

PROJET DE RÉSOLUTION

« Améliorer les conditions de travail
et l'engagement militant »

Cfdt:

OCCITANIE

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



3^{EME} CONGRÈS

CFDT OCCITANIE

25 - 26 juin 2025 - Toulouse



LES DÉBATS ENVISAGÉS :

DÉBAT N°1 : SOUTENIR LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENT
1.5.1.3.	Syndicat CFDT Santé Sociaux de la Haute-Garonne - Ariège	Suppression de l'article

DÉBAT N°2 : LA SEMAINE DE 4 JOURS

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENT
2.1.0.2.	CFDT Interco Haute-Garonne - Ariège	Réécriture de l'article : « L'URI CFDT Occitanie prendra sa place dans l'accompagnement sur les thématiques actuelles du monde du travail. Sans dresser une liste exhaustive, nous continuerons d'accompagner les adhérentes et adhérents les spécificités du travail des cadres, l'équilibre vie professionnelle / vie familiale/ vie personnelle avec une attention particulière aux familles monoparentales. Nous devons aussi être capable d'accompagner les militantes et les militants à négocier la mise en place de pratique managériale basées sur la confiance et l'autonomie tout en dénonçant les pratiques managériales nocives. »

DÉBAT N°3 : LUTTE CONTRE LES IDÉES D'EXTRÊME DROITE

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENT
3.1.0.4.	CFDT PSTE Midi-Py	« Combattre les discriminations et défendre nos valeurs passe aussi par une lutte contre les idées d'extrême droite et des idées extrêmes plus largement.» (ajout de « et des idées extrêmes plus largement») « En effet, les projets des politiques extrêmes, en particulier ceux de l'extrême droite, n'ont jamais défendu, et ne défendront jamais, les conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs.» (supression de « droite » ajout de « en particulier ceux de l'extrême droite ».)



NOTE D'ÉCRITURE :

Ce document a été rédigé conformément aux recommandations relatives à l'usage du féminin et du masculin du «Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe» du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes en privilégiant la double flexion (les militants et les militantes). Toutefois, pour des raisons de simplification, un seul point a été utilisé pour la marque du féminin pluriel (engagé-es). Toutes les fonctions s'entendent au masculin et au féminin. Le terme «travailleur » inclut toutes les personnes, indépendamment de leur statut : salariés, demandeurs d'emploi, fonctionnaires, retraités, indépendants.

GUIDE DE LECTURE :

En cas de besoin d'adaptation (accessibilité audio et/ou visuelle) nous communiquerons une version .doc sur simple demande.

En fin de document, vous trouverez un **glossaire** des acronymes et autres appellations utilisés dans le texte



Picto « Ça vient de vous ! » :

Il permet de repérer dans différents paragraphes, des propositions directement issues de la consultation des adhérentes et adhérents (1814 répondantes et répondants), des syndicats et UTR ainsi que des structures interprofessionnelles (membres du Bureau Régional, UTI et UD).

CONTEXTE	7
PRÉAMBULE	10
1. RENFORCER L'URI CFDT OCCITANIE	12
1.1 Faciliter les relations entre l'URI et les structures interprofessionnelles grâce à une bonne structuration territoriale	13
1.2 Faciliter les relations entre l'URI et les syndicats grâce à une bonne structuration territoriale	13
1.3 Le travail en réseau au sein de l'URI	14
1.4 Une communication adaptée et efficace au service de l'organisation	14
1.4.1 Communication interne	14
1.4.2 Communication externe	15
1.5 Bâtir l'avenir grâce au développement	16
1.5.1 Bâtir l'avenir en accompagnant les structures dans leur plan de développement	16
1.5.2 Bâtir l'avenir en œuvrant pour le dialogue social dans les TPE	17
1.5.3 Bâtir l'avenir avec une politique en faveur des jeunes	17
1.5.4 Bâtir l'avenir avec une politique d'accompagnement des cadres	18
1.5.5 Bâtir l'avenir par une meilleure représentativité	18
2. ŒUVRER POUR DE BONNES CONDITIONS DE VIE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SUR LEURS LIEUX DE TRAVAIL	19
2.1 De bonnes conditions de vie des travailleuses et travailleurs sur leurs lieux de travail grâce à une anticipation de l'évolution du monde du travail	20
2.2 De bonnes conditions de vie des travailleuses et travailleurs sur leurs lieux de travail grâce à la QVCT et à la santé au travail	21
2.3 De bonnes conditions de vie des travailleuses et travailleurs sur leurs lieux de travail grâce à une politique de lutte contre les discriminations	22
2.4 De bonnes conditions de vie des travailleuses et travailleurs sur leurs lieux de travail grâce à une politique juridique	24
2.4.1 De bonnes conditions de vie des travailleuses et travailleurs sur leurs lieux de travail grâce à un accès à l'information juridique facilitée	24
2.4.2 De bonnes conditions de vie des travailleuses et travailleurs sur leurs lieux de travail grâce à un réseau juridique organisé	25
2.5 De bonnes conditions de vie des travailleuses et travailleurs sur leurs lieux de travail grâce à une TEJ dans les entreprises et les administrations	25
2.6 De bonnes conditions de vie des travailleuses et travailleurs saisonniers sur leurs lieux de travail	26
3. ŒUVRER POUR DE BONNES CONDITIONS DE VIE	27
3.1 De bonnes conditions de vie grâce à une politique revendicative territoriale en phase avec nos valeurs	28
3.2 De bonnes conditions pour les travailleuses et travailleurs dans leurs projets de vie	29
3.3 Les moyens au service des revendicatifs pour garantir des bonnes conditions de vie	30
3.3.1 De bonnes conditions de vie grâce à une structuration interprofessionnelle bien ancrée dans son environnement	30
3.3.2 De bonnes conditions de vie grâce à une politique de santé et de solidarités forte	31



4. ŒUVRER POUR FACILITER L'ENGAGEMENT DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS SUR LEURS LIEUX DE TRAVAIL	33
4.1 Œuvrer pour faciliter l'engagement des adhérentes et adhérents grâce à la formation syndicale	34
4.2 Faciliter l'engagement des adhérentes et adhérents grâce à la culture et l'éducation populaire	35
4.3 Œuvrer pour faciliter l'engagement des adhérentes et adhérents sur leurs lieux de travail grâce à l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles	36
4.4 Faciliter l'engagement des adhérentes et adhérents sur leurs lieux de travail grâce à l'ARC	36
5. ŒUVRER POUR FACILITER L'ENGAGEMENT DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS SUR LEURS LIEUX DE VIE	38
5.1 Faciliter l'engagement des adhérentes et adhérents grâce à une animation CFDT en proximité CFDT	39
5.1.1 Œuvrer pour faciliter l'engagement des adhérentes et adhérents sur leurs lieux de vie grâce à la prise en compte des sujets locaux et au travail des collectifs d'engagement :	39
5.1.2 Œuvrer pour faciliter l'engagement des adhérentes et adhérents sur leurs lieux de vie grâce à une politique de sante :	40
5.2 Œuvrer pour faciliter l'engagement des adhérentes et adhérents vers la militance interprofessionnelle	41
5.3 Faciliter l'engagement des adhérentes et adhérents grâce à la communauté CFDT occitanie :	42
6. RENFORCER L'URI CFDT OCCITANIE SUR UN TEMPS PLUS LONG	43

CONTEXTE

L'Occitanie : le contexte territorial.

Le périmètre territorial de l'URI CFDT Occitanie correspondant à la région Occitanie Pyrénées-Méditerranée qui est la troisième région française en superficie avec 72 724 km² et la quatrième pour le nombre d'habitant·es avec un peu plus de 6 millions de personnes. Elle compte treize départements. C'est une région dynamique qui accueille plus de 40 000 personnes supplémentaires par an. Le cadre de vie et le cadre d'emploi des habitant·es de l'Occitanie et donc des adhérentes et adhérents CFDT peuvent être très différents car l'Occitanie n'est pas homogène.

Un premier contraste oppose les espaces les plus peuplés (métropoles toulousaine et arc littoral et rétro littoral languedocien) et leurs périphéries proches aux espaces ruraux qui couvrent, selon la définition donnée par l'Insee en 2020, 90% de la superficie de l'Occitanie et hébergent 39% des habitant·es. Ce premier contraste a des effets sur la vie quotidienne, sur l'accès aux services, aux transports, à l'emploi et sur le rapport à l'urbanité ou à la ruralité.

L'emploi est plus concentré encore que la population. Les métropoles Toulouse et Montpellier se distinguent par une surreprésentation des emplois de cadres qui correspondent à des fonctions tertiaires d'encadrement. Quelques grands secteurs d'activités alimentent le commerce extérieur de la région comme l'aéronautique ou l'agroalimentaire. Les bassins industriels sont peu nombreux. Dominant en Occitanie l'économie dite « présenteielle » c'est-à-dire l'économie de proximité visant à satisfaire les besoins des personnes présentes sur le territoire, qu'elles soient résidentes ou touristiques. C'est ce qui explique notamment l'importance du secteur commerces et services et celui de la santé, mais aussi la structure des entreprises avec une part très majoritaire de très petites entreprises (TPE, environ 85% des entreprises pour 35% des salariés). L'économie présenteielle s'appuie aussi sur la présence des retraité·es, surreprésentés dans les territoires ruraux et sur le littoral languedocien.

En contrepoint du dynamisme de la région, un grand nombre de personnes connaissent la pauvreté et la précarité. Le taux de chômage est supérieur à la moyenne nationale et les contrastes internes sont importants avec des zones d'emplois situées à l'Est de l'Occitanie qui connaissent des taux de chômage parmi les plus élevés de France. La précarité touche une grande partie des territoires ruraux. La région connaît également un déficit en logement sociaux.

La question de l'adaptation au changement climatique est un enjeu important pour l'avenir des populations et des activités de la région. Parmi les effets prévisibles, on peut noter l'augmenter du nombre d'épisodes caniculaires, des tensions importantes sur la ressource en eau, l'évolution du trait de côte sur une partie du littoral. Les enjeux environnementaux ne se limitent pas au changement climatique. La biodiversité, plutôt riche en Occitanie notamment dans les territoires de montagnes, les étangs et les zones humides, est à préserver. La mer Méditerranée souffre d'une pollution par les plastiques très préoccupante.



L'Occitanie : le contexte politique.

Le contexte politique continue d'évoluer. Aux élections législatives, la répartition en trois blocs politiques des 49 députés était plus équilibrée en 2022 (14 nouvelle union populaire écologique et sociale-Nupes, 14 Ensemble et 16 rassemblement national-RN) qu'en 2024 : 20 Nouveau front populaire, 19 du RN (auquel se joint un député les républicains-LR élu en alliance avec le RN) et 6 de la majorité présidentielle. Localement, la situation est inédite avec trois départements où tous les députés sont RN (Pyrénées orientales, Aude et Tarn et Garonne) et deux départements où il y a 5 députés RN sur 6 dans le Gard et 5 sur 9 dans l'Hérault. Le contexte politique n'est pas qu'un cadre général. Il change notre rapport aux élu-es de la république. Il peut avoir des effets importants sur les prochaines élections municipales (2026) et régionales (2028) et donc sur les futures politiques publiques locales qui seront menées.

La CFDT : le contexte national.

