



la
consult'

Cfdt:

LES 548 PROPOSITIONS !

SOMMAIRE

LE TRAVAIL	p4
LES ENJEUX SOCIÉTAUX	p14
L'ORGANISATION INTERNE	p23
LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE	p24
LE DIALOGUE SOCIAL	p29
ÊTRE ADHÉRENTS ET MILITANTS À LA CFDT	p37
LA DÉMOCRATIE	p51
LES ENJEUX DU CONGRÈS DE LYON	p55



À la CFDT, chaque congrès est un moment fort de débats. Cela permet de fixer les grandes orientations de l'organisation pour les quatre années à venir. C'est un enjeu démocratique pour toute notre organisation, à chacun de ses niveaux, de mettre tout en œuvre pour que chaque adhérent puisse s'exprimer, argumenter, défendre ses opinions. C'est l'ADN même de la CFDT. C'est à la fois notre richesse et la clé de notre légitimité, afin de porter au quotidien la parole des travailleurs dans les administrations et les entreprises comme au niveau territorial, sectoriel ou national et interprofessionnel.

Après une première expérimentation de démocratie participative en 2018, « Participons.cfdt.fr », menée dans le cadre de la préparation de la résolution du Congrès de Rennes, notre Bureau national a décidé d'initier une nouvelle démarche participative dans le cadre du Congrès de Lyon : « La Consult' ».

Pendant 4 mois, vous êtes ainsi plus de mille adhérents et militants à avoir été acteurs, via la plateforme « Je participe.cfdt.fr », de l'un des 77 débats organisés par une cinquantaine de structures (syndicats, fédérations, unions régionales, structures territoriales, confédération).

À l'issue de ces quelques 150 heures de débats, marqués par le respect et l'écoute de chacun des participants, vous avez formulé 548 propositions qui viennent nourrir la rédaction de la résolution du Congrès de Lyon. Ces propositions montrent notre volonté commune et notre pouvoir d'agir collectif pour plus de solidarité, d'émancipation, d'égalité et de justice sociale. Elles reflètent la richesse de cette démarche de débats qui va désormais se prolonger jusqu'au Congrès de Lyon avec vous dans les syndicats et, plus largement, dans le cadre des activités quotidiennes de chacune de nos structures.

Un immense merci à tous les participants et bonne lecture.

Yvan Ricordeau

Secrétaire national en charge de l'organisation

Ils ont organisé au moins un débat La Consult' !

FÉDÉRATION

Fédération des Établissements et Arsenaux de l'État
Fédération des Services
Fédération Protection sociale et emploi

UNION

CFDT Cadres

SYNDICATS

Syndicat Actif
Syndicat 3C Télécoms Prestataires Ile-de-France
Syndicat Construction Bois Moselle
Syndicat Général Agroalimentaire Finistère
Syndicat Général Agroalimentaire Vendée
Syndicat du Ministère des Affaires étrangères
Syndicat Protection sociale Auvergne-Rhône-Alpes
Syndicat Protection sociale Bretagne

STRUCTURES DE PROXIMITÉ

Union Régionale Pays de la Loire
Union Régionale Bourgogne Franche-Comté
Union Régionale Grand Est
Union Régionale Bretagne
Union Régionale Provence-Alpes Côte d'Azur
Union Départementale des Bouches-du-Rhône
Union Départementale du Maine-et-Loire
Union Départementale de la Meurthe-et-Moselle
Union Départementale de la Sarthe
Union Départementale du Vaucluse
Union Départementale de la Vendée
Union Régionale des Retraités Ile-de-France
Union Mines Métaux Pays de la Loire
UTI Paris
UTI Sud-Francilien
UTI Est-Francilien
UTR du Doubs
UTR Hainaut Avesnois

DATE DU DÉBAT : 16/06/2021

ORGANISATEUR : CFDT FEAE

SUJET : TRANSITION NUMÉRIQUE ET AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

1. Sensibiliser les décideurs et les utilisateurs à l'impact environnemental du numérique.
2. Imposer que les projets de développement de data centers soient intégrés à des projets de récupération ou d'exploitation de l'énergie consommée/dissipée.
3. Répartir dans l'entreprise les activités pour rendre le télétravail possible, voire délocaliser des lieux de travail ou les entreprises elles-mêmes dans les territoires.
4. Favoriser la répartition équilibrée des tiers-lieux de travail et les moyens de transport en commun (ou transports « doux ») sur les territoires.
5. Favoriser les réimplantations des commerces et services à proximité des tiers-lieux de travail pour revitaliser les centres-villes et les quartiers politiques de la ville, ainsi que les zones rurales désertées.
6. Favoriser l'économie circulaire.
7. Faire participer les employeurs et les collectivités locales au financement des aménagements sur les territoires, notamment à partir des gains financiers liés au télétravail.
8. Inscire l'impact carbone lié aux déplacements domicile-travail dans le bilan RSE des entreprises pour inciter à limiter les déplacements.

DATE DU DÉBAT : 28/05/2021

ORGANISATEUR : CFDT PROTECTION SOCIALE AUVERGNE RHÔNE-ALPES

L'ORGANISATION DU TRAVAIL DE DEMAIN

9. Élaborer des outils performants, en interne, pour répondre à la généralisation du télétravail dans notre secteur, pour aboutir à une bibliothèque simple et complète qui réponde au mieux aux besoins des salariés.
10. Revendiquer des accords d'entreprises pour accompagner la généralisation du télétravail et la réorganisation du travail. Certains salariés n'auront plus de bureau fixe et risquent de travailler dans des flex offices.
11. Former les managers au management en distanciel, afin d'éviter tous risques psychosociaux pour l'ensemble du personnel.
12. Appuyer le télétravail à un accord de droit à la déconnexion assez strict afin de concilier la vie professionnelle et la vie privée.

DATE DU DÉBAT : 20/05/2021

ORGANISATEUR : SECTIONS NANTES ET PARIS CFTD-MAE

SUJET : L'ORGANISATION DU TRAVAIL DE DEMAIN

13. Répartir le travail pour que tout le monde en ait en revendiquant une baisse du temps de travail : l'enjeu est d'inclure davantage de travailleurs en diminuant le temps de travail.
14. Porter une réflexion approfondie sur les effets délétères du télétravail afin de revendiquer dans le bon sens : question sur l'évolution des locaux au travail, sur les mauvaises conditions de logement, l'isolement, le manque de confiance accordée aux agents par leurs chefs de service.
15. Revendiquer la prise en charge par l'employeur du coût que représentent les aspects matériels du télétravail (électricité, connexion internet, eau, chauffage, achat de matériel informatique, achat de matériel de bureau, non-accès à un restaurant administratif, etc.).
16. Respecter le droit à la déconnexion : le télétravail abolit la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle. Il faut restructurer la vie des travailleurs qui télétravaillent.
17. Gérer le télétravail et la garde d'enfant : nous devons refuser de mener de front une journée de travail à domicile, même « aménagée », avec la garde d'enfant. On ne peut pas cumuler deux journées de travail en une seule, et on ne met pas de bébé (ni d'enfant) à la consigne, même à domicile !
18. Devancer les changements, afin de ne pas devenir les victimes passives de ce qui est déjà advenu : la rupture du lien entre employeur et employé déjà constatée avec le télétravail qui peut encore s'aggraver.
19. Revendiquer pour les proches aidants une reconnaissance, une valeur à l'égale d'un emploi (monétaire et symbolique) de leur action : s'occuper d'un enfant ou d'un parent crée de la richesse.
20. Revendiquer que le travail de demain ne ressemble pas à celui d'aujourd'hui, ni au télétravail. Qu'il soit meilleur : la collégialité est essentielle pour définir l'organisation du travail, à tous les niveaux.

DATE DU DÉBAT : 17/05/2021

ORGANISATEUR : URI GRAND EST

SUJET : LE DIALOGUE SOCIAL AU SERVICE DE LA SANTÉ

21. Soutenir les moyens financiers et humains (ressources du dispositif ARC, système de visio et webconférences URI, etc.) pour informer, communiquer et répondre aux militants. Apporter une attention particulière aux personnes qui ne maîtrisent pas les nouveaux moyens de communication.

- 22.** Militer pour un système en entreprise et dans la fonction publique plus direct, où les acteurs de la prévention et les acteurs de la santé sont systématiquement associés. La transformation des CE en CSE et des CHSCT en CSSCT ont généré de nouvelles procédures, plus lourdes et plus longues, alors que les rencontres avec les acteurs de la prévention sont moins fréquentes (disparition de l'obligation d'invitation).
- 23.** Mieux cadrer (par des accords et par des textes réglementaires facilitant la coopération et condamnant d'éventuelles dérives) les outils donnant aux travailleurs la possibilité de s'exprimer sur leur travail et d'améliorer les conditions de réalisation pour lever les craintes et réticences.
- 24.** Informer les travailleurs nouvellement embauchés. Ils doivent recevoir une information sur la sécurité au travail, le fonctionnement des instances, le rôle et la responsabilité des élus et de l'employeur. Pour une plus grande lisibilité, un accueil physique est à prévoir avec la participation d'un ou 2 membres du CSSCT.
- 25.** La déclinaison d'un accord QVT ou la mise en place de nouvelles mesures QVT ne peuvent prendre tout leur sens et avoir une réelle efficacité que lorsque les élus sont associés à cette démarche. Les actions visant prétendument le bien-être, sans concertation, ne peuvent recevoir une quelconque reconnaissance QVT.
- 26.** Rendre obligatoire la formation aux risques psychosociaux et la substituer aux formations parfois imposées par la direction, sur le mode accéléré (1 jour), sans que les élus puissent donner leur avis tant sur l'organisation que sur le contenu.
- 27.** Revendiquer une formation commune interne réunissant les élus du personnel, les managers, les membres de la direction et parfois aussi les référents, sous certaines conditions : la formation syndicale doit rester possible et les droits à la formation syndicale ne doivent pas être restreints. Le cahier des charges, le choix du prestataire et des intervenants doivent être négociés.
- 28.** Organiser et officialiser les relations entre les élus et les services extérieurs à l'entreprise ou l'établissement, tel que les médecins et les équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail, les inspecteurs du travail ou de la Carsat, Cap emploi, etc.
- 29.** Reconnaître le rôle d'intermédiaire, garant de l'intérêt du travailleur. Les élus des instances représentatives du personnel et les référents ont un rôle fondamental dans la transmission des informations, la régulation des échanges, la cohérence des décisions entre les différents acteurs, tout particulièrement dans le traitement de cas individuel (aptitude, handicap, maintien en emploi).
- 30.** Revendiquer que les élections TPE servent à élire des responsables santé et sécurité sur un secteur géographique restreint, et/ou dans un secteur d'activité donné, qui auront pour fonction de développer une culture de la prévention dans le groupe de TPE correspondant.

DATE DU DÉBAT : 17/05/2021

ORGANISATEUR : SYNDICAT CFDT PROTECTION SOCIALE BRETAGNE

SUJET : L'ORGANISATION DU TRAVAIL DE DEMAIN

- 31.** Continuer de prôner le recours et le développement du télétravail, en restant vigilant sur la nécessité de conserver une présence sur site et donc un télétravail pendulaire.
- 32.** Former et accompagner les managers à la gestion d'une équipe aux modalités de travail à distance.
- 33.** Rendre le salarié acteur de l'organisation de son travail en favorisant le sens au travail.
- 34.** Permettre aux managers une souplesse dans l'organisation du travail pour répondre aux réalités vécues par les salariés de son service.
- 35.** Réaliser un état des lieux sur la QVT, à l'aide d'expertises ou d'enquêtes, afin de connaître les réalités de terrain et les aspirations des salariés.
- 36.** Convaincre les employeurs de leur intérêt à travailler sur la QVT et sur la qualité du travail, vecteurs de progrès y compris économique pour l'entreprise.
- 37.** Poursuivre la communication auprès des élus d'entreprise sur la QVT et développer la formation sur ce thème.
- 38.** Réaliser une grande enquête CFDT sur l'analyse du contenu du travail et ses effets induits afin de limiter la survenance de risques psychosociaux.
- 39.** Analyser les violences externes en développant des outils de mesure et en travaillant sur les réponses apportées aux usagers-clients afin de limiter ces violences.

DATE DU DÉBAT : 06/05/2021

ORGANISATEUR : URI GRAND EST

SUJET : LA PRÉVENTION AU TRAVAIL - QUELLE ACTION SYNDICALE ?

- 40.** Doter les équipes d'outils, de méthodologie, voire d'accompagnement, pour mieux évaluer les risques psychosociaux, identifier les causes, porter des revendications adaptées à leurs différentes manifestations.
- 41.** Construire des stratégies et donner des moyens pour développer la vraie prévention, celle qui ne se contente pas de copier/coller des fiches sécurité, qui n'attend pas que des accidents graves se produisent pour réagir.
- 42.** Rendre les travailleurs acteurs de la prévention, en leur permettant de s'exprimer, débattre du travail et du sens qu'on lui donne, en prenant en compte leurs observations et leurs demandes.

- 43.** Présenter le Document unique d'évaluation des risques (DUER) en CSE, sans pour autant confondre les responsabilités de l'employeur et les constats des élus d'entreprise. Sa forme reste à réinventer et il doit être articulé avec les autres éléments ou acteurs de la prévention. L'évolution du DUER doit devenir une revendication forte, nationale (encadrement juridique) et locale (investissement des équipes syndicales, moyens, méthodes).
- 44.** Revendiquer une police d'entreprise spécialisée dans la sécurité des travailleurs. Face à l'attitude de certains employeurs, les élus se sentent parfois écoutés sans jamais être entendus, sans possibilité d'agir réellement. Les entreprises ou établissements qui fraudent doivent encourir des sanctions plus fortes. Les travailleurs et les élus doivent pouvoir signaler sur un site dédié les infractions dans ce domaine.
- 45.** Rendre obligatoire les formations à la prévention pour les membres de la direction, managers, directeurs d'établissement, maires et autres élus politiques, etc. Toute personne qui a la responsabilité du personnel doit suivre une formation obligatoire sur la prévention des risques professionnels avant d'exercer son métier ou son mandat.
- 46.** Faire porter la prévention par des équipes pluridisciplinaires, avec des personnes suffisamment formées, disposant de moyens et de fonds exclusivement dédiés à la prévention.
- 47.** Augmenter les droits syndicaux et dans les entreprises qui ont plusieurs sites, créer des Comités locaux d'établissement afin de pallier la faiblesse des représentants de proximité.
- 48.** Faire le lien entre médecine de ville et médecine du travail. Les médecins généralistes ou spécialistes qui constatent la détérioration de la santé psychique de leur patient, en raison de mauvaises conditions de travail (RPS), auront l'obligation de le déclarer.

