**Résolution Générale**

A travers ce projet de résolution, le Syndicat souhaite rendre encore plus efficace son action militante. Notre mission est de faire face aux responsabilités qui nous incombent sur le territoire de la Haute-Savoie, la Savoie, l’Isère, la Loire et l’arrondissement de l’Yssingelais, mais aussi est d’être au service des sections syndicales d’entreprise.

Le Syndicat s’appuie sur plusieurs diversités :

* diversité des territoires,
* diversité des secteurs d’activité,
* diversité des tailles d’entreprise,
* diversité des femmes et des hommes,
* diversité des âges et des cultures.

C’est sur ces diversités que nous bâtirons notre projet de résolution.

Le rôle du mouvement syndical est avant tout de faciliter le dialogue social dans l’entreprise. La Loi Travail accentue un peu plus les responsabilités confiées aux équipes syndicales sur le terrain, il nous faut donc plus que jamais construire l’avenir avec les salariés.

Ce texte exprime une double volonté :

* celle de répondre à l’actualité que vivent les salariés, nos adhérents et militants (proximité)
* celle de préparer le Syndicat à affronter l’avenir et ses défis, décisifs pour les salariés et pour le syndicalisme (industrie 4.0, transition écologique, etc.).

Voici les principaux axes de travail que nous proposons :

* développer l’adhésion
* soutenir et garantir la proximité avec les sections syndicales d’entreprises
* assurer la formation syndicale
* améliorer la communication
1. Développer l’adhésion
2. Valoriser l’adhésion

Le Syndicat réaffirme son choix d’un syndicalisme d’adhérents. Si le vote des salariés donne la représentativité et la capacité à négocier en leur nom, c’est leur adhésion à notre organisation qui assure la pérennité de notre légitimité, notre indépendance financière et politique, notre capacité à nous engager et à nous mobiliser. Le nombre d’adhérents et la qualité de notre relation avec chacun sont des éléments fondamentaux du rapport de force.

L’adhérent n’est pas uniquement un salarié qui paye une cotisation, il a droit à une information privilégiée et à la formation. Il est force de proposition et il est au cœur de notre organisation en participant à la prise de décision dans son collectif. Il est nécessaire de resserrer les liens avec les salariés pour les rendre acteurs et les inviter à s’organiser avec le Syndicat.

Les structures CFDT constituent le cadre organisé du fonctionnement fédéraliste que nous voulons. Par la confrontation des réalités des sections syndicales d’entreprises, le Syndicat tient une place essentielle dans l’élaboration et l’appropriation des positions de la CFDT. Il est la structure politique de base et demeure le socle de notre fonctionnement démocratique. Les modes de fonctionnement et les pratiques doivent être revisités pour faire face aux défis posés.

La relation avec les militants est un aller-retour permanent qui permet :

* Aux militants d’entreprise d’alimenter les structures de la CFDT dans l’élaboration de leurs positions et revendications à partir de leurs réalités, leurs actions et leurs résultats.
* Aux structures syndicales de connaître, soutenir et accompagner les militants d’entreprise et de les associer aux réflexions et débats de la CFDT dans toutes leurs dimensions.

C’est l’enjeu de la syndicalisation et du rapport avec les adhérents. Nous encouragerons, au sein du Syndicat et avec d’autres, des espaces de débat et de confrontation sur ces sujets.

1. Assurer le développement

Le développement est assurément une priorité pour deux raisons :

* Le développement assure l’avenir du Syndicat, la pertinence de son action par la diversité de ses forces militantes.
* La loi sur la représentativité a modifié la donne syndicale et nous ne pouvons plus nous contenter d’un développement « au petit bonheur » et sans structuration. Rappelons que le poids de notre représentativité assoit notre crédibilité auprès des acteurs et donc notre capacité à obtenir des résultats dans les négociations pour les salariés.

Le développement est une action permanente. Il passe par un service de proximité aux sections syndicales d’entreprises et aux délégués syndicaux. Nous devons être à l’écoute et apporter les outils qui permettent de répondre aux besoins du terrain. Le Syndicat est au service de ses adhérents.