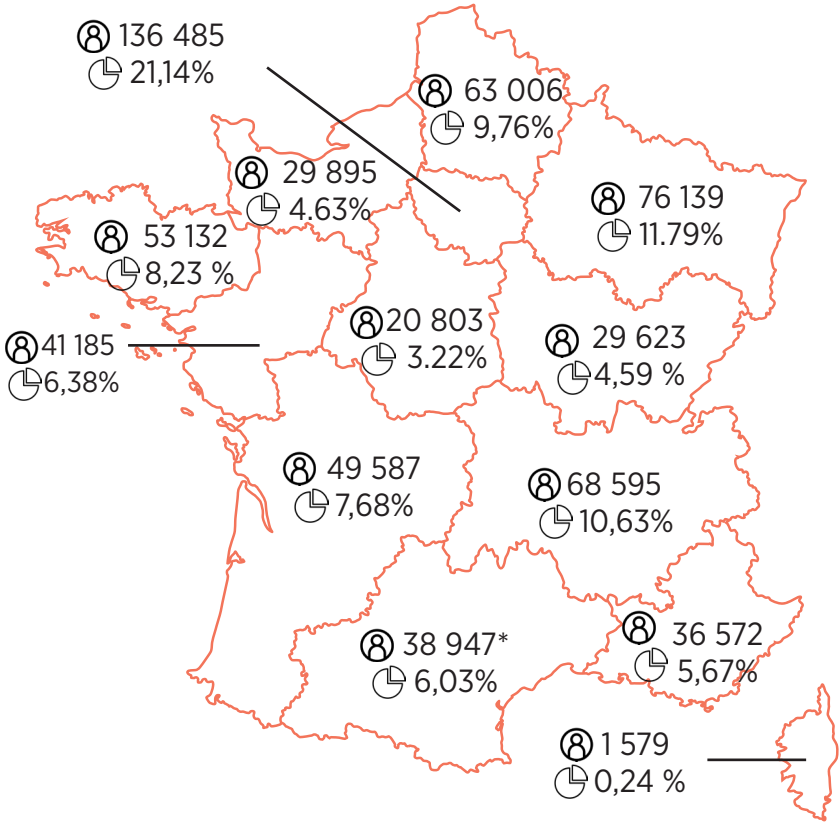
Chiffres au 1^{er} janvier 2025



Première organisation
syndicale de France

636 653
adhérent-es

Répartition des adhérent-es sur l'hexagone



⊗ Nombre d'adhérent-es
⌚ Pourcentage du nombre
d'adhérent-es

Répartition des adhérent-es selon leur fédération

14,62 %	12,98 %	11,10 %	8,58 %	7,61 %	7,16 %	6,24 %	6,11 %
Santé-Sociaux ⊗ 93 090	Services ⊗ 82 621	Interco ⊗ 70 648	FGMM Fédération générale des mines et de la métallurgie ⊗ 54 595	FGTE Fédération générale trans- ports et environnement ⊗ 48 445	F3C Communication Conseil Culture ⊗ 45 584	UCR Union confédérale des retraités ⊗ 39 698	FCE Fédération chimie énergie ⊗ 38 922
5,38 %	4,33 %	3,96 %	3,64 %	3,16 %	2,37 %	1,76 %	1,01 %
FGA Agri-Agro ⊗ 34 254	EFRP Éducation Formation Recherche publiques ⊗ 27 572	FEP Fédération de la Formation et de l'Enseignement Privés ⊗ 25 202	Banques et Assurance ⊗ 23 163	FNCB Construction et bois ⊗ 20 092	PSTE Protection Sociale Travail Emploi ⊗ 20 092	FEAE Défense des Etablissements et Arsenaux de l'Etat ⊗ 11 201	Finances ⊗ 6 446

La CFDT : le contexte régional.

Chiffres au 1^{er} janvier 2025



OCCITANIE

Nombre d'adhérent-es

37 589*

+ 1.87 %

sur la mandature 2021/2025

+ 762

nouvelles sections ouvertes
durant la mandature

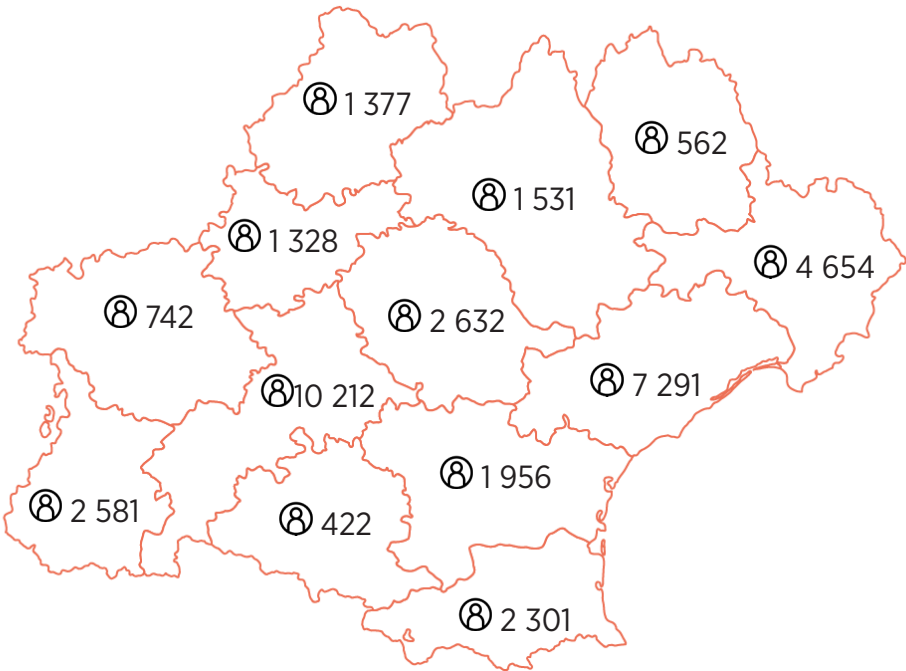
De 2021 à 2025 nous avons
enregistré :

15206 nouvelles adhésions

14997 départs

Solde net : + 209

Répartition des adhérent-es sur la région

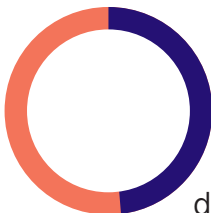


⊗ Nombre d'adhérent-es

Mixité Femme-Homme

52,31 %

de femmes



47,69 %

d'hommes

0.4.4.3. Répartition des adhérent-es par secteur

Adhérent-es
du privé

67 %

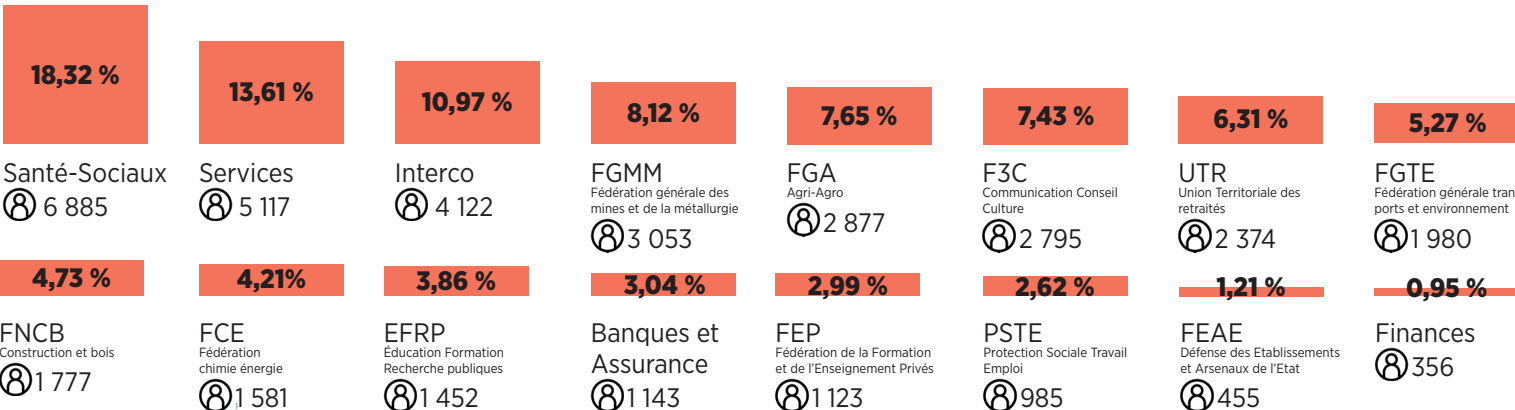
Adhérent-es
du public

33 %

Syndicats en région

- En Occitanie, il y a 86 syndicats – départementaux – inter départementaux – régionaux (hors syndicats nationaux) représentant l'ensemble des champs fédéraux.
- 34% des syndicats de la région sont des syndicats de moins de 200 adhérents et adhérentes. L'Occitanie est la région qui en compte le plus grand nombre (29).

Répartition des adhérent-es de la région par champ fédéral



* L'écart du nombre d'adhérent Occitanie entre la page 5 et la page 6 correspond à un double comptage des adhérents retraités entre fédérations et URI.

PRÉAMBULE

L'union régionale interprofessionnelle (URI) CFDT Occitanie est formée entre les syndicats et les unions territoriales des retraité-es (UTR) affiliés à la CFDT et dont l'affiliation donne un champ de compétence en Occitanie. Elle est issue d'une fusion entre les URI Languedoc Roussillon et Midi-Pyrénées et elle est l'héritière de deux histoires. Son rôle est central dans la coordination des actions syndicales et la représentation des travailleuses et travailleurs au niveau régional. Elle défend l'Intérêt commun et agit pour la justice sociale, l'égalité et la solidarité pour une société démocratique, féministe, inclusive et laïque de femmes et d'hommes libres et responsables.

Notre résolution, texte de référence en matière d'orientations et de volontés politiques, est indispensable. Telle une boussole, elle est le témoin de nos engagements pris en congrès et détermine notre ligne de conduite pour les 4 ans à venir. Elle engage également les syndicats et UTR qui la votent.

La résolution que nous vous proposons pour la mandature 2025-2029 met en évidence les points sur lesquels il est important que l'URI travaille. Ces points ne sont pas choisis au hasard, ils émergent d'une très large consultation réalisée auprès des adhérentes et adhérents de la CFDT en Occitanie, des responsables de syndicats et UTR, des structures interprofessionnelles et des membres du bureau régional (BR) mais aussi, de la tournée des syndicats initiée par la confédération en 2023.

Ces consultations convergent vers l'importance de redonner du sens à l'engagement militant et au travail.

L'essence même de notre activité syndicale est le travail. Nous devons collectivement définir la place de l'URI par rapport au travail qui est souvent perçu comme une compétence exclusive des structures professionnelles.

Il nous faut replacer le travail, les travailleuses et les travailleurs au centre de notre activité et de nos actions interprofessionnelles.

C'est ce que nous portons dans ce projet de résolution : aider, accompagner les syndicats et les structures interprofessionnelles dans toutes les actions nécessaires en complémentarité de leurs activités courantes en faisant vivre ce que la CFDT nomme le « fédéralisme opérationnel », c'est-à-dire une meilleure collaboration entre les structures CFDT afin d'être plus réactifs aux demandes exprimées par les équipes, les militant-es, les adhérent-es.

Dans une société où les nouvelles opportunités se présentent souvent « sans engagement », créant l'illusion que cette absence d'engagement est la clé pour préserver notre indépendance, et que le désengagement garantit notre liberté, il est urgent de rétablir la véritable valeur de l'engagement.

Nous pensons que l'engagement militant accroît notre liberté en nous permettant d'évoluer et de nous transformer. De plus, cet engagement nous donne le pouvoir de transformer notre société en accord avec les valeurs que nous défendons.

Il est primordial d'encourager, d'accompagner et d'aider les structures à susciter l'envie de s'engager. Il est urgent de transformer l'expérience des adhérentes et adhérents en militantisme.

En effet sans militantes et militants l'action de l'ensemble de la CFDT n'existe pas. Être militante ou militant ne coule pas de source, cela s'apprend et cela s'acquiert.

Afin de diffuser notre culture syndicale cédétiste, nous devons proposer des outils, des solutions, nous faire connaître, former les militantes et militants sur notre identité, sur nos combats, sur ce que nous faisons et ce que nous voulons.

Il nous faut « fabriquer » les militantes et militants qui porteront la CFDT dans son ensemble, dans toutes ses dimensions, qu'elles soient professionnelles ou interprofessionnelles.

Enfin, il est essentiel que toutes les structures CFDT travaillent ensemble et mutualisent leurs moyens pour accompagner l'engagement au quotidien. Et nous, union régionale interprofessionnelle, souhaitons être au cœur de cet accompagnement de toutes et tous.



1.

RENFORCER L'URI CFDT OCCITANIE

- 1.0.0.1 Avoir une CFDT forte en Occitanie ne pourra se faire que par la bonne mise en œuvre d'actions internes préalables. En effet, des relations efficaces entre l'URI et toutes ses structures en Occitanie, l'animation du réseau CFDT Occitanie, une communication claire et ciblée et axer sur le développement en sont les conditions de réussite.

1.1 FACILITER LES RELATIONS ENTRE L'URI ET LES STRUCTURES INTERPROFESSIONNELLES GRÂCE À UNE BONNE STRUCTURATION TERRITORIALE

- 1.1.0.1. La région Occitanie Pyrénées-Méditerranée comprend 13 départements. Forte de cette particularité géographique, l'URI a fait le choix de structurer une CFDT Interprofessionnelle pour porter au plus juste la voix des travailleuses et travailleurs. En effet, les ~~union~~ unions territoriales et départementales interprofessionnelles (UTI et UD), épaulées par les ~~union~~ unions locales (UL) que comprend l'URI défendent, aident, orientent, accompagnent en proximité les adhérentes et les adhérents, les travailleuses et les travailleurs, les citoyennes et les citoyens.
- 1.1.0.2. En créant les conseils des territoires, l'URI a créé du lien entre l'URI et les structures interprofessionnelles de proximité, des moments d'échanges facilitant les rencontres entre militantes et militants et entre les structures interprofessionnelles, ce qui a créé une nouvelle dynamique et favorisé la mutualisation des informations et des pratiques. De la même façon, le conseil syndical régional (CSR), instance de l'URI CFDT Occitanie qui se tient tous les ans, est un moment important de démocratie qui permet de rassembler tous les syndicats et UTR de l'Occitanie. En nous appuyant sur ces expériences, nous devons être en mesure de tisser ce lien en organisant d'autres événements régionaux marquants sous des formats variés.
- 1.1.0.3. Soutenir les structures interprofessionnelles dans les territoires et améliorer leur efficacité facilitera la mise en réseau des militantes et militants et encouragera leur engagement. Les exigences techniques, politiques et opérationnelles des structures CFDT nécessitent de nombreuses compétences et un engagement considérable. Afin de soutenir et favoriser cet investissement, il est essentiel que nos structures interprofessionnelles locales soient encadrées et soutenues efficacement.

