

# Rapport d'Orientation 2016-2020



## **Suite à la réunion de la Commission des Résolutions 31 mai 2016**

# SOMMAIRE

1 - Préambule	Page 3-4
2- Orientations et projets de demain	Page 5
2.1 - Amélioration des conditions de vie au travail et du temps de travail	Page 5
2.2 - Les risques industriels Majeurs	Page 5
2.3 - La Sous-traitance et l'intérim	Page 6
2.4 - Accompagnement et prise en charge sanctions disciplinaires	Page 6
2.5 - L'accompagnement et la prise en charge des licenciements	Page 7
2.6 - Les entreprises en difficultés	Page 7
2.7 - Le dialogue social	Page 8
3 - Les moyens permettant de soutenir et construire nos ambitions	Page 9
3.1 – Principes d'action	Page 9
3.2 – Les outils	Page 9
3.3 – La formation adaptée	Page 10
3.4 – Les ressources pour développer la CFDT	Page 11
3.5 – Une organisation au service de l'efficacité, reflet des valeurs et principes de la CFDT.	Page 12
3.6 – Renouvellement et gestion des ressources	Page 13
3.7 – Communiquer pour être compris	Page 13
3.8 – Syndicat en lien avec les structures CFDT	Page 14

# 1. Préambule

- 1.1 Dans ce contexte de crise et de changement qui laisse une place relative au dialogue social, face à l'augmentation du niveau d'exigence des salariés, face à l'individualisme ambiant, face à la nécessité des militants de s'appropriier les nouveaux dispositifs Législatif qui les impactent directement. La CFDT continue d'affirmer, dans la négociation, ses différences avec fermeté ainsi que ses compétences et sa capacité à fédérer les salariés autour de son projet. Un projet de modernisation de notre système social, qui n'impacte pas les droits fondamentaux des salariés et qui permettra de créer une véritable assurance employabilité, sans pour autant se contenter de la mise en place unique d'outils techniques. Il faut une vraie gestion de carrières diverses afin de permettre notamment des reconversions efficaces et formatrices.
- 1.2 Sur la base du retour d'expérience de la mandature qui vient de s'achever, le syndicat CFDT Chimie Energie Centre Val de Loire (SCE CFDT CVDL) organisera, dans cette nouvelle mandature, son activité, et ajustera son fonctionnement avec pour objectif essentiel de réaliser les ambitions fondatrices de 1964 par le développement de la CFDT dans toutes ses dimensions.
- 1.3 Il mettra à disposition les outils existants et élaborera ceux permettant d'aider et soutenir les sections syndicales d'entreprises (SSE) afin de convaincre un plus grand nombre de salarié(e)s de nous rejoindre.
- 1.4 Il permettra grâce à son soutien et à la formation des militants, l'émancipation de ceux-ci, passant par le renforcement de la capacité à négocier dans les entreprises et à communiquer auprès des adhérents et des salariés.
- 1.5 Le SCE CFDT CVDL en interaction avec les Comités Territoriaux de Branche (CTB), les Secteurs Locaux de Coopération (SLC) et les autres acteurs CFDT, soutiendra les Sections Syndicales d'Entreprise (SSE) afin de leur permettre d'atteindre 3 seuils d'existences (10% afin d'avoir un Délégué Syndical, 30% pour pouvoir signer un accord, 50% pour pouvoir signer un accord sans craindre une opposition à celui-ci). Elles auront alors les leviers nécessaires afin d'influencer les décisions des entreprises dans le sens du projet de société de la CFDT.
- 1.6 Le développement de la CFDT exige de repasser par les fondamentaux, à savoir la présence terrain et le contact indispensable avec les salariés, en expliquant et valorisant régulièrement le travail fait par la CFDT locale, fédérale et/ou confédérale.
- 1.7 Afin de nous permettre ensemble de construire toujours plus demain, le rapport d'orientation s'articule en deux parties :
- La première : « Orientation et projet de demain » qui pose les bases de notre action revendicative tant pour le Syndicat que pour les Sections
  - La seconde : « Les moyens permettant de soutenir et construire nos ambitions » qui décrit les ressources et leviers à mobiliser.

L'objectif du Syndicat est d'accompagner, d'aider de conseiller et d'accroître les compétences des militants pour une meilleure maîtrise dans l'exercice de leur activité.

