

# Rapport d'orientation



**Au service des Adhérent(e)s**

**Au service des Sections Syndicales**

**Au service du développement de la CFDT**

## Sommaire

<b>1. Préambule</b> .....	3
<b>2. Quelle ambition pour demain ?</b> .....	4
2.1. Le Syndicat au centre de l'organisation démocratique de la CFDT. ....	4
2.2. Amélioration des conditions de vie au travail. ....	4
2.3. Pouvoir d'achat et rémunération des salarié(e)s.....	5
2.4. Sous-traitance et Intérim.....	5
2.5. Développement Durable – Risques Industriels .....	6
<b>3. Des moyens au service de nos ambitions.</b> .....	7
3.1. Logique et principe d'action. ....	7
3.2. Un Syndicat en lien avec les militant(e)s. ....	7
3.3. Des ressources au service des Sections Syndicales.....	8
3.4. Des ressources pour développer la CFDT .....	9
3.5. Une organisation en lien avec nos objectifs.....	10
3.6. Informer et communiquer pour être compris et connus. ....	11
3.7. Un Syndicat en lien avec son environnement « CFDT ». ....	12

## 1. Préambule

- 1.1.1. Face à la complexité grandissante des dossiers soumis aux militantes et militants CFDT, face à l'accélération des rythmes de vie des entreprises, face à l'augmentation du niveau d'exigence des salariés vis à vis des organisations syndicales, face à la montée continue de l'individualisme, ... la CFDT se doit de renforcer sa réactivité, sa pertinence, ses compétences et sa capacité à fédérer les salariés autour de son projet.
- 1.1.2. Sur la base du retour d'expérience de la mandature qui s'est achevée, le Syndicat CFDT Chimie Énergie Centre Val de Loire (SCE CFDT CVDL) organisera, dans la mandature qui s'ouvre, son activité, et adaptera son fonctionnement avec pour principal objectif de concrétiser les ambitions fondatrices de 1964 par le développement de la CFDT.
- 1.1.3. Il œuvrera pour aider les Sections Syndicales d'Entreprises (SSE) à convaincre un plus grand nombre de salarié(e)s à nous rejoindre.
- 1.1.4. Il les accompagnera pour les aider à augmenter leur audience électorale et leur nombre d'élu(e)s.
- 1.1.5. L'objectif de représentativité sera de permettre aux SSE qui se créent ou en difficulté de pouvoir négocier (Atteinte du seuil minimum de 10% des voix au premier tour des élections CE ou à défaut DP), pour les SSE existantes de pouvoir signer seules des accords (seuil de 30% des voix), voire, en fonction des situations d'atteindre ou maintenir le seuil qui permet de ne plus pouvoir être frappé d'opposition (seuil de 50% des voix).
- 1.1.6. C'est pourquoi le SCE CFDT CVDL soutiendra les SSE pour les aider à faire de ces deux items (nombre d'adhérent(e)s et nombre de voix) des leviers pour accroître leur capacité à influencer les décisions des entreprises dans le sens du projet de société de la CFDT.
- 1.1.7. Cette ambition de développement ne peut être atteinte depuis les bureaux.
- 1.1.8. Elle impose qu'à tous les échelons de notre organisation, l'action de la CFDT soit orientée, directement ou indirectement vers les militant(e)s présent(e)s dans les entreprises, en appui et en soutien de leur action quotidienne.
- 1.1.9. Le Syndicat CFDT Chimie Énergie Centre Val de Loire, les Sections Syndicales d'Entreprise qui le composent ainsi que les militantes et les militants qui le font vivre se mobiliseront autour de ce projet de développement de notre capacité à faire changer les choses.
- 1.1.10. Il est du rôle, voire du devoir, de tout(e) militant(e) de créer, maintenir et entretenir le lien avec les salariés par une présence régulière sur le terrain.
- 1.1.11. Afin de permettre une approche pragmatique ce rapport d'orientation est structuré en deux parties :
  - Une première partie dite politique intitulée « Quelle ambition pour demain ? »
  - Une seconde partie plus opérationnelle intitulée « Des moyens au service de nos ambitions ».