DATE DU DÉBAT : 03/05/2021

ORGANISATEUR : SYNDICAT TÉLÉCOMS PRESTATAIRES

SUJET : L'ORGANISATION DU TRAVAIL DE DEMAIN

- 49.** Mettre en place de nouveaux modes de communication : Le règlement général sur la protection des données (RGPD) ne doit pas être un obstacle à l'information des organisations syndicales (nouveau droit digital).
- 50.** Demander des panneaux numériques à la place des panneaux syndicaux que nous avons aujourd'hui – afin de modifier les panneaux en quelques clics.
- 51.** Revendiquer l'obligation de fournir aux IRP des canaux de communication leur permettant de garder le lien avec l'ensemble de leurs salariés.
- 52.** Revendiquer le passage aux 32 heures.
- 53.** Revendiquer que l'articulation vie privée/vie professionnelle soit une composante obligatoire de tout accord QVT. Logique du travail « à la carte » qui serait gagnant/gagnant pour les salariés et pour l'entreprise.

54. Sortir des murs de l'entreprise : le raisonnement en termes de métiers et de communauté de travail plus large que la frontière juridique de l'entreprise doit présider dans la rémunération.
55. Revendiquer qu'un salarié d'une entreprise sous-traitante faisant le même métier qu'un salarié d'une entreprise « donneuse d'ordres » doit nécessairement avoir le même salaire.
56. Revendiquer que les organisations syndicales soient associées à la construction des référentiels métiers dans les entreprises. Revenir à la notion clé de métiers et non à l'idée de rôles occupés dans l'organisation, à l'exécution de tâches ou à des compétences attendues.
57. Revendiquer des modes de fonctionnement plus collaboratifs, coopératifs face à une forme d'individualisation du travail qui se développe. Les réunions d'équipes doivent être encouragées.
58. Revendiquer que le manager ait également pour but et mission d'expliquer et d'impliquer les salariés à la prise de décision ou à apporter des idées ; et cela afin de sortir d'une logique de prise de décision toujours descendante.

DATE DU DÉBAT : 14/04/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : LE TÉLÉTRAVAIL

59. Mettre en place un devoir de déconnexion pour les cadres et la direction qui doit être dans une démarche d'exemplarité.
60. Associer les représentants du personnel aux changements qui pourraient s'opérer à la sortie de la crise sanitaire.
61. Être vigilant au droit à la déconnexion, au risque de surmenage et à la flexibilité nécessaire pour concilier vie professionnelle et vie personnelle, en particulier pour les salariés en télétravail.
62. Apporter une attention particulière aux personnes en situation de handicap ou ayant des maladies chroniques, ou revenant d'un arrêt maladie longue durée, pour que la voie du télétravail ne soit pas envisagée comme une facilité dans l'organisation du travail sans concertation avec la personne concernée.
63. Former les managers au management à distance, mais aussi au management mixte (salariés en distanciel et en présentiel).
64. Former les militants et les accompagner pour qu'ils soient en capacité d'assurer un suivi et un soutien des salariés sur les aspects psychologiques.

DATE DU DÉBAT : 14/04/2021

ORGANISATEUR : LA CONFÉDÉRATION

SUJET : LE TÉLÉTRAVAIL

65. Défendre un télétravail qui s'appuie sur l'ANI de novembre 2020, tant au niveau confédéral, qu'au niveau des branches ou des entreprises.
66. Porter le projet de faire reconnaître l'épuisement professionnel et les RPS comme maladies professionnelles dans le cadre des évolutions des modes de travail.
67. Considérer, dans sa dimension sociétale, le télétravail comme un élément incontournable des nouvelles organisations du travail.
68. Faire du télétravail, un sujet de négociation obligatoire dans l'entreprise et les branches et prévoir, en cas de non-conclusion d'un accord, des dispositions supplétives.
69. Mettre en place des outils pour que le bien-être au travail des salariés en télétravail fasse partie des objectifs sur lesquels sont évalués les managers.
70. Poursuivre en interne CFDT notre adaptation aux changements, comme la mise en place de la Consult', qui est un bel exemple et transposer cette démarche sur d'autres sujets.
71. Innover dans les modalités de contrôle du temps de travail et de la charge de travail pour permettre à l'administration d'exercer ce contrôle auprès des télétravailleurs et anticiper ainsi les situations de surmenage au travail.

DATE DU DÉBAT : 14/04/2021

ORGANISATEUR : URI PAYS DE LA LOIRE

SUJET : TÉLÉTRAVAIL

72. Rendre obligatoire le thème du télétravail dans les négociations, comme pour la qualité de vie au travail, par exemple.
73. Rendre accessible le télétravail par la création d'espaces dédiés au télétravail dans les communautés de communes qui pourront être loués par les employeurs pour que leurs salariés puissent en bénéficier.
74. Définir le télétravail comme une organisation de travail parmi d'autres et non une organisation à part entière.

DATE DU DÉBAT 14/04/2021

ORGANISATEUR CONFÉDÉRATION

SUJET : PARLONS TRAVAIL

75. Remettre le participatif et l'expression des salariés sur leur travail au cœur des pratiques syndicales.

76. Remettre la culture de l'expression et du débat dans les sections syndicales.
77. Revendiquer que les employeurs donnent plus de poids aux salariés dans l'organisation du travail.
78. Réfléchir à la possibilité de mettre en place un don de jour(s) de formation sur le modèle du don de jour(s) RTT.
79. Décliner à l'avenir Parlons travail pour d'autres thèmes.
80. Accompagner et former le management pour accompagner l'expression sur le travail.

DATE DU DÉBAT : 13/04/2021

ORGANISATEUR : URI ILE-DE-FRANCE

SUJET : L'ORGANISATION DU TRAVAIL DE DEMAIN

81. Traduire le télétravail dans une loi prégnante calée sur l'ANI de novembre 2020, en s'appuyant sur une meilleure définition du droit à l'autonomie, présentant un process télétravail à part entière, avec un réel droit à la déconnexion et dans une organisation adaptée au temps passé à travailler.
82. Favoriser une profonde réflexion sur le temps au travail. Ce dernier doit être modulable en fonction des moments de vie tout au long du parcours professionnel.
83. Intégrer dans le temps de travail une implication citoyenne des travailleurs dans le périmètre du travail : la participation associative, la politique locale devraient, par exemple, être reconnues, en termes de compétences acquises, dans son temps passé à travailler.
84. Anticiper les bouleversements liés à la numérisation et la robotisation. Pour éviter que les êtres humains deviennent une interface, une sorte de logiciel, la CFDT doit porter ce dossier en lien avec ceux du télétravail et du temps au travail.
85. S'appuyer sur la loi inspirée de l'ANI du 9 décembre 2020 pour renforcer la prévention santé au travail. Imposer un suivi régulier à la tenue de mesures préventives engageant les employeurs pour une meilleure organisation sociale de l'entreprise.

DATE DU DÉBAT : 08/04/2021

ORGANISATEUR : URI BRETAGNE

SUJET : PARLONS TRAVAIL

86. Rendre plus attractifs les métiers de la santé, et former davantage de personnel sur ces secteurs. Revoir les règles de recrutement à certains endroits, notamment dans le secteur hospitalier. Revoir les règles et calendriers d'entrée.
87. Accompagner les salariés qui vont être amenés à gérer leur employabilité. Généraliser l'expérimentation de Transition collective (Transco) en cherchant un repositionnement dans un autre secteur professionnel sur le même secteur géographique.

88. Réactiver les cadres (loi, Ani) qui instaurent les espaces de parole et les espaces de dialogue dans le cadre du travail, y compris virtuels.
89. Garantir que les tiers lieux offrent de bonnes conditions de travail, en portant par exemple un label travaillé avec des ergonomes. Veiller à ce que ces tiers-lieux soient également proposés dans les zones rurales. La CFDT peut aussi offrir des espaces de tiers-lieux dans ses locaux.
90. Mettre en place, en interne, un pilotage et une animation d'un réseau de militants formés aux questions du travail dans les instances paritaires pour justement impulser la prise en compte du travail.
91. Valoriser ce qu'on a obtenu auprès des salariés et repartir de nos acquis. Montrer que nous sommes utiles, c'est aussi créer du rapport de force dans les entreprises car les travailleurs nous rejoignent.
92. Investir sur les jeunes : santé, éducation, culture etc. Pour financer cela, une contribution des plus riches serait nécessaire. On doit accompagner les jeunes et les salariés du début de leur carrière jusqu'à la fin, et reconnaître cette mission à sa juste valeur.
93. Porter l'éducation au dialogue entre employeurs et salariés sur les questions du travail dans les formations initiales et continues.
94. Investir collectivement dans le commun, dans les services au public qui mettent en œuvre les droits.
95. Inscire les questions féministes et d'égalité femmes/hommes comme structurantes et intrinsèques dans la construction de nos revendications.

DATE DU DÉBAT : 18/03/2021

ORGANISATEUR : MARIE-JACQUOTTE DEVAUX

SUJET : LE TÉLÉTRAVAIL

96. Inscire dans les accords de branche ou d'entreprise que le télétravail est au volontariat du salarié.
97. Inscire dans les accords de branche ou d'entreprise que le télétravailleur bénéficie du matériel nécessaire et d'une indemnité financière.
98. Négocier dans les branches professionnelles pour permettre aux salariés des TPE de bénéficier du télétravail dans de bonnes conditions.
99. Réinventer le militantisme CFDT à l'aune du télétravail.
100. Réinventer les outils du dialogue social à l'aune du télétravail.
101. Réinventer la communication CFDT aux salariés à l'aune du télétravail.

- 102. Former tous les salariés aux pratiques du télétravail (outils du numérique, droit à la déconnexion, ergonomie du poste de travail, soit la QVT en télétravail).
- 103. Repenser le management français pour favoriser la mise en place du télétravail.
- 104. Former les managers de proximité au management à distance tant individuel que collectif.

DATE DU DÉBAT : 05/03/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : L'ORGANISATION DU TRAVAIL DE DEMAIN

- 105. Replacer les syndicats comme forces de proposition et interlocuteurs privilégiés sur l'organisation du travail : travail auprès des directions et en interpro.
- 106. Mettre en place des cadres collectifs d'échange entre managers, pour les aider dans leurs pratiques de communication avec les salariés (notamment quand ils ne peuvent leur apporter de réponses).
- 107. Mettre en place un outil national qui permettrait de gérer les compétences de l'ensemble des travailleurs tout au long de la carrière.
- 108. Articuler dialogue social, présence syndicale, dialogue sur le travail avec le management. Besoin de présence syndicale avec les salariés sur ces questions. Besoin de souplesse pour être capable de répondre autant à ceux qui sont dans des modes d'organisation du travail traditionnel qu'à ceux qui sont dans des nouvelles organisations du travail avec notamment du télétravail ou du coworking.

DATE DU DÉBAT : 03/02/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : LA CFDT FACE À LA DIVERSITÉ DES SITUATIONS D'EMPLOIS

- 109. Valoriser les acquis de l'expérience pour dynamiser les statuts d'emplois.
- 110. Continuer de travailler sur le décroisement à l'intérieur de la CFDT.
- 111. Construire de nouvelles solidarités entre formes d'emplois différentes.
- 112. Construire de nouvelles solidarités au sein d'un même métier.
- 113. Concilier les demandes d'indépendance et le besoin de collectif.
- 114. Négocier dans un champ de négociation pour toutes les formes d'emplois.

DATE DU DÉBAT 03/06/2021

ORGANISATEUR : UNION RÉGIONALE AUVERGNE RHÔNE-ALPES

SUJET : LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE

- 115.** Accompagner obligatoirement toute exonération, ou réduction de cotisations ou de charges, par nature non pérennes, d'une compensation de l'État à l'euro prêt. Conditionner ces exonérations à des résultats sur l'emploi ou la sécurisation des parcours professionnels, suivis et contrôlés dans le cadre du dialogue social.
- 116.** Couvrir et financer le 5ème risque de la «dépendance» par la CSG, dans le cadre d'un financement universel, à la hauteur des capacités de chacun, et conçu pour concerner toutes formes d'activité.
- 117.** Mobiliser de nouveaux financements comme, par exemple, les dividendes des actionnaires, les revenus du capital, la taxation des machines, l'élargissement de l'assiette des cotisations, etc., pour un système de protection sociale de haut niveau et universel.
- 118.** Expliquer et démontrer à tout citoyen «patient» les enjeux du financement de la protection sociale pour un usage plus responsable. Communication et pédagogie sont nécessaires, ce qui pourrait se traduire notamment par une campagne de sensibilisation sur les enjeux santé et protection sociale, et par des apports et supports éducatifs à utiliser par l'ensemble des intervenants éducatifs et sociaux.
- 119.** Appliquer réellement les engagements du Ségur car la situation actuelle de l'hôpital nécessite à la fois des investissements matériels, mais aussi la rénovation de la gouvernance des soins pour rééquilibrer l'approche gestionnaire, médicale. Faire plus de place aux parties prenantes (travailleurs, association d'usagers, environnements, etc.)
- 120.** Ne pas déterminer et définir la gouvernance des dispositifs de protection sociale, qui a en charge son pilotage, ses choix politiques et financiers, par son seul financement et l'origine de celui-ci. Le régime n'appartient pas aux seuls financeurs mais également aux bénéficiaires représentés dans le cadre du paritarisme.

DATE DU DÉBAT : 31/05/2021

ORGANISATEUR : UNION RÉGIONALE DES RETRAITÉS ILE-DE-FRANCE

SUJET : LA PLACE DU «CARE» DANS NOTRE SOCIÉTÉ

- 121.** Entendre le «care» comme le bien-être global, vécu par des personnes en relation avec leur environnement. Il couvre trois domaines principaux : le bien-être au travail, les métiers du service à la personne (à tous les âges de la vie), la vie sociale et la place de chacun dans la société.