1.2 FACILITER LES RELATIONS ENTRE L'URI ET LES SYNDICATS GRÂCE À UNE BONNE STRUCTURATION TERRITORIALE

- 1.2.0.1. Pour une CFDT Occitanie encore plus forte, il est primordial de renforcer les liens entre l'URI et les syndicats et UTR qui la composent. En effet, nous devons ~~nous nourrir mutuellement et mettre en commun~~ mutualiser nos compétences et connaissances pour s'enrichir mutuellement.
- 1.2.0.2. De même, afin de favoriser l'engagement des adhérentes et adhérents nous devons instaurer une collaboration étroite et des échanges réguliers avec les syndicats, les équipes syndicales et les sections.
- 1.2.0.3. Évoquée lors de la tournée des syndicats, organiser la mutualisation de certaines tâches pourrait favoriser une meilleure structuration et une plus grande efficacité pour les syndicats volontaires. En conséquence, ils seraient mieux armés pour défendre les droits des travailleuses et travailleurs et par ricochet améliorer les conditions de travail.
- 1.2.0.4. Ce soutien, organisé sur des aspects administratifs pour aider les syndicats, notamment les plus petits, pourrait leur permettre d'assurer un fonctionnement plus opti-



mal, de se concentrer sur leurs actions essentielles et de mieux répondre aux besoins des adhérentes et adhérents. Cette mutualisation existe déjà dans le cadre de la formation dispensée par l'URI par exemple.

1.3 LE TRAVAIL EN RÉSEAU AU SEIN DE L'URI

- 1.3.0.1. Pour optimiser sa façon de travailler en lien avec la réalité du terrain, l'URI a fait le choix depuis les précédentes mandatures d'œuvrer conjointement avec l'ensemble des structures CFDT d'Occitanie et sur de nombreuses thématiques.
- 1.3.0.2. En effet, il est essentiel de travailler en réseau regroupant des représentantes et représentants de syndicats, UTR, UTI et UD pour travailler sur des politiques et/ou des actions et ainsi avoir tous les angles de vue possibles et une meilleure expertise des situations.
- 1.3.0.3. C'est en ce sens que les réseaux développement, mandatés de la protection sociale, EFOP, saisonniers, juridiques...continueront à fonctionner et d'~~autre~~ autres pourront également être créés comme le réseau des sentinelles vertes d'Occitanie ou encore des réseaux créés pour l'organisation de projets ou d'événements.

1.4 UNE COMMUNICATION ADAPTÉE ET EFFICACE AU SERVICE DE L'ORGANISATION

- 1.4.0.1. ~~Dans l'esprit-L'utilité de l'opinion publique le syndicalisme l'action syndicale~~ est souvent ~~réduit à une perception simpliste mal perçue et méconnue si ce n'est fortement attaquée~~. Une des causes de cette relation de défiance est qu'on ne communique pas assez sur le dialogue social, sur nos combats et sur les résultats obtenus.
- 1.4.0.2. Le mouvement contre la réforme des retraites de 2023 et ses 14 journées de mobilisations a remis en lumière le syndicalisme et l'action syndicale et a permis d'atténuer ce sentiment voire pour certaines et certains de le changer.
- 1.4.0.3. Sans attendre des situations de crises, nous devons enfoncer le clou, casser les codes, changer l'image du syndicalisme et expliquer à toute la société ce que nous sommes, ce que nous faisons, ce que nous obtenons et comment nous travaillons au quotidien à l'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie de chacune et chacun.
- 1.4.0.4. Pour cela, avoir une politique de communication efficace, ciblée et adaptée est essentiel.

1.4.1 Communication interne

- 1.4.1.1. Il est essentiel d'accompagner les syndicats afin de mettre en avant et mieux valoriser les résultats obtenus par les équipes militantes. La reconnaissance des succès, le partage des bonnes pratiques entre militantes et militants et les échanges intergénérationnels, permettent d'inspirer d'autres militantes et militants et de démontrer l'impact concret de leur engagement et de leurs actions.
- 1.4.1.2. Dans le respect de la charte confédérale des informations nominatives des adhérents et des procédures qu'elle prévoit, et afin de soulager les syndicats concernant le volume d'informations à transférer, nous devons avoir la possibilité de communiquer avec les adhérentes et adhérents afin de pouvoir les informer sur des sujets interprofessionnels pour lesquels ils ou elles auraient un intérêt.

- 1.4.1.3. Soulager les structures c'est aussi proposer un accompagnement en facilitant la transmission d'informations pratiques et utiles aux syndicats pour leurs adhérentes et adhérents.
- 1.4.1.4. Toutes les adhérentes et tous les adhérents mais également les travailleuses et les travailleurs doivent être pleinement informés des différentes possibilités existantes à proximité. Qu'il s'agisse d'actions, d'initiatives de partenaires, d'opportunités de formation ou des ressources militantes locales disponibles pour les aider.



- 1.4.1.5. *Obtenir de l'information régulièrement permettra aux adhérentes et adhérents de mieux comprendre ce qu'est la CFDT, ses champs d'action et d'accéder aux aides et aux services qu'elle propose qui peuvent améliorer les conditions de vie. Une information locale de qualité encourage l'entraide et la solidarité, renforçant ainsi la cohésion militante en proximité.*
- 1.4.1.6. *Il sera donc nécessaire de nous interroger sur les outils, et notamment les outils numériques, que nous pourrions mettre en place pour faciliter la circulation des informations.*

1.4.2 Communication externe

- 1.4.2.1. Pour soutenir l'action des équipes militantes, l'URI CFDT Occitanie doit renforcer sa visibilité et son influence auprès des travailleurs et travailleuses, ainsi qu'auprès du grand public.
- 1.4.2.2. La communication est un outil essentiel pour informer, mobiliser, sensibiliser et impliquer le plus grand nombre dans la vie syndicale et dans la participation aux actions. Elle joue un rôle majeur dans la promotion des valeurs et des revendications.
- 1.4.2.3. Nous avons besoin d'une communication adaptée aux usages et outils actuels. Des usages découlant de la bonne identification de l'intérêt de la communication, de la cible, du public visé, une communication à visée politique doit toujours avoir un objectif. Enfin, nos outils devront être adaptés en fonction de l'objectif choisi et du message que nous souhaitons passer.
- 1.4.2.4. Les articles, la newsletter de l'URI, des vidéos explicatives et des infographies peuvent rendre nos messages plus accessibles.
- 1.4.2.5. Une utilisation optimisée des réseaux sociaux sélectionnés permet d'atteindre un vaste public et de diffuser des informations en temps réel.
- 1.4.2.6. Il nous faudra investir différemment les réseaux sociaux et informer régulièrement, via des podcasts par exemple, afin de mieux accompagner l'engagement. *L'URI Occitanie sera vigilante quant aux outils numériques qu'elle utilise pour des questions éthiques, souveraines et environnementales.*
- 1.4.2.7. En effet, il est nécessaire de fournir des éléments de langage, d'informer sur des droits ou un cadre légal en lien avec l'actualité, ou plus largement sur nos prises de position. La communication permet de fédérer une vraie communauté, de créer un réseau local, de renforcer le sentiment d'appartenance à la CFDT et de l'afficher.
- 1.4.2.8. Les conférences, symposiums, modules en e-learning et webinaires sont des moyens efficaces pour sensibiliser aux enjeux revendicatifs.
- 1.4.2.9. Les relations avec les différents types de médias restent incontournables pour obtenir une couverture médiatique efficace. *A ce titre, l'URI mettra en place des formations «média-training» pour les responsables de syndicats et d'UD, UTI.*



- 1.4.2.10. Participer à des événements locaux, intervenir dans les universités et collaborer avec d'autres organisations comme celles du pacte du pouvoir de vivre (PPV) renforcerait notre présence et l'influence de la CFDT en Occitanie.



- 1.4.2.11. *Être plus présents dans les médias et vulgariser nos sujets et notre travail nous permettra d'avoir une communication « grand public » afin de valoriser nos idées, nos valeurs et nos actions tant en interne qu'à l'extérieur. Renforcer l'image du syndicalisme en étant plus visible c'est renforcer et faciliter l'engagement.*

1.5 BÂTIR L'AVENIR GRÂCE AU DÉVELOPPEMENT

- 1.5.0.1. Proposer des idées novatrices permet de faciliter le développement, de dynamiser la syndicalisation et d'élargir notre représentativité pour porter les valeurs de la CFDT. Il est nécessaire pour toutes les structures CFDT de l'Occitanie de renforcer la présence syndicale dans les entreprises, les administrations et ce dans tous les secteurs afin de mieux représenter et défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs. La syndicalisation est un levier clé pour améliorer les conditions de travail et garantir une justice sociale équitable dans les entreprises et les administrations.

1.5.1 Bâtir l'avenir en accompagnant les structures dans leur plan de développement :

- 1.5.1.1. La syndicalisation et la fidélisation ne sont pas des aptitudes intrinsèques liées à une adhésion, cela s'apprend. Il faut outiller et accompagner nos adhérentes et nos adhérents, démystifier le développement et les pratiques qui y sont liées. C'est essentiel pour pouvoir revendiquer des droits nouveaux et défendre les droits acquis de manière efficace et maintenir une dynamique syndicale forte.

- 1.5.1.2. L'URI doit accompagner les syndicats et proposer des formations pour mettre les adhérentes et adhérents dans de bonnes dispositions pour aller vers les travailleurs et travailleuses, pour oser proposer l'adhésion, pour **et** accueillir et accompagner ces nouveaux adhérents et nouvelles adhérentes.

- 1.5.1.3. Il est aussi primordial de soutenir les syndicats dans l'élaboration de leur stratégie de développement, dans la conception de leurs objectifs, dans le ciblage de lieux d'implantation des équipes syndicales, dans la négociation des Protocoles d'Accord Préélectorales afin d'assurer leur efficacité lors des élections, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. **Une stratégie de développement doit aussi intégrer la fidélisation des adhérents. Ceci comprend plusieurs volets : lien avec les adhérents par la section syndicale, suivi des adhérents isolés, et information sur le syndicalisme retraité aux adhérents proches de la retraite.**



**Article
mis en débat**

- 1.5.1.4. Les structures interprofessionnelles de proximité sont également un maillon indispensable de cette chaîne du développement, notamment grâce à leur participation à des salons comme les salons CSE, à l'organisation d'événements ou encore à l'élaboration d'action de fidélisation.

- 1.5.1.5. Nous sommes conscients que certains syndicats qui perdent des adhérents ou qui sont en reconstruction ont besoin d'une aide plus importante. Il sera donc crucial que l'URI propose un accompagnement spécifique pour ces structures.

- 1.5.1.6. Pour cela et pour une meilleure dynamique des équipes travaillant au développement, l'URI proposera d'animer le « réseau développement » auquel pourront participer tous les responsables développements d'Occitanie. Grâce à ce réseau et au-delà des échanges de pratiques, l'URI proposera en particulier de faciliter et d'accompagner l'utilisation des aides proposées par la CNAS sur les négociations de protocole et les aides « proximité ».

1.5.2 Bâtir l'avenir en œuvrant pour le dialogue social dans les TPE :

- 1.5.2.1. Promouvoir l'action syndicale dans les très petites entreprises (TPE) et auprès des salarié·es du particulier employeur est crucial pour garantir un dialogue social équitable pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Cela permet de défendre leurs droits et d'améliorer les conditions de travail. En renforçant l'action syndicale, on promeut la justice sociale et l'égalité, même au sein des entreprises les plus petites. La proximité par la mise en place d'actions locales spécifiques ou la structuration d'une cellule encourageant le dialogue social, permettrait un accompagnement de ces travailleuses et travailleurs souvent isolé·es.
- 1.5.2.2. Le soutien des travailleurs des TPE passe par un engagement militant conscient des enjeux qui ne se résument pas qu'à un vote tous les quatre ans. Il est indispensable d'acculturer nos adhérents et adhérentes aux enjeux du dialogue social dans les TPE, de travailler à améliorer les conditions de travail et de renforcer leurs droits pour en déduire l'importance de la représentativité lors du vote.