## **2. Quelle ambition pour demain ?**

### **2.1. Le Syndicat au centre de l'organisation démocratique de la CFDT.**

- 2.1.1. Le Syndicat CFDT Chimie Énergie Centre Val de Loire réaffirme son appartenance structurelle et politique à la Confédération, la Fédération Chimie Énergie et l'Union Régionale Interprofessionnelle Centre.
- 2.1.2. Cette affirmation replace le Syndicat dans son rôle d'architecte des décisions de ces différentes structures par la préparation des débats des instances, sa force de proposition, ses prises de parole et ses votes.
- 2.1.3. Elle le replace également dans son rôle de relais et d'acteur à la mise en œuvre de ces mêmes décisions.
- 2.1.4. Dans la mandature 2012-2016, le Syndicat CFDT Chimie Énergie Centre Val de Loire structurera son action revendicative en déclinant à son périmètre géographique et ses réalités professionnelles les résolutions du Congrès Confédéral de Tours (2010), du Congrès Fédéral de Marseille (2012) et du Congrès Régional d'Issoudun (2009).
- 2.1.5. Le Conseil de Syndicat aura pour mandat de décliner les orientations adoptées dans les Congrès, Assemblées Générales et Instances, passés et à venir, à la réalité du SCE CFDT CVDL.
- 2.1.6. En termes d'action revendicative spécifique, le Syndicat CFDT Chimie Énergie Centre Val de Loire centrera plus particulièrement ses priorités sur quatre thématiques que sont, l'amélioration des conditions de vie au travail, l'amélioration du pouvoir d'achat des salarié(e)s, la prise en charge de la sous-traitance et de l'intérim et l'intégration du développement durable dans notre action.
- 2.1.7. Afin de faciliter le travail des sections sur ces quatre thématiques, le Syndicat mettra à leur disposition toutes les données et informations dont il aura connaissance.

### **2.2. Amélioration des conditions de vie au travail.**

- 2.2.1. Le Syndicat et ses Sections agiront pour améliorer les conditions de vie au travail des salarié(e)s présent(e)s dans l'entreprise, quelque soit leur statut.
- 2.2.2. Le premier item correspond aux conditions de travail.
  - 2.2.2.1. Le Syndicat proposera aux Sections de les accompagner dans la mise en œuvre d'un questionnaire « Travail En Question » spécifique aux conditions de travail afin d'élaborer leur plateforme revendicative en lien avec les salariés et construire ainsi les bases du rapport de force indispensable à leur obtention.
- 2.2.3. Le deuxième item correspond au droit à expertise.
  - 2.2.3.1. Le Syndicat mettra à disposition des équipes syndicales des éléments de droit et de méthode sur l'utilisation du droit d'expertise en Comité d'Hygiène, Sécurité et Condition de Travail (CHSCT).
  - 2.2.3.2. Il mettra en rapport les Sections concernées avec l'institut de formation et d'expertise de la Fédération, Idéforce.

#### 2.2.4. Le troisième item correspond aux Risques Psycho-Sociaux (RPS)

- 2.2.4.1. Le Syndicat proposera à ses équipes de participer à une formation sur la thématique des RPS afin de les aider à les prendre en charge.
- 2.2.4.2. Le Syndicat sensibilisera chaque Délégué(e) Syndical(e) (DS) à la prise en charge du harcèlement et de la discrimination.

### 2.3. Pouvoir d'achat et rémunération des salarié(e)s.

- 2.3.1. Le Syndicat et ses Sections agiront pour préserver et augmenter le pouvoir d'achat des salarié(e)s.
- 2.3.2. Le premier levier est constitué par les salaires.
  - 2.3.2.1. Le Syndicat proposera aux Sections de les accompagner dans la mise en œuvre d'un questionnaire « Travail En Question » spécifique aux Négociations Annuelle Obligatoire (NAO) afin de préparer leurs revendications avec les salariés et construire ainsi les bases du rapport de force indispensable à leur obtention.
- 2.3.3. Le deuxième levier est constitué par les éléments périphériques de rémunération.
  - 2.3.3.1. Le Syndicat encouragera les militant(e)s des équipes locales à revendiquer l'ouverture de négociation d'accord d'intéressement et la mise en place de Plan d'Épargne Entreprise (PEE), Plan d'Épargne Retraite Complémentaire (PERCO).
  - 2.3.3.2. Il militera pour l'intégration des primes périodiques dans le salaire et pour une proportion raisonnable entre augmentations individuelles et collectives.
- 2.3.4. Le troisième levier est constitué par le coût de la vie.
  - 2.3.4.1. Le Syndicat s'impliquera dans les réflexions, initiatives et instances qui ont un impact sur des thématiques en lien avec le coût de la vie (1% logement, assurance maladie, assurance chômage, etc.)