- 122.** Combattre et dénoncer certains types de management qui créent du mal-être. Ils sont contre-productifs et coûteux pour la collectivité. Le bien-être au travail suppose des conditions de travail et des rémunérations dignes.
- 123.** Faire prévaloir le dialogue entre les professionnels, les bénéficiaires et leur entourage immédiat (en particulier les aidants). Le bien-être des personnels rejaillit sur la qualité des relations avec les bénéficiaires. Les modalités de management jouent un rôle important dans ce domaine.
- 124.** Revaloriser la filière professionnelle des intervenants dans le secteur social, médical et médico-social (formation, rémunération, évolution de carrière, etc.).
- 125.** Réaffirmer que c'est à l'État -et pas aux seules associations caritatives- de prendre les dispositions nécessaires pour assurer des conditions minimales de bien-être des populations les plus touchées par la précarité financière ou psychologique, le handicap, la maladie, la perte d'autonomie.
- 126.** Imaginer le développement urbain dans une perspective de bien-être : vivre en relation avec son voisinage, ne pas subir la ségrégation, ne pas vivre isolé dans son appartement sans ascenseur ou dans son logement loin du centre ou du bourg, créer ou recréer de la solidarité de voisinage et pouvoir en bénéficier.
- 127.** Avoir accès aux activités culturelles et aux loisirs est un droit qui devrait pouvoir être exercé par tous.
- 128.** Repenser la conception des structures d'accueil, comme les Ehpad, à une échelle plus humaine et conviviale. Le bien-être, ce n'est pas la création de grandes unités mais, au contraire, la multiplication de petites unités permettant de développer des relations de proximité, de l'accompagnement, au sein des territoires de vie. La dimension économique (plus de lits = plus de rentabilité) ne doit pas être l'unique réponse.
- 129.** Rechercher, au niveau de la CFDT, le bien-être pour tous par une approche territoriale et interprofessionnelle, en proximité et avec le concours des organismes et institutions signataires du «Pacte du pouvoir de vivre».

DATE DU DÉBAT : 26/05/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : QUEL AVENIR POUR L'EUROPE ?

- 130.** Former notre interne sur les enjeux européens et avoir des échanges sur ces questions de façon continue.
- 131.** Impulser une démarche territoriale en s'associant avec des acteurs engagés sur la question européenne (associations, mouvements européens, etc.), notamment sur le dialogue social et l'emploi.

- 132. Revendiquer une politique européenne sur les questions sanitaires.
- 133. Faire de l'Europe un espace sécurisé pour ses citoyens sur les questions de l'emploi, de la formation, et des parcours professionnels, aussi bien que sur les biens communs : eau, air, sol, monnaie.

DATE DU DÉBAT : 11/05/2021

ORGANISATEUR : URI BRETAGNE ET URI PROVENCE-ALPES CÔTE D'AZUR

SUJET : RACISME ET DISCRIMINATIONS RACIALES

- 134. Développer des accords de diversité dans les entreprises.
- 135. Favoriser la diversité et la montée en compétences dans la CFDT (discrimination positive).
- 136. Travailler avec les associations de lutte contre les discriminations du Pacte du pouvoir de vivre.
- 137. Dénoncer et déconstruire les idées reçues et les clichés, avec des argumentaires et des outils de communication, comme pour la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail.
- 138. Informer les militants des dispositifs juridiques et des moyens d'action pour lutter contre le racisme.
- 139. Vérifier dans les statuts des syndicats qu'ils permettent l'exclusion d'adhérents qui tiendraient des propos racistes et/ou qui afficheraient une appartenance ou un vote RN.
- 140. Développer le testing comme forme d'action militante.
- 141. Se saisir de l'opportunité des élections présidentielles et législatives qui coïncident avec le calendrier du congrès confédéral pour réaffirmer nos valeurs anti-racistes.
- 142. Rédiger des chartes dans les instances pour lutter contre le racisme et les discriminations, avec un engagement de moyens.
- 143. Proposer une loi diversité comme pour l'égalité professionnelle.

DATE DU DÉBAT : 07/05/2021

ORGANISATEURS : SAMIRA BOUZEBRA, XAVIER BECKER

SUJET : LA PROTECTION SOCIALE DU XXI^e SIÈCLE

- 144. Renforcer le service à l'adhérent sur les thèmes liés à la protection sociale.
- 145. Mener une campagne : la protection sociale levier d'action syndicale (développement...).

- 146. Définir un statut de l'indépendant avec un socle de protection minimum auquel le donneur d'ordre ne peut échapper.
- 147. Lancer une enquête Parlons protection sociale (pourrait être financée par un/des GPS, Groupe paritaire de protection sociale).
- 148. Intégrer dans le socle de formation de base de nos adhérents/militants des éléments de connaissance du système de protection sociale et des droits, incluant tous les risques, y compris l'assurance chômage.
- 149. Définir une nouvelle plateforme de la CFDT sur le financement de la protection sociale. Bien poser les enjeux : arrêter d'assécher les sources de financement (exonérations, etc.) et au contraire augmenter les financements ; penser le financement pour qu'il n'y ait pas de possibilité de faire du dumping ; trouver le bon niveau de décision (Europe ?).

DATE DU DÉBAT : 05/05/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : LA PROTECTION SOCIALE DU XXI^e SIÈCLE

- 150. Réaffirmer notre attachement à un système de protection sociale avec une base universelle, minimum et substantielle avec des complémentaires adaptées.
- 151. Faire assumer par l'État le coût des exonérations qu'il décide.
- 152. Revoir l'assiette de cotisation :
 - 1/ avoir une assiette de cotisation large.
 - 2/ une assiette de cotisation qui repose sur tous les revenus.
 - 3/ alternative : asseoir l'assiette de cotisation moins sur les revenus que sur la valeur créée (des grandes entreprises transnationales créent de la valeur sur le territoire national sans avoir forcément à payer de prélèvements obligatoires correspondant à cette création de valeur).
- 153. Affirmer que c'est à l'État d'assumer les risques qui ne peuvent pas être assurés (la Sécurité sociale est un système de type assurantiel).
- 154. Débattre l'impact du Big data entre risques (hyper individualiser les cotisations et prestations dans le cadre d'un système assurantiel privé) et opportunités (mieux cibler les individus dans leurs besoins d'aide).

DATE DU DÉBAT : 30/04/2021

ORGANISATEUR: CONFÉDÉRATION

SUJET : LES POLITIQUES JEUNES À LA CFDT

- 155.** Créer des passerelles entre le monde professionnel et l'école. Faire des partenariats/passerelles avec les structures/dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes, aller à la rencontre des jeunes sur leurs lieux de formation (établissements scolaires, lycée pro, CFA) pour leur faire découvrir le syndicalisme/leur présenter la CFDT.
- 156.** Mettre à disposition des jeunes les offres d'emploi des entreprises et administrations où sont implantés les militants CFDT, leur faire profiter du réseau CFDT.
- 157.** Rendre plus visible la CFDT et faire connaître son rôle aux jeunes, détricoter les clichés ou les images parfois fausses qu'en donnent les médias ou les familles des jeunes. Leur parler plutôt du projet de société que porte la CFDT (s'appuyer sur les initiatives du Pacte du pouvoir de vivre).
- 158.** Proposer un kit jeunes CFDT à destination des militants. Ce kit présenterait la CFDT et son projet sociétal, les propositions/revendications jeunes de la CFDT, et les services qu'elle leur propose.
- 159.** Travailler plus en lien avec les syndicats étudiants, les organisations de jeunesse et les acteurs du monde associatif, pour toucher les jeunes en marge de l'entreprise, ou les jeunes en dehors des radars de Pôle emploi et des Missions locales.
- 160.** Créer un partenariat entre CFDT et dispositifs d'État : comment la CFDT aide à les rendre plus visibles ? Comment la CFDT les porte de manière plus forte ? Etc. à l'instar de l'Île-de-France qui organise des Forums emploi jeunes dans les quartiers, pour mettre en réseau des jeunes qui n'en ont pas (offres de stage, emploi, services civiques, etc.).
- 161.** Renforcer les partenariats avec les organisations de jeunesse, monter des projets avec eux dans les territoires (comme l'initiative Coup de pouce jeunes diplômés avec la FAGE, l'UCC et l'Apec).
- 162.** Proposer un Chèque syndical jeunes afin de favoriser l'adhésion des jeunes à une organisation syndicale.
- 163.** Aider les enfants dont les parents n'ont pas de réseau à trouver un stage de 3^e dans les entreprises où la CFDT est implantée, mais aussi dans les structures CFDT. Cela doit permettre d'inviter les parents à nous rejoindre.
- 164.** Faire du lien entre nous et les jeunes en formation professionnelle. Être présent, leur servir de réseau, mobiliser plus nos mandatés, être des conseillers etc... Pour les aider. Aller voir les jeunes même quand ils ne sont pas stabilisés dans l'emploi.

DATE DU DÉBAT : 28/04/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS SALARIALES FEMMES-HOMMES

- 165.** Mener un travail sur les grilles de classification pour neutraliser les effets des stéréotypes de genre et reconnaître les compétences invisibles.
- 166.** Favoriser la mixité en menant une campagne innovante sur les métiers, comme celle qui a été menée pour revaloriser l'image de l'apprentissage et qui a été une réussite.
- 167.** Mener une réflexion sur les termes d'égalité et d'équité pour définir ce dont il est question et pour parvenir à enrayer les différences entre les femmes et les hommes.
- 168.** Partager la parentalité, pour que le congé parental partagé entre les deux parents ne soit plus facteur d'exclusion, afin de réduire les discriminations envers les mères.
- 169.** Mener un travail transversal avec les mandatés de la protection sociale et la mutualité pour créer des passerelles locales qui mènent à la mise en place de structures d'accueil des jeunes enfants.
- 170.** Mener un travail pour dégenrer l'éducation dès la petite enfance, ne pas réserver des filières, ou écoles, aux filles ou aux garçons, surtout dans les filières dites d'excellence à la française.
- 171.** Rendre plus visibles les coopérations avec les associations pour renforcer et donner à voir l'action CFDT.
- 172.** Améliorer l'index de l'égalité professionnelle, notamment l'indicateur.

DATE DU DÉBAT : 09/04/2021

ORGANISATEUR : UTR DU DOUBS

SUJET : PACTE DU POUVOIR DE VIVRE

- 173.** Intervenir publiquement en tant qu'acteur du Pacte du pouvoir de vivre sur quelques-unes des 66 propositions lors des campagnes électorales.
- 174.** Développer la réflexion CFDT sur la démocratie participative et former nos adhérents pour qu'ils s'inscrivent dans ce mouvement.
- 175.** Prendre une initiative nationale pour relancer le Pacte du pouvoir de vivre afin que des groupes locaux puissent se lancer à leur tour.
- 176.** Développer la réflexion CFDT autour des 66 propositions pour que chaque syndicat se les approprie et les intègre dans son action.
- 177.** Créer du matériel papier et/ou électronique Pacte du pouvoir de vivre pour les adhérents des organisations signataires.

178. Inciter chaque organisation signataire à réinvestir le Pacte du pouvoir de vivre.

DATE DU DÉBAT : 06/04/2021

ORGANISATEUR : UTR 25

SUJET : VIE QUOTIDIENNE AVEC LES IMMIGRÉS

179. S'appuyer sur les propositions 23 et 24 du Pacte du Pouvoir de Vivre (accueillir dignement les migrants dans le respect des droits fondamentaux) pour définir l'action de la CFDT avec d'autres partenaires.

180. Rencontrer régulièrement d'autres organisations au niveau national et au niveau local sur les questions liées aux migrations, à l'accueil des migrants et à leur intégration dans et hors l'entreprise. Définir des actions avec ou sans ces organisations.

181. Définir une politique de vivre ensemble dans les quartiers difficiles en associant les résidents. Cette politique devra comporter des mesures visant à rétablir la mixité sociale, les droits fondamentaux des citoyens, les règles républicaines.

182. Définir ce que pourrait être une politique d'intégration et les moyens de la mettre en place. Revendiquer le droit de vote des immigrés aux élections locales.

DATE DU DÉBAT : 06/04/2021

ORGANISATEUR : UNION DÉPARTEMENTALE DE LA SARTHE

SUJET : L'ACCÈS AUX SOINS

183. L'accès au soin est une revendication que doit porter la CFDT.

184. L'accès au soin, c'est l'adéquation d'une offre de soin diversifiée (disponibilité des différents praticiens) sur l'ensemble des territoires (maillage géographique) et avec une continuité d'accès. C'est également une accessibilité économique : la pratique des dépassements d'honoraires doit être dénoncée.

185. Le rôle de la prévention est un levier à promouvoir. Apprendre à gérer sa santé est essentiel dès l'enfance et tout au long de la vie. Les inégalités subsistent pour l'accès à une bonne hygiène (alimentaire par exemple).

186. La responsabilité du monde du travail sur la santé des travailleurs doit être rappelée. Le rôle des employeurs en matière de prévention doit être réaffirmée.

187. La crise sanitaire a rendu criante la réalité que la CFDT dénonçait depuis longtemps : le système de santé français est profondément fragilisé. Il est désormais usé. Les mesures visant à rétablir cette situation n'auront pas de résultats immédiats et il faudra faire face d'ici là.

- 188.** L'attractivité des métiers sanitaires et sociaux est profondément fragilisée. Outre la question de la rémunération c'est la dégradation de leur perception qui est en cause. Perte de sens, responsabilité accrue, poids administratifs... L'amélioration de l'accès au soin passe par l'amélioration de l'ensemble du secteur professionnel.
- 189.** La transversalité ou la pluridisciplinarité peut être un moyen de gagner en matière d'accessibilité aux soins. Beaucoup de praticien.ne.s comme les infirmières sont à même de prendre en charge les patients ou de les orienter pour peu qu'on décloisonne les pratiques qui peuvent être autorisées. Cela éviterait le recours inapproprié aux services d'urgences.

