



# SOMMAIRE

## 1. Préambule

## 2. Des orientations au service des salarié(e)s : des axes revendicatifs CFDT communs

- 2.1. Rendre les salariés acteurs de leur évolution et de leur projet professionnel
- 2.2. Tendre vers des politiques de rémunérations collectives
- 2.3. Avoir un accès régulier à la formation
- 2.4. Vers une transformation numérique négociée
- 2.5. Conditions de travail et charges de travail
- 2.6. Egalité professionnelle et salariale

## 3. Des orientations au service des adhérent(e)s, militant(e)s et des sections syndicales

- 3.1. Accueillir les nouveaux adhérents
- 3.2. Mieux identifier les adhérents cadres
- 3.3. Construire un service juridique qui réponde aux attentes des adhérent(e)s
- 3.4. Accompagner les militants dans leur parcours syndical
- 3.5. Permettre et reconnaître l'investissement syndical
- 3.6. Privilégier nos adhérent(e)s

## 4. Des orientations au service du Syndicat SCECFDTCVDL

- 4.1. Organiser notre développement pour une CFDT forte
- 4.2. Une CFDT proche des salarié(e)s
- 4.3. Aller à la rencontre des salarié(e)s : une démarche de développement active
- 4.4. Créer les conditions pour se développer
- 4.5. Accueillir nos adhérents et former nos militants
- 4.6. Mettre les moyens au service de nos ambitions collectives

## 5. Le Syndicat SCE CFDT CVDL en lien avec les structures CFDT

## 1. Préambule

- 1.1. Depuis le dernier Congrès de votre Syndicat Chimie Energie CFDT Centre Val de Loire (SCECFDTCVDL), notre syndicalisme CFDT est le nouveau visage du syndicalisme en France.
- 1.2. La période législative qui vient de s'écouler, notamment avec les ordonnances relatives à la réforme du Code du Travail de 2017, est venue perturber nos actions syndicales au service des salarié(e)s.
- 1.3. L'épisode pandémique lié au Covid19 est venu intensifier ce recours aux ordonnances, permettant aux employeurs de déroger au droit du travail tout en amputant, notamment, les délais d'actions des élus et représentants du personnel.
- 1.4. Des décisions économiques inédites ont été prises qui laissent présager pour beaucoup des lendemains difficiles dans l'emploi. Il sera nécessaire d'en analyser rapidement les impacts et d'en tirer les leçons afin de pouvoir proposer des solutions qui permettront à tous de travailler, et dans de meilleures conditions.
- 1.5. Cela doit aussi nous questionner sur notre propre organisation en situation de crise : dans l'organisation des sections syndicales au service des salarié(e)s dans l'entreprise, dans celle du Syndicat au service de ses sections.
- 1.6. Cette période conduit le Syndicat SCE CFDT CVDL à relever 3 défis majeurs :
  - Les services que nous pouvons rendre aux salarié(e)s, afin qu'ils perçoivent l'intérêt à rejoindre la CFDT,
  - Les services que nous devons rendre à nos adhérent(e)s, militant(e)s et sections syndicales, afin qu'ils soient à l'aise dans les structures CFDT,
  - Et les services que nous devons rendre au Syndicat SCE CFDT CVDL, afin de lui garantir son autonomie.
- 1.7. Pour relever ces défis, notre syndicalisme devra s'appuyer sur notre détermination à vouloir changer le quotidien des salarié(e)s quel que soit leur statut, sur nos socles de valeurs en construisant avec les salarié(e)s sans faire à leur place, et sur notre proximité avec les salarié(e)s qui doit permettre à chacune et chacun d'être acteur de son avenir dans l'entreprise.

## **1.8. Redonner du sens au collectif**

- 1.8.1. En plus d'une croissance économique faible, plusieurs facteurs viennent impacter notre syndicalisme de proximité : modifications profondes de notre représentation dans l'entreprise, vieillissement de la population, incertitudes liées à la transition énergétique et numérique ainsi que l'instabilité du contexte politique et géopolitique.
- 1.8.2. Les craintes sociétales se développent : aux problématiques d'emplois s'ajoutent un accroissement des inégalités et des discriminations.
- 1.8.3. Les réponses politiques questionnent sur les fondamentaux de la démocratie et notamment ceux de la démocratie sociale.
- 1.8.4. Les entreprises n'échappent pas à l'individualisation. Ce modèle implicite de concurrence interne est néfaste sur le long terme.
- 1.8.5. Il existe un fort sentiment de perte de cohésion entre les salarié(e)s qui ont un emploi et ceux qui en sont durablement exclus.
- 1.8.6. L'entreprise tend de plus en plus vers l'individualisation. L'individualisation des modes de reconnaissance, l'invasion des outils technologiques, la dématérialisation de l'activité, la difficulté à cerner les contours temporels du travail. Nous avons besoin de redonner du sens au collectif en anticipant les attentes des salarié(e)s pour répondre à leurs besoins.
- 1.8.7. C'est en coconstruisant avec chaque section syndicale des solutions et des services dont les salarié(e)s ont besoin tout en privilégiant un syndicalisme de propositions, sans pour autant nous départir de notre esprit critique et revendicatif, que nous donnerons une vision collective de notre action CFDT.

## **1.9. Un syndicalisme qui tient compte des mutations engagées...**

- 1.9.1. A l'heure de l'uberisation, des plates-formes et du travail immatériel, le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein est questionné.
- 1.9.2. Le cadre de l'activité professionnelle se multiplie et se diversifie : temps partiel, intérim, stages, travail sur plateforme, télétravail semblent devenir une nouvelle norme d'emploi. La « désindividualisation » des postes de

travail s'invite dans les organisations pour faire place à l'open space, au coworking, au « flex-office ».

1.9.3. Une individualisation qui peut déboucher sur l'isolement. Les nouvelles modalités de travail font naître de nouveaux états où les équipes syndicales se doivent d'être attentives.

1.9.4. Il devient important de penser à de nouvelles formes de protections des salarié(e)s qui permettent de lutter contre leur précarisation et qui permettent de préserver la santé physique et mentale des salarié(e)s (lutte contre les Risques Psychosociaux).