### 2.4. Sous-traitance et Intérim

- 2.4.1. Comment continuer à accepter que des tâches similaires soient effectuées par des salariés dont les rémunérations, les conditions de travail, et plus largement le statut soient si différents ?
- 2.4.2. Le Syndicat et ses sections militeront pour qu'il n'y ait plus de contrat précaire au bénéfice de contrats à durée indéterminée (CDI).
  - 2.4.2.1. Le syndicat sera vigilant aux recours aux groupements d'employeurs et œuvrera afin d'améliorer la situation de ces salariés dans les entreprises de la même façon que pour les prestataires et intérimaires.
- 2.4.3. En parallèle, le Syndicat et ses Sections agiront pour une utilisation cohérente de l'appel à la prestation et à l'intérim et pour améliorer la situation des prestataires et des intérimaires dans les entreprises.
- 2.4.4. Le premier axe est le contrôle du volume d'heures de sous-traitance et d'intérim.
  - 2.4.4.1. Trop d'entreprises profitent de la sous-traitance pour externaliser progressivement des emplois.
  - 2.4.4.2. Trop d'entreprises ont dévoyé le rôle et les conditions d'appel à l'intérim afin de se dispenser de recruter

- 2.4.4.3. Le Syndicat et ses équipes militeront pour une juste proportion d'activité confiée à la sous-traitance et pour un usage adapté de l'appel à l'intérim.
  - 2.4.4.4. Les élu(e)s CFDT en Comité d'Entreprise ou d'Établissement (CE) amèneront ces sujets en discussion dans l'institution.
  - 2.4.4.5. En ce qui concerne l'intérim, les élu(e)s en Délégués du Personnel (DP) des Sections Syndicales concernées vérifieront périodiquement la validité des contrats d'intérim.
  - 2.4.4.6. Le Syndicat élaborera, à destination des élu(e)s DP et des DS, un guide de l'intérim afin de faciliter leur travail d'analyse des contrats.
  - 2.4.4.7. Si la situation le justifie les élu(e)s CFDT en CE demanderont la réalisation d'expertise pour étayer leur argumentation.
  - 2.4.4.8. Les militant(e)s CFDT proposeront aux intérimaires dont le contrat ne sera pas conforme et qui rejoindront la CFDT de conduire une action visant à requalifier leur contrat en CDI.
  - 2.4.4.9. Si l'examen des contrats d'intérim met en avant une utilisation disproportionnée ou inadaptée de l'intérim, la Section Syndicale conduira une action visant à créer les emplois correspondant au sein de l'entreprise.
  - 2.4.4.10. En ce qui concerne la sous-traitance, les Sections Syndicales concernées demanderont l'ouverture de négociation sur le ré-internalisation des compétences.
- 2.4.5. Le deuxième axe est l'amélioration de la situation des sous-traitants et des intérimaires (conditions de vie, de travail, de rémunération, ...).
- 2.4.5.1. La Section Syndicale intégrera dans son approche revendicative les salarié(e)s en contrat de sous-traitance et d'intérim.
  - 2.4.5.2. Lors des tournées de service ou d'atelier visant à préparer la réunion des DP, les élu(e)s CFDT contacteront également ces personnes afin de recueillir et porter leurs réclamations.
  - 2.4.5.3. La Section Syndicale veillera au respect des textes et fera remonter au Syndicat toute situation de délit de marchandage ou de prêt de main-d'œuvre illicite.
  - 2.4.5.4. Les salarié(e)s en contrat de sous-traitance et d'intérim, adhérents CFDT dans leur entreprise se verront proposer les services de la Section Syndicale locale.
  - 2.4.5.5. Le Syndicat élaborera des fiches pratiques relatives à la prise en charge syndicale des sous-traitants et intérimaires.