DATE DU DÉBAT : 30/03/2021

ORGANISATEUR : SYNDICAT CFDT PROTECTION SOCIALE BRETAGNE

SUJET : LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE

- 190.** Réaliser un diagnostic/audit de notre modèle de Protection Sociale en définissant très clairement le périmètre, notamment les ressources et dépenses imputables/non imputables en ce qui concerne la Sécurité Sociale, les prévisions budgétaires à moyen et long terme.
- 191.** Agir pour renforcer l'égalité d'accès aux soins pour tous et maintenant, en renforçant notamment le dispositif 100% santé en demandant un bilan sur ce dispositif depuis sa mise en place et en communiquant davantage sur le dispositif.
- 192.** Lancer une campagne de communication nationale en réaffirmant avec force le rôle central de la Sécurité Sociale dans notre modèle de Protection Sociale et en luttant notamment contre la possibilité pour les sociétés lucratives de s'approprier la Sécurité Sociale.
- 193.** Agir pour une reconnaissance du rôle d'utilité publique de l'économie sociale et solidaire dans le domaine de la complémentaire santé (par opposition aux sociétés lucratives) notamment en supprimant la taxation sur les organismes mutualistes et en augmentant celle des sociétés d'assurance lucratives.
- 194.** Proposer la création d'une contribution sur les dividendes versés aux actionnaires par les sociétés qui vivent du système de protection sociale.
- 195.** Agir sur le taux de chômage pour augmenter mécaniquement le volume des cotisations (pas le taux de cotisation mais le volume).
- 196.** Maintenir un système de cotisations sur les actifs notamment pour la couverture des prestations chômage, incapacité, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles.
- 197.** Œuvrer pour l'élargissement d'une TVA majorée ciblée sur certains produits (nocifs pour la santé notamment) et affectée à une caisse de Sécurité Sociale (maladie, famille, perte d'autonomie)

DATE DU DÉBAT : 08/03/2021

ORGANISATEUR : URI BRETAGNE

SUJET : CONCILIATION DES TEMPS, VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE

- 198.** Valoriser le temps d'engagement syndical dans le cadre des parcours militants.
- 199.** Obtenir la reconnaissance du rôle éducatif de l'accompagnement familial : compétence à valoriser dans le cadre des parcours.
- 200.** Revendiquer un droit à l'organisation de son travail et à la gestion de son temps de travail.
- 201.** Revendiquer le droit à la connexion (en lien avec les inégalités sociales et territoriales et le télétravail généralisé) autant que le droit à la déconnexion, pour les travailleurs isolés, en distanciel et/ou absents (arrêt maladie longue durée, arrêt maternité, congé parental, etc.).
- 202.** Renforcer notre revendicatif autour du droit d'expression.
- 203.** Prévenir les nouveaux risques psychosociaux liés au travail à distance (augmentation de la charge de travail, environnement pas adapté, isolement, modes de contrôle déviants...). L'enjeu santé/usure professionnelle sera majeur au regard des changements structurels des modes d'organisation du travail, et en particulier en raison de la généralisation du télétravail.
- 204.** Insister sur la nécessité de services dédiés dans la fonction publique.
- 205.** Développer des cadres d'emploi permettant une meilleure gestion des mobilités et des différents temps de vie pro/perso, notamment pour les travailleurs multi-employeurs.
- 206.** Renouveler les pratiques syndicales afin de s'adapter aux collectifs de travailleurs en distanciel : la proximité dématérialisée.
- 207.** Mieux valoriser les services à l'adhérent permettant de faciliter la conciliation des temps (accompagnement démarches administratives, par exemple).

DATE DU DÉBAT : 08/03/2021

ORGANISATEUR : URI GRAND EST

SUJET : LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS SALARIALES FEMMES / HOMMES

- 208.** Faire évoluer le congé de paternité afin qu'il soit de même durée que le congé de maternité, avec également 6 semaines obligatoires.
- 209.** Faire évoluer la réglementation sur les salaires, au delà du SMIC, en fixant un cadre national liant ceux-ci aux qualifications et aux compétences. Reconnaissance de toutes les compétences, sans qu'elles soient genrées et sans biais entre innées et acquises.

- 210.** Faire évoluer l'index de l'égalité pour éviter les biais d'interprétation et imposer des mesures de correction y compris lorsque la note est supérieure à 75 sur 100. L'objectif est d'atteindre la note maximale.
- 211.** Faire évoluer les pratiques de management et l'organisation du travail pour rendre les responsabilités plus transverses et plus partagées, afin qu'aucun salarié ne soit indispensable à la bonne marche de l'entreprise, facilitant ainsi l'accès aux postes à responsabilité sans frein lié à la parentalité et/ou à l'accompagnement des personnes fragiles (ex : aidants familiaux) et aux congés associés.

THÈME : L'ORGANISATION INTERNE

DATE DU DÉBAT : 19/02/2021

ORGANISATEUR : URI CFDT PAPROVENCE-ALPES CÔTE D'AZUR

SUJET : FAIRE VIVRE LE DÉBAT À LA CFDT

- 212.** Proposer des thèmes attractifs, apportant une plus-value, inscrite dans le cadre d'un projet.
- 213.** Les propositions issues des débats doivent être suivies d'effets.
- 214.** Proposer des débats, selon les calendriers des structures, pour permettre d'avancer à son rythme.
- 215.** Aider les militantes et militants à organiser des débats, notamment en formant à l'animation.
- 216.** Permettre à l'Interpro de communiquer directement aux adhérentes et adhérents de manière plus aisée.
- 217.** Bien définir le rôle de chaque structure, organiser leur coopération, pour permettre une plus grande participation aux débats.

DATE DU DÉBAT : 25/05/2021

ORGANISATEUR : CFDT CADRES

SUJET : COMMENT RÉCONCILIER TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET JUSTICE SOCIALE ?

- 218.** Agir au niveau des pouvoirs publics/conceptualisation de l'action publique : impliquer les CESER, utiliser les ONG du Pacte de pouvoir vivre pour avancer ensemble, utiliser l'impact de la CFDT au niveau régional, local pour participer à des consultations publiques sur l'aménagement des transports, etc.
- 219.** Impliquer les entreprises au-delà de leur propre périmètre, par exemple pour des aménagements de territoires : le Shift project sur le Point d'avancement du plan de transformation de l'économie française (PTEF). Travailler avec l'économie circulaire. Agir au niveau des négociations annuelles obligatoires (NAO). Soutenir les enquêtes internes auprès des salariés pour orienter l'action de l'entreprise. Coordonner, à l'échelle d'une zone d'activités, les horaires d'ouverture afin de faciliter le covoiturage des salariés.
- 220.** Sensibiliser aux questions environnementales par des débats.
- 221.** Inciter à l'économie d'énergie au quotidien : la politique des petits gestes/effet Colibri/sobriété énergétique : trois appellations pour que chacun apporte sa part.
- 222.** Agir pour dépasser les difficultés à impliquer les travailleurs temporaires aux problématiques climatiques/énergétiques, et les intégrer dans les politiques d'entreprise.
- 223.** Mieux partager les bonnes pratiques, protocoles d'utilisation, etc., dans la politique de stockage des données qui est dévoratrice d'énergie (empreinte numérique). Utiliser les algorithmes pour réduire les données au lieu de les dupliquer.
- 224.** Adopter un slogan qui pointe vers l'avenir « Nous, on veut la Planète, ce n'est pas la Planète qui veut de nous » qui fasse rêver (le Pacte du pouvoir de vivre est porteur de sa part de rêve).
- 225.** Mobiliser la CFDT et sa capacité d'impact pour porter des labels vertueux sur le champ écologique, santé/social/environnement, financier (cf. label Comité intersyndical de l'épargne salariale, CIES). Pourquoi pas un label Pacte du pouvoir de vivre ? Noter son entreprise ? Mobiliser les étudiants ?
- 226.** Faire un bilan carbone du CSE (de son action sociale et culturelle) c'est possible (expérience du CSE de Dassault Aviation) : pas toujours facile, mais utile pour aller plus loin et d'abord conscientiser les salariés ! Demande de partage de la méthode de bilan carbone CSE.
- 227.** Utiliser l'ADEME pour des diagnostics, pour se faire aider. En faciliter l'accès pour les PME.

DATE DU DÉBAT : 27/04/2021

ORGANISATEUR : CFDT CADRES

SUJET : LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET LE DIALOGUE SOCIAL

- 228.** Mener partout la négociation sur les mobilités durables (sujet facile pour fédérer les salariés).
- 229.** Sensibiliser et fédérer les salariés et militants autour de la question écologique. La formation et les débats internes sont vecteurs de rapprochement pour tous les salariés.
- 230.** Développer l'offre de formation syndicale dans le domaine écologique.
- 231.** Abonder le CPF pour des formations vers les nouveaux emplois de la transition écologique.
- 232.** Débattre sans simplisme, en profondeur, faire le lien entre les différents ODD (objectifs de développement durable). Utiliser le Pacte de pouvoir vivre et développer sa capacité à faire émerger des propositions communes (dépasser les a priori, les contradictions apparentes). Utiliser la convention citoyenne : se faire aider par des experts. Écouter attentivement les autres, fédérer les contraires.
- 233.** Créer des commissions RSE (Responsabilité sociale des entreprises) dans les entreprises et administrations, ouvertes aux parties prenantes.
- 234.** Faire les liens entre la précarité des uns et les capacités d'épargne des autres. Flécher les placements vers des supports d'épargne responsable qui pourraient pallier cette précarité. Utiliser l'épargne salariale et les fonds solidaires. Orienter des fonds pour palier la précarité énergétique dans le logement et financer la rénovation thermique.
- 235.** Construire de nouveaux emplois sur l'impact positif de la transition écologique. Par exemple : dans le bâtiment, la rénovation énergétique crée des emplois ; dans l'agriculture, replanter des haies, accompagner la transformation de l'industrie agricole.
- 236.** Mettre à disposition vélos à accès libre, favoriser le covoiturage, favoriser l'accès aux transports en commun en finançant 100% les pass Navigo et similaires. Favoriser les plans de déplacement.
- 237.** Encourager les CSE à utiliser les leviers des Activités sociales et culturelles (ASC).

DATE DU DÉBAT : 14/04/2021

ORGANISATEUR : URI PROVENCE-ALPES CÔTE D'AZUR (GROUPE JEUNES)

SUJET : LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- 238.** Relancer les négociations entre employeurs et employés sur les dispositifs de mobilités durables : des négociation collectives, avec un accompagnement de notre part des deux parties, pas uniquement sur le forfait déjà en place, et incluant tous les types de mobilités alternatives (marche, micromobilité, multimodalité, etc.)
- 239.** Remettre l'écologie et la transition écologique au sein du débat public, et dans les entreprises par le biais des élus du CSE, en les formant et en leur donnant accès à des outils de communication.
- 240.** Transmettre le message de la transition écologique par le biais d'actions concrètes au cœur même de l'entreprise ou de l'administration, du type épicerie solidaire, ou encore actions de vigilance/contrôle du bilan gaz à effet de serre de l'établissement.

DATE DU DÉBAT : 11/03/2021

ORGANISATEUR : URI GRAND EST

SUJET : LA CFDT ET LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- 241.** Former les élus, mandatés et responsables aux enjeux de la transition écologique et aux objectifs de développement durable. Introduire un volet « transition écologique » dans l'ensemble de nos formations.
- 242.** Anticiper les mutations professionnelles au niveau des territoires. Identifier les métiers émergents et agir pour une formation initiale et professionnelle à ces nouveaux métiers, plus agile et plus réactive.
- 243.** Concernant les industries les plus polluantes, chercher à transformer l'outil de production pour éviter les fermetures sèches de sites industriels. Les contrats territoriaux de relance et de transition écologique (CRTE) devraient permettre une réflexion autour de la transformation des modèles de développement territorial dans le sens de la transition.
- 244.** Les organisations syndicales interprofessionnelles doivent être des acteurs économiques du territoire reconnus comme tel et doivent participer à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation de ces CRTE.
- 245.** Les stratégies d'entreprise vers une production plus verte ne doivent pas s'accompagner d'une dégradation des conditions de travail des salariés.
- 246.** Les entreprises ayant bénéficié d'aides publiques doivent s'engager en contrepartie, notamment sur le maintien de l'emploi sur le territoire, et sur des investissements permettant à la France d'atteindre ses objectifs de neutralité carbone ou de l'agenda 2030. Les élu-es du CSE doivent être parties prenantes de l'évaluation de l'emploi des aides publiques au sein de leur entreprise.

- 247.** D'importants chantiers de rénovation énergétique globale doivent s'ouvrir dans le bâti public (écoles, services publics, établissements hospitaliers...) et les entreprises. Des clauses sociales et environnementales devront être intégrées aux appels d'offres. L'allotissement des marchés publics permettrait aux TPE/PME d'y répondre, de maintenir l'emploi local, en limitant le recours massif à des travailleurs détachés.
- 248.** Avec nos partenaires du Pacte du pouvoir de vivre, chiffrer le coût de l'inaction, en comparaison du budget nécessaire à la transition écologique (exemple, les morts prématurées et les maladies chroniques liées à la pollution de l'air ont un coût, les conséquences des catastrophes naturelles ont un coût, les réseaux d'eau potables vétustes ont un coût...).
- 249.** La nécessaire coopération internationale en matière de transition écologique. Le changement climatique menace la survie de l'espèce humaine, et nécessite une action urgente au niveau mondial.
- 250.** La CFDT doit porter, tant à l'échelle européenne (avec la Confédération européenne des syndicats, CES), qu'internationale (avec la Confédération syndicale internationale, CSI et les Global Unions), des revendications liées à l'amont et à l'aval de la chaîne de valeur (scope 3) des entreprises. Des normes européennes très contraignantes ou une hausse du prix du carbone qui ne seraient pas applicables au niveau mondial impacteraient la compétitivité de nos entreprises, avec le risque d'amplifier encore les délocalisations dans des pays au moins-disant écologique.

DATE DU DÉBAT : 10/03/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : QUELLE PLANÈTE LAISSERONS-NOUS À NOS ENFANTS ?

- 251.** Faciliter la sortie des salariés vers des métiers de la transition écologique par l'abondement du Compte personnel de formation (CPF) vers ces emplois.
- 252.** S'emparer de la pollution numérique par la mise en place de l'écoconception (ensemble des méthodes de production qui permettent de diminuer les impacts environnementaux d'un produit ou d'un service sur l'ensemble de son cycle de vie).
- 253.** Sensibiliser et former les élus CFDT à la démarche de Responsabilité sociale des entreprises (RSE).
- 254.** Faciliter l'émergence et la mise en réseau des sentinelles vertes.
- 255.** Créer une certification AFNOR sur la sobriété numérique.