Le développement c’est répondre présent aux salariés qui prennent contact avec nous pour créer des sections syndicales d’entreprises. Le Syndicat doit accompagner cet élan émancipatoire et se donner les moyens d’être présent lorsque la demande est formulée. La présence d’élus sur nos listes est un levier qui pousse les salariés à adhérer.

Le développement c’est aussi se rendre dans les entreprises pour négocier les protocoles d’accord pré-électoraux où nous ne sommes pas implantés. Cet événement, correctement assumé, peut se transformer en opportunité et la CNAS soutient financièrement ce type d’action.

Les élections professionnelles sont un levier exceptionnel pour s’implanter dans les entreprises. Les Organisations Syndicales sont obligatoirement invitées à négocier les protocoles d’accords préélectoraux. Ces convocations sont envoyées à l’Union Départementale, puis transmis aux Syndicats, ce qui entraîne parfois des délais très courts pour s’organiser convenablement.

Nous proposons :

1. D’intervenir auprès des UD/UTI pour une transmission plus rapide des invitations à négocier.
2. De créer des équipes de militants mandatés pour négocier les protocoles dans les différents secteurs géographiques. Nous prévoyons une formation spécifique sur cette thématique.
3. Dégager les moyens nécessaires pour ces mandatés (défraiement des déplacements).

La prise en charge des protocoles d’accords préélectoraux est assurée par le Syndicat qui transmettra au responsable de territoire.

1. Soutenir les sections syndicales d’entreprises
2. Soutien aux sections syndicales d’entreprises

Les équipes syndicales locales ne peuvent pas rester seules face à leurs difficultés. Il est de notre devoir de renouer le contact et de conclure avec elles, un nouveau contrat de confiance.

Les militants doivent se saisir d’enjeux économiques complexes :

* Gérer le rapport entre intérêts individuels, intérêts collectifs des salariés de l’entreprise et intérêt général
* Elaborer des revendications adaptées, négocier et s’assurer de la concrétisation des résultats obtenus
* Connaître et comprendre les positions de la CFDT, les diffuser tout en s’assurant de leur pertinence au regard de leur propre réalité
* Favoriser la participation du plus grand nombre d’adhérents à la vie de la section

Les postures et les positions sont parfois difficiles à tenir. Le curseur entre engagement et découragement peut varier durant le mandat d’un adhérent.

Dans ce but, il est fondamental d’apporter aux militants les services dont ils ont besoin pour remplir leurs mandats et de proposer un accompagnement et un soutien adapté.

Nous proposons la création de groupe de parole ou de supervision des pratiques syndicales. Animés par les militants expérimentés, ces groupes d’échange ont pour philosophie :

* De permettre aux élus et mandatés de s’exprimer sur leurs activités syndicales, sur leurs réalités et leurs options d’intervention ou prises de décision.
* De permettre aux élus et mandatés de partager leurs réussites et les bonnes pratiques, conditions de notre attractivité !
* De s’appuyer davantage sur nos militants pour bâtir les revendications du Syndicat et générer du débat dans l’organisation.
* Être capable d’identifier et d’intervenir en préventif sur les problématiques (PSE, Rupture conventionnelle, discrimination syndicale, etc.).
* Être capable de capter les éléments stratégiques issus du terrain et bâtir des stratégies.
1. Proximité avec les sections syndicales d’entreprises

Le Bureau Syndical doit continuer à aller à la rencontre des militants sur leurs lieux de travail, suivre les équipes syndicales nouvellement créées., sans pour autant négliger les anciennes sections. Les équipes ne doivent pas attendre d’être en difficultés pour prendre contact avec le Bureau Syndical.

Les engagements que nous prenons s’appuieront sur les ressources dont nous disposerons.

L’objectif est d’avoir au minimum une rencontre avec chacune des sections sur la mandature, ce qui représente environ quatre visites par mois.