## **2.5. Développement Durable – Risques Industriels**

- 2.5.1. Comment intégrer le développement durable dans l'action quotidienne du Syndicat et de ses Sections sans trahir le principe de fond et tomber dans les pièges de l'intégrisme ou de la caricature ?
- 2.5.2. Notre Syndicat couvre un champ professionnel qui compte des entreprises classifiées en termes de dangerosité « Seveso seuil bas » et « Seveso seuil haut », des industries à risques et des Installations Nucléaires de Base (INB). Quelle stratégie et quelle approche ? Quelle anticipation et prise en charge syndicale des risques ?

- 2.5.3. Le Conseil Syndical s'appropriera ces thématiques et proposera des actions et initiatives aux Sections Syndicales. Au plus tard à mi-mandature une formation sur les risques majeurs sera dispensée aux membres du Conseil Syndical.

### **3. Des moyens au service de nos ambitions.**

#### **3.1. Logique et principe d'action.**

- 3.1.1. L'esprit de cette deuxième partie de la résolution se veut animée par une double logique :
  - 3.1.1.1. La première est une logique d'objectif et non de moyens. La structure et le fonctionnement du Syndicat évolueront en fonction des orientations approuvées par ce Congrès. Pour l'ensemble de ces choix, le SCE CFDT CVDL privilégiera ce qui est utile à son projet de développement.
  - 3.1.1.2. La deuxième est une logique « écologique » au sens préservation des ressources. Le Syndicat mettra à disposition des militant(e)s les supports, outils, savoirs, savoir-faire, formation, ... afin qu'ils et elles se sentent à l'aise dans leur mandat et responsabilités.
- 3.1.2. Le principe d'action qui servira de trame à la mandature sera, non pas, de faire plus, mais de faire autrement; adapter ses pratiques et approches pour être plus efficace et plus à l'aise dans l'action.

#### **3.2. Un Syndicat en lien avec les militant(e)s.**

- 3.2.1. Les rencontres de Sections initiées en fin de mandature seront poursuivies.
- 3.2.2. L'objectif affiché est que chaque SSE ait, a minima, une rencontre par an avec le Syndicat.
- 3.2.3. Chaque année le Syndicat organisera au moins une réunion du Conseil « décentralisé » sur invitation des Secteurs Locaux de Coopération (SLC)
- 3.2.4. Les SSE du Secteur Local de Coopération seront conviées à rencontrer le Conseil et, en fonction des débats à l'ordre du jour, à y prendre part.
- 3.2.5. Afin de faciliter le contact entre les militant(e)s de Section et les différents acteurs de la vie du Syndicat, un annuaire du Syndicat sera élaboré et mis à disposition de chaque DS.
- 3.2.6. Tout(e) adhérent(e) souhaitant devenir DS sera reçu(e) en entretien afin de lui présenter les rôles et missions du Délégué Syndical ainsi que les bases du fonctionnement de la CFDT et du Syndicat.
- 3.2.7. A l'occasion de cet entretien sera formalisée son inscription à une formation identitaire ainsi qu'une formation DS organisée dans les 6 mois qui suivront sa désignation.

- 3.2.8. Chaque Délégué(e) Syndical(e) sera reçu au moins une fois en entretien pendant la mandature afin de faire le point sur ses difficultés et ses réussites. Échanger sur ses attentes vis à vis du Syndicat et les attentes du syndicat à son encontre. Cet entretien sera l'opportunité pour identifier l'aide que le Syndicat peut lui apporter et formaliser s'il le souhaite, un plan individuel de formation.

### **3.3. Des ressources au service des Sections Syndicales.**

#### 3.3.1. Des outils pertinents.

- 3.3.1.1. Le Syndicat élaborera des fiches thématiques, des tracts types, des guides, etc ... qu'il mettra à disposition des DS.
- 3.3.1.2. Il proposera au moins une fois par an une réunion à thème aux militant(e)s de SSE.
- 3.3.1.3. Les sujets abordés seront fonction de l'actualité et/ou des demandes de Section.
- 3.3.1.4. Le Syndicat recensera les compétences des militant(e)s de son champ et de l'Interpro afin de construire un annuaire de compétences qu'il mettra à disposition des DS.
- 3.3.1.5. Le Site Internet du Syndicat sera alimenté d'argumentaires, d'exemples d'accords, de recueils, etc ...