- 1.8 Le Syndicat est au centre de l'organisation démocratique de la CFDT.
- 1.9 Le Syndicat CFDT Chimie Energie Centre Val de Loire réaffirme son appartenance structurelle et politique à la Confédération, la Fédération Chimie Energie et l'Union Régionale Interprofessionnelle Centre.
- 1.10 Cette affirmation replace le syndicat dans son rôle d'architecte des décisions de ces différentes structures par sa préparation aux débats des instances, sa force de proposition, ses prises de parole et ses votes.
- 1.11 Elle le replace également dans son rôle de relais et d'acteur à la mise en œuvre de ses mêmes décisions.
- 1.12 Dans la mandature 2016-2020, le Syndicat CFDT Chimie Energie Centre Val de Loire structurera son action revendicative en déclinant à son périmètre géographique et ses réalités professionnelles les résolutions du Congrès Confédéral de Marseille (2014), du Congrès Fédéral de Saint Malo (2016) et du Congrès Régional de Saint Jean de la Ruelle (2013).
- 1.13 Le Conseil de Syndicat aura pour mandat de décliner les orientations adoptées dans les congrès, assemblées Générale et Instances, à la réalité du SCE CFDT CVDL.
- 1.14 En termes d'action revendicative spécifique, le syndicat CFDT Chimie Energie Centre Val de Loire concentrera plus particulièrement ses priorités sur sept thèmes :
- L'amélioration des conditions de vie au travail et le temps de travail,
  - les risques industriels majeurs (RIM),
  - la sous-traitance et l'intérim,
  - L'accompagnement et la prise en charge sanctions disciplinaires,
  - L'accompagnement et la prise en charge des licenciements,
  - les entreprises en difficultés,
  - le dialogue social.

Afin de faciliter le travail des Sections sur ces sept thématiques, le Syndicat mettra à leur disposition toutes les données et informations dont il aura connaissance.

## 2. Orientation et projet de demain

### 2.1 - Amélioration des conditions de vie au travail et du temps de travail.

2.1.1 - Le Syndicat et ses Sections agiront pour améliorer les conditions de vie au travail des salarié(e)s présent(e)s dans l'entreprise, quel que soit le statut de ces derniers (CDD, CDI, apprenti, intérimaire, stagiaire, etc...).

2.1.2 - Le syndicat proposera aux sections de les accompagner dans la mise en œuvre des « Enquêtes Flash », de la démarche « Une carte – Une idée » et d'éventuels nouveaux outils qui seraient déployés durant la mandature, spécifiques aux conditions de travail et au temps de travail.

L'ensemble des outils ainsi mis à disposition devront permettre aux sections d'élaborer leur plateforme revendicative en lien avec les salariés et de construire ainsi les bases du rapport de force indispensable à leur obtention.

2.1.3 - Le Syndicat accompagnera les sections sur la négociation d'accord temps de travail et la mise en place de fiches pratiques leur permettant d'aborder ce point sur trois angles :

- L'organisation du temps de travail ainsi que l'adéquation entre le temps de travail et la santé au travail en s'appuyant sur les préconisations de la médecine du travail, sur le respect des rythmes biologiques et physiologiques des salariés.
- La recherche de l'équilibre vie personnelle vie professionnelle
- Le droit à l'expertise.

A ce titre, le syndicat mettra à disposition des équipes syndicales des éléments de droit et de méthode, ainsi que des fiches pratiques sur l'utilisation :

- du droit d'expertise en Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)
- du droit d'expertise économique CE
- du groupe multidisciplinaire sur les risques psychosociaux.

St Gobain

Proposition de modification	Argumentation
<b>A ce titre, le</b> syndicat mettra à disposition des équipes syndicales <b>en demande</b> des éléments de droit et de méthode, ainsi que des fiches pratiques sur l'utilisation du droit d'expertise en Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) et d'expertise économique CE .	Privilégier les équipes qui travaillent

**En débat avec avis défavorable**

### 2.2- Les risques industriels Majeurs

2.2.1 - Le Syndicat compte dans son champ professionnel des entreprises classées (SEVESO, Installation Nationale de Base, IDP-MTD,...), dans ce cadre, une formation des membres du Conseil et de l'Exécutif sera animée afin de pouvoir organiser une cellule de veille susceptible de prendre en charge cette problématique. Le Syndicat organisera des journées de sensibilisation pour les équipes concernées afin d'améliorer la prise en charge syndicale des risques en lien avec ce thème.

