4.3 Nous avons aussi mesuré que la connaissance et la confiance dans la gestion paritaire de la protection sociale sont mises à mal. Pour rétablir cela, il est important, en conservant un ancrage fort avec les dispositifs confédéraux, d'accompagner nos mandatés et de consolider le travail en réseau.

2.1.4.4 Enfin parce qu'il est important de réfléchir collectivement, d'armer nos militants sur ces sujet complexes que sont les grandes questions qui

concernent la protection sociale (le système de retraite notamment...) comme de faire connaître en interne ces dispositifs nous organiserons des débats sous différentes modalités.

2.1.5 Renforcer la prévention, la promotion de la santé et l'accès aux soins

2.1.5.0 L'égalité d'accès aux soins reste une priorité et elle est aujourd'hui fortement compromise par les disparités territoriales, les dépassements d'honoraires et une prévention insuffisante.

2.1.5.1 L'accès au soin est à la fois un élément de justice sociale et de prévention. Le non-recours a un effet délétère pour la santé des personnes et coûteux pour notre système de soin et la société tout entière.

2.1.5.2 La CFDT AuRA maintiendra son investissement dans l'élaboration du Plan Régional de Santé ayant identifié que la prévention et la promotion de la santé restent deux axes à développer. Pour cela le travail de co-construction revendicative impliquant les mandatés, les syndicats et l'expertise des militants issus des champs professionnels ou couvrant les usagers sera approfondi et anticipé.

2.1.5.3 Les Agences Régionales de Santé (ARS) disposent de moins en moins de moyens, au moment où leur pouvoir de contrôle des établissements devrait être renforcé. La gouvernance de l'ARS doit être rééquilibrée via la mise en place d'une démocratie sanitaire réelle ce qui nécessite un meilleur fonctionnement de la Conférence Régionale de Santé et de l'Autonomie (CRSA). La CFDT AuRA

revendiquera l'affectation de moyens pour permettre aux organisations syndicales et aux usagers de jouer pleinement leur rôle à partir des réalités régionales jusqu'aux bassins de vie. Ainsi la CFDT AuRA prend l'engagement de solliciter en articulation avec les mandatés à l'ARS, un rendez-vous annuel avec la Direction Générale de l'ARS ARA pour aborder au mieux les problèmes santé liés au territoire.

2.1.6 Agir pour renforcer la prise en charge de la dépendance

2.1.6.1 Le vieillissement de la société est un défi majeur, et pour y faire face des choix stratégiques doivent être faits pour répondre aux besoins grandissants de protection sociale et de choix de société qu'il implique.

2.1.6.2 En cohérence avec les revendications CFDT en faveur d'une loi « grand âge » à la hauteur des besoins, et d'un financement pérenne pour la 5^{ème} branche de la Sécurité sociale, la CFDT AuRA rappellera l'enjeu du vieillissement de la société, cruellement mis en lumière pendant la crise du COVID concernant les retraités mais aussi les personnels de la santé et de l'aide à domicile. Cette loi est également nécessaire pour diminuer le reste à charge tant en établissement qu'à domicile, prendre en compte l'adaptation de l'habitat des personnes en perte d'autonomie et revaloriser les métiers de l'accompagnement. La loi "Bien vieillir" adoptée à l'Assemblée Nationale après avoir été plusieurs fois reportée, traite du financement des Ehpad et du maintien à domicile. Dans le contexte de restriction budgétaire actuel, qui risque de durer, la CFDT

AURA rappelle que la réforme du dispositif au soutien à l'autonomie reste prioritaire et doit être financée.

2.1.6.3 Agir pour une fin de vie dans le respect et la dignité ! Le sujet de la fin de vie est un sujet complexe relevant à la fois de l'intime et du collectif. L'accès à l'accompagnement de fin de vie est inégal sur le territoire or les souffrances physiques et/ou psychiques subies ne sont pas acceptables pour une fin de vie digne. L'amélioration et l'organisation de la fin de vie impose notamment le développement de l'accompagnement à domicile, et de l'accès aux soins palliatifs.

2.1.6.4 Les Lois de financement de la Sécurité sociale, ou certaines lois dans le secteur de la santé, du médico-social et du social ont un fort impact sur la prise en charge des usagers en AuRA. Certaines restructurations touchant plusieurs champs professionnels (ex : fusion des SSIAD et SAAD en SAD mixte, fermeture de lits et de structures d'accompagnement, protection de l'enfance...) Dans les territoires dans lesquels une dynamique est engagée, la CFDT AuRA accompagnera les syndicats des champs professionnels concernés, pour élaborer des cahiers revendicatifs territoriaux communs, et les faire porter par les mandatés URI dans les instances concernées (ex : Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'autonomie, CRSA, CPAM, CAF, SPSTI, etc...).

2.2 Affronter les défis démocratiques et environnementaux

2.2.0.1 La CFDT est attachée aux principes du développement durable, qui articulent l'économique,

l'écologique et le social par la démocratie. Elle s'engage pour la transition écologique juste, au niveau européen dans ses actions au sein de la Confédération Européenne des Syndicats, au niveau national et infra dans le Pacte du Pouvoir de Vivre, à l'échelle des territoires ou dans les filières, et bien-sûr dans les entreprises et les administrations.

2.2.0.2 Dans ce contexte incertain, la transition ne sera juste que si le poids des mutations qu'elle engendre est réparti équitablement. Il ne doit pas être punitif, particulièrement pour les populations les moins favorisées. C'est la condition pour que tous y adhèrent.

2.2.0.4 L'impact de l'activité humaine sur l'environnement sera d'autant plus important dans les milieux sensibles tels que les zones de montagne. Le réchauffement climatique a déjà un impact fort sur les stations de moyennes altitudes des Alpes, du Massif-Central et des monts du Jura. Afin de limiter l'impact sur l'économie des territoires de Haute et Moyenne montagne et pour permettre aux habitants de continuer à les habiter et à y développer une économie durable, la CFDT AuRA visera à développer des projets autour de l'évolution des métiers et, de la formation tout au long de la vie. La CFDT AuRA préconisera une économie « 4 saisons » où la rénovation thermique et énergétique sera un enjeu majeur. L'avenir de ces bassins de vie nécessitera de créer de nouveaux partenariats avec des syndicats européens ou des associations locales, nationales ou européennes. La CFDT AURA sera vigilante aux questions de pollution environnementale ainsi que sur la gestion de l'eau au regard des conséquences du dérèglement

climatique et du nécessaire partage des usages entre l'agriculture, l'industrie, les particuliers, les transports, le tourisme, les loisirs, la nature...