DATE DU DÉBAT : 04/03/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : LA CFDT ET LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- 256.** Sensibiliser les adhérents à la transition écologique.
- 257.** Former nos représentants et mandatés aux questions de la transition écologique.
- 258.** Faire le lien entre gouvernance d'entreprise et transition écologique en associant les parties prenantes.
- 259.** S'appliquer ce que l'on revendique : dans notre fonctionnement interne, penser aux émissions de gaz à effet de serre, à la gestion des déchets...
- 260.** Prendre en compte les initiatives citoyennes professionnelles et locales dans notre action syndicale.
- 261.** Développer l'anticipation pour reconvertir les salariés vers de nouvelles activités.
- 262.** Penser territoire et non plus seulement filière pour faciliter le dialogue autour de projets.
- 263.** Réinterroger dans la CFDT le lien fédération - union régionale.
- 264.** Raconter un récit qui donne envie et ne pas parler par exemple d'efforts et de catastrophe.

DATE DU DÉBAT : 16/06/2021

ORGANISATEUR : URI HAUTS DE FRANCE

**SUJET : ÉVOLUTIONS À VENIR DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES
DU PERSONNEL (IRP)**

- 265.** Travailler sur une culture commune du dialogue social : en entreprise comme sur les territoires. Faire en sorte que les différentes parties prenantes développent cette culture commune, notamment via la formation.
- 266.** Faire évoluer la partie législative des CSE : en pesant pour obtenir des dispositions légales qui obligent les employeurs (par exemple : concernant la mise en place de représentants de proximité). L'objectif étant de permettre à nos élus de déployer le syndicalisme CFDT en proximité, sur le terrain. Mais également en allant chercher de nouveaux droits. Tant pour les négociateurs que pour les travailleurs (chèque syndical ?) pour favoriser leur expression.
- 267.** Faire évoluer les prérogatives de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et notamment lui donner le statut de personne morale. Il s'agit de corriger les effets de la disparition des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sur les conditions de travail et la santé au travail. Cet effet est accentué par l'élargissement du périmètre des structures (entreprises comme instances) qui complique les travaux avec les médecins du travail et les inspecteurs du travail, du fait de la multiplication des acteurs concernés (périmètre d'une entreprise qui couvre une multiplicité de services de santé au travail / inspecteurs du travail).
- 268.** Valoriser les parcours syndicaux : avancer plus vite et aller plus loin pour permettre aux militants investis de valoriser les compétences développées hors et dans l'entreprise.
- 269.** Obtenir une représentation syndicale dans les TPE via la mise en place d'un Chèque syndical pour les travailleurs concernés.
- 270.** En interne de la CFDT, mettre en place un accompagnement spécifique et adapté à la taille des structures de la négociation des accords (dialogue social - PAP) jusqu'à la vie des instances. Plus les entreprises sont petites, plus les militants ont besoin d'aide. Nous proposons un accompagnement pour les entreprises de moins de 300 salariés dans le privé et moins de 200 agents dans le public.
- 271.** Travailler sur la représentation dans les CSE pour éviter les effets pervers constatés quand il y a beaucoup d'organisations syndicales autour de la table. L'idée serait d'instaurer une « prime » en nombre de sièges à l'organisation syndicale qui arrive en tête, pour lui permettre de conforter une majorité, sans pour autant exclure les autres organisations syndicales.

DATE DU DÉBAT : 10/05/2021

ORGANISATEUR : TÉLÉCOMS PRESTATAIRES

SUJET : LES ÉVOLUTIONS À VENIR POUR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

- 272.** Peser pour que la loi redéfinisse les contours du mastodonte CSE. L'idée : qu'il y ait d'un côté le CSE et de l'autre les CHSCT. En effet, dans la plupart des cas, quand les entreprises sont multi-établissements, il y a un seul CSE et celui n'assume plus (ou très imparfaitement) le rôle de proximité avec les salariés. Seuls les CHSCT pourraient permettre de regagner la proximité nécessaire.
- 273.** Peser pour que la loi rende obligatoire la mise en place des RP (Représentants de proximité) avec un socle de droit minimum, dans le cas du choix d'un CSE unique pour les entreprises multi-établissements.
- 274.** Revendiquer un découpage des missions du CSE concourant à ce que les missions économiques et ASC fassent l'objet de deux mandats (et donc d'heures de délégation) distincts. En effet, alors que la mission économique du CSE est plus que jamais fondamentale, les élus utilisent souvent la plus grosse partie de leur temps pour gérer les ASC, au détriment de la partie économique.
- 275.** Rendre obligatoire par la loi, l'utilisation de nouveaux modes de communications numériques (telles que les adresses mails professionnelles par exemple) mis à disposition par les entreprises pour les IRP. En matière de communication, le code du travail n'est plus en phase avec la réalité et trop peu d'entreprises consentent à négocier des droits nouveaux pour les IRP en la matière.
- 276.** Revendiquer plus de moyens en temps et en argent pour les sections et les syndicats : proposition d'un retour vers les comptes de sections.
- 277.** Revendiquer la cotisation syndicale payée par l'employeur via le Chèque syndical, ou autrement, afin de faciliter l'acte d'adhésion et le rendre naturel.
- 278.** Renforcer les échanges et les interactions entre militants d'entreprise et militants dans les organismes paritaires. À la manière des listes de Conseillers des salariés ou de Défenseurs syndicaux publiés dans les UTI, les URI publieront la liste des militants siégeant dans les instances dont elles ont la charge politique.
- 279.** Construire des droits spécifiques pour les militants siégeant dans les instances paritaires afin d'éviter que cela se fasse sur des mandats d'entreprise.
- 280.** Revendiquer des conseils d'administrations composés avec plus de 50% d'organisations syndicales, pour pouvoir peser plus lourd que les administrateurs patronaux.
- 281.** Inventer de nouvelles règles sur le cumul de mandats (auquel nous sommes opposés). Exemple : 1 mandat 30%, 2 mandats 60%, 3 mandats 80%, 4 mandats 100%.

DATE DU DÉBAT : 06/05/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : LA JUSTICE PRUD'HOMALE

- 282.** Demander la possibilité pour les Conseillers prud'hommes (CPH) de siéger, en cas de besoin, dans les conseils de prud'hommes limitrophes à leur conseil de rattachement. Ceci permettrait d'éviter que certains d'entre eux soient maintenus en sous-activité alors même qu'ils pourraient aider à faire face à l'afflux de dossiers dans les juridictions limitrophes.
- 283.** Permettre aux CPH de mieux préparer les dossiers, en amont des audiences et des délibérés. Les textes qui régissent actuellement les temps de préparation des dossiers ont en effet été écrits avant la réforme de 2016 ; réforme depuis laquelle les dossiers sont constitués dès le stade de la conciliation, ce qui a conséquemment modifié le temps à mobiliser pour les préparer.
- 284.** Rendre plus efficiente la formation continue que nous dispensons à nos CPH. Il faudrait encourager la signature de chartes entre les Uri et les Conseillers prud'hommes CFDT afin que nous puissions tendre vers une systématisation de leur accès à la formation continue tout au long de leur mandat.
- 285.** Rendre nos formations pour les CPH plus effectives (en faisant en sorte que chaque Uri soit dotée d'un dispositif de formation) et encore plus attractives (en y développant les mises en situation, et en alliant apport de connaissances sur le droit du travail et la procédure, et apport sur la pratique du juge).
- 286.** Revendiquer que chaque CPH puisse avoir un minimum d'activité mensuelle pour lui permettre d'acquérir et de maintenir les compétences et connaissances nécessaires à l'exercice de son mandat. La CFDT réaffirmera à cette fin son souhait d'une réelle réforme des effectifs.

DATE DU DÉBAT 05/05/2021

ORGANISATEUR : URI AUVERGNE RHÔNE ALPES

SUJET : LES ÉVOLUTIONS À VENIR DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

- 287.** Promouvoir l'action de tous les élus CSE sur les conditions de travail.
- 288.** Donner une définition pour le rôle de l'élu sur le volet sécurité santé au travail.
- 289.** Donner des moyens et une autonomie à la commission SSCT avec un point à part dans l'ODJ du CSE, voir une réunion exceptionnelle avec transcription sur le PV.
- 290.** Appeler à une expertise sur les consultations obligatoires : financement pris en charge totalement par l'employeur, a minima en début de mandat, sur la stratégie, par exemple, en vue d'une explication détaillée de la démarche aux élus.

- 291.** Rendre obligatoire la mise en place d'un registre du CSE pour les entreprises de plus de 50 salariés et des représentants de proximité, de préférence syndiqués.
- 292.** Faire prendre en charge par l'employeur la formation des élus CSE.
- 293.** Impliquer fortement des suppléants dans les réunions plénières avec moyens dédiés : convocation, heures de délégation et formation.
- 294.** Mutualiser les heures de mandat en inter-établissements.
- 295.** Travailler sur notre visibilité, notre communication, démontrer l'utilité de notre syndicalisme. Les entreprises qui fonctionnent le mieux sont celles où la culture du dialogue social est installée, où il est fluide et «naturel», avec des moyens pour l'instaurer. Pour cela il est indispensable d'armer les militants et de les former au plus près.

DATE DU DÉBAT : 05/05/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : LES ÉVOLUTIONS À VENIR POUR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

- 296.** Revendiquer l'assouplissement de la limitation à 3 mandats pour les représentants du personnel.
- 297.** Revendiquer une augmentation du crédit d'heures de délégation avec pour objectif de revenir au même niveau qu'avant la loi Travail. Donner ainsi les moyens aux élus de tenir le mandat dans cette nouvelle instance regroupant les 3 missions, et prévoir un système d'alerte auprès de l'inspection du travail pour permettre la prise effective des heures de délégation.
- 298.** Revoir le statut des suppléants pour leur permettre de s'impliquer, s'investir et éventuellement de briguer un poste de titulaire aux prochaines élections.
- 299.** Renforcer l'obligation faite à l'employeur d'adapter le poste de travail et la charge de travail des salariés ayant un mandat, afin de leur permettre de tenir ce mandat et de prendre leurs heures de délégation.
- 300.** Permettre aux représentants de proximité d'avoir un vrai rôle pour renforcer la proximité aux côtés des élus (formation, etc.).
- 301.** Mener une campagne d'informations CFDT auprès des militants quant à leur droit à la formation, au choix de l'organisme de formation, et mettre en avant le plus d'une formation CFDT en termes de pratiques syndicales.
- 302.** Porter la demande d'une évaluation de la loi mixité proportionnelle pour les élections professionnelles.
- 303.** Mettre en place un choix commun entre les IRP et l'employeur pour le choix de l'organisme dispensant la formation aux élus du personnel.

- 304. Créer un guide CFDT de l'entreprise socialement responsable et imposer la vision CFDT des règles du jeu du dialogue social dans l'entreprise (en associant l'ANACT, l'inspection du travail, etc.).
- 305. Revenir à une prise en charge de la question de la santé au travail dans une instance unique et dédiée. La délégation dans le cadre du CSE ne fonctionne pas.

DATE DU DÉBAT : 30/04/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

L'AVENIR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

- 306. Avoir une approche commune public/privé et partir des évaluations de terrain pour proposer des améliorations des instances et des outils/règles et pour préparer l'après Covid.
- 307. Consulter les adhérents sur les grands sujets interprofessionnels.
- 308. Créer un coaching CFDT en amont et pendant le processus de négociation.
- 309. Créer une « Bourse nationale des militants » volontaires pour mettre à disposition des négociateurs leur expérience et leur expertise.
- 310. Instaurer une coordination entre le négociateur de branche et les négociateurs d'entreprise (pour ne pas remettre en cause les acquis de branche).
- 311. Mettre à disposition des DS un socle de revendications/une feuille de route CFDT sur les différents thèmes de négociation.
- 312. Revisiter le rôle du délégué syndical : pour asseoir la légitimité des revendications des délégués syndicaux, systématiser la rencontre des salariés et agents en amont des négociations. Le rôle d'animation des élus et de fédération des salariés -sans se limiter à la section- prend de plus en plus d'importance pour avoir une démarche cohérente et peser davantage dans les négociations.

DATE DU DÉBAT : 26/04/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : CONSEILLERS DU SALARIÉ : QUELLES ÉVOLUTIONS ?

- 313. Augmenter le crédit d'heures alloués aux Conseillers du salarié pour l'exercice du mandat, et une utilisation glissante d'un mois sur l'autre.
- 314. Prendre en compte certains temps qui ne sont pas aujourd'hui couverts par le crédit d'heures (ex : rédaction du compte-rendu post entretien) et demander plus de souplesse dans l'utilisation de ce crédit (ex : choix du moment pour rencontrer le salarié pour préparer l'entretien, possibilité de le rencontrer plusieurs fois avant l'entretien notamment lorsqu'une rupture conventionnelle est envisagée).

- 315.** Prendre en compte la représentativité pour déterminer le nombre de Conseillers du salarié par organisation syndicale.
- 316.** Mettre en place une formation initiale commune à l'ensemble des Conseillers du salarié qui serait à la charge des Dreetts (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).
- 317.** Faire des URI le pivot de l'animation du réseau des Conseillers du salarié.
- 318.** Mettre à disposition (en interne) des Conseillers du salarié les moyens leur permettant d'exercer leur mandat : formation continue, fiches outils, etc.

DATE DU DÉBAT : 20/04/2021

ORGANISATEUR : SYNDICAT PROTECTION SOCIALE BRETAGNE

SUJET : LES ÉVOLUTIONS À VENIR POUR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

- 319.** Obtenir que la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) retrouve des pouvoirs spécifiques, comme en avait le CHSCT.
- 320.** Le secrétaire du CSE est devenu l'interlocuteur privilégié de la direction, ce qui présente des risques. Il nous semble nécessaire de retravailler l'articulation secrétaire du CSE/CSSCT et l'obligation pour le secrétaire du CSE de rendre compte aux élus de ses échanges avec la direction.
- 321.** Rendre obligatoire un compte-rendu au CSE de l'activité des « Référents » (QVT, RPS, VSST, etc.) qu'ils soient élus ou dépendent de la direction.
- 322.** Obtenir que des suppléants participent aux réunions du CSE en plus des titulaires (positif là où cela a été négocié et mis en œuvre) - Obtenir un nombre minimum légal d'heures de délégation pour les suppléants (comme avant 2017).
- 323.** Renégocier la disposition qui interdit à un élu qui a déjà fait 3 mandats de continuer dans les entreprises de plus de 300 salariés.
- 324.** Rendre obligatoire la mise à disposition par l'employeur d'un outil de gestion des heures de délégation en temps réel.