1.5.3 Bâtir l'avenir avec une politique en faveur des jeunes :

- 1.5.3.1. L'union régionale est pleinement engagée à aider les jeunes à surmonter les défis économiques et sociaux auxquels ils et elles sont confronté·es. Pour cela il faudra renforcer les rencontres pour parler de leurs problématiques de vie au travail et de leurs droits dans les habitats jeunesse, dans les centres de formation d'apprentis (CFA), **les lieux d'enseignement supérieur, mais aussi ainsi que** dans les entreprises et les administrations. Une action spécifique a été ajoutée au dernier plan régional santé travail (PRST) pour agir et lutter contre les accidents graves et mortels dont les jeunes sont plus souvent victimes.
- 1.5.3.2. Afin de réaliser cela, il sera important d'aider les syndicats, les adhérentes et les adhérents à s'approprier les différents dispositifs jeunes pour en faire la promotion et répondre aux interrogations et problématiques des jeunes travailleuses et travailleurs.
- 1.5.3.3. Bien connaître les problématiques des jeunes travailleuses et travailleurs est également une clé d'entrée pour aller vers eux et leur proposer l'adhésion. En effet, il est indispensable pour l'organisation d'accroître son nombre d'adhérentes et adhérents de moins de 35 ans et d'organiser leur montée en compétences au sein de l'ensemble des structures CFDT.



1.5.4 Bâtir l'avenir avec une politique d'accompagnement des cadres :

- 1.5.4.1. La syndicalisation et l'accompagnement des travailleuses et travailleurs cadres est un objectif de toute la CFDT.
- 1.5.4.2. Dans ce but, l'URI continuera à s'engager afin de répondre aux besoins spécifiques des cadres face aux défis qu'ils rencontrent dans leur vie professionnelle.
- 1.5.4.3. Les mutations du travail, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, les conditions de travail justes, notamment en matière de rémunération, de temps de travail et de droit à la déconnexion ou réduire les inégalités en matière de rémunération et d'accès aux responsabilités sont des sujets qui touchent aussi les cadres.
- 1.5.4.4. Nous devons maintenir une politique qui puisse permettre de soutenir les cadres dans leur quotidien pour améliorer leurs conditions de travail et à les accompagner dans leur parcours professionnel.

1.5.5 Bâtir l'avenir par une meilleure représentativité

- 1.5.5.1. Le principe de représentativité nous garantit une légitimité démocratique, la promotion de nos valeurs et une meilleure défense des droits des travailleuses et des travailleurs
- 1.5.5.2. Nous devons **renforcer et** réitérer notre accompagnement lors des élections des fonctions publiques, continuer d'impulser lors des élections TPE, mais aussi, proposer un nouvel accompagnement pour les élections dans les structures de droit privé.

2.

ŒUVRER POUR DE BONNES CONDITIONS DE VIE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SUR LEURS LIEUX DE TRAVAIL

- 2.0.0.1. Syndicalisme et travail sont constitutionnellement liés. Le travail est l'essence même de notre activité syndicale. Par le prisme du fédéralisme opérationnel nous devons dessiner la place de l'interprofessionnel pour que nos actions aient un impact sur le travail. L'exponentielle transformation du monde du travail liée à de nouvelles technologies, dans un contexte politique conservateur et populiste, nous oblige à une réflexion pour une efficience du syndicalisme que nous voulons.
- 2.0.0.2. Il nous faut replacer le travail, les travailleuses et les travailleurs au centre de notre activité et de nos actions interprofessionnelles.

2.1 DE BONNES CONDITIONS DE VIE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SUR LEURS LIEUX DE TRAVAIL GRÂCE À UNE ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DU MONDE DU TRAVAIL :

2.1.0.1. Pour accompagner les travailleuses et travailleurs sur leurs lieux de travail, et garantir des conditions de travail durables, nous devons anticiper l'évolution du monde du travail.

2.1.0.2. *L'URI CFDT Occitanie prendra sa place dans l'accompagnement sur les thématiques actuelles du monde du travail. Sans dresser une liste exhaustive, nous continuerons d'accompagner les adhérentes et adhérents sur la semaine en 4 jours et de 4 jours (avec réduction du temps de travail), les spécificités du travail des cadres, l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle avec une attention particulière aux familles monoparentales. Nous devons aussi être capable d'accompagner les militantes et les militants à négocier la mise en place de pratique managériale basées sur la confiance et l'autonomie tout en dénonçant les pratiques managériales nocives.*

2.1.0.3. Soutenir et aider les syndicats sur les conditions de mise en place du télétravail avec des mesures adéquates pour protéger les droits des travailleuses et travailleurs est capital. Cela passe par un accompagnement lors des négociations d'accords collectifs pour souligner les défis associés au télétravail tels que la nécessité de maintenir une distinction claire entre la sphère privée et professionnelle, et de garantir des conditions de travail équitables.

2.1.0.4. Nous devons pouvoir sensibiliser les adhérentes et adhérents au respect du droit à la déconnexion et à l'impact du monde du travail sur leur mode de vie en lien avec leurs syndicats et leur fédération. L'URI, en faisant vivre le fédéralisme opérationnel doit avoir un revendicatif régional en phase avec les valeurs de la CFDT et du choix de société que nous voulons comme sur le travail dominical par exemple.

2.1.0.5. Il est indispensable que nous soutenions et que nous propositions des solutions aux syndicats dans leur accompagnement aux sections face aux changements, à l'évolution économique ou/et technologique que va générer l'intelligence artificielle. **Il sera important de sensibiliser les travailleurs et les employeurs à la sécurité des données et aux conditions d'utilisation des logiciels. Les structures de l'URI et en coopération avec les syndicats veilleront à ce que le déploiement des outils d'intelligence artificielle se fasse dans un réel dialogue social et dans une démarche éthique et souveraine de protections des données. La CFDT revendique que l'humain doit rester décisionnaire.**

2.1.0.6. *Il nous faut être en soutien aux syndicats Occitans en favorisant une approche équilibrée qui protège les droits des jeunes travailleuses et travailleurs, tout en leur offrant des opportunités de développement professionnel. Nous devons encourager la mise en place d'un dialogue social dans l'entreprise ou l'administration qui permette aux jeunes de concilier vie professionnelle et personnelle, tout en garantissant des bonnes ou décentes conditions de travail équitables. Mais il est nécessaire également que nous travaillions sur des formations adaptées pour répondre aux besoins changeants du marché du travail et pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.*



**Article
mis en débat**



- 2.1.0.7. Il faut également accompagner **nos les** équipes syndicales sur la pénibilité au travail et insister également sur la nécessité de réduire et prévenir l'exposition aux risques professionnels. Nous devons soutenir et encourager **nos les** équipes à travailler sur des accords qui permettent de garantir un accompagnement adapté aux envies, aux nouvelles qualifications ou aux aléas de la vie, à des fins de carrière dignes et inclusives pour les travailleuses et travailleurs seniors. Ces accords doivent mettre l'accent sur la prévention des risques professionnels et l'adaptation des compétences pour leur permettre de rester actifs et productifs.
- 2.1.0.8. Cela doit s'accompagner d'espaces de discussion dans l'entreprise ou l'administration : le dialogue professionnel doit s'articuler avec le dialogue social.
- 2.1.0.9. En effet, un dialogue social fort est nécessaire pour encadrer et orienter ces transformations vers le progrès social. Cela va accentuer l'importance de négocier des dispositifs de l'emploi et du maintien dans un emploi de qualité pour les seniors.
- 2.1.0.10. Avec l'allongement de la vie au travail, de nouveaux dispositifs de prévention de l'usure professionnelle doivent être proposés aux salarié·es mais aussi aux agent·es en lien avec nos élu·es dans les services de santé.
- 2.1.0.11. Les travailleuses et travailleurs indépendants doivent être représentés et protégés. C'est pourquoi nous accompagnerons UNION-Indépendants, le syndicat dédié aux travailleuses et travailleurs indépendants, pour apporter des réponses à leurs besoins. Nous devons prendre en considération les nouvelles formes de travail, et accompagner ces travailleuses et travailleurs vers la création de nouveaux droits et la protection contre la précarité **et les risques d'isolement social**.

2.2 DE BONNES CONDITIONS DE VIE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SUR LEURS LIEUX DE TRAVAIL GRÂCE À LA QVCT ET À LA SANTÉ AU TRAVAIL

- 2.2.0.1. Pour développer un engagement actif sur une politique de santé, il est essentiel de mettre en place des actions de sensibilisation. Cela implique de fournir aux adhérents et adhérentes des connaissances approfondies sur les enjeux de santé au travail, les risques professionnels et les mesures de prévention.
- 2.2.0.2. Il est également important d'informer sur l'accès aux droits en matière de santé, sur l'accès aux soins, sur les dispositifs liés à la reconnaissance du handicap et de faire connaître les actrices et acteurs incontournables comme par exemple **les services de santé au travail**, l'agence régionale de santé (ARS) ou la caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT).
- 2.2.0.3. En mettant l'accent sur la formation et la sensibilisation, nous pouvons développer une culture de la santé au travail, où chaque individu est engagé et conscient de son rôle dans la promotion du bien-être collectif sur des sujets comme la qualité de vie et conditions de travail (QVCT), le handicap et l'accès aux droits.
- 2.2.0.4. En adoptant une approche collaborative avec les syndicats, l'URI peut jouer un rôle clé dans le soutien des sections lors de la négociation des mutuelles, des régimes de prévoyance et de l'épargne salariale **éthique**, en proposant un accompagnement ou des formations ciblées sur les aspects techniques et juridiques de ces enjeux pour renforcer les compétences des sections. Cela peut inclure la mise à disposition de ressources documentaires et de guides pratiques pour structurer les négociations.



Il est également important de faciliter des rencontres avec des experts externes, avec nos partenaires, afin d'obtenir des conseils actualisés et des informations sur les évolutions législatives. L'échange d'expériences entre sections permet de créer un réseau de partage.

2.2.0.5. Il s'agit également de renforcer les liens et échanges entre nos mandaté-es en matière de politique de santé et nos élu-es dans les entreprises ou administrations.

- À titre d'exemple, entre nos mandatés des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) et les élu-es des commissions santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), ainsi que les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT).
- En facilitant l'accès à l'information pour les sections, notamment concernant les travaux des observatoires départementaux d'analyse et de soutien au dialogue social et à la négociation (ODDS) sur la prévention, le diagnostic territorial, ou encore les expérimentations liées au système de surveillance épidémiologique des inaptitudes médicales au travail à l'échelle régionale, dans le but d'éclairer les stratégies de prévention locales et régionales (projet IODA).
- En encourageant la collaboration avec les syndicats pour renforcer les liens entre les sections et les acteurs de la prévention **intentionnels institutionnels** ou les acteurs associatifs qui peuvent accompagner les élus syndicaux dans leurs fonctions, tant en entreprise qu'au sein des administrations : CARSAT, Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), Cap emploi, agence nationale et régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT et ARACT).

2.2.0.6. Il est essentiel d'accompagner les syndicats et les sections sur des sujets complexes tels que la perte d'autonomie, le handicap, **le reclassement**, la prévention et la réparation, ainsi que les négociations pour les proches aidants, en fournissant aux travailleurs et travailleuses l'information nécessaire, des outils de négociation et les occasions de mutualiser leurs expériences et revendications. Ces thématiques peuvent s'intégrer pleinement dans les démarches de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et peuvent pour certaines également être traitées en accompagnement des UTR.

2.3 DE BONNES CONDITIONS DE VIE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SUR LEURS LIEUX DE TRAVAIL GRÂCE À UNE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS :



2.3.0.1. *Adhérer à la CFDT ne signifie pas automatiquement que nos valeurs sont connues par les adhérentes et les adhérents. Il est nécessaire de former, informer et travailler pour que nos valeurs soient pleinement comprises et intégrées dans nos fonctionnements pour que nos structures, nos collectifs soient des espaces sans discrimination.*

2.3.0.2. « Au boulot, les discriminations ça suffit ! »

2.3.0.3. L'URI CFDT Occitanie féministe et engagée continuera à assurer de manière plus efficace la promotion de l'égalité professionnelle et de la mixité en garantissant une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives du personnel dans les administrations et les entreprises. Donner du sens à l'égalité professionnelle et à la mixité, c'est créer un environnement de travail plus

inclusif et équitable, où chacune et chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement est essentiel. Cela nécessite la collecte de données précises et détaillées sur le terrain pour sensibiliser davantage à ce sujet.