1. Aide au développement

Le développement ne peut se faire sans formation et le Syndicat réfléchira à des modes alternatifs :

* Offre de formation renouvelée (FGMM via Mutual Formation, URI via chaque UTI)
* Formation-Action sur des sujets spécifiques (assurée par le SymétAL)
* Solidarité entre les sections et partage de bonnes pratiques
* Webinaires
1. Aide pour la négociation des accords

Aujourd’hui, certaines équipes se trouvent démunies lors de la négociation d’accord au sein de l’Entreprise. Le Syndicat s’engage à :

* Fournir une fiche pratique de la négociation d’accords à chacun des DS.
* Mettre en place des équipes dédiées, constituées de militants référents, sur les sujets spécifiques (emploi, rémunération, santé…).
* Mutualiser ces moyens avec ceux de l’interpro pour plus d’efficience.
* Développer notre partenariat avec le cabinet Alter Avocat.

Depuis 1994, la SCP JANOT, partenaire de la CFDT, assiste au quotidien les Comités Sociaux et Economiques, les élus et les salariés en leur apportant son expertise juridique et judiciaire dans les contentieux individuels ou collectifs. La SCP JANOT devient Alter Avocat et se place aux côtés des CSE et des élus afin d’apporter son soutien technique. Nous rappelons que le Syndicat reste maître des décisions et orientations politiques.

1. Soutien juridique

Le Syndicat a pris l’engagement de lutter contre la discrimination syndicale. Historiquement, il soutient les militants dans leurs actions contre leurs employeurs et se porte partie civile dans tous les dossiers de discrimination syndicale à l’encontre de ses militants. Mais nous devons aller plus loin et structurer le juridique, c’est pourquoi le Syndicat s’engage à :

* Mettre en place une équipe chargée de suivre les dossiers juridiques (individuels et collectifs). Cette équipe est pilotée par un membre de la Commission Exécutive qui travaille en étroite collaboration avec le trésorier.
* Poursuivre la collaboration avec notre avocat par le biais d’une convention (qui existe actuellement, mais qui doit être renforcée).
* Poursuivre les discussions avec les UD/UTI afin de mutualiser les moyens : convention avec l’avocat,

 permanence juridique gratuite,

 réseau des défenseurs syndicaux,

 réseau des conseillers du salarié,

 réseau des conseillers prud’homaux

* Mettre en place une procédure d’alerte pour tout ce qui concerne les faits de discrimination syndicale.
1. Assurer la formation syndicale

La formation est un outil essentiel pour le développement de la CFDT, pour mieux débattre, mieux négocier et mieux s’engager. La formation, c’est l’affaire de toutes et tous et un droit. C’est un devoir pour nos adhérents mandatés.

1. La Formation des adhérents, militants, Délégués Syndicaux
* **Nos Adhérents**

Pour la CFDT, le développement des compétences et des qualifications est une des composantes majeures de la sécurisation des parcours des salariés, au sein de l’entreprise et en cas de chômage. Il est également un élément déterminant pour la compétitivité des entreprises.

La formation est un outil au service du Syndicat organisation et de ses objectifs. Elle est pour nous un des leviers qui doit permettre aux salariés de s’adapter, de se développer et de promouvoir les valeurs du syndicalisme CFDT.

Afin de relever ces défis, nous devons agir pour :

* armer les salariés afin de leur permettre d’être acteurs de leur parcours professionnel.
* mettre les employeurs face à leurs responsabilités, pour passer d’une gestion de l’emploi à court terme à une gestion plus prospective et anticipative des compétences et de l’emploi.
* adapter les systèmes de protection sociale pour qu’ils sécurisent davantage les mobilités, qu’ils contribuent à réduire les inégalités et à répondre effectivement aux besoins des salariés.
* prendre en charge syndicalement l’accompagnement des salariés dans leur insertion et leur parcours professionnel.

Les adhérents CFDT sont les meilleurs ambassadeurs de notre Syndicat. Ils expriment l'identité de la CFDT au travers de leur comportement et de leurs actions syndicales. Au travers d'un lien étroit entre identité (principes d’action, comportement militant, programme revendicatif, histoire) et action, ils doivent s'approprier la démarche du syndicalisme de construction sociale.