2.2.0.5 Dans le monde du travail, l'accompagnement des secteurs économiques exposés aux changements demande des moyens. La réorientation des ressources financières vers des investissements plus durables et des accompagnements sont nécessaires. Enfin la réhabilitation de la politique fiscale, dans sa dimension de mutualisation et de redistribution est également à partager.

2.2.0.6 La transition écologique concerne tous les domaines de la vie. Elle ne sera juste que si elle s'accompagne également d'un sursaut démocratique. Que toutes les voix puissent être entendues, notamment celles des plus défavorisés, chacun doit pouvoir peser dans la construction du monde de demain : la mobilisation de tous les acteurs est une des conditions nécessaires de la réalisation de ce compromis démocratique. Dans la proximité, la CFDT AuRA participera à cet effort de mobilisation citoyenne et mettra en pratique le tri des déchets dans l'ensemble de ses locaux.

2.2.1 Les mobilités au cœur de la transition écologique juste

2.2.1.1 La mobilité durable est un élément clé qui doit être pris en compte, entre autres, dans le Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité du Territoire. (SRADDET).

2.2.1.2 Inclure la mobilité durable dans les SRADDET favorise la recherche de mise en place de solutions de

transport plus respectueuses de l'environnement, en mettant l'accent sur les déplacements multimodaux et le renforcement d'une meilleure accessibilité des territoires tout en réduisant les impacts négatifs liés aux transports. Ces stratégies contribuent à un développement plus harmonieux et durable des territoires en tenant compte des enjeux environnementaux, économiques et sociaux. La CFDT AuRA sera particulièrement vigilante sur une offre de qualité (confort, fréquence, accès) sur les zones péri-urbaines et rurales, accessible et à coût raisonnable.

2.2.1.3 La CFDT AuRA veillera aux objectifs et aux stratégies qui visent à promouvoir la mobilité durable pour : réduire les émissions de gaz à effet de serre, améliorer la qualité de l'air, réduire les embouteillages, encourager l'utilisation des transports en commun, du covoiturage, des modes de déplacement doux comme le vélo et la marche, ainsi que pour promouvoir les véhicules moins polluants et le développement des infrastructures nécessaires.

2.2.1.4 La CFDT AuRA participera aux discussions des projets d'envergures tels que l'implantation de deux EPR2 nouvelle génération à la centrale du Bugey ainsi que celui du barrage hydroélectrique Rhône-Isère entre l'Ain et l'Isère, et suivra les dernières étapes de mise en place du Lyon-Turin.

2.2.1.5 La CFDT AuRA ayant à cœur l'environnement, réalisera un bilan carbone de son activité pour la prochaine mandature, c'est-à-dire des réunions, des formations, locaux utilisés par l'URI pour son activité.

2.2.2 Participation au COP régionales et sectorielles

2.2.2.1 Afin d'anticiper ces transformations, identifier les faiblesses et les investissements indispensables pour y parvenir, la CFDT AuRA doit prendre toute sa place dans le processus de planification stratégique de la transition écologique, permettant de programmer les évolutions, les moyens et les mesures d'accompagnement, dans le cadre d'un dialogue multi-parties prenantes.

2.2.2.2 Au niveau territorial, la réalisation d'un travail croisant les enjeux des filières et des territoires, en visant l'émergence de véritables écosystèmes industriels territoriaux, notamment en s'appuyant sur les travaux du CESER, des observatoires des métiers et qualifications des branches professionnelles est nécessaire. A cette fin, la CFDT AuRA poursuivra son investissement à la Conférence des Parties AuRA et saisira toutes les opportunités de participer aux travaux des Conférences des Parties sectorielles en AuRA.

2.2.3 Accroître les démarches RSE/RSO dans les entreprises et administrations

2.2.3.1 La Responsabilité sociétale des entreprises et des organisations (RSE/RSO) constitue un levier d'action pour un modèle de développement plus durable, inscrit dans les limites planétaires et environnementales.

2.2.3.2 Les transformations nécessaires à ce modèle de développement impacteront certaines activités économiques, pouvant, à court et moyen terme, comporter des risques de destruction d'emplois dans les filières et les territoires, et a contrario, créer des emplois dans les domaines qui précisément participent de ces

transformations écologiques (rénovation thermique et énergétique, mobilité et économie bas-carbone, économie circulaire...). Ces transformations sont aussi l'opportunité d'enrichir les compétences et d'améliorer l'organisation du travail, la santé et la qualité de vie ou le sens du travail.

2.2.3.3 Prévoir et accompagner ces transformations nécessitent d'impliquer et de rendre acteur les citoyens et les travailleurs comme autant d'experts d'usages, capables d'identifier les leviers d'actions et les adapter à leurs réalités.

2.2.3.4 Les entreprises et les administrations, dans le cadre d'un véritable dialogue stratégique de filière, de territoire ou de branche, doivent davantage s'appuyer sur les organisations syndicales en actionnant les leviers identifiés au sein de l'Accord National Interprofessionnel du 11 avril 2023 - signé par la CFDT- relatif à la transition écologique et le dialogue social. Agir pour ne pas subir !

2.2.3.5 La CFDT AuRA s'engagera à promouvoir toutes les initiatives ainsi qu'à mettre à disposition des mandatés et des structures CFDT présentes en AuRA des outils mutualisés et argumentaires relatifs à la transition juste regroupés sous le chapeau « Au travail pour le climat ».

2.2.3.6 Si la mise en œuvre d'une politique d'achats et d'investissements responsables, notamment en circuits courts régionaux, est un des leviers fort de la RSE/RSO, dans laquelle les équipes syndicales doivent s'engager, nous devons aussi encourager les pratiques de consommation responsable et d'usage raisonné du numérique au sein même de notre organisation, tant par des actions de sensibilisation et d'information auprès

des adhérents que par la mise en œuvre d'actions concrètes.