#### 3.3.2. Une offre de formation adaptée

- 3.3.2.1. L'offre de formation de la CFDT représente plus d'une centaine de formations différentes et couvre tous les mandats et tous les niveaux de responsabilité.
- 3.3.2.2. Pour autant, elle est largement sous-utilisée.
- 3.3.2.3. Un plan de formation 2013-2016 sera donc élaboré afin de permettre à chaque militant(e) de participer aux formations nécessaires et utiles à améliorer son aisance dans ses mandats et ses responsabilités.
- 3.3.2.4. Ce plan de formation sera construit à partir des attentes et besoins des militant(e)s de Section, des priorités du Syndicat et des enjeux à venir.
- 3.3.2.5. Afin de favoriser l'appropriation des contenus de formation et surtout la première participation des militant(e)s aux formations syndicales, le Syndicat proposera d'organiser des formations « à la carte », en Section ou à leur proximité.
- 3.3.2.6. Afin de coller aux différentes réalités et préoccupations des nouveaux DS, la formation DS sera aménagée. Des modules optionnels seront proposés en fonction des attentes des participants.
- 3.3.2.7. Afin de faciliter la participation des militant(e)s aux actions de formation syndicales, le Syndicat fera l'inventaire des différents droits de participation et des sources de financement. Une fiche pratique sera élaborée et mise à disposition des DS.
- 3.3.2.8. Par ailleurs, le Syndicat et ses Sections revendiqueront, dans les négociations d'entreprise, des moyens supplémentaires pour les élu(e)s et militant(e)s en terme notamment de participation aux formations syndicales.
- 3.3.2.9. Les réunions de Secteurs Locaux de Coopération et de Comité Territorial de Branche (CTB) mettront à leur ordre du jour un point de présentation sur les droits à la formation syndicale.
- 3.3.2.10. Les animateurs de CTB et SLC se verront proposer une formation spécifique à leur mandat.

### 3.4. Des ressources pour développer la CFDT

- 3.4.1. Le développement de la CFDT dans ses 3 dimensions (nombre d'adhérents, nombre de voix aux élections et capacité d'influence) est plus un état d'esprit qu'un savoir-faire.
- 3.4.2. Avant de parler outils, méthode, etc... , la nécessité de se développer doit être partagée. La place du développement dans l'action syndicale doit être questionnée.
- 3.4.3. L'Exécutif du Syndicat, les animateurs de SLC et CTB profiteront de leurs rencontres avec les militant(e)s de Sections pour échanger sur le sujet.
- 3.4.4. Pour les collectifs de Sections qui souhaiteront travailler au développement de leur Section, le syndicat mettra à disposition des outils et approches :
  - 3.4.4.1. Formation et accompagnement autour des 5 pratiques syndicales qui favorisent le développement.
  - 3.4.4.2. Autodiagnostic de Section
  - 3.4.4.3. Micro-modules de développement (20 différents, à ce jour)
  - 3.4.4.4. Dispositif TEQ Flash
  - 3.4.4.5. Dispositif TEQ « classique »
  - 3.4.4.6. Guides et plaquettes de la Fédération, de l'URI, du Syndicat
- 3.4.5. Le développement passe aussi par l'implantation dans de nouvelles entreprises.
  - 3.4.5.1. Le Syndicat créera des « Groupes temporaires d'implantation » dont la mission sera d'aider, au plus près au plan géographique, à l'implantation dans de nouvelles entreprises, du premier tractage à la désignation du DS ou du Représentant de Section Syndicale (RSS).
  - 3.4.5.2. Au moment de sa désignation, le nouveau DS se verra remettre une valise « nouvelle section ». Cette valise fournie par la Fédération sera complétée des textes statutaires du Syndicat ainsi que d'un guide des droits et divers documents.
  - 3.4.5.3. Chaque nouveau DS aura un « parrain » ou une « marraine ». Ce militant, ou cette militante, expérimenté(e) et volontaire, légitimé(e) par le Conseil de Syndicat se verra confié un rôle de conseil, de soutien de proximité au nouveau DS.
  - 3.4.5.4. Son action s'inscrit en complément du travail d'accompagnement réalisé par les animateurs de SLC et de CTB ainsi que de l'Exécutif du Syndicat.
- 3.4.6. Afin de démontrer qu'être adhérent(e) à la CFDT représente une vraie plus-value, le Syndicat CFDT Chimie Énergie Centre Val de Loire développera et valorisera les services à l'adhérent(e).
  - 3.4.6.1. Le Syndicat et ses Sections communiqueront régulièrement et par tous moyens et en toute occasion sur les droits de l'adhérent dans la CFDT.
  - 3.4.6.2. Le Syndicat poursuivra la négociation de partenariat réservant à ses adhérents des réductions et/ou des prestations spécifiques dans les commerces et sociétés de service.
  - 3.4.6.3. Il réalisera, sur ce point, un support de communication qui sera remis à chaque adhérent(e).