- 2.3.0.4. Aider à prendre en compte les effets différents sur les femmes et les hommes, travailler sur des données genrées concernant l'égalité salariale lors de l'embauche, les promotions internes, l'accès à la formation professionnelle, les mobilités ou le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), permettrait de mieux outiller, conseiller et accompagner en proximité nos sections concernant l'égalité professionnelle.
- 2.3.0.5. Il est également nécessaire de sensibiliser les syndicats et les sections sur la santé des femmes, sur l'articulation des temps de vie / temps de travail, mais aussi sur la mise en place d'un plan d'action en lien avec les obligations légales de mixité proportionnelle.
- 2.3.0.6. Pour prévenir les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST), l'employeur doit assumer ses responsabilités. Nous devons accompagner et fournir les informations pertinentes aux équipes syndicales en établissant des liens avec les organisations locales et/ou **régionale** **régionales** comme la fondation des femmes, femmes égalité emploi (FETE) et les institutions appropriées comme le centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) pour sensibiliser et soutenir les travailleuses et travailleurs dans cette lutte.
- 2.3.0.7. Pour lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), il est crucial de savoir les identifier. Il est donc essentiel de renforcer l'engagement de nos adhérentes et adhérents par une sensibilisation accrue utilisant tous les moyens existants. La mise en réseau des référents CSE spécialisés dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes facilite également leur action militante sur le lieu de travail.
- 2.3.0.8. Comme dans nos entreprises et administrations nous devons lutter contre les VSS en interne. Nous nous devons d'accompagner l'engagement et la lutte contre les VSS au sein même des sections et de nos structures. Un travail devra s'engager pour que le référent ou la référente VSS de l'URI, avec l'adresse dédiée, soit mieux identifié-e et que les actions de prévention et de sensibilisation soient engagées partout. Cela ne pourra qu'enrichir nos actions concernant la santé et la sécurité au travail en lien avec le PRST et en relai avec les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SpsTI).
- 2.3.0.9. Nos adhérentes et adhérents sont confrontés à toutes formes de discriminations, sur leur lieu de travail comme sur leur lieu de vie. Il est indispensable de sensibiliser et informer sur les différentes formes de discrimination (raciale, sexuelle, liée au handicap, etc.), sur les moyens de les prévenir et de les combattre en aidant à constituer des dossiers et à faire valoir leurs droits devant les instances compétentes. Ce travail peut se faire en collaboration avec les différents acteurs spécialisés par des formes diverses comme des webinaires par exemple.
- 2.3.0.10. Lutter contre le racisme demande une mobilisation collective et individuelle, ainsi que des actions concrètes pour déconstruire les préjugés et promouvoir une société inclusive. Cette lutte demande un effort continu sur le lieu de travail, en alliant sensibilisation, éducation mais aussi des actions spécifiques en faisant appliquer les lois contre les discriminations raciales.



2.4 DE BONNES CONDITIONS DE VIE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SUR LEURS LIEUX DE TRAVAIL GRÂCE À UNE POLITIQUE JURIDIQUE :

- 2.4.0.1. Toutes nos consultations soulignent une forte demande concernant le juridique sous plusieurs de ses formes. Il nous faut déterminer la place de l'URI concernant le juridique pour l'accompagnement des travailleuses et travailleurs sur leurs lieux de travail. Cet accompagnement **qui** se fera toujours avec les syndicats et les fédérations.
- 2.4.0.2. L'URI peut être un support pour les syndicats sur plusieurs facettes du domaine juridique, notamment par l'accompagnement dans la négociation et le contentieux et en réaffirmant que nous devons défendre les droits acquis et négocier des nouveaux droits, et non pas perdre du temps dans des négociations de droits déjà acquis.
- 2.4.0.3. Cela demande aussi une organisation différente concernant le droit public en lien avec les fédérations concernées, pour apporter des réponses aux agentes et agents qui soient concrètes, rapides, fiables et en proximité.
- 2.4.0.4. C'est aussi faciliter l'accès à l'information juridique et législative pour les travailleuses et travailleurs des sections isolés ou des TPE.
- 2.4.0.5. L'influence croissante du droit européen impose également une meilleure acculturation juridique, notamment sur les questions du travail détaché et transfrontalier. Il est donc essentiel d'accompagner les adhérentes et adhérents par une information claire et adaptée à ces enjeux.

2.4.1 De bonnes conditions de vie des travailleuses et travailleurs sur leurs lieux de travail grâce à l'accès à l'information juridique facilitée :

- 2.4.1.1. Il est difficile pour les travailleurs et travailleuses de trouver des informations juridiques en proximité. L'URI mettra en place un outil mutualisé pour faciliter la diffusion de l'information, permettant ainsi de connaître les permanences juridiques, d'accéder aux défenseurs, aux conseillers du salarié, etc...
- 2.4.1.2. Il sera également opportun d'informer sur l'invalidité et la maladie, les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP), dans le privé, mais aussi dans le public, en facilitant le lien avec le conseil médical.
- 2.4.1.3. Enfin, nous devons mettre en œuvre une information auprès des adhérentes et **les des** adhérents sur leurs droits dans leurs lieux de vie et faciliter leur accès à la justice et aux institutions comme les directions **départementale départementales** de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), etc.
- 2.4.1.4. Faciliter l'engagement militant passe **nécessairement aussi** par un accompagnement juridique lors des négociations d'accords. Il est essentiel de mutualiser nos compétences pour que les négociations ne soient plus réservées qu'aux spécialistes. Cela permettra à chaque militante et chaque militant de s'engager pleinement et d'être accompagné lors des négociations de nouveaux droits. En offrant un soutien juridique solide et en partageant les connaissances, l'URI vise à renforcer la capacité d'action collective et à garantir que toutes les militantes et tous les militants puissent contribuer efficacement aux négociations et à la défense des droits des travailleuses et travailleurs.

- 2.4.1.5. Cette mutualisation et ce partage de connaissances doivent également être efficaces pour soutenir l'engagement militant lors des négociations de protocoles d'accords préélectoraux, en offrant un accompagnement juridique.

2.4.2 De bonnes conditions de vie des travailleuses et travailleurs sur leurs lieux de travail grâce à un réseau juridique organisé :

- 2.4.2.1. L'intérêt pour le domaine juridique peut souvent motiver l'engagement militant. Découvrir, susciter l'intérêt et former nos adhérentes et adhérents permet de développer des appétences et des compétences. Nous devons encourager les syndicats à promouvoir ces mandats. Avec près de 400 représentantes et représentants juridiques en Occitanie que nous devons former et accompagner, nous avons un véritable réseau à faire vivre ! Pour faciliter l'accès à l'information et au droit en proximité, il est essentiel d'organiser des permanences qui peuvent être accompagnées de juristes, de mandatés ou d'avocats.
- 2.4.2.2. Susciter cet intérêt et cet engagement passe par la mise à disposition du réseau juridique de l'URI (les défenseurs syndicaux, ~~les défenseurs des droits~~, le réseau d'avocats AVEC, les conseillers du salarié, les conseillers prud'homaux, les assesseurs des pôles sociaux) mais aussi en impulsant des campagnes juridiques à destination de toutes et tous (sensibilisation aux droits anti-discrimination par exemple). **L'URI cherchera à créer des liens avec les défenseurs des droits.**

2.5 DE BONNES CONDITIONS DE VIE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SUR LEURS LIEUX DE TRAVAIL GRÂCE À UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE (TEJ) DANS LES ENTREPRISES ET ADMINISTRATIONS

- 2.5.0.1. Il est primordial d'outiller et d'aider nos équipes à soutenir l'idée qu'une transition écologique juste doit prendre en compte à la fois les limites planétaires environnementales et les enjeux de justice sociale et de démocratie.
- 2.5.0.2. Sans intervention de notre part ce seront les plus fragiles qui pâtiront des changements climatiques : épisodes de canicule et manque d'eau vont potentiellement fortement dégrader les conditions de travail de celles et ceux qui subissent déjà des dégradations. C'est un moyen de créer des emplois durables, de protéger l'environnement et d'améliorer la justice sociale. Nous devons faire le lien entre les syndicats et les sections et les actrices et acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles facilitateurs pour les accords de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).
- 2.5.0.3. Il est également important d'offrir un accompagnement sur la culture de la transition écologique juste pour faciliter l'action des sections dans l'intégration de cette transition sur les lieux de travail. **Cela implique des espaces de dialogue dans les sections pour mieux appréhender les enjeux et en débattre.** Cela inclut la mise en place de formations et de micromodules, tels que les différentes « fresques », pour mobiliser l'engagement et préparer les travailleuses et travailleurs à ces enjeux.



2.6 DE BONNES CONDITIONS DE VIE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SAISONNIERS SUR LEURS LIEUX DE TRAVAIL

- 2.6.0.1. Le lieu de travail des travailleuses et des travailleurs est parfois soumis à une saisonnalité. Forte d'une politique des saisonniers, l'URI pourra répondre aux problématiques et améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs saisonniers grâce à une politique régionale, en phase avec le revendicatif national, bâtie sur des revendications obtenues lors des actions et campagnes. Cette politique vivra aussi grâce à nos travaux avec les maisons du travail saisonnier (MTS) et en développant des partenariats avec des institutions comme la région Occitanie Pyrénées-Méditerranée et France Travail entres autres.
- 2.6.0.2. L'URI devra intensifier l'engagement des travailleuses et travailleurs saisonniers tout au long de l'année pour promouvoir le militantisme CFDT, défendre leurs droits et améliorer leurs conditions de travail. Il s'agit d'animer un réseau saisonnier CFDT Occitanie pour favoriser l'échange d'informations et le soutien mutuel, même en dehors des périodes de travail. De plus, il est primordial de proposer des actions syndicales adaptées aux réalités de la saisonnalité et de la précarité de leurs emplois.
- 2.6.0.3. Comme pour les jeunes, la forme de travail particulière des travailleurs saisonniers soulève des questions propres à ces travailleurs et travailleuses sur leurs lieux de vie qui ~~peut~~**peuvent** être parfois précaires. Lors de la mandature 2021-2025, la « tournée des saisonniers » a permis de récolter des informations importantes et de mieux comprendre leurs problèmes, c'est une initiative à maintenir. Cet état des lieux devra être affiné par un recensement et une cartographie, permettant d'impulser une dynamique sur le territoire et de pouvoir pallier certains manques éventuels. Il servira à élaborer d'une meilleure stratégie politique en direction des travailleuses et travailleurs saisonniers. Et comme pour les jeunes, pour faciliter l'engagement des saisonniers, nous pourrons investir les forums et autres salons.

Pour améliorer les conditions de travail et de logement des travailleuses et travailleurs saisonniers, il est important de prendre contact avec les responsables politiques locaux .

3.

ŒUVRER POUR DE BONNES CONDITIONS DE VIE

- 3.0.0.1. Les ~~adhérentes et adhérents~~ et les travailleuses et travailleurs sont également des citoyennes et citoyens. La CFDT est pleinement engagée dans la vie de la société et veille à y apporter toutes les améliorations possibles afin de faciliter et d'améliorer les conditions de vie de toutes et tous.

3.1 DE BONNES CONDITIONS DE VIE GRÂCE À UNE POLITIQUE REVENDICATIVE TERRITORIALE EN PHASE AVEC NOS VALEURS :

- 3.1.0.1. « Au boulot comme dans la vie, les discriminations ça suffit ! »
- 3.1.0.2. Il est primordial pour L'URI d'accroître sa lutte contre les discriminations, notamment au travail mais aussi dans la vie de tous les jours. Elle collaborera avec des associations, des partenaires et des institutions pour promouvoir les bonnes pratiques et renforcer les actions contre les discriminations. ~~En appelant à une mobilisation collective~~ Elle collaborera avec des associations (en particulier celles du pacte du pouvoir de vivre (PPV) , des partenaires et des institutions pour ~~défendre~~ promouvoir les ~~valeurs d'égalité~~ bonnes pratiques et ~~de solidarité~~, l'URI ~~s'engage à créer un environnement inclusif et respectueux pour toutes et tous~~ renforcer les actions contre les discriminations
- 3.1.0.3. ~~Cela passera aussi par sensibiliser~~ Elle sensibilisera, ~~former~~ formera et ~~outiller~~ outillera les équipes ~~militantes mais et~~ plus largement les travailleuses et les travailleurs pour reconnaître et combattre toute forme de discrimination et de racisme.
- 3.1.0.4. Combattre les discriminations et défendre nos valeurs passe aussi par une lutte contre les idées d'extrême droite. Il faudra informer, former et accompagner les adhérentes et adhérents en créant du débat interne. En effet, les projets politiques d'extrême droite, n'ont jamais défendu, et ne défendront jamais, les conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs.
- 3.1.0.5. Lutter contre les idées d'extrême droite c'est aussi lutter au quotidien avec les associations du pacte du pouvoir de vivre (PPV) pour le vivre ensemble.
- 3.1.0.6. Le travail avec les partenaires du PPV doit également se faire dans les territoires, notamment en consolidant le travail initié avec les actrices et acteurs de la lutte contre la pauvreté et la précarité, mais aussi en renforçant la politique régionale, en portant davantage les propositions du PPV auprès des pouvoirs publics et en obtenant des avancées visibles pour les bénéficiaires. Nous poursuivrons notre engagement auprès des acteurs du Pacte des solidarités en Occitanie, pour renforcer notre stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté. Ses leviers d'action sont la prévention de la pauvreté, à travers une politique de lutte contre les inégalités à la racine dès la petite enfance, et la sortie de la pauvreté par l'accompagnement au retour au travail pour toutes et tous.
- 3.1.0.7. En 2025, la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a fêté ses 20 ans. C'est l'occasion pour l'URI de revendiquer une plus grande effectivité de cette loi de 2005. Les personnes en situation de handicap doivent pouvoir participer à la vie de la société comme les autres, par exemple aller à l'école ou travailler. On appelle cela l'inclusion !
- 3.1.0.8. Nous continuerons de lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le travail comme dans la vie quotidienne en lien avec les associations et les institutions engagées sur notre territoire.