1.9.5. Le Syndicat SCE CFDT CVDL devra analyser l'impact de ces nouvelles formes de travail et devra en tenir compte dans ses revendications portant sur les conditions de travail, la santé et sécurité des salariés.

## **1.10. ...sans oublier les réalités d'aujourd'hui**

### **1.10.1. Améliorer les conditions de travail**

1.10.1.1. De plus en plus de salarié(e)s sont confronté(e)s à des situations de travail pénibles, physiquement ou psychologiquement, du fait des choix des employeurs au détriment des emplois et de la qualité de vie au travail.

1.10.1.2. Pour le Syndicat SCE CFDT CVDL, il est nécessaire que chaque section s'empare de la thématique des conditions de travail et bien-être au travail, véritable levier de l'action syndicale auprès des salarié(e)s.

1.10.1.3. Le Syndicat SCE CFDT CVDL proposera aux sections syndicales au moins une journée d'information/formation sur l'utilisation et la mise en œuvre des enquêtes Flash, notamment sur celle liée aux conditions de travail et qualité de vie au travail.

1.10.1.4. Il est également primordial de donner du sens aux CSSCT pour que les militants CFDT deviennent des acteurs majeurs de la démarche de prévention de risques.

### 1.10.2. Prendre en charge les Risques Industriels Majeurs (RIM)

1.10.2.1. Le Syndicat compte dans son champ professionnel un certain nombre d'entreprises classées (site SEVESO, ...).

1.10.2.2. Les Risques Industriels Majeurs concernent de nombreuses entreprises de nos champs industriels du Centre Val de Loire. Ces risques industriels demandent de nombreuses connaissances et une veille réglementaire.

1.10.2.3. Afin de pouvoir accompagner les sections syndicales concernées, le Syndicat SCE CFDT CVDL se dotera d'un(e) référent(e) « RIM ».

### 1.10.3. Accompagner les sous-traitants et les intérimaires

1.10.3.1. Prestataires, sous-traitants, intérimaires : tous effectuent des tâches similaires aux salarié(e)s de l'entreprise utilisatrice sans forcément bénéficier de conditions de travail ou/et d'une rémunération équivalente.

1.10.3.2. Le Syndicat SCE CFDT CVDL militera pour un contrôle des volumes d'heures de ces salarié(e)s qui devra faire sens et cohésion avec l'appel à leurs prestations.

1.10.3.3. Les sections syndicales s'engageront à proposer aux employeurs toutes améliorations nécessaires à la situation de ces salarié(e)s : accueil, formations, conditions de travail, délai d'information des renouvellements de contrat, postes ouverts aux embauches, connaissance du RI et règles de sécurité aux salariés extérieurs, ...

1.10.3.4. Pour le Syndicat SCE CFDT CVDL, ces salarié(e)s « temporaires » demeurent de potentiels salarié(e)s permanents dans l'entreprise. Les sections syndicales travailleront à rencontrer ces salarié(e)s notamment dans le cadre d'une syndicalisation plus globale à la CFDT.

#### 1.10.4. Mesurer l'efficacité des stratégies économiques

1.10.4.1. Depuis 2008, les politiques économiques visant entre autres à redonner du souffle au monde du travail se succèdent : CICE, pacte de responsabilité, flat-tax, baisse programmée de l'impôt sur les sociétés. Ainsi, les entreprises auraient petit à petit retrouvé des marges financières. Cette stratégie économique recherche une stimulation de l'emploi selon un principe simple : les baisses d'impôt d'aujourd'hui font les investissements de demain et les emplois d'après-demain. Sans aucune garantie que ce principe ait produit son effet, c'est dans ce contexte que la baisse planifiée de l'impôt sur les sociétés, votée en 2018, doit intervenir sur les années 2020 à 2022. Ainsi, l'impôt sur les sociétés devrait passer de 33% à 25%.

1.10.4.2. Dans les entreprises et établissements du champ du Syndicat SCE CFDT CVDL, les sections syndicales impulseront un dialogue social veillant à ce que les baisses d'impôts soient réorientées en direction de l'investissement en France, dans l'emploi et/ou dans la politique salariale.

## **2. Des orientations au service des salarié(e)s : des axes revendicatifs CFDT partagés**

### 2.1. Rendre les salariés acteurs de leur évolution et de leur projet professionnel

2.1.1. Evaluer un salarié, c'est donner de la valeur à certains éléments de son activité professionnelle. Être évalué, c'est permettre de progresser, de connaître ses possibilités d'évolution dans son entreprise.

2.1.2. L'auto-évaluation rend le salarié acteur de son évaluation et lui donne la possibilité d'échanger avec sa hiérarchie sur son parcours professionnel.

2.1.3. Dans le cadre de nos valeurs d'émancipation, le Syndicat SCE CFDT CVDL fera la promotion d'une formation auprès de ses sections à la préparation de l'entretien individuel et de l'entretien professionnel du salarié.

## **2.2. Tendre vers des politiques de rémunérations collectives**

- 2.2.1. La politique de rémunération, souvent liée à l'évaluation individuelle, peine à récompenser la dimension collective du travail.
- 2.2.2. En favorisant la performance individuelle, les entreprises s'enferment dans un système qu'elles encouragent, défavorisant ainsi les coopérations et l'esprit collectif.
- 2.2.3. Dans le cadre de nos valeurs de solidarité, le Syndicat SCE CFDT CVDL rappellera aux sections syndicales qu'elles doivent revendiquer des augmentations générales dans toutes les catégories socio-professionnelles assorties d'un talon minimum qui permette de tirer les plus bas salaires vers le haut.

## **2.3. Avoir un accès régulier à la formation**

- 2.3.1. Tout salarié a droit à se former pour conserver son employabilité, la pertinence à sa contribution à la bonne marche du travail, et sa capacité d'adaptation aux changements dans l'entreprise ou pour réaliser un choix de reconversion.
- 2.3.2. Le besoin de réactivité et l'adaptabilité demandé par les employeurs doivent se traduire par des formations.
- 2.3.3. Les formations en développement personnel doivent également avoir leur rôle à jouer.
- 2.3.4. La formation en e-learning peut répondre aux besoins de l'entreprise (économie, gain de temps, formation de masse...) et à certaines aspirations des salarié(e)s (aucun déplacement, possibilité de refaire plusieurs fois la formation, ...).
- 2.3.5. Pour le Syndicat SCE CFDT CVDL, la formation en présentiel qui complète l'expérience acquise sur le terrain et les « formations sur le tas », doit rester la norme, afin de favoriser le transfert de savoir-faire, de compétences et l'échange indispensable aux collectifs.