- 3.4.7. Le Syndicat établira et nourrira des liens de coopération avec les Délégués Syndicaux Centraux de la FCE CFDT en capacité de l'accompagner sur son projet et dans ses actions.
- 3.4.8. De même, sous réserve d'être prévenu en amont, le Syndicat participera à l'action de la liaison sur son territoire.
- 3.4.9. Au cours de la mandature, le Conseil de Syndicat débattre et se positionnera sur la compatibilité du marketing (ses approches, ses techniques et ses outils) avec le développement de la CFDT Chimie Énergie en Centre Val de Loire.
- 3.4.10. Le Conseil de Syndicat déterminera l'approche du SCE CFDT CVDL en terme de syndicalisations de publics spécifiques (jeunes, cadres, Très Petite Entreprise).
  - 3.4.10.1. Concernant les publics jeunes, il conduira une réflexion visant à comprendre les difficultés et besoins spécifiques de ce public et mettra en place des actions en liens avec les constatations établies.
- 3.4.11. Le Syndicat entretiendra et renforcera son lien avec la Section Syndicale de Retraités par des rencontres et des échanges d'informations.

### **3.5. Une organisation en lien avec nos objectifs.**

- 3.5.1. L'organisation du Syndicat doit être un facteur de réussite.
- 3.5.2. Elle doit être pensée et évoluer en fonction tout d'abord des valeurs et principes de la CFDT puis des projets et ambitions validées par les instances dont la première est le Congrès.
- 3.5.3. L'organisation du Syndicat et son fonctionnement doivent tendre à faciliter le lien avec les Sections et les militant(e)s qui les font vivre.
- 3.5.4. Le premier critère de qualité tient à la force et la cohésion des collectifs.
  - 3.5.4.1. Les collectifs de Section qui le souhaitent ou qui en éprouvent le besoin se verront proposer une formation de structuration de leur collectif.
  - 3.5.4.2. Le Conseil de Syndicat organisera un temps de travail sur les spécificités et réalités de chaque branche professionnelle du Syndicat.
  - 3.5.4.3. Par ailleurs, la première réunion ordinaire du Conseil de Syndicat sera l'occasion d'une formation sur son rôle, sa mission et ses prérogatives.
  - 3.5.4.4. L'Exécutif de Syndicat organisera un temps de travail sur son fonctionnement et sa cohésion, animé par un intervenant extérieur.
- 3.5.5. Le deuxième critère de qualité de fonctionnement du Syndicat est la pertinence de son fichier d'adhérent(e)s et de militant(e)s.
  - 3.5.5.1. Aujourd'hui, il n'est pas suffisamment à jour pour permettre un fonctionnement optimisé.
  - 3.5.5.2. Pendant la mandature 2013-2016, chaque Section s'engage à faire remonter les informations qui la concernent (accords signés, évolution de l'entreprise, évolution des responsabilités au sein de la section, etc...), tout d'abord pour remettre le fichier à jour, puis au fil de l'eau pour l'alimenter.

### 3.5.6. Le troisième critère de qualité tient aux moyens dont disposent les militant(e)s

3.5.6.1. Le Syndicat impulsera des négociations de droit syndical dans les entreprises et soutiendra les équipes dans cette démarche.