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

2.2.4.1 L'hostilité au projet européen a toujours été présente dans certaines formations politiques mais le discours antieuropéen s'est radicalisé et s'est renforcé depuis la crise de 2008. Cette crise a marqué l'esprit des européens et a favorisé le repli national ainsi qu'un sentiment de défiance vis à vis de l'UE.

2.2.4.2 La CFDT AuRA visera par ses actions et collaborations à lutter contre l'euroscepticisme. C'est dans ce cadre qu'il faudra poursuivre et accentuer notre action au sein du CSIR autour de questions telles que les mobilités en Europe, la sous-traitance, le socle des droits sociaux et tout ce qui peut concourir à une Europe plus sociale et plus humaine.

2.2.4.3 Les eurosceptiques ont pour la plupart abandonné la revendication d'une sortie de l'UE. Désormais ils visent à déconstruire ses acquis de l'intérieur. Pour défendre le projet européen auquel est attaché notre organisation, la CFDT AuRA organisera des débats et rencontres pour faire connaître les enjeux, réussites et sujets d'importance concernant l'UE. Nous nous attacherons également à favoriser les actions et coopérations entre les syndicats européens sur des chantiers précis. La CFDT AuRA facilitera les coopérations ou partenariats entre les équipes syndicales de la Région avec les différentes organisations syndicales européennes pour travailler sur des problématiques communes et leurs impacts en termes d'emplois.

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

2.2.5.1 Les inégalités territoriales et sociales qui s'illustrent par des difficultés d'accès aux transports collectifs, aux soins, aux services publics nourrissent l'isolement des travailleurs et favorisent l'adhésion aux discours de l'extrême droite qui constituent un risque réel pour notre démocratie.

2.2.5.2 La CFDT AuRA en luttant contre ces inégalités territoriales et sociales, contribue de fait à agir sur le sentiment de relégation de « citoyens de seconde zone ».

2.2.5.3 Une étude⁴ récente montre également que l'absence d'autonomie au travail renforce nettement l'abstention aux élections et que pour les travailleurs qui votent, la possibilité de s'exprimer sur leur travail dans le cadre de réunions les éloigne du vote en faveur de l'extrême droite.

2.2.5.4 Parce que le vote « refuge » pour l'extrême droite traduit un manque de reconnaissance et d'écoute voire un manque de considération, la CFDT AuRA s'engagera avec les syndicats à faire vivre des échanges au travail, sur le travail et d'autres sujets au plus près de la réalité des travailleurs sur leurs territoires.

2.2.5.5 Enfin la CFDT AuRA, en cohérence avec la stratégie confédérale lors des différentes

échéances démocratiques, s'impliquera dans l'organisation de temps de débat et la diffusion d'argumentaires adaptés aux publics rencontrés. Ils souligneront les incohérences économiques et sociales des projets des partis d'extrême droite et le risque pour la cohésion sociale que leurs discours disqualifient à l'égard des ressortissants étrangers ou de certaines communautés religieuses fait peser.

⁴ https://ires.fr/wp-content/uploads/2024/02/DdT_T_Coutrot_2024_2.pdf

3. UNE CFDT AURA FORTE, EFFICACE, ATTRACTIVE, ENGAGÉE POUR FAIRE VIVRE AU QUOTIDIEN ET EN PROXIMITÉ LE SYNDICALISME D'ADHÉRENTS

3.0.1 La CFDT tient une place particulière dans le paysage syndical, résultat d'une cohérence et d'une capacité à être acteur essentiel et autonome de la démocratie sociale, répondre aux préoccupations des travailleurs, qui s'appuie sur des valeurs de solidarité et d'émancipation. Le développement syndical est une nécessité devant rester ancré dans les réalités professionnelles et sociales. C'est cette dynamique de syndicalisation que nous voulons développer et généraliser.

3.0.2 Le développement est un sujet permanent dans l'organisation, il est l'essence même du syndicalisme d'adhérents et lié au renouvellement générationnel.

3.0.3 C'est par le développement constant de l'organisation, que nous sommes à même de comprendre les attentes du monde du travail et construire les revendications par la force de notre représentativité.

3.0.4 Nous sommes la 1^{ère} organisation syndicale et par conséquent un acteur incontournable de la transformation sociale. C'est par le nombre que nous garantissons notre autonomie financière, notre démocratie et notre légitimité.

3.1 Développement syndicalisation et

3.1.1 Les actions de contacts directs avec les travailleurs, notamment envers les plus éloignés du syndicalisme, nécessitent la mise en œuvre de projets construits avec les syndicats, en proximité, et à l'échelle des territoires. L'accueil de ces salariés repose souvent sur le bénévolat de militants. L'URI, en veillant à l'implication des syndicats, s'engage à intégrer cette dimension pour maintenir la proximité.

3.1.2 Les actions d'accueils collectifs réguliers ou l'organisation de débat sur des thématiques revendicatives en proximité sont autant d'opportunité de créer un lien avec les sympathisants pour les faire adhérer.

3.1.3 Les expériences conduites précédemment ont fait la preuve de leur efficacité avec de bons résultats en matière de visibilité et de syndicalisation dès lors qu'elles sont construites en collaboration. La pertinence des stratégies, la capacité à mutualiser, à organiser avec les syndicats la proximité dans les territoires, contribue à faire progresser la CFDT AuRA dès lors qu'un projet revendicatif lui donne sa raison d'être.

3.1.4 La CFDT AuRA déploiera et appuiera des plans d'action de développement et de syndicalisation en proximité avec les syndicats en direction de l'ensemble des travailleurs mais aussi des publics cibles. Ces plans d'action devront intégrer les périodes de campagne d'adhésion découverte, #RAE (Réponse A Emporter), salons des CSE, campagnes électorales..., véritables opportunités en matière de renforcement collectif.

3.1.5 La CFDT AuRA organisera des rencontres avec les cadres en lien avec les syndicats et la CFDT Cadres pour

impulser la dynamique de syndicalisation de cette population en constante augmentation en identifiant les bassins d'emplois à fort potentiel de développement. Les syndicats ayant un certain nombre d'adhérents Cadres et ayant des objectifs de développement en direction de cette population seront prioritairement accompagnés.

3.1.6 La CFDT AuRA renforcera le pilotage d'une dynamique développement interpro, par des temps dédiés et réguliers avec les responsables développement des syndicats en leur apportant les moyens de suivi des progressions en local. Dans ce cadre, pour la CFDT AuRA, il s'agira de développer une meilleure connaissance des outils de développement et de suivi et de déployer les coopérations améliorant l'efficacité des projets de développement. L'URI AuRA proposera aux syndicats de s'appuyer sur des conventions de développement.