2.2.2 - Pour compléter cette sensibilisation aux Risques Industriels Majeurs le syndicat mettra à disposition des militants une formation spécifique sur ce sujet.

2.2.3 - Afin de faciliter les échanges et les bonnes pratiques syndicales dans ce domaine, le Syndicat tiendra à jour et à disposition des délégués syndicaux une cartographie des sites classés.

2.2.4 Le syndicat mettra à disposition des équipes syndicales des éléments permettant d'aborder les Risques Industriels Majeurs dans leur établissement et de vérifier et étudier principalement les études de danger et études d'impact de leur site

### 2.3- La Sous-traitance et Intérim

2.3.1 - Pour le syndicat, les- salariés prestataires, en-sous-traitants, ou interimaires qui effectuent des tâches similaires aux salariés de l'entreprise utilisatrice doivent bénéficier de conditions de travail, de conditions sociales et d'une rémunération équivalente.

St Gobain

Proposition de modification	Argumentation
<b>Ajouter un article : Avec l'aide du syndicat, les sections veilleront à ce que l'employeur accueille les salariés en sous-traitance ou intérim dans les mêmes conditions que tout autre salarié : accueil dans l'entreprise, formation à la sécurité, formation au poste de travail</b>	Il est indispensable que chaque section syndicale prenne en compte les conditions d'accueil de ces salariés extérieurs.

**En débat avec avis favorable**

2.3.2 - Le syndicat et ses sections, notamment lors des négociations annuelles, militeront pour qu'il n'y ait plus de contrats précaires au bénéfice de contrats à durée indéterminée (CDI) partout où cela est possible.

2.3.3 - Le syndicat sera vigilant aux recours aux groupements d'employeurs et œuvrera afin d'améliorer la situation de ces salariés.

2.3.4 - Par l'intermédiaire de contrôle de volume d'heures de sous-traitance et d'intérim, le syndicat et ses sections agiront pour une utilisation cohérente de l'appel à la prestation et à l'intérim.

2.3.5 - Le syndicat et ses sections travailleront à proposer les améliorations nécessaires à la situation des prestataires et des intérimaires dans les entreprises.

2.3.6 - Le syndicat s'attachera à mettre en œuvre des bonnes pratiques et des liens avec les autres syndicats CFDT de la région, de façon à privilégier le contact des salariés en intérim ou en prestation au plus proche de leur lieu de travail.

2.3.7 - Le syndicat mettra en place des formations spécifiques aux droits des intérimaires afin de renforcer les compétences des militants sur le terrain juridique en matière de droit du travail.

### 2.4 - Accompagnement et prise en charge sanctions disciplinaires

2.4.1 - En matière de sanctions disciplinaires les salariés sont protégés par la loi. L'employeur doit suivre une procédure qui permette à tout salarié d'être informé et de se défendre. En cas de contestation, le syndicat sera à disposition des élus délégués du personnel pour leur donner les outils leur permettant de gérer plus facilement ce sujet.

2.4.2 - Le Syndicat ~~souhaite mettre~~mettra à disposition des secteurs locaux et des défenseurs des salariés des documents « pas à pas » permettant d'accompagner les militants et les salariés dans la contestation de sanction ainsi que des recours possibles.

2.4.3 - Le syndicat privilégiera les règlements amiables des différents entre salariés et employeurs. En cas d'échec, avec le syndicat et après avis du conseil de syndicat, celui-ci saisira la juridiction compétente.

## 2.5 - Accompagnement et prise en charge des licenciements

2.5.1 - Il intervient lorsque l'employeur rompt le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) d'un salarié.

Il peut s'agir d'un licenciement pour:

- —Motif personnel : le motif du licenciement est lié à la personne du salarié, il n'est pas fondé sur une faute
- —Motif économique,
- —faute : le motif du licenciement est lié à une action du salarié et résulte de la sanction disciplinaire la plus importante. La faute doit être avérée- Le licenciement est strictement encadré : les raisons qui le motivent et la procédure à respecter font l'objet d'une réglementation rigoureuse. Elle a pour objet de protéger les salariés d'un licenciement abusif-

## 2.6 - Les entreprises en difficultés

2.6.1 - Nous constatons une recrudescence du nombre d'entreprise en difficulté résultant soit du contexte économique actuel soit d'un choix stratégique initié par l'entreprise elle-même.