**Article
mis en débat**

- 3.1.0.9. Enfin, l'URI devra déterminer et porter de grands axes revendicatifs régionaux sur la transition écologique juste (TEJ). Pour cela il conviendra de faire le lien entre les travaux de la conférence des parties (COP) régionale et le quotidien des adhérentes et adhérents. De même il faudra construire et porter des projets en proximité, adaptés aux réalités vécues dans les territoires et s'inscrivant dans projet régional de TEJ.
- 3.1.0.10. Les axes revendicatifs de l'URI CFDT Occitanie sur l'emploi et sur l'aménagement du territoire s'inscrivent dans la recherche de nouveaux modèles de développement qui intègrent les enjeux environnementaux. Cela vaut pour l'évolution des systèmes productifs industriels ou agricoles comme pour l'ensemble des activités. Il faut accepter de renoncer à des systèmes productifs ou des projets trop polluants et destructeurs pour inscrire les évolutions économiques et sociales dans la durabilité. Selon les filières, selon les territoires, les évolutions seront plus ou moins rapides. Dans tous les cas, les travailleurs et travailleuses doivent être accompagnés et associés aux évolutions. La formation professionnelle doit s'appuyer sur des expertises qui permettent d'anticiper les évolutions à venir.
- 3.1.0.11. Pour construire les territoires de demain, il faut privilégier l'économie circulaire, les circuits courts, les transports doux et collectifs, le fret ferroviaire, la résilience territoriale. L'équité territoriale doit être recherchée afin d'améliorer les conditions de vie dans les territoires ruraux et périurbains notamment par la lutte contre les déserts médicaux, par une amélioration de l'accessibilité des services et des emplois.

3.2 DE BONNES CONDITIONS POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DANS LEURS PROJETS DE VIE :

- 3.2.0.1. De nos jours, l'existence n'est plus figée à un cadre professionnel, ni à un secteur géographique, surtout après l'épidémie de COVID et notamment chez les jeunes.
- 3.2.0.2. Nous devons prendre en considération ces changements et travailler sur les mobilités qu'elles soient géographiques et/ou professionnelle pour mieux les accompagner.
- 3.2.0.3. Partant de ce constat, nous continuerons notre action dans les instances paritaires de l'EFOP par une présence active et défendrons l'accès à la formation, à la reconversion et au libre droit de choisir son avenir professionnel aussi auprès des instances publiques et des financeurs. Il nous faut aussi renforcer nos partenariats pour rendre les dispositifs d'accès à la formation professionnelle plus visibles et plus simples pour toutes et tous. **Les dispositifs de formation sont globalement de plus en plus complexes et mal connus depuis la réforme de la formation professionnelle de 2018. Il est indispensable de faire le lien entre l'offre de formation et les besoins des entreprises de notre territoire liés à l'évolution des métiers. Un travail de prospective devra être mené en ce sens.**
- 3.2.0.4. Accompagner un projet de vie, c'est aussi outiller en proximité sur les dispositifs d'accès au logement, d'aide à la rénovation et d'accompagnement social, pour en faire bénéficier les adhérentes et adhérents et toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Cela passera aussi par un réseau renforcé avec les institutions et associations d'aides au logement pour tous, que l'on soit travailleur, retraité, précaire, jeune, saisonnier...
- 3.2.0.5. Concernant les problèmes de logement des travailleuses et travailleurs saisonniers, il faudra continuer à développer des partenariats avec des groupes hôteliers ou des



institutions pour apporter des solutions concrètes de logements décents pour des publics déjà parfois en précarité professionnelle.

3.2.0.6. Un projet de vie nous amène parfois à travailler dans un autre pays. Nous devons aussi informer et accompagner sur les droits spécifiques des travailleuses et travailleurs transfrontaliers notamment en matière de fiscalité, de démarches administratives, de protection sociale...

3.2.0.7. *Il sera primordial de prendre ces approches en considération ainsi que l'importance de concilier et d'articuler les différents temps de vie : vie personnelle et vie professionnelle notamment grâce à l'instauration d'un dialogue social de qualité et à l'écoute des préoccupations des travailleuses et travailleurs.*

3.2.0.8. *Il sera également crucial de sensibiliser les équipes militantes et les syndicats sur l'importance de se former pour accompagner les travailleuses et travailleurs en fin de carrière dans la préparation de leur départ à la retraite et notamment dans le montage des dossiers et les formalités administratives y incombant.*



3.3 LES MOYENS AUX SERVICE DES REVENDICATIFS POUR GARANTIR DES BONNES CONDITIONS DE VIE

3.3.0.1. Pour l'URI CFDT Occitanie, améliorer les conditions de travail et garantir que les décisions prises reflètent les aspirations de toutes et tous passe par le développement d'un dialogue social de qualité. Investir pleinement toutes les instances de dialogue social au sein des territoires est essentiel pour renforcer la démocratie. En participant activement à ces instances, cela permet de trouver des solutions adaptées et peut aussi faciliter le travail des syndicats dans l'accompagnement de leurs sections et des adhérentes et adhérents. Ce travail passe par un soutien à la dynamique interprofessionnelle de proximité au plus près des syndicats et de leurs sections.

3.3.1 De bonnes conditions de vie grâce à une structuration interprofessionnelle bien ancrée dans son environnement :

3.3.1.1. Par ses initiatives et ~~l'implications~~ **l'implication** de ses mandatés, L'URI, doit montrer qu'elle est engagée pour l'amélioration de la vie des travailleuses et des travailleurs dans leur environnement de vie comme elle l'est dans leur environnement de travail. Cela passe obligatoirement par une structuration interprofessionnelle de proximité forte, qui facilite l'investissement des militantes et des militants.

3.3.1.2. Cette structuration permet de faire vivre le réseau CFDT, de créer une bonne cohésion des adhérentes et adhérents sur leur bassin de vie. Cela se construit en encourageant les syndicats et leurs sections à s'engager activement au niveau local.

3.3.1.3. Les questions liées aux lieux de vie sont aussi traitées par d'autres partenaires. Une structuration interprofessionnelle de proximité forte permet donc de développer des stratégies communes et des actions innovantes avec d'autres actrices et acteurs : les groupes PPV, l'association études et consommation (ASSECO), la section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) en Occitanie, etc.

3.3.1.4. Une organisation interprofessionnelle de proximité bien établie permettra de trouver des interlocutrices et des interlocuteurs pour accompagner les adhérentes et adhérents sur les questions relatives à leurs conditions de vie qu'ils soient en activité, retraités ou sans ~~activités~~ **activité**.

3.3.1.5.



Des rencontres régulières entre toutes les structures ~~de l'~~interprofessionnelles de l'Occitanie permettront de créer les liens pour mieux appréhender les positions CFDT et renforcer la cohésion territoriale. Cela permettra également à l'URI de créer un revendicatif régional pour faire du lobbying auprès des pouvoirs publics, des élu-es locaux et des institutions afin de faire entendre et de défendre les revendications de la CFDT.

3.3.1.6.

Le travail effectué par le conseil économique, social et environnemental régional (CESER) d'Occitanie est une source d'information qui concerne nos **adhérents adhérentes** et adhérents sur leurs lieux de vie. Les travaux portés par nos représentantes et représentants au CESER en commission doivent enrichir l'engagement de la CFDT sur notre territoire. Pour y parvenir, nous devons mieux soutenir nos militantes et militants qui siègent au CESER. Leur mandat nécessite plus d'échanges et un soutien plus affirmé de notre part pour qu'ils puissent pleinement accomplir leurs missions. **Nous devons travailler à mettre en place une restitution des travaux du CESER vers les syndicats, UD, UTI.**

3.3.1.7.

L'intelligence artificielle (IA) n'impacte pas que le monde du travail, elle entraîne des conséquences sur les modes de vie. La fracture numérique étant encore un sujet que l'IA risque d'accentuer. L'URI devra sensibiliser **et accompagner à ces transitions numériques pour que personnes ne soient exclus**. L'URI veillera à ce que le ~~tout~~ numérique ~~pour que personne~~ ne soit ~~exclu~~ pas le seul mode d'accès aux différents services (accueil physique, téléphonique). Comme pour son impact sur le monde du travail, nous devons organiser des débats en proximité, accompagnés par des spécialistes pour anticiper son impact sur l'organisation des lieux de vie.

3.3.2 De bonnes conditions de vie grâce à une politique de santé, de services publics et de solidarités solidarité forte

3.3.2.1.

Inscrite pleinement dans le projet confédéral des fabriques de solidarités, l'URI travaillera sur des actions envers les plus précaires, les jeunes, les familles monoparentales, les travailleurs pauvres, les retraité-es, etc.

3.3.2.2.

Dans notre très grande région, les services publics assurent une fonction essentielle de cohésion territoriale et sociale. Ils sont indispensables pour combattre le non-recours aux soins, aux prestations sociales, lutter contre la pauvreté et l'exclusion des personnes les plus vulnérables et les plus isolées. Le manque de moyens pour assumer les missions de services publics, la désorganisation, l'externalisation et l'insécurité au travail, induisant une perte de sens pour les travailleurs concernés, sont une inquiétude de longue date. La dégradation continue de l'égal accès aux droits est prégnante pour les populations et mal vécue par les agents. Dans ce contexte, le bouclier territorial des services publics revendiqué par la CFDT reste le fil rouge de notre action. Face à la dégradation actuelle de la situation, tant pour l'accès aux soins que pour les conditions de travail des professionnels, l'URI devra formuler des propositions sur divers sujets tels que la prévention, l'accès aux soins, l'organisation des établissements, l'accès à la médecine libérale, les conditions de travail, le dialogue social, les personnes âgées et la psychiatrie. Pour ce faire, nous devons accompagner les départements et tous les mandatés dans la mise en œuvre des schémas départementaux et régionaux de santé.

- 3.3.2.3. Les 16 et 17 mai 2024, l'URI a décidé d'adhérer au Pacte Progressiste Fin de vie porté par plusieurs organismes de la société civile, pour promouvoir une société valorisant la solidarité, la citoyenneté, l'émancipation et la liberté de conscience. L'organisation continuera à sensibiliser un large public sur ce sujet qui concerne toutes les générations.

4.

ŒUVRER POUR FACILITER L'ENGAGEMENT DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS SUR LEURS LIEUX DE TRAVAIL

- 4.0.0.1. L'image du syndicalisme en France est complexe et souvent contrastée. Elle résulte de longues années de «syndicat bashing» **dénigrement de l'action syndicale** par des propos «populistes» et «dangereux» relayés par les médias, les directions d'entreprise, ~~certains~~ **certaines** personnalités politiques, mais aussi par un trop grand nombre de travailleuses et travailleurs. Malgré une légère progression dans la confiance des travailleuses et travailleurs, militer efficacement sur son lieu de travail reste difficile et demande d'être bien équipé. Nous devons faire de nos adhérentes et adhérents CFDT des travailleuses et travailleurs privilégiés **émancipés**, mieux accompagnés, mieux informés, mieux formés.