- 2.3.6. Les droits attachés à la personne et transférables, issus des revendications de la CFDT, sont l'une des réponses qui va dans le bon sens.
- 2.3.7. Le Syndicat doit faire évoluer ses pratiques pour proposer un syndicalisme du « pouvoir d'agir » professionnel.
- 2.3.8. Pour cela, et dans le cadre de nos valeurs d'autonomie, le Syndicat SCE CFDT CVDL accompagnera les sections dans la connaissance et la compréhension des différents accès à la formation professionnelle. Il renforcera des actions de valorisation du Compte Personnel d'Activité (CPA) et invitera les sections syndicales à en faire la promotion auprès des salarié(e)s. Le syndicat organisera a minima une réunion d'information destinée aux militantes et militants.

#### **2.4. Vers une transformation numérique négociée**

- 2.4.1. La transformation numérique touche désormais la plupart des secteurs d'activité des entreprises.
- 2.4.2. Le numérique continue de modifier les conditions d'exercice des activités et nécessite de développer ou d'acquérir de nouvelles compétences pour appréhender l'apparition de nouveaux métiers.
- 2.4.3. La transformation numérique doit être régulée. Le numérique peut améliorer l'efficacité mais peut conduire à une surcharge d'informations. Il est important d'interroger chacun sur sa relation de dépendance aux outils connectés.
- 2.4.4. Le télétravail prend lui aussi une importance croissante. Il contribue à optimiser la gestion des temps et des espaces de travail mais représente un vrai enjeu vis-à-vis du risque de porosité entre temps personnel et temps professionnel, ainsi que de la préservation des collectifs de travail.
- 2.4.5. Le Syndicat SCE CFDT CVDL se rapprochera de la CFDT Cadres reconnue pour son expertise sur ces sujets et proposera une, ou plusieurs journées d'informations, aux sections syndicales notamment sur le télétravail.

2.4.6. Le Syndicat SCE CFDT CVDL revendiquera la mise en place d'accords « Télétravail » et « Droit à la déconnexion ». Il accompagnera sur ces sujets toutes les sections qui en feront la demande.

## **2.5. Conditions de travail et charges de travail**

2.5.1. Les réorganisations opérées ces dernières années ont souvent eu pour conséquence la diminution du nombre de postes, ce qui a reporté leurs charges de travail sur les salariés qui restaient dans l'entreprise.

2.5.2. Le Syndicat SCE CFDT CVDL revendique l'embauche de salariés en CDI partout où les entreprises ont un recours permanent aux contrats courts et précaires.

2.5.3. Le Syndicat SCE CFDT CVDL fait de l'équilibre vie privée/vie professionnelle une de ses priorités.

2.5.4. Dans chaque accord « vie privée-vie professionnelle » qui sera négocié dans les entreprises, le Syndicat SCE CFDT CVDL abordera les questions liées à la charge de travail, à l'organisation du travail, à l'articulation (ou à l'équilibre) entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi qu'à la rémunération des salarié(e)s.

2.5.5. Il sera important de travailler autour des problématiques de santé physique, psychique et mentale, pour apporter des solutions aux salarié(e)s. Dans ce cadre, le Syndicat portera cette thématique au moins une fois par an lors des rencontres militants.

2.5.6. Les jeunes parents, les seniors et les salarié(e)s aidants familiaux devront faire l'objet d'une attention particulière.

2.5.7. La pratique du forfait jours s'est également largement répandue. Il ne dispense pas l'employeur du contrôle de la charge de travail. Il est de sa responsabilité de garantir une durée raisonnable de travail. Les salariés doivent pouvoir exprimer librement leur ressenti sur cette charge.

2.5.8. Dans le cadre d'une négociation ou renégociation d'accord Forfait Jours, les sections syndicales revendiqueront une mesure réelle du temps de travail des salariés concernés au Forfait Jours.

- 2.5.9. Le Syndicat SCE CFDT CVDL revendique, au minimum, un bilan annuel sous forme d'un entretien formalisé réalisé entre le manager ou le professionnel avec son hiérarchique direct.
- 2.5.10. Le Syndicat SCE CFDT CVDL s'engage également pour agir contre toutes formes de discriminations notamment celles liées au handicap dans une bonne articulation avec les revendications sur la santé au travail.

## 2.6. Egalité professionnelle et salariale

- 2.6.1. La féminisation des emplois a fait émerger de nouvelles préoccupations : le présentéisme est un facteur majeur de discrimination indirecte des femmes, mais il n'est pas le seul : stéréotypes de genre, culture machiste de l'entreprise, choix des filières professionnelles (tertiaire pour les femmes, techniques pour les hommes), etc. Les écarts de rémunération et de responsabilités restent importants.
- 2.6.2. Ces freins existent également pour les hommes qui choisissent d'assumer activement leur rôle de parent.
- 2.6.3. Le Syndicat SCE CFDT CVDL revendique le respect de la prise en compte de la parentalité (femme ou homme) sans que ces temps de vie privée ne soient un frein à l'évolution de carrière.
- 2.6.4. Le Syndicat SCE CFDT CVDL agira dans chaque négociation annuelle portant sur l'égalité professionnelle pour réduire les inégalités salariales (femme ou homme), assurer la mixité dans les métiers, veiller aux taux de promotions en négociant des objectifs d'amélioration de ces mesures.
- 2.6.5. Le Syndicat SCE CFDT CVDL se rapprochera notamment de la FCE afin de pouvoir proposer à l'ensemble des sections syndicales un temps d'information/formation sur la thématique de l'égalité professionnelle notamment dans l'utilisation revendicative de l'index gouvernemental de l'égalité salarial Femmes/Hommes.
- 2.6.6. A chaque fois qu'il le pourra, le Syndicat SCE CFDT CVDL s'associera à toute manifestation de nature à faire évoluer les mentalités en terme d'égalité professionnelle.