2.6.2 - Dans ce contexte de nombreuses entreprises ont recourt aux licenciements pour motifs économique dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

2.6.3 - Concernant le motif économique, le syndicat mettra à disposition des sections et des délégués syndicaux, des outils leur permettant d'analyser le caractère économique du licenciement ainsi que les obligations et les formalités à respecter de l'employeur.

2.6.4 - Il est indispensable de donner aux élus CE, par le biais de formation, un système de veille sociale et économique afin de leur permettre d'identifier les signes précurseurs d'un éventuel plan social dans leur entreprise.

2.6.5 - Le syndicat permettra le lien avec les organismes d'expertise et d'accompagnement en amont d'un plan social afin de mettre en œuvre des actions permettant de repousser voir d'invalider un possible Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

2.6.6 - Dans le cas où le PSE est inévitable, le syndicat favorisera le lien avec les sociétés de reclassement susceptibles d'aider les élus et pour cela travaillera en lien avec les sociétés de reclassement. Il est nécessaire aussi de mettre à disposition des élus des conventions types de

reclassement afin de leur permettre de ne rien laisser au hasard, dans le but de défendre au mieux les droits des salariés.

2.6.7 - Les sections syndicales concernées seront guidées et assistées par le syndicat sur la négociation des mesures d'accompagnement afin d'aider les salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

2.6.8 - Le syndicat missionnera un membre du conseil de syndicat qui aura en charge de piloter et accompagner les sections lors de Plans de Sauvegarde de l'Emploi.

2.6.9 - Lorsque la situation le permettra et afin d'éviter les licenciements le syndicat accompagnera les équipes à la négociation d'un accord de maintien dans l'emploi ou de tout autre dispositif permettant le maintien dans l'emploi des salariés..

## 2.7 - Dialogue social

2.7.1 - Pour le syndicat et dans la ligne des orientations du congrès confédéral, il faut :

- Renforcer la qualité et l'efficacité du dialogue social,
- améliorer l'application du droit à la représentation des salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise,
- favoriser les parcours syndicaux valorisants et fluides.

2.7.2 - Les dispositions relatives au dialogue social dans l'entreprise doivent être améliorées dans un objectif « gagnant – gagnant » pour les employeurs et pour les salariés. Elles doivent être négociées pour être simplifiées et pour être rendues plus efficaces afin de gagner en densité et en richesse du dialogue social, ce qu'elles perdront en formalisme.

2.7.3 - Le développement des connaissances et la réflexion sur le travail dans les sections du Syndicat est importante. en vue de permettre aux élus de faire de la veille sociale, d'avoir une meilleure lecture des événements, d'élaborer des diagnostics sur les évolutions du travail et de l'organisation dans l'entreprise. Ils permettent ainsi d'être reconnus comme des interlocuteurs co-responsables auprès des employeurs.

2.7.4 - La CFDT sera au centre de l'évolution du modèle social à venir, entre les décrets découlant des lois Rebsamen et Macron, mais aussi la mise en place de la refonte du code du travail.

2.7.5 - Il est nécessaire de renforcer les connaissances du positionnement politique et des pratiques syndicales afin de mieux appréhender la situation économique, les positions des autres organisations syndicales, et celles des employeurs. Le syndicat mettra en œuvre des temps de formation dédiés au renforcement de la culture politique et organisationnelle des militants ainsi que de leurs pratiques syndicales.

2.7.6 - Le syndicat doit réussir son développement, tant en nombre d'adhérents et-de sections qu'en représentativité, afin d'une part de peser et réussir les changements qui s'inscrivent dans l'avenir du droit du travail, et d'autre part afin de peser dans les signatures d'accords.



2.7.7 - Pour cela, le syndicat renforcera les pratiques et les connaissances des militants sur l'ensemble des champs syndicaux comme les négociations, les risques psychosociaux, le temps de travail et les conditions de travail.

2.7.8 - Le syndicat accompagnera les sections qui en feront la demande à la négociation d'un accord de dialogue social.

### **3. Les moyens permettant de soutenir et construire nos ambitions**

#### 3.1 – Les principes

3.1.1 - Dans la continuité de la mandature précédente, il est question de structurer le fonctionnement et les moyens du Syndicat en termes d'objectifs, qui évolueront en fonction des orientations approuvées par ce Congrès.