4.1 ŒUVRER POUR FACILITER L'ENGAGEMENT DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS GRÂCE À LA FORMATION SYNDICALE

- 4.1.0.1. Se former à la CFDT et par la CFDT est un enjeu majeur.
- 4.1.0.2. La formation a toujours eu une grande place dans l'accompagnement de l'engagement des adhérentes et adhérents sur leurs lieux de travail ou pour l'accomplissement des mandats interprofessionnels. L'URI, pour cette nouvelle mandature, inscrira son action dans la continuité. Pour maintenir un bon fonctionnement, il faudra apporter un soutien particulier aux formatrices et formateurs dans l'exercice de leur fonction de transmission des savoirs et des valeurs. Il faudra aussi développer les outils d'accompagnement existants mais encore méconnus et faciliter la formation sur le temps disponible et choisi par les militantes et militants avec des modules en E-learning par exemple. **Toutefois, les formations en présentiel doivent être privilégiées pour assurer la richesse des échanges entre stagiaires.**
- 4.1.0.3. Pour s'assurer que nos structures respectent un fonctionnement démocratique et aligné sur nos valeurs CFDT, l'URI continuera à proposer des formations de qualité pour les militants et militantes qui accèdent à des responsabilités dans les structures CFDT comme la formation « Repères pour les responsables de demain » entre autres.
- 4.1.0.4. Il est capital de sensibiliser les équipes militantes et les syndicats à l'importance de la formation. Nos formations sont riches de pratiques militantes, d'échanges et de retours d'expériences, elles permettent aux ~~militantes et militants~~ stagiaires de s'essayer sur l'utilisation concrète de nos valeurs dans des pratiques et des revendicatifs militants sur le terrain. Il convient de former le maximum d'élus afin qu'ils et elles puissent monter en compétences au sein des diverses instances sur leurs lieux de travail et devenir des actrices et acteurs performants, éclairés et en phase avec les valeurs de la CFDT.
- 4.1.0.5. ~~L'URI va accentuer ses propositions de formation en lien avec les mandats des syndicats du public et du privé.~~ La formation dès la prise de fonction est essentielle pour les élu-es et les responsables syndicaux afin de développer. **L'URI va accentuer ses propositions de formation en lien avec les mandats des secteurs public et privé**

4.2 FACILITER L'ENGAGEMENT DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS GRÂCE À LA CULTURE ET L'ÉDUCATION POPULAIRE

- 4.2.0.1. L'éducation populaire est un processus visant à faire évoluer les individus et la société en dehors des cadres d'apprentissage traditionnels. La CFDT considère l'éducation populaire comme un levier essentiel pour l'émancipation individuelle et collective, ainsi que pour le renforcement de la démocratie et de la solidarité.



- 4.2.0.2. *Renforcer la culture politique syndicale CFDT et la connaissance de l'organisation lors de la prise de mandat permet d'avoir des militantes et militants mieux formés, donc mieux armés dans l'exécution de leurs mandats en entreprise ou dans les administrations et ce tout au long de leur mandat.*

- 4.2.0.3. La culture syndicale de la CFDT est un patrimoine vivant, enrichi par son histoire et ses actions, et doté de son propre langage. La culture syndicale de la CFDT retrace les luttes, les victoires et les évolutions de l'organisation syndicale à travers les décennies. Cette histoire est marquée par des moments clés qui ont façonné l'identité et les valeurs de la CFDT. Cette culture Elle englobe une culture de l'action, regroupant les pratiques, stratégies et méthodes d'intervention employées pour défendre les droits des salariés et améliorer leurs conditions de travail. Cette culture évolue constamment pour s'adapter aux réalités et nourrir le militantisme d'aujourd'hui et de demain.

- 4.2.0.4. Former davantage et de manière plus efficace en privilégiant la proximité avec les adhérents permet de renforcer l'engagement militant. Une meilleure compréhension de notre fonctionnement confédéré et du « qui fait quoi », facilitera également cette militance.

- 4.2.0.5. L'exercice d'une citoyenneté pleine et entière commence sur le lieu de travail. L'URI favorisera l'éducation populaire CFDT en s'appuyant sur nos réseaux internes ainsi que sur notre réseau de partenaires en proposant et proposera un ensemble d'initiatives et de pratiques visant à promouvoir nos valeurs.

- 4.2.0.6. Étant donné que les outils numériques sont des vecteurs de communication universellement de plus en plus utilisés par toutes et tous (malgré une « fracture numérique » encore existante), il est déterminant de préparer nos adhérents et adhérentes à une culture de la communication avant même qu'ils ne commencent à les utiliser.

- 4.2.0.7. Pour contrer l'influence de l'extrême droite sur le lieu de travail, il est essentiel d'informer, de former et d'accompagner nos adhérentes et adhérents sur les projets liés à cette idéologie. Il peut être difficile pour certaines et certains d'anticiper l'impact qu'aurait une politique d'extrême droite sur le syndicalisme en France en général, et sur les conditions de travail en particulier. Par conséquent, il est crucial d'informer sur les risques et les conséquences pour les travailleurs et les travailleuses. Par la pédagogie, nous pouvons devons faciliter la militance et l'engagement sur le lieu de travail pour défendre les droits et préserver un environnement de travail inclusif et juste, en phase avec les valeurs de la CFDT.



4.3 ŒUVRER POUR FACILITER L'ENGAGEMENT DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS SUR LEURS LIEUX DE TRAVAIL GRÂCE À L'EMPLOI, LA FORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES PROFESSIONNELLE



4.3.0.1. *Les connaissances acquises lors des formations syndicales ou grâce à l'exercice d'un mandat dans l'entreprise ou l'administration doivent être valorisées. L'URI doit accompagner ce parcours militant en collaboration avec certains organismes et jouer un rôle facilitateur pour permettre aux militantes et militants :*

- *De faire le point sur leurs compétences et sur la construction d'un projet professionnel.*
- *De faire reconnaître les compétences acquises lors de leurs mandats syndicaux.*
- *D'accéder à des formations diplômantes permettant ainsi de développer leurs compétences et d'obtenir des certifications reconnues.*

4.3.0.2. Pour favoriser l'accompagnement de l'engagement et valoriser l'expérience, nous devons mieux faire connaître les actions de l'URI dans ce domaine auprès des syndicats. Il est également nécessaire de mieux partager le travail des mandatés sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles, en mettant en avant ce qui se passe dans leurs instances afin de renforcer l'engagement des travailleuses et travailleurs.

4.3.0.3. Ainsi, pour permettre aux équipes militantes de s'approprier ces thèmes, la formation de l'URI intitulée « s'approprier les dispositifs de la formation professionnelle » sera pérennisée.

4.4 FACILITER L'ENGAGEMENT DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS SUR LEURS LIEUX DE TRAVAIL GRÂCE À L'ARC

4.4.0.1. Le dispositif Accompagnement, Ressources, Conseils (ARC) est une démarche **multicanale multicanal** qui permet de renforcer l'engagement des militantes et militants de la CFDT en apportant aide et **accompagnant accompagnement** aux équipes syndicales sur tous les sujets qui concernent le travail et la vie de la section syndicale. L'ARC garantit qu'aucune section, aucun militant ne reste seul avec des questions sans réponse ou avec un besoin exprimé sans solution appropriée.

4.4.0.2. L'URI CFDT Occitanie, pleinement intégrée dans le dispositif, poursuivra sa mission d'acculturation auprès des équipes. L'espace ressource de l'ARC (le « R ») est un espace numérique fait pour les **militant-es militantes et militants**. Il est accessible à tout·e adhérent·e via l'espace adhérent du site cfdt.fr. Il doit être mieux connu.

4.4.0.3. L'URI doit jouer un rôle tout particulier dans l'accompagnement (le A de l'ARC). Celui-ci s'adresse aux sections syndicales qui en ont besoin. **Elles Les adhérents** peuvent exprimer leur besoin ou activer leur « droit à l'accompagnement » via l'espace adhérent.

- 4.4.0.4. L'accompagnement des sections est une des principales activités du syndicat. Accompagner, ce n'est pas simplement assurer un suivi. Quand il est proposé via l'ARC, l'accompagnement se fait donc en relation avec le syndicat à partir d'un diagnostic partagé, d'un besoin identifié, sur une durée précisée.
- 4.4.05. L'URI, en relation avec les syndicats, doit veiller à la mise en œuvre de l'offre systématique d'accompagnement proposée à chaque nouvelle section créée comme le préconise le congrès de Lyon de la CFDT.
- 4.4.0.6. Les référents et référentes de l'URI CFDT Occitanie animent et développent le réseau des accompagnants et proposent un cadre d'échanges autour des pratiques syndicales d'accompagnement. Plus de sections doivent être accompagnées **en lien avec leur Syndicat de rattachement**.
- 4.4.0.7. L'URI organise la possibilité pour les sections d'avoir recours à une expertise : c'est le « C » de l'Arc, le conseil. Le partenariat avec le cabinet d'expertise Syndex et avec le réseau des avocats « AVEC » continuera de se déployer. L'URI doit identifier et organiser ses expertises internes (le « C » interne) afin de mieux répondre aux besoins des militants.



5.

**ŒUVRER POUR
FACILITER L'ENGAGEMENT
DES ADHÉRENTES
ET ADHÉRENTS
SUR LEURS LIEUX
DE VIE**

5.1 FACILITER L'ENGAGEMENT DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS GRÂCE À UNE ANIMATION CFDT EN PROXIMITÉ CFDT

5.1.0.1. Le lieu de vie est souvent à proximité d'une structure interprofessionnelle, UL, UD UTI ou même de l'URI. Nous devons pouvoir rassembler dans ces lieux les adhérentes et adhérents, les militantes et militants, les mandaté-es, afin de favoriser les échanges, les débats et les liens qui développent et renforcent l'engagement. La mise en place d'événements CFDT en proximité tels que les conférences, symposium, rassemblements thématiques, ciné-débats sont rassembleurs et consolident le militantisme.

5.1.0.2. *L'URI possède les ressources nécessaires pour organiser des réunions locales dans les territoires, offrant ainsi à nos militants et militantes la possibilité de faire entendre leurs revendications au niveau local tout en maintenant un lien fort entre les adhérents et la politique confédérale. Les rencontres de proximité avec des élus locaux et actrices et acteurs de la vie locale en phase avec nos valeurs offrent l'opportunité d'échanges directs et de débats.*



5.1.1 Œuvrer pour faciliter l'engagement des adhérentes et adhérents sur leurs lieux de vie grâce à la prise en compte des sujets locaux et au travail des collectifs d'engagement :

5.1.1.1. La proximité ne s'arrête pas qu'à nos locaux. Des actions en direction du grand public permettent de présenter la CFDT, ce que nous faisons, sur des thématiques et dans des lieux où on ne nous attend pas.

5.1.1.2. *En favorisant la proximité, l'URI jouera un rôle actif dans la lutte contre l'extrême droite en soutenant des initiatives et en organisant des interventions d'éducation populaire pour les adhérentes et adhérents. Nous devons encourager la culture du débat interne en multipliant les opérations de proximité. Ces efforts visent à sensibiliser et à mobiliser les militants, tout en renforçant l'engagement au sein des territoires.*



5.1.1.3. L'organisation des animations en proximité comme des afterworks contribue à la fidélisation des adhérentes et adhérents. De plus, soutenir les adhérentes et adhérents dans leurs problématiques liées au lieu de vie et les mettre en relation, renforce le réseau CFDT.

5.1.1.4. En Occitanie, environ 27,3 % de la population est âgée de moins de 25 ans.

5.1.1.5. Pour renforcer notre engagement en faveur des jeunes en Occitanie, nous devons développer un réseau de contacts et de partenaires stratégiques comme les mutuelles, la fédération des associations générales étudiantes (FAGE), des associations jeunesse, des acteurs du PPV ou les établissements scolaires et universitaires. En travaillant ensemble, nous pourrions mieux répondre aux revendications des jeunes et élaborer une politique efficace et adaptée aux spécificités territoriales en proximité. Nous organiserons des rencontres directement sur leurs lieux de vie, tels que les habitats jeunesse, qui permettront de toucher les jeunes de manière plus directe et de discuter avec eux des problématiques qu'ils rencontrent dans leur vie quotidienne. Cela permettra de créer un réseau dynamique et inclusif, nous permettant d'agir pour améliorer les conditions de vie des jeunes en Occitanie.



- 5.1.1.6. L'URI organisera et facilitera sur son territoire les rencontres et les permanences pour répondre aux questions et préoccupations spécifiques des travailleurs des très petites entreprises (TPE). C'est aussi nécessaire pour créer un lieu d'échange des bonnes pratiques afin de bien informer, conseiller et faciliter la résolution des conflits individuels et collectifs. Ce travail se fera en lien avec nos mandats des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), chargés d'accompagner le dialogue social dans les TPE. Un accompagnement spécifique sur le dialogue social devra être apporté à ces militants siégeant dans les CPRI, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) et des professions libérales (CPRPL).

5.1.2 Œuvrer pour faciliter l'engagement des adhérentes et adhérents sur leurs lieux de vie grâce à une politique de santé :

- 5.1.2.1. Puisque les solutions pour la santé se trouvent souvent au cœur de nos territoires, notre politique de santé au sens large doit être phase avec nos valeurs CFDT et nos revendications, et corrélée avec les besoins des habitants de la région.
- 5.1.2.2. Nos mandats dans les organismes de protections sociales ou dans les structures en lien avec la santé sont nos premiers **garant garants** de cette politique. Voilà pourquoi nous devons continuer l'organisation, l'accompagnement et la formation de nos mandats tant au niveau local qu'au niveau régional. Le pilotage du réseau des mandats doit permettre de construire avec finesse des revendications spécifiques par département et pour l'Occitanie, en fonction de la réalité de notre territoire, de la population, des assurés. Ce pilotage viendra s'ajouter au travail déjà effectué avec nos territoires grâce à la commission protection sociale régionale (COPROSOCRE) qui porte ses fruits.