### 3. Des orientations au service des adhérent(e)s, militant(e)s et des sections syndicales

#### 3.1. Accueillir les nouveaux adhérents

- 3.1.1. Développer un syndicalisme d'adhérents implique de cultiver à tous les niveaux un lien privilégié avec eux. Tout nouvel adhérent doit être accueilli dans notre syndicat.
- 3.1.2. Dans le cadre d'un accueil de proximité, le Syndicat SCE CFDT CVDL doit pouvoir donner à tout nouvel adhérent un cadre lui présentant la CFDT, les principales revendications de la CFDT et les services auxquels il a droit. Cela passe notamment par la formation « accueil » du Syndicat.
- 3.1.3. Pour se faire, chaque nouvel adhérent recevra par mail lors de son adhésion les dates et lieux de prochaine formation « accueil » organisé par le syndicat.
- 3.1.4. Cet accueil pourra s'organiser au niveau d'un territoire donné afin de favoriser le lien de proximité qui doit se créer avec les animateurs(trices) des secteurs locaux (SLC).

#### 3.2. Mieux identifier les adhérents cadres

- 3.2.1. Malgré de nombreuses évolutions, il nous faut progresser dans l'identification des cadres parmi nos adhérents.
- 3.2.2. Les cadres qui adhèrent ne sont pas toujours identifiés « cadres » lors de leur adhésion et des adhérents ont pu changer de catégorie socio-professionnelle depuis leur adhésion.
- 3.2.3. Alors que les sections syndicales peuvent rencontrer des difficultés à mettre sur leur liste des cadres, il apparaît urgent de mieux les identifier.
- 3.2.4. La CFDT est le 1er syndicat chez les cadres en France. Le Syndicat SCE CFDT CVDL gagnera à se rendre plus visible et attractif pour cette population.

- 3.2.5. Les cadres attendent la possibilité de se construire un réseau, d'avoir un partenaire tout au long de leur carrière professionnelle.
- 3.2.6. Le Syndicat SCE CFDT CVDL doit permettre à l'adhérent cadre de se dire « Avec la CFDT, j'ai des appuis professionnels me permettant de réussir ma vie pro ».
- 3.2.7. La mandature sera l'occasion de construire un plan d'actions sur le sujet et de changer de braquet sur ce point afin de permettre aux sections syndicales d'intégrer la dimension cadre dans leurs actions revendicatives, sans distinction de catégories socio-professionnelles.
- 3.2.8. Le syndicat SCE CFDT CVDL étudiera en particulier la possibilité de déployer une formation, pour l'ensemble des militants, visant à déconstruire les stéréotypes sur les catégories socio-professionnelles.

### **3.3. Construire un service juridique qui réponde aux attentes des adhérent(e)s**

- 3.3.1. Les conseils et le soutien juridique sont des dimensions sur lesquelles le Syndicat SCE CFDT CVDL est perçu comme légitime.
- 3.3.2. La « professionnalisation » et la complexification de certaines règles conduisent les militant(e)s à être parfois démun(e)s face aux employeurs.
- 3.3.3. Aucun collectif de section ne doit rester seul avec des questions sans réponse. Chaque collectif de section doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement lorsqu'il en a besoin.
- 3.3.4. Chaque adhérent(e) du Syndicat doit avoir la capacité d'obtenir les éléments juridiques nécessaires à sa(ses) problématique(s).
- 3.3.5. Le Syndicat SCE CFDT CVDL devra redéfinir son service juridique afin de garantir ce socle de service minimal à destination des adhérent(e)s et des sections du Syndicat.
- 3.3.6. Dans ce cadre, le Syndicat SCE CFDT CVDL missionnera un(e) militant(e) qui sera formé(e) dans le domaine juridique.

### **3.4. Accompagner les militants dans leur parcours syndical**

- 3.4.1. Le Syndicat SCE CFDT CVDL se doit d'aider les militant(e)s à construire et à consolider leur parcours syndical.
- 3.4.2. L'intégration des nouveaux militant(e)s nécessite la mise en place d'un dispositif d'accompagnement comprenant l'accueil, la formation, la valorisation de l'expérience syndicale et la gestion de la fin de mandat.
- 3.4.3. Le Syndicat SCE CFDT CVDL accompagnera tout(e) militant(e) qui souhaitera s'inscrire dans le parcours SVPM (Suivi et Valorisation du Parcours Militant).
- 3.4.4. Comme pour tout salarié, le Syndicat SCE CFDT CVDL fait de l'équilibre vie privée/vie professionnelle des militants une priorité.

### **3.5. Permettre et reconnaître l'investissement syndical**

- 3.5.1. Pour que les adhérent(e)s au Syndicat SCE CFDT CVDL deviennent militant(e)s, le Syndicat SCE CFDT CVDL devra porter haut et fort le droit à l'investissement syndical dans l'entreprise.

Lever les freins et les oppositions, c'est inscrire l'activité syndicale dans le respect :

- Du déroulement de carrière,
- Du maintien intégral des rémunérations et accessoires perçus avant l'engagement syndical,
- De l'adaptation de la charge de travail tenant compte des activités professionnelles et syndicales,
- Du droit au temps syndical,
- Du droit à la formation syndicale.

- 3.5.2. Lever les freins et les oppositions, c'est également faire reconnaître les compétences acquises durant l'activité syndicale. Celles-ci doivent être reconnues comme un parcours valorisant.

- 3.5.3. Le Syndicat SCE CFDT CVDL portera cette revendication auprès des employeurs et incitera les sections syndicales à s'emparer du thème relatif à la valorisation des parcours professionnels des élu(e)s et des titulaires d'un mandat syndical.

- 3.5.4. Le Syndicat SCE CFDT CVDL accompagnera les militant(e)s en fin de carrière désireux(es) de s'investir et leur ouvrira la possibilité de continuer à participer à des actions au sein des structures syndicales.
- 3.5.5. Le Syndicat SCECFDTCVDL se rapprochera de l'URI, et de la FCE afin de pouvoir proposer à tou(te)s les élu(e)s, mandaté(e)s et délégué(e)s syndicaux(cales) le parcours qui conduit au Certificat de Compétences Professionnels (CCP) et de le faire valoriser dans l'entreprise.