DATE DU DÉBAT : 19/04/2021

ORGANISATEUR : SYNDICAT GÉNÉRAL AGROALIMENTAIRE VENDÉE

SUJET : L'AVENIR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

- 325.** Encadrer davantage et limiter le recours aux DUE (Décision unilatérale de l'employeur) en cas d'échec de négociation, par exemple : en obligeant l'employeur à reprendre au moins une proposition des organisations syndicales, ou en fixant un plancher dans le cadre des négociations salariales.
- 326.** Développer les formations à la négociation sur des thématiques spécifiques entrant dans le cadre du Congé de formation pour faciliter la participation des négociateurs.
- 327.** Défisicaliser pour le salarié la participation de l'employeur à la complémentaire santé, pour en faire un réel levier de négociation porteur d'effets concrets pour les salariés.
- 328.** Outiller les équipes syndicales qui entrent directement en négociation sur les primes COVID, ou PEPA (Prime exceptionnelle du pouvoir d'achat), avec une ligne politique solidaire et collective affirmée de la CFDT, et supprimer la logique des exonérations sociales pour l'employeur sur les bas salaires qui biaisent la négociation.
- 329.** Planifier dans les syndicats le suivi et les bilans des accords collectifs dans chaque section pour aider à la mutualisation des bonnes idées.
- 330.** Limiter le recours aux primes qui peuvent se substituer à la revalorisation des rémunérations, favorisent l'individualisme au détriment du collectif, que ce soit au sein d'une même entreprise ou d'une entreprise à l'autre. Cela met en difficulté les équipes syndicales, remet en cause notre modèle de protection sociale (pas d'augmentation de salaire = pas d'augmentation des cotisations sociales).
- 331.** Questionner les accords-cadres nationaux qui ne sont pas normatifs ou suffisamment coercitifs : ils ne permettent pas d'être un réel levier de négociation dans les entreprises.

DATE DU DÉBAT : 02/03/2021

ORGANISATEUR : UNION DÉPARTEMENTALE DE VENDÉE

SUJET : LES ÉVOLUTIONS À VENIR POUR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

- 332.** Réintégrer les SSCT (Santé, Sécurité et Conditions de Travail) comme des instances à part entière, et non seulement comme une commission du Comité économique et social (CSE).
- 333.** Favoriser et renforcer le partage des heures de délégation entre élus titulaires et suppléants au CSE pour faciliter l'implication des suppléants et donc du renouvellement. Cela s'accompagne aussi de la nécessité de permettre aux suppléants d'assister aux réunions.

- 334.** Faire évoluer la loi pour rendre obligatoire le dialogue de proximité dans les grandes entreprises qui est aujourd'hui facultatif, tout en précisant les prérogatives des représentants du personnel (RP), pour que les missions ne soient pas différentes d'une entreprise à une autre, voir totalement floues dans certains cas, et pour ne pas qu'elles « empiètent » non plus sur le rôle du CSE.
- 335.** Prévoir un volume d'heures de délégation plancher pour les RP. Et revenir à une élection directe des RP par les salariés.
- 336.** Pour les très petites entreprises (TPE) : envisager d'élargir les prérogatives des conseillers du salarié pour intervenir en accompagnement, conseil, assistance des salariés de TPE, dans l'entreprise et face à la direction, et pas uniquement dans le cadre d'une rupture de contrat.
- 337.** En terme de formation : développer des micromodules sur des sujets très concrets pour les élus, en plus des formations plus « générales » (du type « Être élu au CSE »). Exemples de thématiques : lire une fiche de paie, règles applicables en cas de licenciement, comment accompagner un salarié, comment agir en cas de non respect du droit syndical...
- 338.** Poursuivre l'accompagnement des équipes sur la négociation des protocoles d'accord préélectoral (PAP), des accords de dialogue social, des rédactions de règlement intérieur (RI), dans l'objectif d'utiliser ces outils pour obtenir plus de droit syndical.

DATE DU DÉBAT : 18/06/2021

ORGANISATEUR : FÉDÉRATION DES SERVICES

SUJET : CONTRATS COURTS, TURN-OVER : QUELLE STRATÉGIE POUR L'EMPLOI ET LA SYNDICALISATION DES JEUNES ?

- 339.** Empêcher les entreprises qui ont des postes à pourvoir en CDI de recourir à un contrat court, afin de limiter le recours aux emplois courts. Dans le cadre du dialogue social d'entreprise, ou de branche, compléter les textes existants en précisant qu'on ne peut avoir recours aux contrats courts pour une même offre d'emploi, si celle-ci mentionne que le poste à pourvoir est un CDI.
- 340.** Préciser certains éléments dans le contrat de travail des étudiants : durée du contrat qui doit être cohérent avec la durée des études (même en cas de redoublement) - Clauses limitant l'absentéisme scolaire pour cause de planification en entreprise - Clause imposant la mise en disponibilité en période de révisions et d'examens - Clause imposant l'embauche à temps complet si l'étudiant souhaite finalement intégrer durablement l'entreprise - Certification des compétences acquises dans l'emploi, en cas d'échec du cursus scolaire, afin de transformer le temps en entreprise en une reconnaissance et rendre la personne employable dans un même secteur d'activité. Mise en place d'un statut protecteur de l'étudiant dans le milieu professionnel.
- 341.** Intervenir ponctuellement dans les structures d'enseignement pour démontrer que les organisations syndicales sont des acteurs incontournables de la société.
- 342.** Faciliter, en interne, l'accompagnement du jeune via du « mentorat » pour les questions liées à l'exercice du mandat, mais aussi pour les questions liées au logement, aux prestations sociales, à l'accès à la formation, etc. L'engagement syndical des jeunes, doit aussi être l'opportunité pour eux de se constituer un réseau, de développer des compétences, d'acquérir des connaissances, etc.

DATE DU DÉBAT : 17/06/2021

ORGANISATEUR : UTR HAINAUT AVESNOIS

SUJET : L'AVENIR DU MILITANTISME CFDT

- 343.** Utiliser les compétences acquises par les militants CFDT retraités (tutorat possible, à étudier).
- 344.** Assurer une sortie au mandat syndical, reconversion professionnelle (bilan de compétences, VAE, etc.). La limitation à 3 mandats est un problème.

- 345.** Simplifier les structures et leur mode de fonctionnement. Par exemple : supprimer le congrès et le remplacer par une AG statutaire pour un gain de temps appréciable pour les petites structures.
- 346.** Demander aux syndicats de communiquer aux Unions locales toutes les infos concernant leur structure (surtout le nom et les coordonnées de leurs militants). Permettre aux Unions locales de faire la gestion des adhérents afin de recentrer l'activité du militant sur l'essentiel.
- 347.** Insister sur le travail collectif au niveau de la section syndicale d'entreprise (SSE), du Syndicat, de la branche professionnelle, de l'interpro, etc. (partage des responsabilités, par exemple).
- 348.** Mettre en évidence la richesse du réseau CFDT afin d'éviter de réaliser un travail, ou une recherche, qui ont déjà été réalisés par une autre structure.
- 349.** Ne pas trop charger le militant pour lui permettre de « vivre » en dehors de la CFDT.

DATE DU DÉBAT : 15/06/2021

ORGANISATEUR : SYNDICAT CONSTRUCTION BOIS DE MOSELLE

SUJET : LE SYNDICALISME RETRAITÉ : LA CONTINUITÉ D'UN ENGAGEMENT

- 350.** Améliorer l'image du « syndicat des retraités ». Communiquer sur les avantages, mais aussi sur les possibilités de poursuivre l'engagement syndical. Donner du sens à continuer le militantisme. Expliquer les actions concrètes qui peuvent être menées par les retraités, ce qu'ils amènent et comment ils contribuent plus globalement à la CFDT.
- 351.** Diminuer le nombre d'instances au niveau des syndicats des retraités pour le rendre plus lisibles.
- 352.** Créer plus de lien entre les syndicats des actifs et des retraités.
- 353.** Imaginer une forme qui permette de reconnaître l'apport des jeunes retraités militants qui, -de par leur disponibilité, et leurs compétences - sont souvent indispensables au bon fonctionnement des petits syndicats. Il faut assurer une transmission des compétences et les amener à s'investir dans les instances des syndicats de retraités.
- 354.** Nombre de retraités actuels sont restés adhérents en fidélité à leur syndicat de base. Trouver les moyens de préserver cette motivation chez les actifs, et utiliser le syndicat des retraités comme un atout pour l'adhésion dans les sections, pour les actifs approchant de la retraite.

DATE DU DÉBAT : 14/06/2021

ORGANISATEUR : GUILLAUME PASCAL

SUJET : LA PLACE DES JEUNES DANS NOTRE ORGANISATION

- 355.** Proposer aux jeunes une adhésion symbolique la première année d'entrée dans la vie active, et sur toute la période de formation pour les apprentis.
- 356.** Intégrer la culture syndicale dans le cursus d'éducation civique.
- 357.** Intégrer un module de culture syndicale la dernière année de tous les cursus diplômants (du CAP aux grandes écoles).
- 358.** Démultiplier les réseaux jeunes dans les syndicats et les territoires.
- 359.** Responsabiliser les jeunes dans les sections en les identifiant « jeunes » (comme pour les « cadres ») dès les élections, et en leur proposant une communication et des consultations ciblées.
- 360.** Organiser la déconstruction du stéréotype du jeune « désengagé » en proposant des formations « IMAGIN' JEUNES » à nos militants, à l'image de ce qui est fait sur les cadres avec la formation « IMAGIN' CADRES » (qui aide à mieux cerner le public auquel on s'adresse).
- 361.** Faire une communication qui utilise les codes de la génération Y (dont l'attention au message décroche au bout de 9 secondes selon une étude Google), en utilisant la culture pop et des formats adaptés à ces 9s (visuel limité, punchline, etc.).
- 362.** Organiser des actions qui sortent des stéréotypes du syndicalisme en proposant aux jeunes de se mobiliser aux couleurs de la CFDT sur des sujets qui les intéressent (par exemple : environnement, en participant aux nettoyages des plages).
- 363.** Aider les militants à utiliser les réseaux sociaux à bon escient, en fonction de l'enjeu et de la cible.

DATE DU DÉBAT : 07/06/2021

ORGANISATEUR : URI BFC

ÊTRE ADHÉRENT À LA CFDT

- 364.** Être adhérent à la CFDT, c'est avoir des droits et des devoirs, comme voter à chaque type d'élection pour l'organisation syndicale à laquelle je cotise. Il faut donc travailler sur l'image du syndicalisme.
- 365.** Être adhérent à la CFDT c'est aussi être adhérent à une équipe et être informé par l'équipe.
- 366.** Être adhérent à la CFDT c'est être adhérent à des valeurs/des services.

- 367.** Être adhérent à la CFDT c'est avoir le choix : être simplement adhérent ou devenir militant. À nous de leur donner envie de devenir militant.
- 368.** L'adhérent a pour rôle de relayer/transmettre ce qui se passe sur le terrain à sa section afin que la CFDT ne soit pas déconnectée de la réalité.
- 369.** Créer une charte de l'adhérent.
- 370.** Être adhérent c'est cocher une case de plus sur la feuille d'impôt. C'est bénéficier d'un service, d'un défenseur juridique. Pour que chaque adhérent puisse avoir un militant comme contact qualifié, il faudrait former les militants sur les besoins juridiques dans leur domaine.

DATE DU DÉBAT : 28/05/2021

ORGANISATEUR : UTI YVELINES

SUJET : L'AVENIR DU MILITANTISME

- 371.** Communiquer vers le grand public sur les succès obtenus par les sections, les syndicats et par certains de nos représentants mandatés (trop souvent une communication d'initiés).
- 372.** Communiquer en direction des jeunes : faire rentrer la CFDT dans les CFA, les Missions locales, les écoles supérieures, les collèges, les lycées.
- 373.** Ne pas hésiter à porter le logo CFDT dans les associations où nous sommes présents à titre individuel, travailler notamment avec nos partenaires du Pacte du pouvoir de vivre.
- 374.** Réfléchir sur de nouveaux moyens de communication afin d'agir à distance (panneaux d'affichages virtuels), plus de présence dans les médias.
- 375.** Renforcer les lieux de proximité UD et UL.
- 376.** Ne pas donner l'impression que toutes les décisions sont prises par « le haut » sans concertation.
- 377.** Décloisonner les syndicats, les coordonner, créer des réseaux afin de mutualiser les moyens.
- 378.** Créer un Passeport formations syndicales afin de pouvoir tracer l'ensemble du parcours militant.
- 379.** Assurer par négociations que les jeunes qui s'engagent ne soient pas pénalisés dans leur carrière (créer des droits nouveaux).

DATE DU DÉBAT : 25/05/2021

ORGANISATEUR : SYNDICAT ACTIF

SUJET : RÉINVENTER L'ACTION SYNDICALE À L'HEURE DU TÉLÉTRAVAIL

- 380.** Donner accès aux outils numériques de communication et de collaboration de l'entreprise aux équipes syndicales et laisser accessibles les outils «communs» de communication. Ceci pourrait prendre la forme d'un accord national interprofessionnel sur ce sujet ou être intégré dans celui sur le télétravail.
- 381.** Former les élus aux outils numériques, aux réseaux sociaux, à la communication digitale, afin que nos militants puissent adapter leur activité à ces nouveaux modes de travail.
- 382.** Former aux méthodes alternatives de management syndicales. Il faudrait modifier la formation «animer un collectif» afin de l'adapter au travail à distance, et à l'animation d'une équipe avec des membres plus jeunes, aux attentes et aux fonctionnements différents.
- 383.** Former les élus aux risques psychosociaux (RPS) : la période de pandémie, combinée aux ordonnances Macron, a exposé nos militants encore plus qu'auparavant à la problématique des RPS, et ils y sont davantage soumis eux-mêmes. Il conviendrait donc de prévoir des modules de sensibilisation, des aides au diagnostic des personnes à risques. Des méthodologies de prise de recul mériteraient également d'être déployées pour aider nos militants à faire face à ces situations.
- 384.** «Débloquer» la proposition à l'adhésion : il est nécessaire de revoir nos méthodes pour faire adhérer dans le cadre du déploiement du télétravail. Il en va de la bonne utilisation des outils numériques, mais aussi de la nécessaire adaptation de l'argumentaire, et des techniques pour faire adhérer via le téléphone, la visioconférence (Teams/WebEx, etc.).