### 3.5.7. Le quatrième critère de qualité tient à la prise en charge de la Gestion des Ressources Militantes (GRM)

3.5.7.1. En début de mandature le Syndicat mettra en place le dispositif de Suivi et de Valorisation du Parcours militant (SVPm) qui a pour but de :

- Aider les militants à développer leurs compétences et connaissances pour être plus performants et à mieux vivre le temps qu'ils consacrent à une responsabilité au sein de la FCE CFTD
- Permettre aux militants de valoriser les compétences acquises et/ou développées au cours de leur investissement militant
- Améliorer la gestion des ressources militantes en termes d'anticipation et d'accompagnement

3.5.7.2. Il sera déployé dans un premier temps au sein de l'exécutif, puis au sein du conseil et auprès des militant(e)s de section qui le souhaiteront et qui auront démontré leur implication

3.5.7.3. Le Conseil de Syndicat sera associé à la GRM.

## 3.6. Informer et communiquer pour être compris et connus.

3.6.1. Actuellement la qualité de l'information émise ou reçue par le Syndicat n'est pas satisfaisante.

3.6.2. Les doublons, les loupés, les défauts d'information pénalisent les Sections et le Syndicat.

3.6.3. La politique d'information et de communication du Syndicat doit être clarifiée et formalisée.

3.6.4. Le Syndicat déterminera, en lien avec les publics intéressés, qui doit recevoir quoi, quand, comment, par quel canal et de qui.

3.6.5. Pour piloter ce chantier puis faire vivre la politique d'information et de communication du Syndicat un poste de Responsable Communication est créé au sein de l'Exécutif.

3.6.6. Ces actions vont permettre de mettre en place plusieurs initiatives afin de mieux valoriser notre activité :

3.6.6.1. A partir des informations remontées par les Sections, les animateurs de CTB et de SLC, le site sera alimenté pour faire connaître les actions engagées et les résultats obtenus.

3.6.6.2. Les décisions du Conseil (hors info stratégiques ou confidentielles) seront publiées sur le site Internet.

3.6.6.3. Le Conseil examinera, durant la mandature, la pertinence de mettre en place une lettre d'information nourrie des mises à jour du site (newsletter).

3.6.6.4. Le lien avec les médias sera renforcé. Des points d'actualité leur seront régulièrement destinés.

- 3.6.7. Des formations sur l'utilisation des outils informatiques, dont la messagerie et sur la recherche et l'exploitation de l'information seront proposées aux militant(e)s.
- 3.6.8. Chaque année une lettre du Conseil sera adressée à chaque adhérent.

### **3.7. Un Syndicat en lien avec son environnement « CFDT ».**

- 3.7.1. Le lien avec les autres structures de la CFDT est primordial, voire vital pour préserver la dimension fondamentale de notre syndicalisme.
- 3.7.2. Pour autant, ce lien n'est pas simple car il est à la fois :
- un lien de pouvoir (seul le Syndicat vote dans les Congrès),
  - un lien de contribution (le Syndicat alimente les autres structures en ressources),
  - un lien de dépendance (le Syndicat dépend de la production et de l'action revendicative des autres structures pour une partie importante de sa propre activité)
  - un lien statutaire (le Syndicat est souverain sur ses champs géographiques et professionnels)
- 3.7.3. Le Syndicat doit donc trouver un équilibre harmonieux entre son implication dans la vie des différentes structures de la CFDT et la préservation de son autonomie dans son espace de souveraineté.
- 3.7.4. Le Syndicat CFDT Chimie Énergie Centre Val de Loire participera avec assiduité aux instances de décisions fédérales et régionales.
- 3.7.5. Chaque fois que les conditions le permettront, il participera aux réunions des structures départementales.
- 3.7.6. Sous réserve de pouvoir mobiliser les ressources nécessaires, le Syndicat s'impliquera dans les initiatives locales, départementales, régionales et nationales, dès lors que celles-ci contribuent à la poursuite de ses propres objectifs.
- 3.7.7. En retour, le Syndicat attend de la Fédération, l'Union Régionale Interprofessionnelle et la Confédération que chacune d'entre-elles le soutiennent et l'alimentent, ainsi que ses Sections, dans son action quotidienne.

***Adopté à 92.03% le 04 décembre 2012***