* **Nos Militants**

La règlementation évolue. Des Lois importantes sont votées et se succèdent. Aujourd’hui les acteurs dans l’entreprise ont besoin de développer et maintenir à jour leurs compétences dans tous les domaines mais aussi celui de la prévention. A ce titre, les représentants du personnel tiennent un rôle important dans les entreprises et la formation est une des réponses pour les aider à être acteur et force de proposition dans les débats.

Exercer un mandat ne s'improvise pas. Nos élus sont les interlocuteurs privilégiés des Directions tant sur le point de la conformité, que de l'amélioration des conditions de travail et le règlement de problèmes quotidiens. Maîtriser les aspects juridiques et pratiques du mandat permet d'accroître l’efficacité et les atouts de l’élu.

* **Nos Délégués Syndicaux**

Nous devons former impérativement les militants qui portent la voix « officielle » du Syndicat :

* à leur rôle politique afin qu’ils soient en mesure de faire le lien entre leur pratique quotidienne sur les lieux de travail et les orientations de la CFDT.
* en leur donnant des éléments de méthode leur permettant de militer efficacement et d’assumer leurs mandats (anticipation et réactivité, écoute des salariés, analyse systémique des problèmes posés, pratiques de la négociation, connaissance des ressources de l’organisation auxquelles ils peuvent faire appel, communication, etc.).
* connaître le rôle des DS et RSS et l’incidence des nouvelles règles de représentativité syndicale.
* Assurer un meilleur service aux salariés de l’entreprise.

Dans cette perspective nous offrons la possibilité d’accès à la formation pour tous les élus et mandatés.

1. La Formation des Animateurs et Formateurs

La formation syndicale n’est pas réservée aux nouveaux adhérents. Elle participe à renforcer l’engagement des militants quels que soient leur âge et leurs responsabilités. Le Syndicat identifie et désigne des animateurs de formation.

Nos formateurs savent qu’il est vital pour les structures de se forger des repères, d’identifier et de faire émerger les compétences et les pratiques qui contribuent aux meilleures performances.

Le Syndicat s’engage à maintenir la formation des référents syndicaux, des militants de terrain et des permanents de proximité avec pour objectifs : l’écoute, l’orientation, le conseil des militants dont ils sont les référents, la consolidation de leur formation politique, l’intervention en appui aux équipes syndicales.

1. Démarche Fédérale sur la Qualité du Travail

L’absence de dialogue dans l’entreprise se traduit bien souvent par une dégradation du climat social qui, sans pour autant déboucher sur une crise ou un mouvement de grève, tend à compromettre la performance de l’entreprise au quotidien, à dégrader l’image de la direction aux yeux des salariés et à accroître les risques psychosociaux. Cette dégradation du climat social est souvent peu visible. Il est tentant de l’attribuer au comportement personnel de tel ou tel délégué ou de tel ou tel chef de service. Les comportements personnels, pourtant, ne font souvent que révéler des carences plus graves : absence d’information venant du management ou pour les salariés, absence de possibilités d’expression, etc.

L’analyse du fonctionnement des entreprises laisse apparaitre que le dialogue social est une condition de leur performance. Elles ne peuvent plus se satisfaire de collaborateurs qui ne seraient pas partie prenante de l’action collective à laquelle ils participent par leur travail. C’est dans le contexte d’amélioration de la performance, des conditions de travail et de la santé des salariés que nous comptons expliquer et déployer, partout où c’est possible, les bénéfices de la démarche fédérale sur la Qualité du travail. Nous pensons qu’agir syndicalement sur le travail constitue une nouvelle forme de rapport de force complètement fondée. C’est une tentative de renouvellement du syndicalisme, sortant de la logique institutionnelle pour responsabiliser les salariés dans la construction de leur devenir, non pas en leur disant ce qui est bon pour eux, mais en construisant collectivement avec eux vers quoi on veut aller. Notre objectif vise à redonner du sens à la QVT, faire en sorte que son action porte sur le travail et non à sa périphérie (Conciergerie, babyfoot…). Nous avons l’ambition de passer de la négociation QVT au DQT impliquant la transformation de l’entreprise et l’évolution des pratiques syndicales, notamment décliner la notion de prévention primaire au travers du déploiement des expérimentations avec mise en place d’espace de discussion. Il s’agit syndicalement de donner les moyens aux salariés de ne pas seulement créer de la performance, mais aussi une posture qui remette l’Homme au cœur de l’entreprise et l’entreprise au « cœur de la cité ».