DATE DU DÉBAT : 21/05/2021

ORGANISATEUR : URI BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

SUJET : DEVENIR MILITANT À LA CFDT

- 385.** Assouplir nos structures pour une CFDT moins hiérarchisée. Passage d'un fonctionnement circulaire au lieu d'un fonctionnement vertical : décroïsonner, mutualiser, solidariser.
- 386.** Ouvrir la porte à un mandat interpro, sans tout de suite prendre de risque : accès des militants, pour un ou deux ans, sur un dossier, ou mandat, sans les enfermer.
- 387.** Sécuriser les parcours de nos militants pour susciter les vocations et pérenniser les engagements.
- 388.** Faire connaître à nos adhérents la mission du militant, d'un élu, d'un délégué syndical. Expliquer simplement, faire connaître le réseau, expliquer la différence entre OS.

- 389.** Meilleure articulation Uri/Fédération/Syndicats pour le renouvellement générationnel ainsi que l'information. L'information n'arrive pas jusqu'à l'adhérent. Sollicitons-le sur ce qu'il veut.
- 390.** Les former à tous les niveaux : il manque une formation, un espace entre les modules « Bienvenue » et « Devenir militant ».
- 391.** Pour donner envie d'être militant, il faut accueillir, accompagner, établir un contact permanent avec nos adhérents, et surtout les conserver. Même quand ça va mal, toujours positiver mais dire les choses de façon claire. Un militant positif attirera un futur militant. Savoir-vivre et savoir-être.
- 392.** Redynamiser le militantisme pour donner envie.

DATE DU DÉBAT : 21/05/2021

ORGANISATEUR : URI CFDT PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

SUJET : AVENIR DU MILITANTISME

- 393.** Revendiquer que les accords d'entreprises puissent s'appliquer uniquement aux adhérents des organisations syndicales signataires de ces accords. Exemple du modèle allemand.
- 394.** Militer autrement et donc également en dehors des entreprises. Faire entrer la CFDT là où elle n'est pas présente : CFA, missions locales, collèges, lycées, écoles supérieures (ingénieurs, cadres, etc.), écoles de commerce... Il faut sortir des schémas traditionnels et s'adresser aux jeunes en parlant « projets de société ».
- 395.** Professionnaliser les techniciens qui appuient nos élus CFDT et faire monter en compétence nos militants. On a besoin de militants en soutien qui soient experts et qui viennent accompagner les militants qui négocient. Il faudrait organiser des « Confédérations régionales ».
- 396.** Approfondir et accélérer la reconnaissance du parcours militant au niveau national. Négocier des passerelles vers des diplômes au regard des compétences acquises.
- 397.** Être attentif à la santé et aux conditions de travail de nos adhérents afin de leur insuffler l'envie de devenir militant. Être bienveillant envers les autres et envers soi-même.

DATE DU DÉBAT : 19/05/2021

ORGANISATEUR : URI AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

SUJET : LA PLACE DES JEUNES DANS NOTRE ORGANISATION

- 398.** Mettre en place des événements où les syndicats sont impliqués et les jeunes concernés et ciblés, mais y inviter aussi d'autres jeunes adhérent.e.s ou sympathisant.e.s. Exemple d'afterwork à inscrire dans la durée (pas en «one shot») en lien avec le tutorat et le référent : un jeune adhérent ou sympathisant vient pour la première fois, repart avec un référent «jeunes» qui va créer et aider à maintenir le lien avec le syndicat, apporter un soutien potentiel et devenir un interlocuteur privilégié.
- 399.** Organiser des débats ou des projets sur des thématiques pour lesquelles les jeunes ont plus d'appétence et à visée d'effets concrets. Leur donner une mission concrète dans laquelle ils/elles se retrouvent.
- 400.** S'adresser aux alternants et aux nouveaux embauchés dans l'entreprise pour proposer un accueil CFDT, une information sur l'emploi, le travail, le cadre social, le dialogue social, etc. et qu'il identifie un contact ou un référent CFDT.
- 401.** Mettre en place des formations «attractives» qui donnent l'occasion aux jeunes de connaître et s'impliquer dans la CFDT, et la valoriser sur la plateforme de formation à distance.
- 402.** [Proposition à titre d'expérimentation] S'inspirer des techniques du «street marketing» adaptée au syndicalisme, mobiliser des prestataires pour coacher des équipes de militants qui conduiraient des campagnes territoriales d'adhésion spécifiques jeunes.
- 403.** Poursuivre et amplifier les contenus à diffuser qui rénovent l'image du syndicalisme CFDT, valorisent les acquis obtenus, notamment en termes de vidéos utilisables sur les réseaux sociaux.
- 404.** Expérimenter un système de parrainage où celui qui fait adhérer est valorisé et celui qui adhère également (guide des droits, activité sociale ou cadeau à dimension social, culturelle, sportive, etc.)

DATE DU DÉBAT : 06/05/2021

ORGANISATEUR : UTI PARIS

SUJET : LA PLACE DES JEUNES DANS NOTRE ORGANISATION

- 405.** Systématiser la prise en charge confédérale d'une formation à la communication sur les réseaux sociaux pour toutes les équipes des structures fédératives (URI/Fédérations) afin de moderniser notre communication, notamment envers les jeunes.

- 406.** Mettre en œuvre une trame confédérale d'un livret d'accompagnement du jeune actif autour des services de logement et de la protection sociale, à destination des URI (et qui pourra être adaptée par chaque URI pour correspondre à l'offre territoriale).
- 407.** Rendre le projet de transformation sociale et sociétale de la CFDT issu de la Résolution confédérale accessible au plus grand nombre, en reprenant ses grandes lignes dans un livret confédéral et en le diffusant largement aux adhérents et aux travailleurs.
- 408.** Se fixer des objectifs ambitieux de présence CFDT dans les bassins d'emploi et de vie, par territoire, en généralisant les boutiques CFDT, ou encore les points mobiles réguliers (idée originale d'un conteneur mobile) pour rendre plus visible la présence CFDT.
- 409.** Établir un plan de travail confédéré avec les organisations étudiantes et les organisations de jeunesse pour faciliter la syndicalisation au moment du passage à la vie active.
- 410.** Demander à chaque structure fédérative de communiquer son Qui fait quoi ?/ trombinoscope régulièrement mis à jour, notamment pour donner à voir les mandats, missions et responsabilités existantes, et éventuellement susciter des vocations.
- 411.** Mettre en œuvre dans chaque structure fédérative – et inciter à sa mise en œuvre dans chaque syndicat – une cellule « VAE » ou valorisation du parcours militant, chargée d'informer, d'orienter et de repositionner les militants, et responsables, souhaitant retourner en entreprise/administration, ou développer un nouveau projet professionnel.

DATE DU DÉBAT : 06/05/2021

ORGANISATEUR : UTI EST FRANCILIEN

SUJET : L'AVENIR DU MILITANTISME CFDT

- 412.** Travailler sur d'autres outils, impulser d'autres façons de travailler et avoir de nouveaux modes de fonctionnement pour favoriser le passage d'adhérent à militant. Il faut mobiliser les richesses du pro et de l'interpro, mettre en place des réseaux fonctionnels, multiplier et partager les compétences.
- 413.** Permettre aux adhérents de devenir militants, d'avoir une place, de s'engager ponctuellement ou pas (militantisme sous mode projet/ faire des passerelles avec d'autres militantismes, l'associatif, le Pacte du pouvoir de vivre, etc.).
- 414.** Sur la formation des nouveaux adhérents, noter l'importance du tutorat, faire connaître les outils, populariser les stages de formation pas ou peu connus des sections et des syndicats.
- 415.** Faire une communication nationale pour changer le regard sur le militantisme, donner envie de s'investir dans le syndicalisme. Valoriser le travail militant sur les différents types de pratiques, valoriser les compétences (dynamiser l'ARC et rendre la plateforme en ligne davantage interactive entre les militants).

DATE DU DÉBAT : 16/04/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : L'AVENIR DU MILITANTISME CFDT

- 416.** Dégager du temps syndical au « simple militant » ni élu, ni mandaté, ni responsable d'organisation, pour faire face à la baisse des moyens syndicaux.
- 417.** Créer un répertoire des ressources militantes et le mettre à disposition de l'ensemble des structures. Faire des militants une ressource commune.
- 418.** Permettre l'engagement militant sur des thématiques, affranchi de l'entrée « structure ».
- 419.** Former les militants aux nouvelles méthodes pour entrer en contact avec des publics cibles (TPE, travailleurs isolés, jeunes).
- 420.** Préciser le rôle de chaque structure pour plus d'efficacité, de lisibilité et de réactivité.
- 421.** Développer et faire connaître, dès le début de l'engagement, les dispositifs de VAE (Validation des acquis de l'expérience) pour valoriser les parcours syndicaux et faciliter le repositionnement professionnel.
- 422.** Créer un lien entre Conseillers aux salariés et Représentants dans les CPRI (Commissions paritaires régionales interprofessionnelles).

DATE DU DÉBAT : 19/03/2021

ORGANISATEUR : URI BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

SUJET : L'AVENIR DU MILITANTISME CFDT

- 423.** Créer un passeport « formations syndicales » pour tracer l'ensemble du parcours de formation syndicale.
- 424.** Renforcer le parcours militant et s'assurer de l'accompagnement pour une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou autre formation tout au long du mandat, pour faciliter la transition/reconversion professionnelle. L'entretien annuel avec le permanent n'est pas suffisant.
- 425.** Assurer un suivi « Ressources humaines » des militants dès le 1^{er} mandat.
- 426.** Créer une cellule de reclassement régional qui peut être sollicitée par les militants souhaitant passer la main.
- 427.** Réfléchir à de nouveaux moyens de communication (panneaux d'affichages virtuels) pour agir à distance. Cela impliquerait aussi d'obtenir/de faire évoluer les droits syndicaux par rapport à ces nouvelles conditions.
- 428.** Créer des réseaux pour mutualiser les moyens et partager les expériences par secteur ou métier. Ce serait plus pertinent de décroiser les syndicats et de les coordonner.

- 429. Faire adhérer en priorité, puis former au militantisme et ensuite tenir compte de l'articulation vie privée et vie militante.
- 430. Travailler au sein de la CFDT pour clarifier ce que fait une URI, une fédération, un syndicat. Il faut être transparent sur le « qui fait quoi ». Expliquer la place de l'adhérent et du militant.
- 431. Appréhender au mieux les réseaux sociaux afin de les utiliser pour les jeunes militants.

DATE DU DÉBAT : 18/03/2021

ORGANISATEUR : UD VAUCLUSE

SUJET : L'ADHÉSION DES TRAVAILLEURS ÉLOIGNÉS DES COLLECTIFS

- 432. Les enjeux pour la CFDT, sur les 5 ans à venir et sur ce sujet, sont : la survie du syndicalisme, se développer pour progresser, fédérer, conserver du lien social et rompre l'isolement, étendre le maillage.
- 433. Repérer les travailleurs éloignés des collectifs et les questionner sur la connaissance de leurs droits ainsi que sur leurs attentes.
- 434. Se rapprocher du secteur associatif qui porte des valeurs et des projets communs car on y retrouve souvent les travailleurs éloignés des collectifs.
- 435. Être combative, occuper le terrain médiatique.
- 436. Adapter la communication vers les travailleurs éloignés de collectifs (enquêtes flash, réseaux sociaux, etc.).

DATE DU DÉBAT : 18/03/2021

ORGANISATEUR : SYNDICAT EMPLOI GRAND OUEST

SUJET : L'AVENIR DU MILITANTISME CFDT

- 437. Mener une campagne de communication visant à changer le regard sur le militantisme. Mettre en lumière les militants, et ce que le militantisme apporte en termes d'émancipation pour chacun. Montrer que le syndicalisme a évolué.
- 438. Rendre visible les différentes façons de militer dans les entreprises. Faciliter l'information et le contact pour les adhérents qui voudraient faire des choses.
- 439. Reconnaissance des compétences mises en oeuvre dans le militantisme pour favoriser l'investissement de nouveaux adhérents. Intégrer ces compétences dans les parcours professionnels.
- 440. Mettre en place les formations pour organiser cette montée en compétence des militants.

- 441. Organiser le militantisme CFDT hors les murs de l'entreprise. Au niveau interprofessionnel, mais pas seulement. Rencontrer et militer avec des partenaires du Pacte du pouvoir de vivre. Cela peut créer des vocations ou des envies de militer chez certains.
- 442. Il faut permettre de militer sur des sujets qui lient les questions environnementales et de consommation (éco-responsables). Il faut l'organiser avec les fédérations.
- 443. Proposer aux militants de créer des podcasts courts qui parlent du travail, ou une web TV où les militants pourraient intervenir et mettre en valeur leur travail.
- 444. Exercer son militantisme en faisant bénéficier les autres adhérents de son expertise professionnelle. Il faut l'organiser, y compris au niveau confédéral. Mettre nos compétences professionnelles au service des adhérents.

DATE DU DÉBAT : 04/03/2021.

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : L'ADHÉSION DES TRAVAILLEURS ÉLOIGNÉS DES COLLECTIFS

- 445. Mutualiser les fonctions administratives (Gael, comptabilité, etc.) entre plusieurs syndicats pour libérer du temps pour la relation directe avec les travailleurs.
- 446. Mettre en place une communication minimum de chaque syndicat avec tous ses adhérents.
- 447. Accorder à tous les travailleurs (y compris dans les TPE) le droit d'assister à des heures d'information syndicale.
- 448. Organiser entre plusieurs syndicats un ciblage territoriale en termes de développement (et définir localement le bon niveau de territoire).
- 449. Faire une campagne de remobilisation des anciens élus (qui ont perdu leur mandat à l'occasion des nouvelles règles) pour des actions de terrain.