3.2 Développer la relation avec les adhérent·es pour mieux les fidéliser

3.2.1 Soutenir les syndicats dans le suivi des adhérent·es

3.2.1.1 La CFDT pratique un syndicalisme d'adhérents. Ce choix exigeant pour toute l'organisation est la garantie de la légitimité de son action et de son autonomie. Il permet également de faire vivre la démocratie interne. Les syndicats, conscients du nombre croissant porteront leur attention sur la gestion et le suivi de leurs adhérents.

3.2.1.2 La confédération a ouvert un chantier visant à renforcer le suivi du parcours de l'adhérent, sa relation et ses contacts avec l'organisation, de son adhésion jusqu'à son départ.

3.2.1.3 Trop souvent, quand l'adhérent quitte l'organisation, le motif de son départ n'est pas renseigné dans l'outil de gestion des adhérents. Entre février 2023 et février 2024 en AuRA, 14,47% des départs n'ont pas de motif renseigné dans Gasel.

3.2.1.4 Améliorer le renseignement du motif de départ dans Gasel permettrait d'analyser ces situations et de s'appuyer sur ces données pour construire une stratégie de fidélisation. Les exemples des adhésions récentes et des départs à la retraite sont symptomatiques du besoin de consolider les liens avec l'adhérent tout au long de sa vie passée à la CFDT, et a fortiori dans les périodes charnières de sa vie professionnelle : chaque année 25% des adhérents ayant rejoint la CFDT depuis moins de 2 ans quittent la CFDT parce qu'ils et elles n'ont eu aucun contact durant cette période, et 17% des futurs retraités quittent la CFDT au moment du passage à la retraite, faute d'informations suffisantes sur la possibilité et l'intérêt de poursuivre son adhésion au-delà de sa vie professionnelle. La mise en avant des avantages à rester adhérents une fois à la retraite, notamment la mutuelle, en cette période de tension du pouvoir reste un argument non négligeable. Sur la base de ce constat, la CFDT AuRA impulsera avec les syndicats une réflexion visant à rendre davantage visible les motifs de départ des adhérents et fera connaître aux futurs retraités l'action des UTR afin de maintenir l'adhésion.

3.2.2 Développer les rencontres

3.2.2.1 Dès l'arrivée la partie la plus importante est la relation, celle qui compte le plus, mais qui est susceptible de se distendre au gré des

changements professionnels et personnels qu'ils connaîtront.

3.2.2.2 Consolider nos liens avec nos adhérents passe donc par une meilleure connaissance de leurs réalités et des changements qu'ils sont amenés à connaître et initier ou parfois subir. La CFDT AuRA organisera des rencontres régulières au cours desquelles ils seront invités à partager les situations qu'ils vivent, ce qui pourra permettre une diminution des sorties d'adhérents en anticipant les orientations à prendre, qu'il s'agisse d'un départ en retraite, un changement de secteur professionnel. Chaque adhérent doit être informé qu'il peut rester à la CFDT quelle que soit sa situation personnelle ou professionnelle.

3.2.2.3 Par ailleurs, la CFDT AuRA s'appliquera à renforcer les coopérations avec les syndicats afin de permettre à chaque adhérent d'être acteur de la CFDT sur le territoire, dans son entreprise ou son établissement. Dans ce cadre, chaque année, la CFDT AuRA facilitera l'organisation dans chaque territoire de rencontres avec les adhérents qu'ils relèvent du secteur privé comme du public.

3.2.2.4 Pour faciliter la participation du plus grand nombre, la CFDT AuRA doit faire preuve de flexibilité et proposer des cadres de rencontres variés. Elle s'attachera à diversifier les lieux, les horaires, les jours et toute autre modalité facilitant la participation des adhérents. La CFDT AuRA en lien avec les syndicats identifiera les réalités et aspirations diverses des différents publics, pour lui permettre de faire preuve d'innovation s'agissant des formes de rencontres.

3.2.2.5 Les adhésions en ligne connaissent une croissance constante. Dans le processus de premier contact avec l'adhérent, la CFDT AuRA, structure ayant la charge d'établir le lien entre l'adhérent et le syndicat auquel il serait rattaché, œuvrera pour que chaque nouvel adhérent CFDT ait connaissance des événements et rencontres qui pourraient l'intéresser comme la formation bienvenue qui lui donnerait l'opportunité de rencontrer la CFDT dans les semaines qui suivent son adhésion et d'en connaître les valeurs.

3.2.2.6 Dans la réalisation de ce lien, la CFDT AuRA portera une attention particulière aux publics spécifiques, dans une logique de systématisation du contact avec les adhérents isolés notamment les travailleurs des Très Petites Entreprises, pour leur permettre d'accéder aux services auxquels ils peuvent prétendre, quelles que soient leur situation géographique, professionnelle ou la taille de leur entreprise.

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

3.3.1 Si la CFDT est la première organisation syndicale en région, elle doit pouvoir conserver et conforter celle-ci. S'attacher à traduire cette représentation CFDT, à tous les niveaux du dialogue social, est nécessaire pour renforcer notre efficacité en interne et notre visibilité et notre crédibilité en interne comme en externe.

3.3.2 Ce sont les compilations de tous les résultats électoraux qui déterminent la représentativité en

région. Chaque campagne électorale peut remettre en cause cette représentativité. Les campagnes électorales à venir devront donc être menées avec stratégie : fin 2024 en direction des salariés des TPE, dont la campagne électorale débute fin novembre, dans les fonctions publiques ensuite en 2026, enfin dans le secteur privé, dont les élections CSE s'étaleront tout au long du mandat. C'est par l'engagement de toutes ses composantes dans des logiques de coopération que la CFDT pérennisera sa première place en AuRA.

3.3.3 Cette 1ère place assure à la CFDT la légitimité de s'exprimer et agir partout dans les entreprises, les administrations, les branches, les secteurs, les filières et les territoires. La première place confère également des responsabilités, une visibilité plus importante et une place parfois prépondérante dans les intersyndicales comme dans les relations avec les partenaires sociaux. Ces éléments doivent davantage être intégrés dans la culture de l'organisation.