3.1.2 - Dans la logique de la Qualité de Vie Militante, le Syndicat recherchera le mieux-être des militants en leur permettant d'être à l'aise dans leurs mandats par le biais de supports, d'outils, de formations, de savoir-faire, et par le lien avec des experts métiers ou de la CFDT.

3.1.3 Dans la filiation des valeurs que porte la CFDT, le Syndicat travaillera sur le mieux-être et l'implication des adhérents.

#### 3.2 – Les Outils

3.2.1 – Le Syndicat élaborera des fiches thématiques, des tracts types, des guides etc. qu'il mettra à disposition des DS.

3.2.2 - Le Syndicat mettra en place une cellule de communication, qui aidera à la réalisation des fiches et des tracts et qui gèrera le site internet en lien avec les besoins des sections (tracts, info, recueils etc...)

3.2.3 – Le syndicat proposera dans la mandature (environ une fois par ans) des réunions à thème en lien avec l'actualité, aux militant(e)s des sections.

<p>CNEPE Tours 3.2.3 – Le syndicat proposera dans la mandature (environ une fois par ans) des réunions à thème en lien avec l'actualité aux <b>adhérents militant(e)s</b> des sections.</p>
---

**En débat avec avis défavorable**

3.2.4 – Il permettra aux responsables des entreprises demandeuses de travailler en collaboration avec les délégués syndicaux et de participer à des réunions sur la thématique du dialogue social, en leur présentant un projet d'accord.

3.2.5 – Le Syndicat mettra à disposition des sections un annuaire leur permettant, suivant les domaines de compétences, de contacter un militant en mesure de l'accompagner, de le conseiller et de l'aider.

3.2.6 – Le syndicat recueillera des accords « modèles » et en créera une base afin de fournir aux sections syndicales des références lors de la négociation de sujet spécifique.

3.2.7 Le Syndicat viendra en aide aux DS afin de négocier les accords dont ceux portant sur les moyens (outils et heures) alloués par leur Direction pour un bon exercice de leurs mandats.

3.2.8 Le Syndicat via ses CTB ou SLC sera en veille syndicale vis à vis des positions des autres organisations syndicales et patronales.

### 3.3 – La formation adaptée

3.3.1 – L'offre de formation de la CFDT comporte énormément de formations qui sont souvent méconnues et sous-utilisées.

3.3.2 – Les ambitions de formation pour la mandature 2016-2020 seront l'occasion pour chaque militant(e) de participer à des formations afin de leur permettre de monter en compétence et d'améliorer leur aisance dans –leurs mandats et leurs responsabilités face à des Directions, de plus en plus formées.

3.3.3 - Le Syndicat ouvrira pendant ces 4 ans, la possibilité à tous les adhérents CFDT de participer aux formations qu'elles soient identitaires ou autres, afin également de préparer et d'anticiper une gestion saine des ressources militantes, et de mieux anticiper les départs prévisibles comme imprévus.

3.3.4 – Le réseau des animateurs de formation s'est déjà étoffé durant la mandature précédente. Il faut continuer d'en accueillir de nouveaux, tout en permettant à chacun de s'approprier au mieux les formations.

3.3.5 – Afin de faciliter la participation des adhérents aux actions de formation le Syndicat veillera à rendre celles-ci plus proches de leur domicile, lorsque le nombre de participants le permettra et que les contraintes pédagogiques n'exigent pas qu'elles soient organisées en internat. Le syndicat mettra à disposition des adhérents issus des entreprises de son champ le calendrier formation.

3.3.6 – Afin de répondre à la demande qui se rapproche le plus des besoins des militants, le Syndicat se donnera les moyens d'organiser et d'animer des formations ou des informations spécifiques à leurs besoins.

3.3.7 - Dans le même cadre le syndicat poursuivra son partenariat avec des organismes de formation sur des thèmes spécifiques et se réserve la possibilité de solliciter de nouveaux acteurs en fonction de besoins.

3.3.8 - Les Secteurs Locaux de Coopération (SLC) et les Comité Territoriaux de Branche (CTB) seront des relais du Syndicat afin d'aider chacun à exprimer ses besoins et aussi à prendre connaissance du plan de formation annuel proposé par le syndicat.