### 3.6. Privilégier nos adhérent(e)s

- 3.6.1. Chaque collectif de section devra s'efforcer de privilégier ses adhérents en termes de :
4. Primauté à l'information (compte-rendu CSE-C, CSE, CSSCT...),
  5. Primauté à la formation syndicale (calendrier annuel de formations),
  6. Réunions de sections dans le cadre de négociations (salaires, temps de travail...),
  7. Informations émanant du Syndicat SCE CFDT CVDL et des SLC/CTB.
- 3.6.2. Le Syndicat SCE CFDT CVDL continuera de privilégier ses adhérent(e)s notamment par le biais du site [www.scecfdtcvdl.fr](http://www.scecfdtcvdl.fr) onglet « service aux adhérents » et l'application gratuite des « bons plans » (réductions, bourse à l'emploi, ...).
- 3.6.3. La CFDT privilégie ses adhérents via le site [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr) , « Espace adhérents » (en haut à droite).

## 4. Des orientations au service du Syndicat SCECFDTCVDL

### 4.1. Organiser notre développement pour une CFDT forte

- 4.1.1. Le syndicat SCE CFDT CVDL a vocation à représenter la diversité du salariat. Si nous voulons une CFDT dans laquelle tous les salarié(e)s puissent se reconnaître, il est important que la CFDT donne toute leur place à l'ensemble des salarié(e)s.

#### 4.2. Une CFDT proche des salarié(e)s

- 4.2.1. Notre objectif prioritaire est d'accueillir au SCE CFDT CVDL tous(tes) les salarié(e)s quels que soient leur âge, leurs parcours, leur ancienneté, ou leur catégorie socio-professionnelle dans le respect de nos valeurs. Toutefois, force est de constater que la syndicalisation CFDT est en retrait dans la tranche d'âge des – 36 ans.
- 4.2.2. Le SCE CFDT CVDL fait sien l'objectif confédéral de +10% d'adhérents sur 4 ans. La syndicalisation des « jeunes » (-de 36 ans) participe à de cet objectif tout en renforçant l'image d'un syndicalisme moderne, conscient des réalités économiques, revendicatif, ouvert sur l'autre et fort de diverses propositions, issues de sa propre diversité.
- 4.2.3. La syndicalisation des jeunes devient une priorité, sans rien enlever à l'importance que revêt le développement de la CFDT auprès des autres populations éloignées du syndicalisme. L'ensemble des CTB/SLC du syndicat sera mobilisé afin d'être un relais porteur de cette nouvelle priorité. Un réseau « jeune » sera mis en place. Au service du syndicat, ce réseau appuiera chaque section SCE CFDT CVDL en développement, fidélisation et renouvellement générationnel.
- 4.2.4. Accueillir les salarié(e)s est une affaire de proximité, géographique et territoriale. C'est pouvoir donner une réponse pertinente à des attentes, à des besoins, qui peuvent beaucoup différer selon les métiers, les activités, les fonctions. Cela suppose de prendre en compte les identités professionnelles de chaque salarié(e) que nous accueillons.
- 4.2.5. C'est pourquoi le Syndicat SCE CFDT CVDL continuera de pourvoir les SLC et CTB qu'il a identifié et continuera de les promouvoir auprès des sections syndicales.

#### 4.3. Aller à la rencontre des salarié(e)s : une démarche de développement active



- 4.3.1. Il appartient à chaque section syndicale de créer collectivement les conditions de la syndicalisation auprès des salariés.
- 4.3.2. Le Syndicat SCE CFDT CVDL proposera des temps de formations sur la syndicalisation dans son programme annuel de formation ainsi qu'à tout collectif de section qui en fera la demande.
- 4.3.3. Le Syndicat continuera de valoriser la mise en œuvre des enquêtes Flash, véritable moyen d'action qui permette de créer les conditions pour aller à la rencontre des salarié(e)s et construire collectivement avec eux les projets revendicatifs des sections.
- 4.3.4. Il appartient au Syndicat SCE CFDT CVDL de saisir toutes les opportunités pour s'implanter là où nous sommes absents.
- 4.3.5. Dans ce sens, le Comité d'Action Développement du Syndicat SCE CFDT CVDL animée par le(la) « Responsable Développement » à toute sa place dans le Syndicat SCE CFDT CVDL.
- 4.3.6. Ce comité sera le pivot essentiel et indispensable de toute l'action syndicale sur son territoire.

#### **4.4. Créer les conditions pour se développer**

##### **4.4.1. Le développement c'est l'affaire de tous !**

- 4.4.1.1. Chacun d'entre nous, par son engagement, ses actions, ses prises de positions, participe au développement CFDT. De l'adhérent au militant en responsabilité, chacun est acteur du développement, chacun à son niveau participe à l'évolution de la CFDT.
- 4.4.1.2. Le Syndicat SCECFDTCVDL veillera à structurer les équipes et rappellera le fonctionnement du fédéralisme.
- 4.4.1.3. Le débat et le consensus doivent faire sens au sein des sections syndicales. Chaque adhérent doit savoir qu'il est acteur de la CFDT.

4.4.1.4. Le Syndicat SCECFDTCVDL participera à donner et/ou redonner cet esprit et ce sens collectif.

4.4.2. SCECFDTCVDL : un Syndicat qui ne manque pas d'A.I.R.

Adhérents, Influence, Représentativité : trois mots qui caractérisent les objectifs que chaque section syndicale doit avoir à l'esprit en terme de développement.

**A** comme ...Adhérents

Son nombre témoigne de la capacité d'influence et de la représentativité de la CFDT dans les entreprises de notre champ.

Le Syndicat SCECFDTCVDL souhaite aller plus loin que les orientations confédérales sur le développement, et fait le choix d'augmenter de 15% le nombre de ses adhérents à la fin de la mandature.

Les sections syndicales s'engageront dans cette démarche collective.