3.3.4 La mise en place des CSE a eu un impact direct sur le calendrier électoral dans le secteur privé, puisque le renouvellement des CSE est à présent concentré sur une période donnée. Ainsi, les syndicats doivent faire face à un nombre important de sollicitations, parfois dans un délai contraint, pour lesquelles ils ne disposent pas toujours de moyens suffisants pour y répondre.

3.3.5 La négociation des protocoles d'accords préélectoraux (PAP) est une réelle opportunité d'implantation et d'initiation à une culture d'action revendicative dans les entreprises, notamment dans les plus petites (moins

de 50). Il est important de développer des stratégies communes d'appui logistique et opérationnel entre les structures de l'organisation. L'engagement de chacune d'entre-elles permet à la CFDT d'être un acteur incontournable du dialogue social.

3.3.6 La CFDT AuRA sera en appui et facilitera la coopération des syndicats pour le développement d'une « stratégie de conduite des PAP » en mobilisant notamment des ressources dédiées dans les territoires, les outils de ciblage, en favorisant le repérage et la mise en lien avec les adhérents isolés.

3.4 Appui, soutien et accompagnement des syndicats

3.4.1 Le RDV des syndicats a permis de mieux appréhender la situation et les attentes des syndicats afin de réfléchir conjointement aux pistes d'amélioration de notre fonctionnement. Cette démarche est à poursuivre dans le mandat à venir au niveau interprofessionnel territorial.

3.4.2 Les syndicats en région, dont les missions sont notamment de faire vivre la démocratie interne, et d'accompagner les sections et militants dans leurs fonctions revendicatives et de syndicalisation, différent à la fois en termes d'organisation, de structuration, de périmètre géographique (organisation sur un voire plusieurs départements), du nombre d'adhérents.

3.4.3 La question des ressources humaines et financières dont ils disposent est de fait très variable dans un contexte post ordonnances Macron de baisse des moyens observés, notamment, pour les syndicats du privé.

3.4.4 La CFDT AuRA soutiendra les syndicats dans la réalisation de leurs missions par la mutualisation des moyens, le développement des coopérations, et l'accompagnement dans les pratiques syndicales. Un soutien plus spécifique de syndicats repérés comme étant en difficulté ou sollicitant un soutien au regard de leurs difficultés pourra être mis en place en lien avec les fédérations concernées.

3.4.5 La CFDT AuRA encouragera les syndicats et leurs sections à utiliser les lieux de proximité interprofessionnels (Union Territoriale Interprofessionnelles et Unités de Proximité Interprofessionnelles...) pour se réunir et développer leur capacité d'action syndicale dans les territoires. En complément il s'agira de susciter des coopérations ponctuelles ou régulières entre syndicats voire de créer des collectifs autour d'un projet, en veillant à inclure les adhérents isolés. Élaborer des projets sur des thématiques qui traversent les différents champs professionnels permettrait de rendre plus efficaces certaines formations ou rencontres ou communications.

3.4.6 Le recensement des événements marquants des syndicats favorisera le partage des "bonnes pratiques syndicales" en plus d'inciter nos adhérents à y participer.

3.5 Accompagnement des équipes syndicales : l'ARC

3.5.1 Le dispositif ARC est au service des sections, des collectifs de militants, et doit être proposé systématiquement aux nouvelles équipes implantées.

3.5.2 Cet outil, mieux connu aujourd'hui mais encore sous utilisé, devra se déployer par l'intermédiaire d'ateliers participatifs, ainsi que de présentations coanimées avec des fédérations autant que possible afin de le promouvoir.

3.5.3 L'objectif réside dans une meilleure appropriation par les syndicats, des outils proposés (Accompagnement, espace Ressource, Conseil) et une plus forte coopération entre structures.

3.5.4 Le développement d'intervenant "Experts" internes ou externes (Syndex, cabinet d'expertise au service exclusif des représentants des salariés et réseau AVEC, réseau national d'avocats qui collaborent régulièrement avec la CFDT et ses différentes organisations) devra se consolider.

3.5.5 L'accompagnement d'équipe est une pratique visant à soutenir et à développer les pratiques syndicales. Cela peut se faire à travers diverses méthodes et techniques, en mobilisant les accompagnants formés.

3.5.6 Les thématiques telles que la transition écologique, les nouvelles formes de travail et ses impacts, les VSST feront parties des sujets à mettre en exergue lors d'accompagnement pour que les équipes s'approprient ces thèmes.

3.5.7 Notre réseau d'accompagnants devra continuer à s'étoffer pendant cette mandature car un large réseau est garant de :

3.5.8 La diversité des compétences : Un réseau efficace d'accompagnants comprend généralement des militants possédant une variété de

compétences, d'expertises et de spécialisations. Cela permet de répondre à un large éventail de besoins et de situations rencontrées par les équipes.

3.5.9 La collaboration et le partage de connaissances : Les membres d'un réseau d'accompagnants peuvent collaborer entre eux, partager leurs expériences, leurs outils, et leurs meilleures pratiques. Cela favorise un environnement d'apprentissage continu et permet d'enrichir les compétences de chacun.

3.5.10 Des références et des recommandations : Un réseau d'accompagnants peut servir de source fiable de références et de recommandations pour les sections à la recherche de services d'accompagnement.

3.5.11 En somme, un réseau d'accompagnants bien établi peut jouer un rôle crucial dans le soutien et le développement des équipes syndicales. Il sera indispensable d'animer et de faire monter en compétences ce réseau en proposant différentes rencontres (partage d'expérience et de bonnes pratiques, maintien et mise à jour des connaissances...).

3.6 L'intégration de l'activité juridique au service des adhérent·es, de l'accueil syndical en proximité et de l'accès aux droits

3.6.1 Si le droit à la défense de l'adhérent est partie intégrante des « services CFDT », il reste parfois difficile à mobiliser pour des syndicats qui disposent de moyens limités

(financiers/humains) en matière de défense.

3.6.2 La CFDT AuRA travaillera à la mutualisation d'un réseau de défenseurs syndicaux en région pour le secteur privé, afin de renforcer l'appui du droit à la défense de l'adhérent, et expérimentera la mise en place d'un groupe de défenseurs syndicaux gérés directement par l'interpro.