3.3.9 – Les animateurs de SLC et CTB se verront proposer une formation spécifique à leur mandat et s'approprieront, sur des réunions de demi-journée, l'actualité du moment.

3.3.10 – Le Syndicat renforcera sa politique de formation aux mandats (DS, CE, DP, CHSCT, etc.) ainsi que sur les aspects juridiques.

### 3.4 – Les ressources pour développer la CFDT

3.4.1 – Les changements à venir en termes de dialogue social réaffirment la nécessité de se développer pour la CFDT en nombre de voix et d'adhérents. Notre développement s'impose à nous tous afin de pouvoir peser dans l'évolution du dialogue social dans les entreprises de nos champs.

3.4.2 – L'Exécutif du Syndicat, les Secteurs Locaux de Coopération et les Comité Territoriaux de Branche accompagneront les sections et échangeront sur ce sujet.

3.4.3 – Le Syndicat travaillera sur le partage des « 5 bonnes pratiques » de développement.

3.4.4 – La CFDT ne se développera pas sans l'investissement des sections. Les sections travailleront au développement et pourront utiliser des outils spécifiques que le Syndicat mettra à leur disposition (Enquête Flash, Auto diagnostique, plaquettes, tracts, conseils, etc.).

3.4.5 – Les sections qui seront identifiées par le Syndicat comme étant potentiellement en phase de développement feront l'objet d'une phase test d'accompagnement particulier.

3.4.6 - Le développement sur cette mandature passe forcément par une implantation dans de nouvelles entreprises.

3.4.7 – Le Syndicat mettra en œuvre une cartographie réelle et pertinente des lieux d'implantations possibles de la CFDT sur le territoire.

3.4.8 – Le Syndicat mettra en place un groupe de travail, sur la base du volontariat, par secteur afin de faciliter la mise en place d'une stratégie de visibilité permettant à la CFDT d'implanter de nouvelles sections.

3.4.9 – Lors d'implantations et d'arrivées de nouveaux Délégués Syndicaux, le Syndicat s'attachera à mettre en place un tutorat avec un accompagnement par le Secteur Local de Coopération et/ou le Comité Territorial de Branche et/ou un militant de proximité en lien avec la liaison d'entreprise si elle existe.

3.4.10 - Le Syndicat mettra en œuvre une politique de communication visible vers l'externe (journaux, radio, revues sociales, etc) afin de se développer et de favoriser le contact avec les salariés qui souhaiteraient se rapprocher de l'organisation pour tous renseignements.

3.4.11 – Etre Adhérent CFDT c'est faire partie de la somme CFDT.

3.4.12 - Le Syndicat continuera à communiquer régulièrement avec les sections par tous moyens.

3.4.13 - Le Syndicat approfondira et améliorera les liens avec les délégués syndicaux centraux de la FCE CFDT en leur proposant de participer à des réunions d'informations avec les militants et en leur proposant des conventions de développement.

3.4.14 - Le Syndicat continuera de renforcer les liens et son implication avec les Unions départementales et l'Union Régionale.

3.4.15 – Le Syndicat gardera un lien avec les retraités par des échanges d'informations et/ou rencontres.

3.5 – Une organisation au service de l'efficacité, reflet des valeurs et principes de la CFDT.

3.5.1 - L'organisation du Syndicat doit permettre les échanges et les liens avec les sections et les militants qui le font vivre.

3.5.2 – Afin que l'organisation du Syndicat ne tourne pas autour d'un seul interlocuteur, une cartographie des militants sera à la disposition des équipes, par département, en privilégiant le lien avec les SLC.

3.5.3 – Pour faciliter l'implication de chacun dans le Syndicat et ses actions, le Syndicat s'attachera au partage des lieux de rencontre afin que chacun s'économise des temps de trajet inutile.

3.5.4 – Dans le respect de l'équilibre vie pro/vie perso, le Syndicat facilitera et limitera les déplacements entraînés par le militantisme CFDT.

St Laurent : Proposition : 3.5.4 – Dans le respect de l'équilibre VIE PRO/VIE PERSO, le Syndicat facilitera et limitera les déplacements entraînés par le militantisme CFDT **en utilisant dès que possible les audio conférence ou visio-conférence.**

#### **En débat avec avis défavorable**

3.5.5 – Pour être efficaces, les échanges entre le Syndicat et les sections doivent être interactifs (dans les deux sens) à tout moment (vie de section, accord, évolution de l'entreprise, etc).