Pour ce faire, le syndicat mettra à leur disposition des formations adaptées aux bonnes pratiques qui permettront aux adhérent(e)s et aux militant(e)s de se sentir à l'aise avec la proposition d'adhésion.

Le Syndicat SCECFDTCVDL mettra en place un suivi des sections permettant de mesurer annuellement les entrées/sorties et par la même le pourcentage global d'adhésions.

**I** comme ...Influence

C'est la capacité que la CFDT a d'agir sur le cours des événements et des décisions prises dans l'entreprise qui est déterminante pour permettre de porter le projet CFDT.

Tout comme pour les sections syndicales, le Syndicat SCECFDTCVDL continuera de s'impliquer et s'engager fortement dans la mise en œuvre des pratiques et des stratégies de développement permettant au Syndicat SCECFDTCVDL d'atteindre l'objectif de 15%.

L'ensemble des actions de développement du Syndicat sera piloté par le plan annuel du CAD (Comité d'Action Développement).

### **R** comme ...Représentativité

La représentativité détermine la capacité d'influence de la CFDT dans l'entreprise. Elle donne toute sa légitimité à la CFDT face aux directions.

La règle des 10% minimum impose aux sections syndicales de se développer afin d'asseoir, a minima, cette représentativité. S'inscrire dans cette seule démarche n'est pas un but en soi.

Le Syndicat SCECFDTCVDL maintiendra les compétences des négociateurs de PAP (Protocole d'Accord Préélectoral) et accompagnera les militant(e)s qui souhaiteront s'inscrire dans l'acquisition de cette compétence.

Toute l'action du Syndicat SCECFDTCVDL s'inscrit dans une démarche collective au service des salarié(e)s.

De fait, chaque section syndicale s'engagera à obtenir le maximum de représentativité lors des élections professionnelles afin d'avoir la capacité d'influer sur les politiques économiques et sociales des employeurs dans l'entreprise dans l'intérêt des salarié(e)s.

Le Syndicat SCECFDTCVDL dispose de nombreux outils de formations et d'accompagnements qui, conjugués, permettent d'obtenir des résultats.

Il proposera aux sections syndicales de les aider dans la construction d'un plan d'actions afin de leur permettre donner les moyens d'atteindre des objectifs de représentativité permettant de développer leur nombre d'adhérents, et leur capacité d'influence.

#### 4.4.3. Comité d'Action Développement (CAD)

4.4.3.1. Le Syndicat a mis en place un Comité d'Action Développement.

4.4.3.2. Le CAD a démontré son efficacité dans le développement du Syndicat et les actions qu'il a engagé ont démontré toutes leurs utilités. C'est pourquoi sa mission doit se poursuivre.

4.4.3.3. Le CAD veillera à diversifier sa composition auprès des adhérent(e)s et militant(e)s qui souhaitent s'impliquer, soit dans l'accompagnement des nouvelles sections, soit les actions conduites par lui.

4.4.3.4. Dans le cadre du plan de développement impulsé par le CAD, que ce soit au niveau du Syndicat SCECFDTCVDL ou sous l'égide de la Fédération Chimie-Energie (FCE), les sections syndicales seront invitées à s'inscrire dans la démarche au travers des collectifs CTB ou SLC soit en s'impliquant directement, soit en participant aux actions organisées par le Syndicat SCECFDTCVDL.

4.4.3.5. Le CAD engagera une réflexion sur la gestion du fichier des adhérents isolés.

#### 4.5. Accueillir nos adhérents et former nos militants

##### 4.5.1. La formation, un outil au service des adhérent(e)s et militant(e)s

4.5.1.1. Le Syndicat SCECFDTCVDL fait de la formation un des outils essentiels au service de ses militant(e)s pour leur permettre l'émancipation et l'autonomie dans leur mandat conformément aux valeurs portées par la CFDT, et de ses adhérent(e)s pour leur permettre d'acquérir un socle de valeurs commun partagé.

4.5.1.2. La formation reste également un outil au service de l'organisation qui permet les échanges réguliers entre les sections et le Syndicat.

4.5.1.3. Le Syndicat SCECFDTCVDL continuera de proposer annuellement 4 catégories de formations et des actions de sensibilisations :

1. Formation identitaire et développement (accueil, pratique syndicales et développement, développer et fidéliser, micro module de développement...),
2. Formation au mandat (CSE, CSSCT, DS, référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes...),
3. Formation technique (sanction, tract, négociier...),
4. Formation savoir être (Communication dans l'action syndicale, analyse transactionnelle...),
5. Actions de sensibilisations (RPS, RIM, ...).

#### 4.5.2. La politique de formation

4.5.2.1. L'accueil de nos nouveaux adhérent(e)s est la base de toute la relation avec le Syndicat SCECFDTCVDL. Chaque année, le syndicat assurera au minimum 2 sessions de formation « accueil » sur le territoire.

4.5.2.2. Les militant(e)s en charge des CTB et SLC seront systématiquement invité(e)s à y participer afin de créer le lien de proximité nécessaire avec ces nouveaux adhérents.

4.5.2.3. Afin de permettre à tout(e) adhérent(e) d'identifier les offres pouvant correspondre à leurs attentes, le Syndicat SCECFDTCVDL mettra l'ensemble des fiches techniques des formations qu'il propose dans un espace dédié sur le site du Syndicat (<https://www.scecfdtcvdl.fr>).

4.5.2.4. Pour répondre aux objectifs d'acquisition de compétences et de développement, le Syndicat SCECFDTCVDL doit également s'adapter aux besoins exprimés par ses militant(e)s et adhérent(e)s.

4.5.2.5. Afin de permettre une offre de formation ambitieuse, le syndicat SCECFDTCVDL continuera d'identifier des militant(e)s en compétence sur l'animation de formation.