3.6.3 L'ensemble des activités juridiques relève de l'action syndicale et fait partie intégrante des outils au service des adhérents et des travailleurs.

3.6.4 Ces activités s'appuient sur un réseau de militantes et militants, qui du fait de leur mandat juridique (CPH, défenseurs syndicaux, conseillers du salariés, assesseurs au pôle social), contribuent à mettre au profit de l'organisation leurs compétences pour un meilleur accès aux droits.

3.6.5 En leur qualité de militant en représentation de la région, l'ensemble des mandatés juridiques doivent au-delà de leur connaissance juridique, être porteurs des valeurs de l'organisation et appréhender le fonctionnement de la CFDT.

3.6.6 L'harmonisation de l'activité juridique sur l'ensemble des territoires se fera par le biais d'un plan d'actions tenant compte des spécificités et ressources de chaque territoire mais devant intégrer des plans de formation juridiques adéquats et l'organisation, en mobilisant les mandatés et les syndicats, de permanences d'accueil syndical et d'accès au droit en proximité.

3.6.7 La formation juridique est un outil de montée en compétence

indispensable pour nos mandats juridiques, afin d'exercer au mieux leurs mandats, mais aussi un espace de dynamisation du réseau de mandats qui nécessite une gestion politique transverse. La formation et le tutorat des défenseurs syndicaux devront être améliorés et formalisés. Les mandats juridiques ont donc des droits (formation, animation, suivi, informations...) et des devoirs (charte interpro, formation, valeurs, implication dans l'action syndicale interprofessionnelle...).

3.7 Former plus et mieux : une offre de formation harmonisée/mutualisée accessible à toutes et tous

3.7.1 Un levier d'émancipation et de cohésion interne CFDT

3.7.1.1 La formation est un levier important pour favoriser l'émancipation des individus en leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences et de se développer professionnellement.

3.7.1.2 Elle contribue à renforcer la cohésion interne d'une organisation en permettant aux travailleurs de partager des expériences et compétences, ainsi que de valoriser et mettre en commun les connaissances des militants.

3.7.1.3 La CFDT rappelle l'importance de la formation et de son rôle dans l'épanouissement de chacun et chacune pour favoriser un climat social harmonieux au sein des entreprises et administrations.

3.7.2 La formation, un droit pour l'adhérent·e, un devoir pour les militant·es

3.7.2.1 Les formations syndicales jouent un rôle essentiel dans l'émancipation des militants et dans le renforcement de l'action syndicale en fournissant les connaissances et les compétences nécessaires pour faire face aux défis du monde du travail moderne. La formation syndicale doit faire partie intégrante des priorités de toutes les structures CFDT et pour y contribuer, La CFDT AuRA sera aux côtés des syndicats pour les accompagner dans la mise en place de leur propre plan de formation.

3.7.2.2 La formation syndicale est un droit pour l'adhérent et un devoir pour les militants. Elle est un outil indispensable à l'intégration de chaque militant au sein de l'organisation et le développement de chaque structure.

3.7.2.3 La formation syndicale doit être considérée comme un investissement dès lors qu'elle accroît la connaissance de la CFDT, son histoire et ses valeurs, la capacité réflexive des adhérents par les méthodes employées et des échanges, et qu'elle contribue à l'envie d'agir au sein de l'organisation quelle que soit la thématique revendicative.

3.7.2.4 La CFDT AuRA continuera à déployer une offre de formation harmonisée sur tout le territoire, tout en préservant les possibilités d'adaptation de l'offre au regard de besoins spécifiques, ce en dialogue avec les syndicats. Dans cette optique, il sera essentiel que les syndicats puissent y accéder de manière équitable et sans contraintes financières excessives.

3.7.2.5 L'ensemble des militants et responsables en fonction de l'évolution de leur responsabilité, doivent pouvoir faire partie intégrante d'un cursus de formation tout comme les membres

d'exécutif de syndicat, au besoin en coopération Union Régionale Interprofessionnelle /Fédérations.

3.7.2.6 Les différents modes de formations (présentiel, distanciel, mixte) seront dispensés, nécessitant la montée en compétence des formateurs et formatrices.

3.7.2.7 La CFDT AuRA s'engage à renforcer sa communication via les différents canaux existants pour faire connaître l'offre et les fonctionnalités de la plateforme MA FORMATION CFDT EN 1 CLIC. Nous continuerons son déploiement et accompagnerons les équipes dans sa prise en main.

3.7.2.8 La CFDT AuRA possède un large réseau de mandatés (juridiques, protection sociale, emploi formation professionnelle...) qui doivent pouvoir bénéficier d'une offre de formation en proximité permettant de comprendre leur rôle et d'accomplir leurs missions.

3.7.2.9 La CFDT AuRA mettra en place un parcours de formation adaptée aux différents mandats et un suivi annuel des différents réseaux de mandatés.

3.7.3 La formation syndicale de La CFDT AuRA au cœur d'un système en évolution

3.7.3.1 Le congrès confédéral a acté une évolution structurelle de la formation syndicale à mettre en œuvre de manière confédérée au cours de la mandature 2022 - 2026. Au titre du fédéralisme, la CFDT AuRA, faisant sienne cette orientation comme sa finalité de former plus et mieux en proximité, contribuera à sa mise en œuvre.

3.7.3.2 La CFDT AuRA participera à la mise en œuvre confédérée et progressive de la répartition de l'offre de formation identifiée comme le « qui fait quoi ».

3.7.3.3 Dans la même logique est prévue, afin de gommer toute forme de concurrence entre structures fédératives, une tarification harmonisée prévoyant des barèmes distincts selon les financeurs (syndicats, CSE, entreprise) ainsi qu'en fonction de la thématique de formation (gratuité pour certaines formations syndicales).

3.7.3.4 La CFDT AuRA continuera à porter le fédéralisme opérationnel, et la mutualisation des dossiers de formation afin d'élargir l'offre de formation, de disposer de dossiers actualisés et d'en rationaliser le temps de production.

3.7.3.5 Le renouvellement de notre réseau de formatrices et formateurs ainsi que leur montée en compétence, restent une priorité. Pour atteindre notre objectif de former 3 fois plus, il est primordial de compter sur un réseau fiable et dynamique que nous devons animer, former et entourer.