3.5.6 – Dans le cadre de dossiers pointus, le Syndicat permettra à des intervenants extérieurs de faire des formations ou des temps d'informations aux militants et sections en demande.

3.5.7 – La force et la cohésion des collectifs permettent un militantisme et un partage de qualité. Afin de garantir et/ou pérenniser cette cohésion, le Syndicat proposera aux collectifs de sections des formations favorisant la structuration de leur collectif.

3.5.8 - Le Syndicat organisera dès que cela sera possible, des temps de travail avec les branches via les CTB sur des thématiques spécifiques à leur champ.

3.5.9 - Afin que les animateurs de CTB et de SLC soient régulièrement informés et sensibilisés à la dimension politique des orientations CFDT, ceux-ci seront régulièrement invités au Conseil de Syndicat.

3.5.10 – L'Exécutif du Syndicat organisera des temps de travail sur son fonctionnement et sa cohésion, animé par des intervenants extérieurs.

3.5.11 – Pour assurer un fonctionnement efficient, le Syndicat s'entourera des militants souhaitant s'investir à ses côtés. Dans ce sens, et dès que cela sera possible, le Syndicat s'attachera à négocier du droit syndical supplémentaire dans les entreprises par le biais d'accords ou de conventions tripartites.

3.6– Renouvellement et gestion des ressources.

3.6.1 - Le Syndicat doit être en mesure de gérer et renouveler ses ressources militantes.

3.6.2 – Le Syndicat continuera à développer et à proposer le dispositif de Suivi et de Valorisation du Parcours militants (SVPm) qui a pour but:

- D'aider les militants à développer leurs compétences et connaissances pour être plus performants et à mieux vivre le temps qu'ils consacrent aux responsabilités au sein de la FCE CFDT,

- de Permettre aux militants de valoriser les compétences acquises et/ou développées au cours de leur investissement militant,

- d'Améliorer les deux points précédents en favorisant un partenariat avec des organismes de formation pouvant aider les militants dans leur démarche de reconnaissances.

3.6.3 – Le conseil de syndicat est associé à la démarche de gestion de ressources militantes.

3.7– Communiquer pour être visible et compris.

3.7.1 - Renforcer notre lisibilité et mieux communiquer pour être suivi et compris à l'interne comme à l'externe.

3.7.2 – Le Syndicat doit continuer d'améliorer sa communication auprès des sections et adhérents en limitant les doublons ou les défauts d'information.

3.7.3 - Le Syndicat s'attachera à trouver le canal le plus adapté pour communiquer suivant le thème à aborder (Qui, Comment, Canal).

3.7.4 – Le Syndicat mettra en place une cellule de communication chargée notamment d'adapter les messages et les canaux de diffusions.

3.7.5 – Le site internet du Syndicat reste un moyen incontournable à développer pour la visibilité de la CFDT Chimie Energie en région. Il est aussi un moyen de communication pour les sections qui souhaitent avoir une page dédiée ([www.scecfdtcvdl.fr](http://www.scecfdtcvdl.fr)).

3.7.6 – Il est nécessaire de continuer à aider les sections dans leur communication afin que la CFDT reste présente et identifiée dans les entreprises

3.7.7 – Une campagne de communication à l'externe sera étudiée avec intérêt afin de renforcer auprès des salariés l'importance de se syndiquer.

3.7.8 – Le site internet du Syndicat relayera les informations et actions syndicales qui se déroulent dans les entreprises mais aussi dans la vie du syndicat. Pour cela les sections s'engagent à y contribuer au fil de l'eau et de l'actualité.

3.8 – Le Syndicat en lien avec les structures CFDT.

3.8.1 – Le Syndicat continuera de s'impliquer et de peser dans les décisions des structures fédérales et régionales en participant aux comités ou réunions qui en découlent.

3.8.2 – Chaque fois que les conditions seront réunies, le Syndicat participera aux réunions Des Unions Départementales

3.8.3 – Sous réserve de pouvoir mobiliser des ressources, le Syndicat s'impliquera dans les initiatives des structures CFDT.

3.8.4 – Le syndicat attend aussi que toutes les structures de la CFDT ainsi que les sections s'impliquent et le soutiennent celui-ci, tant dans les actions quotidiennes que ponctuelles.