- 4.5.2.6. Le Syndicat SCECFDTCVDL proposera un « parcours idéal » type de formation afin de faciliter la montée en compétences de chacun.
- 4.5.2.7. Une version allégée de la formation DS sera créée afin de réaliser des recyclages. Un délai maximal entre la formation et son recyclage sera définie, en lien avec les premiers retours d'expériences et les capacités du SCE CFDT CVDL à fournir des formateurs.
- 4.5.2.8. Le Syndicat SCECFDTCVDL réalisera une enquête pour d'identifier les difficultés rencontrées au quotidien par les sections afin de pouvoir proposer des outils, méthodes et/ou connaissances dont elles ont besoin pour pouvoir les surmonter.
- 4.5.2.9. Le Syndicat SCECFDTCVDL proposera aux sections, identifiées ou qui en font la demande, de réaliser un diagnostic de section. Cette démarche vise à élaborer un plan d'actions qui permette de surmonter les difficultés rencontrées.
- 4.5.2.10. Le Syndicat SCECFDTCVDL poursuivra la démarche de partenariat avec l'URI afin d'élargir l'offre globale de formation.
- 4.5.2.11. Le Syndicat SCECFDTCVDL poursuivra sa collaboration avec l'organisme de formation de la FCE.
- 4.5.2.12. La politique de formation ambitieuse visant à répondre au « parcours idéal », à maintenir et accroître les compétences de chacun des militants, nécessite un nombre important d'animateurs de formations. A cet effet, le syndicat SCE CFDT CVDL se fixera l'objectif d'accroître le nombre d'animateurs de formation sur la mandature 2020-2024.
- 4.5.2.13. L'augmentation du nombre d'adhérent dans les sections, dans le Syndicat SCECFDTCVDL et dans la CFDT au sens large, est l'élément essentiel qui nous permet d'être représentatif et acteur du changement dans l'entreprise et la société.

4.5.2.14. Le Syndicat SCECFDTCVDL déploiera les micromodules de développement fédéraux dans le cadre de sa politique de formation annuelle.

#### 4.5.3. Financement de l'offre de formation

4.5.3.1. Pour le Syndicat SCECFDTCVDL, le financement de la formation ne doit pas être un frein au développement des compétences et à l'émancipation.

4.5.3.2. Il continuera de favoriser la participation massive des adhérent(e)s et militant(e)s en prenant en charge les frais occasionnés (frais de transports, frais de repas, frais d'hôtel lorsque cela est nécessaire).

4.5.3.3. Toutefois, les cotisations des adhérent(e)s ne se limitent pas uniquement au financement de l'offre de formation mais doivent permettre aussi de financer ses autres actions (élections, développement, instances, congrès,).

4.5.3.4. Le Syndicat SCECFDTCVDL proposera systématiquement, dans les limites du cadre légal (CSE, CSSCT, DS), des devis aux adhérent(e)s, militant(e)s et/ou sections qui contribueront à maintenir les ressources du Syndicat.

4.5.3.5. Le Syndicat SCECFDTCVDL proposera également des délibérations type à faire voter en CSE afin d'augmenter les champs de prise en charge des formations.

#### 4.5.4. Valorisation du parcours militant(e)

- 4.5.4.1. La CFDT a été moteur sur le dossier de la valorisation des parcours des élu(e)s, mandaté(e)s et délégués syndicaux.
- 4.5.4.2. Pour le Syndicat SCECFDTCVDL, l'engagement militant et le parcours de formation doivent trouver écho auprès des employeurs par sa valorisation.
- 4.5.4.3. Il doit notamment permettre de mettre en valeur l'engagement syndical dans l'entreprise qui ne doit plus être vécu comme un frein au développement personnel et professionnel.
- 4.5.4.4. Le Syndicat SCECFDTCVDL se rapprochera de l'URI, et de la FCE afin de pouvoir proposer à tous les élu(e)s, mandaté(e)s et délégué(e)s syndicaux(cales) le parcours qui conduit au Certificat de Compétences Professionnels (CCP) et de le faire valoriser dans l'entreprise

#### 4.6. Mettre les moyens au service de nos ambitions collectives

##### 4.6.1. Interroger les pratiques syndicales

- 4.6.1.1. Parce que notre ambition est de répondre aux attentes des salarié(e)s, chaque section syndicale doit s'interroger collectivement sur ses pratiques syndicales.
- 4.6.1.2. Parce que pour le Syndicat SCE CFDT CVDL, le bien-être au travail doit pouvoir se conjuguer dans l'engagement syndical et dans la Qualité de Vie Militante, il est important de donner toute sa place au collectif de section qui permette d'éviter la surcharge de travail syndical.
- 4.6.1.3. Le Syndicat SCE CFDT CVDL mettra à disposition des sections tous les outils permettant aux sections d'entrer dans cette démarche de mieux être : bilan de section, bonnes pratiques, rédactions de tracts, formations, ...



4.6.1.4. Le Syndicat SCE CFDT CVDL impulsera l'émancipation individuelle des militant(e)s au service du collectif de section.

4.6.1.5. Le(la) délégué(e) syndical(e) est l'acteur majeur d'une section syndicale. Véritable chef d'orchestre, le(la) militant(e) ayant le mandat se doit d'être formé(e) en amont ou dans les 6 mois de sa désignation.

#### 4.6.2. Soutenir les sections syndicales et rendre la CFDT plus efficace

4.6.2.1. Le Syndicat SCE CFDT CVDL porte la responsabilité première de l'accompagnement et de la montée en compétence de ses sections, militant(e)s et adhérent(e)s.

4.6.2.2. Accompagner, c'est former. Dans la ligne de la mandature précédente, le Syndicat SCE CFDT CVDL s'efforcera de faciliter la participation des adhérent(e)s aux actions de formation au plus proche de leur domicile et/ou de leur lieu de travail.

4.6.2.3. Afin de permettre de répondre à des demandes qui ne pourraient être satisfaites par le Syndicat SCE CFDT CVDL, celui-ci proposera chaque année, dans son plan de formation, des formations à la maille Régionale et/ou Nationale.

4.6.2.4. Les SLC et CTB, relais du Syndicat, devront prendre connaissance du plan de formation, organiser au moins une réunion sur ce thème, et remonter les besoins qui ne seraient pas couverts par le plan afin que le Syndicat SCE CFDT CVDL puisse revoir, renforcer ou adapter sa politique et ses offres de formations.

4.6.2.5. Accompagner, c'est soutenir. Toute nouvelle section créée et toute section identifiée par le Syndicat SCE CFDT CVDL comme ayant potentiellement la capacité de se développer fera l'objet d'un accompagnement particulier.