1. Améliorer la communication
2. Transmission des informations

La communication est un outil d’émancipation de nos militants et adhérents. Le Syndicat s’organise en créant un pôle communication en charge de relayer les informations des différentes structures de l’organisation et les informations du Syndicat.

Pour apporter aux militants et collectifs d’entreprise les services dont ils ont besoin, le Syndicat doit en premier lieu savoir qui ils sont, les moyens dont ils disposent, ce qu’ils font, les résultats qu’ils obtiennent. Le Syndicat développera plus encore des outils mutualisés permettant :

* De mieux connaître la réalité de l’implantation de la CFDT, du réseau des élus et mandatés dans les entreprises. Nos listes de distribution et notre annuaire interne doivent être actualisés.
* De mutualiser la connaissance des pratiques et des résultats de l’action de la CFDT dans les entreprises en les rendant accessibles et lisibles par tous (communication des outils).
* Mutualiser et optimiser les moyens chaque fois qu’ils peuvent l’être. Il est nécessaire d’engager la réflexion sur les moyens de l’action syndicale et d’en négocier de nouveaux.
1. Site Internet & réseau social Ki&Ki

Le site internet a été créé et est accessible depuis 2021 à l’adresse suivante [www.symetal-cfdt.fr](http://www.symetal-cfdt.fr).

Il est un outil de communication interne et externe, une vitrine d’informations permettant de d’organiser notre communication. Ouvert sur le monde, il véhicule l’image et l’actualité du Syndicat partout et à tout moment. Cette plateforme, régulièrement alimentée, est un outil permettant de créer du lien avec les sections syndicales d’entreprises sous la responsabilité géographique du Syndicat. Ce service permet de répertorier les entreprises où la CFDT est présente, récupérer les coordonnées, etc. Il formalise notre réseau. Le cloud autorise les adhérents à puiser dans du contenu (tracts, articles, modèles de courrier, etc.). S’engager à le faire vivre, c’est l’assurance de vivifier notre réseau et développer la communication du Syndicat.

Notre réseau social Ki&Ki reprend des informations générales du Syndicat, mais permet surtout de mettre nos adhérents en réseau. L’idée est qu’ils puissent échanger en direct sur les problématiques et questions qu’ils rencontrent.

1. Un lieu d’échange et de débat

Les élus des CSE ne doivent pas rester isolés du Syndicat dans leur mandat une fois élus. Ils sont un élément de l’action globale du Syndicat à travers l’ensemble de ses élus. Cette coordination des élus CFDT par le Syndicat garantit l’efficacité et la pertinence des actions pour la défense des intérêts des salariés, que le Syndicat soit majoritaire au CSE et conserve ainsi sa crédibilité et sa représentativité, ou qu’il soit minoritaire et qu’il se donne ainsi des chances de conquérir une représentativité.

Le Syndicat est le premier lieu d’échange, de confrontation des réalités et de soutien des différentes sections syndicales d’entreprises d’un secteur professionnel sur un territoire. Le Syndicat, structure politique de base de la CFDT, contribue à la construction de l’intérêt commun des salariés et aux orientations des structures fédératives et de la confédération.

A ce titre, il tient une place irremplaçable dans l’élaboration et l’appropriation des positions et de la culture commune de la CFDT.

1. Conclusion

Notre activité revendicative doit nous servir de levier pour notre action de développement syndical. Trop souvent, l'étape de valorisation de notre action syndicale et de nos résultats est oubliée. Pourtant, notre activité revendicative est la principale source permettant de nourrir notre développement syndical et de fidéliser nos adhérents. L'activité revendicative ne peut se faire sans développement syndical et le développement syndical ne peut exister sans activité revendicative.

**S’engager pour chacun, agir pour tous.**