- 5.1.2.3. *Afin de s'engager activement pour la reconnaissance et l'inclusion des personnes en situation de handicap, qui font face à de multiples problèmes liés à leurs lieux de vie, il est essentiel de créer des liens et des actions avec les institutions qui œuvrent dans le domaine comme les maisons départementales de l'autonomie (MDA) comprenant les conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA) ou les maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH) entre autres. Nous devons également établir des partenariats avec des organismes comme l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH). Cela permet de faciliter la militance sur le sujet du handicap et d'être outillées pour agir efficacement pour l'inclusion de personnes en situation de handicap. De même, l'URI doit être en capacité de faire le lien avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).*



- 5.1.2.4. Nos adhérentes et adhérents sont aussi confrontés à la prise en charge de la perte d'autonomie, sujet pour lequel nous devons avoir une conception qui ne doit pas se limiter à l'âge. En effet, la perte d'autonomie ne concerne pas uniquement les personnes âgées, mais peut toucher toute la population, de la naissance jusqu'à la fin de la vie. Nous devons donc traiter ce sujet avec une approche qui permettra de mieux répondre aux besoins variés et spécifiques. Dans la continuité, nous devrons continuer la culture du débat militant sur des thèmes comme les proches aidants ou le droit à mourir dans la dignité accompagnée de l'union régionale des retraités (URR) d'Occitanie qui est très engagée sur ces sujets.

5.2 ŒUVRER POUR FACILITER L'ENGAGEMENT DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS VERS LA MILITANCE INTERPROFESSIONNELLE



- 5.2.0.1. *Pour renforcer l'engagement des militantes et militants, il est essentiel d'informer sur les initiatives et les réalisations du PPV dans toute la région. Nous devons former un plus grand nombre de militants au PPV et rester force de proposition auprès des pouvoirs publics. En effet il est primordial de faire des liens entre les acteurs et les associations : membres du PPV, les acteurs des pouvoirs publics tels que le Commissaire à la prévention et à la lutte contre la pauvreté, nos mandats au CESER par exemple.*
- 5.2.0.2. Il faudra encourager le maximum de représentantes et représentants interprofessionnels (par exemple celles et ceux siégeant dans les conseils de développement, les services de santé au travail, ou dans les organismes de protection sociale comme la caisse d'allocations familiales (CAF), la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM, la CARSAT etc.) à se former afin qu'ils puissent monter en compétences et soutenir au mieux les travailleuses et travailleurs dans leur quotidien. **Afin de motiver les militants et adhérents à s'investir, un travail d'explication et de vulgarisation des missions devra être effectué**
- 5.2.0.3. L'organisation des lieux de vie ~~des adhérentes et adhérents~~ n'est pas ~~impactées im-~~ **impactée** de la même façon par la transformation des emplois dans une société plus sobre dans le cadre d'une transition écologiste juste (TEJ). Il nous faut donc consolider notre réseau TEJ et « sentinelles vertes » pour proposer un cadre d'échange et de mutualisation sur les sujets concernant l'aménagement des territoires.
- 5.2.0.4. L'URI devra être attentive à participer aux projets européens et transfrontaliers ayant un impact sur notre territoire. Accompagner sur ce sujet facilite l'engagement sur une thématique dont on pourrait se sentir éloigné. L'Occitanie du fait de son positionnement géographique et de son tissu économique et industrielle a toute sa place au cœur des projets européens. Partant de ce constat-là, participer aux appels à projet de la confédération européenne des syndicats (CES), étoffer notre représentativité au sein du conseil syndical interrégional (CSIR) en prenant part aux projets, mais aussi en développant des partenariats avec des associations pro Europe en phase avec nos valeurs et en travaillant plus étroitement avec les syndicats du bassin méditerranéen sur des projets et des événements communs sont des actions que nous devons envisager.
- 5.2.0.5. Le lieu de travail des travailleuses et des travailleurs est parfois différent du lieu de vie. Il est parfois dans un autre pays que celui dans lequel on vit. Nous devons aussi être attentifs afin d'informer et accompagner les syndicats sur les droits et conditions spécifiques du travail transfrontalier. Le travail de l'URI en lien avec le CSIR Pyréméd permet de travailler sur une homogénéisation des droits, sur une harmonisation des démarches, mais aussi de veiller au respect de l'application des textes de droit (contrats en plusieurs langues par exemple). Ce travail permet aussi de valoriser le travail transfrontalier et les nombreuses opportunités d'emplois pour les secteurs concernés méconnues de nos syndicats.



5.3 FACILITER L'ENGAGEMENT DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS GRÂCE À LA COMMUNAUTÉ CFDT OCCITANIE :

5.3.0.1. La CFDT Occitanie continuera de se mobiliser dès que nécessaire sur des sujets nationaux comme lors de la mobilisation contre la réforme des retraites de 2023 mais aussi sur des sujets plus locaux, en lien avec les structures interprofessionnelles de proximité, les syndicats et les UTR.

5.3.0.2. En effet, nous devons fièrement afficher une CFDT forte ! La visibilité de la CFDT sur les territoires facilite le travail dans les entreprises et les administrations notamment avec une action revendicative régionale et territoriale autour de thèmes ciblés.



5.3.0.3. *Il est nécessaire de consolider notre sentiment d'appartenance à une communauté CFDT solidaire et engagée. Ce travail se fera notamment grâce à une communication précise et adaptée. Cette communication permettra également de nourrir l'engagement des militantes et militants sur leur lieu de travail mais aussi dans toutes les dimensions dans lesquelles la CFDT est engagée.*

5.3.0.4. Nous savons qu'il est également indispensable de faire évoluer nos pratiques afin que chacune et chacun puisse s'impliquer à la hauteur de son envie et de ses possibilités dans la vie de la CFDT et ce dans n'importe quelle structure qu'elle soit professionnelle ou interprofessionnelle.

5.3.0.5. Pour cela il faudra nous interroger sur les temps choisis pour nos rencontres (en journée, le soir, le week-end...), les modalités (présentiel ou distanciel) et probablement inventer des nouvelles formes d'engagement afin que chaque **adhérentes adhérente** et **adhérents adhérent** soit en lien ou puisse s'investir avec sa CFDT. **Il faudra à veiller à préserver la qualité de vie et l'équilibre vie pro/ vie syndicale / vie perso**

5.3.0.6. Enfin, remettre en avant sous des formes plus actuelles des temps forts de notre culture syndicale comme le 1er mai, favorisera la mobilisation des adhérentes et adhérents grâce à une nouvelle approche.

6.

**RENFORCER L'URI CFDT
OCCITANIE SUR UN TEMPS
PLUS LONG**

6. RENFORCER L'URI CFDT OCCITANIE SUR UN TEMPS PLUS LONG

- 6.0.0.1. Un projet de résolution porte une vision politique sur 4 ans. Mais nous faisons le constat que certaines réflexions ne peuvent pas se faire sur les 4 ans d'une mandature et nécessitent donc une réflexion sur un temps plus long.
- 6.0.0.2. L'histoire dont a hérité notre URI, mais aussi la situation politique et géopolitique, nous oblige à réfléchir par anticipation à la continuité de notre fonctionnement et de notre action par la stabilité financière. La fragilité des baux de nos locaux occupés par toutes nos structures interprofessionnelles, notre créance auprès de la confédération, la difficulté à trouver du temps militant, le développement de la formation syndicale, nous impose d'avoir une vision pour les trois futures mandatures afin de laisser une structure dans un état apte à bien fonctionner et facilitant le travail de nos successeurs.
- 6.0.0.3. Cette mandature verra la mise en place de la facturation électronique obligatoire. Ce chantier nous impose de revoir notre fonctionnement sur un temps court (été 2026 / été 2027) tout en ouvrant une réflexion globale à long terme. Un travail d'évolution de notre politique financière doit être effectué et devra comprendre également la réflexion du retour à meilleure fortune, de l'investissement dans des locaux ou dans de l'immobilier par exemple.
- 6.0.0.4. De même, la transition écologique juste demande une mise en place rapide pour une effectivité sur du temps long. Cela nécessite un accompagnement pour penser les actions et le fonctionnement de l'URI. Ce travail de réflexion pourrait être initié par un bilan carbone de notre structure par exemple.
- 6.0.0.5. Enfin, le renouvellement générationnel dans des conditions de « crise de vocation syndicale » et de « syndicat bashing » demande un travail de fond mêlant information et pédagogie à initier rapidement, mais qui ne portera ses fruits que plus tard. Cela demande une réflexion coordonnée, car toutes nos structures manquent de « temps militants » et les structures interprofessionnelles en Occitanie pâtissent de ce manque de temps. Un travail de réflexion pour trouver la bonne forme de soutien à mettre en place permettra de continuer à faire vivre l'URI, mais aussi nos UTI, UD et UL quand il y en a.

GLOSSAIRE

- A :**
- AGEFIPH** : Association pour la Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
 - ANACT** : Agence National pour l'Amélioration des Conditions de Travail
 - ARACT** : Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
 - ARC** : Accompagnement Ressources et Conseil
 - ARS** : Agence Régionale de Santé
 - ASSECO** : ASSociation Études Consommation
 - AT/MP** : Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles
 - AVEC** : réseau d' AVocat Etudes Conseils
- B :**
- BR** : Bureau Régional
- C :**
- C2sCT** : Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail
 - CAF** : Caisse d'Allocations Familiales
 - CARSAT** : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
 - CDCA** : Conseils Départementaux de la Citoyenneté et de l'Autonomie
 - CES** : Confédération Européenne des Syndicats
 - CESER** : Conseil Economique Social Environnemental Régional
 - CFA** : Centres de Formation d'Apprentis
 - CFDT** : Confédération Française Démocratique du Travail
 - CIDFF** : Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
 - CNAS** : Caisse Nationale d'Action Sociale
 - COP** : Conférences des Parties.
 - COPROSOCRE** : COMmission PROtection SOciale RÉgionale
 - CPAM** : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
 - CPRI** : Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles
 - CPRIA** : Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat
 - CPRPL** : Commissions Paritaires Régionales des Professions Libérales
 - CREFOP** : Comité Régional Emploi Formation Orientation Professionnelle
 - CSE** : Comité Social d'Entreprise
 - CSIR** : Conseil Syndical Inter-Régional
 - CSR** : Conseil Syndical Régional
- D :**
- DDETS** : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
 - DUERP** : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
- E :**
- EFOP** : Emploi Formation et Orientation Professionnelle
- F :**
- F3SCT** : Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail
 - FAGE** : Fédération des Associations Générales Étudiantes
 - FIPHFP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
 - FETE** : Femmes Égalité Emploi



G :	GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels
I :	IA : Intelligence Artificielle IODA : Inaptitudes en Occitanie : Diagnostic et Analyses
L :	LR : Les Républicains
M :	MDPH : Maisons Départementales pour les Personnes Handicapées MDA : Maison Départementale de l'Autonomie MTS : Maisons du Travail Saisonnier
N :	NFP : Nouveau Front Populaire NUPES : Nouvelle Union Populaire Écologique et Sociale
O :	ODDS : Observatoires Départementaux d'analyse et de soutien au dialogue social et à la négociation
P :	PRST : Plan Régional Santé Travail PPV : Pacte du Pouvoir de vivre
Q :	QVCT : Qualité de Vie et Conditions de Travail
R :	RN : Rassemblement National RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises
S :	SPSTI : Services de Prévention et de santé au Travail Interentreprises SRIAS : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale SSCT : Santé, Sécurité et Conditions de Travail
T :	TEJ : Transition Écologique Juste TPE : Très Petite Entreprise
U :	UD : Union Départementale UL : Union Locale URI : Union Régionale Interprofessionnelle URR : Union Régionale Retraités UTI : Union Territoriale Interprofessionnelle UTR : Union Territoriale de Retraités
V :	VSS : Violences Sexistes et Sexuelles VSST : Violences Sexistes et Sexuelles au Travail

NOTES :

[illegible]



Union Régionale Interprofessionnelle CFDT Occitanie

3 Chemin du Pigeonnier de la Cépière Bat C - 31 100 Toulouse

TÉL. : 05 61 43 67 87

EMAIL : uri@occitanie.cfdt.fr

Rédaction : CFDT Occitanie

Mise en page : CFDT Occitanie - Service communication.

Illustration couverture : Sonia Ribault