3.7.3.6 La CFDT AuRA s'engage dans un processus de valorisation des compétences liées à la fonction de formateur et de l'évolution de leur parcours tout au long de leur engagement. Pour ce faire, la CFDT AuRA poursuivra le recensement de tous les formateurs de son territoire, afin que chaque militant engagé dans le collectif CFDT AuRA faisant vivre la formation syndicale puisse bénéficier de ce processus.

4. UNE CFDT AURA QUI ANTICIPE POUR CONSTRUIRE LE SYNDICALISME DE DEMAIN

4.0 La rapidité des changements à l'œuvre au plan économique, social et environnemental met au défi les organisations syndicales et spécifiquement la CFDT dans sa capacité à accompagner les travailleurs.

4.1 Une organisation syndicale accueillante qui reflète la diversité des travailleuses et travailleurs

4.1.1 Pour mener à bien nos thèmes porteurs de transformations sociales, sociétales et démocratiques et susciter l'engagement il est impératif d'intégrer les diversités en tenant compte des nouvelles formes d'engagements.

4.1.2 La lutte contre toutes les formes de discriminations qui est un marqueur dans l'histoire de la CFDT doit non seulement être renforcée mais aussi faire l'objet de plus de visibilité en écho à la diversité de nos jeunes adhérents et aux attentes de vivre dans une société plus inclusive, accueillante et tolérante.

4.1.3 Nous avons progressé tout au long du mandat et particulièrement en 2023 du fait de la conjoncture démocratique et sociale particulièrement propice au développement de l'organisation en AuRA et en direction de nouveaux publics. Nos statistiques démontrent

tout de même une, avec une majorité dans la tranche des 49 ans et plus (59,41%), contrairement à la tranche des moins de 35 ans qui représentent seulement 7,59%.

4.1.4 S'attacher à être inclusif et représentatif de la diversité des travailleurs à tous les niveaux de l'organisation est une richesse. Passer du dire au faire devient urgent et essentiel pour notre conception du syndicalisme.

4.1.5 Poursuivre nos engagements et afficher nos couleurs/nos actions y compris en matière de lutte contre les VSS dans l'organisation, démontre la cohérence et la constance entre nos valeurs et nos actes.

4.1.6 Permettre l'engagement de chacun en fonction de ses centres d'intérêts, de ses disponibilités, de ses mobilités, de ses changements professionnels et/ou géographiques doit s'entendre et ne pas être perçu comme un frein mais plutôt comme des opportunités.

4.1.7 L'articulation des temps vie professionnelle/personnelle/militante, doit être prise en compte dans la vie de notre organisation. Or aujourd'hui encore la répartition des tâches domestiques entre homme et femme reste significativement déséquilibrée⁵ Pour permettre aux parents ayant des enfants en bas âges, notamment des militantes et adhérentes, de pouvoir s'impliquer à la CFDT et participer à nos actions/événements qui se déroulent en dehors des plages horaires habituelles, la possibilité de ~~de~~ les organiser en mode « kidfriendly » (espace accueil

⁵ Etude Insee de février 2023 : <https://blog.insee.fr/sur-les-taches-domestiques-l-homme-est-remplacant/>

enfants) doit pouvoir faire l'objet d'une expérimentation au profit de tous nos adhérents.

4.2 Renforcer notre image CFDT et celle du syndicalisme

4.2.1 La connaissance des apports du syndicalisme dans l'histoire sociale et de son utilité face aux grands défis du siècle n'est pas suffisante.

4.2.2 Les lieux d'enseignements, notamment universitaires, prennent en charge à eux seuls 380 000 jeunes et plus de 100 000 apprentis chaque année répartis sur toute la région auprès desquels une éducation populaire est à renforcer.

4.2.3 La CFDT AuRA s'emploiera à faire connaître la CFDT auprès des plus jeunes pour la rendre davantage visible.

4.2.4 Que ce soit via des interventions directes dans les établissements de formation, privés ou publics, dans les lycées ou les universités, lors des campagnes saisonniers, à l'occasion de bourses aux emplois, ou via des initiatives spécifiques (enquêtes, projets locaux, débats, tutorat...) construites notamment avec les militants les plus concernés, la CFDT AuRA contribuera aux côtés des syndicats à mieux faire connaître la CFDT et le syndicalisme auprès des jeunes générations.

4.3 Nos jeunes militant·es et adhérent·es, notre priorité

4.3.1 Notre syndicalisme se doit d'être représentatif des plus jeunes générations, en résonance avec leurs réalités professionnelles et sociales comme avec leurs aspirations

spécifiques. Pour cela nous devons impliquer les jeunes dans notre vie démocratique en général, comme au regard des sujets de société qui les concernent aujourd'hui et demain.

4.3.2 En lien avec les syndicats nous devons recenser nos jeunes adhérents, particulièrement les moins de 35 ans, et les solliciter à participer aux événements et actions syndicales organisés en proximité, les impliquer sur des actions ponctuelles pour leur permettre d'aller au contact de jeunes travailleurs.

4.3.3 En parallèle une réflexion sur les formats et thèmes facilitant leur implication doit être engagée en développant les collaborations avec les syndicats disposant de "groupes jeunes" investis sur des thématiques porteuses d'avenir.

4.3.4 Il s'agira également de développer les rencontres de ces jeunes adhérents autour d'actions qui font sens avec nos revendications (environnement, mobilités...) pour créer ou renforcer des collectifs (lien groupe Effervescences, groupe jeunes régionaux- territoriaux, syndicats, collectifs). Dans ce cadre il leur sera proposé de construire des démarches syndicales spécifiques.

4.3.5 La CFDT AuRA organisera un événement régional dédié aux adhérents jeunes, construit autour de thématiques suscitant leur intérêt et leur engagement. Ce type d'événement sera complémentaire aux initiatives déployées sur les territoires.

4.3.6 Enfin une attention particulière aux espaces de dialogue ou de représentation de la CFDT qui s'enrichirait de la participation de jeunes syndicalistes sera conduite dans

l'objectif de changer véritablement l'image du syndicalisme dans les lieux de formation, de paritarisme en contribuant à la construction de l'intérêt général. C'est par la formation, et toute forme de tutorat au sein des différents réseaux de mandats que les transmissions pourront se réaliser.