4.6.2.6. Dans ce cadre, les responsables de SLC seront principalement sollicités. Le Syndicat SCE CFDT CVDL pourra

toutefois décider de faire appel à un(e) militant(e), de proximité volontaire.

#### 4.6.3. Anticiper et préparer le renouvellement des ressources militantes

4.6.3.1. Les ordonnances relatives à la réforme du Code du Travail de 2017 et la mise en place des CSE ont et vont profondément transformer le syndicalisme et de fait les moyens du Syndicat SCE CFDT CVDL.

4.6.3.2. Il devient essentiel de négocier des accords dits de « dialogue social » dans les entreprises afin que le Syndicat SCE CFDT CVDL puisse gérer et renouveler ses ressources militantes.

4.6.3.3. Pour ce faire, et dans le cadre de nos valeurs d'indépendance, le Syndicat SCE CFDT CVDL se rapprochera de toutes les structures CFDT afin de construire un projet d'accord que les sections porteront devant les employeurs.

#### 4.6.4. Garantir l'indépendance financière du Syndicat SCE CFDT CVDL

4.6.4.1. Les cotisations sont le socle de notre autonomie financière et de la solidarité au sein de notre Syndicat.

4.6.4.2. Pour garantir cette autonomie et cette solidarité, le rôle du délégué(e) syndical(e) est de s'assurer que chaque adhérent(e) de la section est :

- En ligne avec les orientations confédérales sur le montant de la cotisation (0,75% du net imposable AVANT impôt),
- Réajusté aux revenus, notamment après les négociations salariales, que ce soit à la hausse, ou à la baisse dans certaines situations,
- A jour de ses cotisations notamment pour pouvoir bénéficier de toutes les dispositions ouvertes par la Caisse Nationale d'Action Syndicale (CNAS).

4.6.4.3. Sans un suivi régulier de la situation financière du Syndicat, celui-ci perdrait en ressources, donc en efficacité et en moyens.

4.6.4.4. Le rôle du (de la) trésorier(e) du Syndicat est essentiel. Le Syndicat SCE CFDT CVDL aura à charge d'avoir un(e) militant(e) dédié(e) à ce poste.

4.6.4.5. La question des finances du Syndicat, les contraintes militantes qui pèsent sur notre fonctionnement, et la volonté du Syndicat SCE CFDT CVDL de prendre en charge les frais des adhérent(e)s en lien avec les actions du syndicat, nous conduisent à compter de plus en plus sur des ressources qui nous sont propres.

4.6.4.6. Il est donc nécessaire de veiller à ce que les cotisations respectent le taux minimum de 0,75% du revenu net imposable pour les actifs (0,50% pour les adhérents retraités) qui n'a pas varié depuis 1982.

#### 4.6.5. Actions du Syndicat SCE CFDT CVDL

4.6.5.1. Le Syndicat SCE CFDT CVDL attend que toutes les sections syndicales s'impliquent et le soutiennent dans toutes ses actions, qu'elles soient récurrentes (Conseil, Exécutif, ...) ou ponctuelles (Distribution de tracts, Marche des Fiertés, ...).

4.6.5.2. Le Syndicat SCE CFDT CVDL est acteur du développement durable.

4.6.5.3. La CFDT fait de la préservation de la planète une de ses ambitions. Afin d'y contribuer, le Syndicat SCE CFDT CVDL recherchera à réduire son empreinte carbone. Le syndicat limitera l'utilisation des produits jetables et étudiera la possibilité de se doter de goodies recyclés.

4.6.5.4. Afin de limiter l'empreinte carbone liée au déplacement, le Syndicat SCE CFDT CVDL engagera une réflexion sur la mise en place d'une indemnité vélo. Le co-voiturage doit aussi être privilégié. Pour ce faire, le Syndicat SCE CFDT CVDL

maintiendra la majoration des indemnités kilométriques en cas de co-voiturage et facilitera cette démarche.

4.6.5.5. Le syndicat SCE CFDT CVDL encourage les sections à faire émerger dans leur entreprise les pratiques professionnelles qui minimisent l'impact environnemental de leurs activités. Ainsi, les revendications syndicales rejoignent l'aspiration croissante des citoyens et des salariés au respect de l'environnement et du climat. Le Syndicat SCE CFDT CVDL encourage ses élu(e)s à interroger la responsabilité sociale et environnementale de leur Entreprise dans les différentes instances où ils sont représentés.

4.6.5.6. En cas de situation d'urgence et lorsque cela fera du sens, le Syndicat SCE CFDT CVDL utilisera le type de communication en audio ou en visio-conférence. Pour autant les réunions physiques devront être privilégiées.

#### 4.6.6. Les réseaux sociaux, une vitrine à occuper

4.6.6.1. Un site internet SCE CFDT CVDL à la hauteur de notre syndicat

Durant la dernière mandature le site internet du syndicat s'est développé de manière exponentielle, le nombre de visites parle de lui-même. Le syndicat maintiendra le site internet et communiquera aux sections les possibilités offertes par cet outil.

4.6.6.2. Réseaux sociaux, y être présents

Facebook, YouTube, Twitter, ..., autant de réseaux sociaux, autant de publics. Le Syndicat SCE CFDT CVDL réfléchira à l'utilité d'être présent sur ces réseaux.

## 5. Le Syndicat SCE CFDT CVDL en lien avec les structures CFDT

- 5.1. Dans le sens de nos valeurs de démocratie, le Syndicat SCE CFDT CVDL continuera de s'impliquer et de peser dans les décisions des structures Fédérales et Régionales en participant aux comités et/ou aux réunions qui en découlent.
- 5.2. Le Syndicat SCE CFDT CVDL participera, chaque fois que les conditions le permettront, aux réunions des US, UD, URI, Fédération.
- 5.3. Le Syndicat s'impliquera autant que possible dans les initiatives des structures CFDT à tous les niveaux.
- 5.4. Le Syndicat SCE CFDT CVDL entend solliciter toutes les structures de la CFDT afin qu'elles s'impliquent et le soutiennent, dans ses actions.

**Résolution votée à 95,56 % par le Congrès, le 16 septembre 2020**