4.4 Organiser et développer les parcours syndicaux des responsables

4.4.1 La CFDT AuRA s'attachera à permettre aux adhérents de s'impliquer dans l'organisation en rendant plus visibles les dispositifs de suivi et d'accompagnement tout au long de leur engagement, de la prise de mandat au repositionnement.

4.4.2 Un processus spécifique d'accompagnement des parcours militant en lien avec leur syndicat et/ou fédération pourra être proposé afin de faciliter l'acquisition et la valorisation des compétences mobilisées dans l'exercice d'une fonction syndicale.

4.4.3 En parallèle, de façon ponctuelle ou plus régulière, des aménagements tenant compte de la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle doivent permettre de progresser en matière de prise de responsabilités des femmes dans l'organisation.

4.4.4 Un recensement des solutions existantes et des moyens mis en œuvre en externe comme à tous les niveaux de structures facilitant l'engagement, la prise de responsabilités, la valorisation des compétences syndicales et le repositionnement sera engagé pour mieux les faire connaître, les mobiliser et les coordonner.

4.4.5 La CFDT est attachée à la valorisation des compétences et à la qualification professionnelle reconnue par les Branches, les conventions collectives, ou au travers des certifications professionnelles. À ce titre la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) a fait l'objet d'une réforme récente visant à simplifier son usage. En AURA, en lien avec les Partenaires Sociaux régionaux volontaires, la CFDT s'engagera dans un projet collectif de VAE au bénéfice des militants, des mandats visant la valorisation de l'expérience militante dans un parcours d'évolution professionnelle. Les syndicats volontaires seront impliqués dans cette démarche, d'une part en formant/informant les responsables de syndicats, d'autre part en créant un groupe de travail dédié sur le sujet.

4.4.6 Il est constaté un déficit de culture politique des militants, confirmé lors de la restitution des rendez-vous des Syndicats. Dans une logique de construction du syndicalisme de demain, la CFDT AuRA organisera des événements comme les Universités d'été, pour travailler et outiller les militants sur les thématiques sociétales qui nous animent.

4.5 Déployer les projets de territoire avec des thématiques porteuses d'engagement

4.5.1 Développer la participation de nos adhérents aux constructions de projet de territoire porteurs de transformation sociale et environnementale dans lesquels ils se retrouvent par la proximité de leur lieu de travail ou d'habitation est nécessaire.

4.5.2 Il s'agira, en co-organisation avec les syndicats, d'organiser des débats, d'expérimenter des projets co-construits avec les adhérents, de faciliter l'engagement par l'action pour renforcer notre implantation en territoire.

4.5.3 En parallèle la CFDT AuRA contribuera aux débats organisés par les pouvoirs publics et acteurs de la société civile tels que des grands projets d'aménagement du territoire ou de construction d'infrastructures ou de projets sociétaux et environnementaux que ce soit en zones urbaines, péri-urbaines ou rurales.

4.5.4 Favoriser toute forme d'engagement contribuera à enrichir nos pratiques syndicales et notre capacité à intégrer largement nos adhérents quels que soient leur statut et le temps qu'ils peuvent consacrer à l'action syndicale CFDT.

4.6 Réactualiser la communication syndicale : vers une CFDT 3.0 ?

4.6.1 Travailler sur les circuits d'information est essentiel pour que les militants disposent des bonnes données, au bon moment, dans un réseau sécurisé et organisé par thématique. Il est intéressant tout en veillant à ne pas démultiplier les outils de communication, d'utiliser des canaux différents du mail pour interagir. Afin de limiter la charge mentale des militants

CFDT, en lien avec l'informatisation excessive et la multiplicité des informations transmises par les écrans, il sera essentiel de mettre en place des procédures de déconnexion.

4.6.2 La communication s'entend dans les deux sens. La CFDT doit pouvoir transmettre et relayer des messages en temps réel aux mandatés mais ces militants dans les instances paritaires doivent pouvoir également alimenter en retour la CFDT sur leurs travaux dans leur mandat ou pour partager leur expérience et expertise.

4.6.3 Dans le cadre du réseau travail de l'URI une expérimentation pour mettre en lien les responsables, mandatés et référents via une application sur téléphone et/ou un annuaire web est enclenchée avec pour objectif de renforcer les liens et donner de la lisibilité à l'exercice des différents mandats.

4.6.4 Plus largement une action sur l'utilisation des réseaux sociaux et au-delà la stratégie digitale de la CFDT est indispensable pour renouveler notre identité, attirer les jeunes générations et créer par ces voies une dynamique syndicale innovante et le sentiment d'appartenance à la CFDT. Mais le monde digital n'est pas la seule voie de communication et d'échanges et ne doit pas remplacer les lieux d'interactions humaines et de débats en présentiel autour de sujets communs pour construire ensemble un revendicatif.

Glossaire :

AFEST :	action de formation en situation de travail
ARACT :	association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARC :	accompagnement ressources conseil
ARS :	agence régionale de santé
BIJ :	bureau d'information jeunesse
CARSAT :	caisse d'assurance retraite et de santé au travail
CESER :	conseil économique social environnemental régional
CFA :	centre de formation des apprentis
CIBC :	centre interinstitutionnel de bilan de compétences
CIDJ :	centre d'information et de documentation jeunesse
COP :	conférence des parties
CPH :	conseiller prud'hommal
CRAL :	comité régional d'action logement
CREFOP :	comité régional pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle
CRSA :	conférence régionale de santé et de l'autonomie
CSIR :	conseil syndical interrégional
DREETS :	direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
EBE :	entreprises à but d'emploi
EFOP :	emploi, formation, orientation professionnelle
EHPAD :	établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EPIDE :	établissement pour l'insertion dans l'emploi
EPR :	réacteur pressurisé européen
FACT :	Fonds d'amélioration des conditions de travail
FMI :	fonds monétaire international
FOAD :	formation à distance
GEPP :	gestion des emplois et parcours professionnels
OP :	organisation patronale
OS :	organisation syndicale
PAP :	protocole d'accord préélectoral
RSA :	revenu de solidarité actif
RSE/RSO :	responsabilité sociale des entreprises/organisations
SRADDET :	schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET)
SRIAS :	section régionale interministérielle d'action sociale
TZC :	territoire zéro chômeur
TPE :	toute petite entreprise
VAE :	validation des acquis de l'expérience
VSS-T :	violences sexuelles et sexistes - au travail