DATE DU DÉBAT : 02/03/2021

ORGANISATEUR : URI PAYS DE LA LOIRE

SUJET : ACCUEILLIR TOUS LES TRAVAILLEURS À LA CFDT

- 450. L'accueil des nouveaux adhérents doit faire l'objet d'une procédure repensée (défense, conseils, service, militantisme) pour cibler au plus juste leurs attentes.
- 451. Proposer un accueil de proximité plus conséquent en s'appuyant sur les sections locales, les unions locales, le syndicat, en multipliant les déplacements sur site, avec, à chaque fois, une présentation de la CFDT.
- 452. Prévoir, dans la résolution du Congrès Confédéral, le contexte de crise sanitaire et économique, ainsi que les modalités pratiques pour les équipes militantes.

- 453. Créer pour les intérimaires une structure dédiée ou un syndicat spécifique, avec la possibilité de « passerelles » vers les syndicats professionnels.
- 454. Les isolés devraient pouvoir se regrouper dans une section particulière, dans chaque syndicat, pour développer des collectifs dynamiques et une réelle appartenance, et créer du lien.
- 455. La formation « CFDT, mieux la connaître » devrait être proposée systématiquement à chaque adhérent et obligatoire pour tout adhérent titulaire d'un mandat syndical.
- 456. Diffuser de manière optimale l'information, en formant les équipes syndicales au relationnel avec la presse locale, les réseaux sociaux, et à la manière de bien diffuser les informations.
- 457. Pour faciliter l'adhésion de tous, il faut remettre en réflexion le chèque syndical.

DATE DU DÉBAT : 19/02/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : ACCUEILLIR TOUS LES TRAVAILLEURS À LA CFDT

- 458. Systématiser la formation « Bienvenue à la CFDT » pour tout nouvel adhérent.
- 459. Poursuivre les actions de visibilité de la CFDT, comme #RéponsesàEmporter, les boutiques CFDT en centre-ville...
- 460. Investir les réseaux sociaux où se trouvent les jeunes, comme Tik Tok.
- 461. Montrer que l'action de la CFDT ne s'arrête pas à la porte de l'entreprise et valoriser les actions comme pour le Pacte du pouvoir de vivre.
- 462. Valoriser les actions de la CFDT à tous les niveaux de l'organisation, en créant par exemple une série TV sur ses résultats.
- 463. Créer une application smartphone : Adhérer à la CFDT !

DATE DU DÉBAT : 12/02/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : L'AVENIR DU MILITANTISME CFDT

- 464. Engager un travail sur la communication des syndicats et sections CFDT : les nouveaux modes de communication (réseaux sociaux, vidéos en ligne) sont appréhendés différemment selon les personnes et les collectifs : par la formation et l'information, on peut développer les appétences.

- 465.** Mise en place d'un « passeport formation » pour les militants : avoir dès la prise de mandats la liste des compétences qui vont être développées et accompagner via ce passeport le militant dès l'entrée en mandat vers la sortie de mandat : validation des acquis de l'expérience (VAE), retour à l'emploi, partenariat avec des écoles, universités, lien avec la direction. Instaurer un rôle « Ressources humaines » CFDT.
- 466.** Conforter les bonnes pratiques au sein des sections syndicales : tenir des Assemblées générales (AG), faire le lien avec les adhérents, aller chercher de nouveaux talents chez les salariés, renforcer l'information, savoir faire la place aux nouveaux militants.
- 467.** Déconnecter le temps syndical d'un mandat : des salariés ont envie de s'investir sur un petit temps sans prendre un mandat. Prévoir cette possibilité en organisant par exemple un temps collectif dévolu à la section, qu'elle peut répartir entre plusieurs personnes.
- 468.** Dépasser le cercle habituel pour les futurs responsables : bien souvent la montée en responsabilité se fait par cooptation, ou bouche à oreille, alors que des adhérents qui ne sont pas dans les « circuits » habituels seraient intéressés et compétents.
- 469.** Limiter le temps en mandat : dans la durée, c'est-à-dire que lors de la prise de mandat, garder à l'esprit que c'est une étape de la vie et qu'il sera possible d'y revenir également plus tard dans sa vie professionnelle. Mais aussi sur le temps dévolu, en évitant les détachements à temps complet pour ne pas perdre pied dans l'entreprise, dans son métier, dans son collectif de travail et faciliter ainsi un retour dans l'emploi.
- 470.** Mettre en place des passerelles entre mandats par exemple avec les acteurs du Pacte du pouvoir de vivre, car militer est une façon de voir les choses et on retrouve bien souvent des militants CFDT bénévoles associatifs.
- 471.** Permettre aux militants un accès à de la formation professionnelle pendant leur mandat pour que le saut (à la fin de celui-ci) soit moins grand.

DATE DU DÉBAT : 11/02/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : ÊTRE ADHÉRENT À LA CFDT

- 472.** Formaliser le processus d'accueil des nouveaux adhérents sur le principe d'un guichet unique. Lors de l'adhésion en ligne, le nouvel adhérent coche un horaire qui lui serait proposé, horaire auquel un interlocuteur CFDT s'engage à le rappeler.
- 473.** Donner un kit d'accueil à tous les nouveaux adhérents. Ce kit expliquerait ce qu'est la CFDT, où le nouvel adhérent se situe dans la maison CFDT. Il pourrait être envoyé par la poste ou remis lors d'un rendez-vous physique dans un local CFDT, ce qui permettrait de créer un contact direct et commencer ainsi un processus de fidélisation.

474. Élaborer une charte des droits de l'adhérent : être contacté dès son arrivée, recevoir toutes les informations CFDT, participer à un événement organisé localement à échéance régulière... Une charte n'est pas un accord mais elle permettrait à l'adhérent de s'appuyer sur un document écrit lorsqu'il estime avoir été mal accueilli.

DATE DU DÉBAT : 08/02/2021

ORGANISATEUR : URI BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

SUJET : ÊTRE ADHÉRENT À LA CFDT

- 475.** L'adhérent adhère à la CFDT : il doit pouvoir obtenir une réponse rapide et accéder aux informations de la CFDT toute entière. Ne restons pas dans la logique adhérents = « propriété du syndicat ». Décloisonnons : solidarité, articulation des moyens, écoute, émancipation, etc.
- 476.** Redynamiser le militantisme pour donner envie: garder le lien, aller au contact, oser impliquer, faire vivre les pratiques syndicales de proximité, etc.
- 477.** Former et accompagner les collectifs militants pour remettre l'adhérent au centre des pratiques quotidiennes.
- 478.** Accueillir systématiquement le nouvel adhérent et rester en contact dans la régularité et la sympathie.
- 479.** Articuler les contacts pro et interpro pour montrer toute la dimension pleine et entière de la CFDT : proposer des accompagnements, informer, questionner l'adhérent sur ce qu'il souhaite. Donner la possibilité à l'adhérent de choisir dans quoi il pourrait s'investir en lui apportant les infos nécessaires.
- 480.** Mettre Gasel à jour. Informer l'adhérent régulièrement et de façon ludique.
- 481.** Créer un lien humain adapté aux réalités de la vie quotidienne. Parler vrai, convivialité, etc.

DATE DU DÉBAT : 17/06/2021

ORGANISATEUR : UTR HAINAUT AVESNOIS

SUJET : FAIRE VIVRE LE DÉBAT À LA CFDT

- 482.** La consult' est un excellent outil de débats, mais il est impératif de garder les deux modes d'échange : visio et présentiel.
- 483.** Ne pas attendre le prochain congrès pour utiliser de nouveau La consult', super outil de débats.
- 484.** Mettre à disposition des adhérents des synthèses de débat avec un vocabulaire accessible à tous.
- 485.** La formation, aujourd'hui, est essentiellement technique. Il faudrait redonner des formations politiques et former les militants aux débats.

DATE DU DÉBAT : 26/05/2021

ORGANISATEUR : URI CFDT DES PAYS DE LA LOIRE

SUJET : LA DÉMOCRATIE SOCIALE

- 486.** Développer le caractère obligatoire d'«avis conforme» dans l'entreprise : sur plus de sujets et dans plus d'entreprises (PME, par exemple).
- 487.** Développer la capacité à organiser des référendums dans les entreprises, des expériences de démocratie directe pour impliquer les salariés.
- 488.** Développer l'actionnariat salarié + développer la place des représentants des salariés dans les Conseils d'administration (CA).
- 489.** «Avant d'être militant on n'en entend pas parler/on ne sait pas ce que c'est». Module interne sur «qu'est-ce que la démocratie sociale» : la présenter aux étudiants, former les managers. Mieux communiquer sur ce qui y est travaillé et obtenu territorialement.
- 490.** Former les élus CSE sur les «enjeux de la démocratie sociale». S'émanciper du lien hiérarchique dans ses missions d'élus. Faire participer les adhérents et les salariés aux travaux des élus.
- 491.** Faire évoluer le cadre législatif pour ramener plus de représentation des salariés dans les lieux de travail (via les Représentants du personnel (RP) ? Limitation des regroupements de CSE ? Moyens alloués pour une démocratie participative et/ou directe ?). La mise en place des CSE a globalement éloigné les élus des lieux de travail et des salariés.
- 492.** Valoriser en interne la démocratie sociale territoriale. Obtenir des moyens. Aider à définir les priorités de nos engagements. Aider à repérer et saisir les opportunités (par exemple : comment peser sur des «schémas directeurs» d'institutions ou d'administrations).

DATE DU DÉBAT : 07/05/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : LA DÉMOCRATIE SOCIALE

- 493.** Offrir les mêmes moyens aux militants dans l'organisation, notamment en matière de formation.
- 494.** Renforcer l'Arc pour renforcer les compétences et la légitimité des militants.
- 495.** S'adresser au plus grand nombre, sortir de l'entre-soi pour s'ouvrir aux travailleurs en adaptant notre communication.
- 496.** Mieux communiquer et utiliser des canaux plus grand public.
- 497.** Continuer à renforcer la valorisation du parcours militant pour faciliter la prise de responsabilité.
- 498.** Trouver les moyens de redonner l'envie de militer et de se syndiquer.
- 499.** Obtenir des Accords nationaux interprofessionnels (ANI) qui soient contraignants.
- 500.** Créer une branche patronale à la CFDT.
- 501.** Interpeller le monde politique pour qu'il reconnaisse l'apport du syndicalisme dans la société, en France et en Europe, notamment les candidats aux élections.

DATE DU DÉBAT : 04/05/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : MÉTROPOLIS ET PÉRIPHÉRIE : QUELLE SOLIDARITÉ ENTRE LES TERRITOIRES ?

- 502.** Chercher à influencer les définitions de PADD (Plan d'aménagement et de développement Durable) des Métropole et les SRADETT (Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires), favoriser la création de contrats de réciprocité entre territoires, pour favoriser leur synergie.
- 503.** Favoriser la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) de territoire pour anticiper les besoins d'emplois et de compétences. Utiliser les outils de solidarité pour favoriser et protéger l'emploi sur les territoires, comme Transition collective (TransCo), ou comme le CV de territoire.
- 504.** Favoriser le pouvoir des salariés au sein des entreprises pour peser face aux risques de délocalisation ou de restructuration.

- 505.** Prendre en compte l'expression de la société civile organisée et les citoyens, à travers le CESE (Conseil Économique Social et Environnemental), les CESER (Conseil économique, social et environnemental régional) et les politiques adéquates (par exemple CTER : Contrat de transition écologique régional) pour la création et l'entretien des infrastructures et équipements.
- 506.** Favoriser l'appropriation des sujets d'aménagement des territoires, l'accès aux débats publics, agir collectivement avec les partenaires du Pacte du Pouvoir de Vivre.

DATE DU DÉBAT : 27/04/2021

ORGANISATEUR : UD CFDT BOUCHES DU RHÔNE

SUJET : PACTE DU POUVOIR DE VIVRE

- 507.** Transformer ce projet de société en projet « politique » (au sens premier du terme) et intégrer pleinement les propositions du Pacte dans les pratiques syndicales. La formation et l'information sont essentielles : il est donc nécessaire de sensibiliser sur le Pacte lors des formations syndicales.
- 508.** Inciter les syndicats et sections syndicales à se rapprocher des associations implantées sur leur territoire afin de s'emparer des thèmes de travail du Pacte, se les approprier, organiser des réunions et monter des projets communs (avec l'aide de l'interprofessionnel).
- 509.** Transcrire les propositions du Pacte en les intégrant dans le concret passe par la déclinaison professionnelle et territoriale des propositions. Les fédérations doivent intégrer des éléments du Pacte dans les pratiques syndicales des sections de leur champ pro. Il en va de même pour les territoires.
- 510.** Amener le débat sur les territoires car le lieu de vie est très souvent un lieu de revendications, sans pour autant être le lieu de travail. Il est donc important que les territoires investissent le Pacte qui permettra de créer un réseau au service des structures CFDT, et surtout de peser sur le territoire et de porter les projets partagés par les associations du Pacte.
- 511.** Publier et diffuser largement (presse syndicale, locale, réseaux sociaux, etc.) les propositions travaillées lors des rencontres du Pacte, entre les militants syndicaux et associatifs, ainsi que les actions qui en découlent. Le Pacte doit être un levier pour peser sur le débat public national et local.
- 512.** Favoriser davantage de liens entre les structures CFDT et les lieux de débats que sont les CESE/CESER, et les conseils de développement concernant le Pacte du pouvoir de vivre ou encore la transition écologique.
- 513.** Approfondir le travail commun avec les délégations des différentes associations du Pacte qui siègent dans ces instances (CESE/CESER/Conseil de développement). Coordonner des positions communes entre la CFDT et les associations du Pacte dans ces structures représentant la société civile.

DATE DU DÉBAT : 9/02/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : LA CFDT DANS LA DÉMOCRATIE

- 514.** Il faut que la CFDT poursuive son travail revendicatif avec des partenaires notamment via le Pacte du pouvoir de vivre. C'est ce qui nous permettra d'être en première ligne sur des sujets sociétaux et de gagner en visibilité. Et il faut inciter les adhérents et militants CFDT à faire des ponts en s'impliquant dans les structures associatives.
- 515.** Il faut que la CFDT poursuive son action en partenariat avec les acteurs locaux pour renforcer la démocratie lorsqu'elle est affaiblie ou absente.
- 516.** Il faut accompagner les responsables sur les actions de lobbying auprès des parlementaires (nationaux et européens).
- 517.** Dès l'entrée dans la CFDT, il faut former les adhérents et les militants sur des compétences transversales de base, nécessaires pour faire vivre le débat démocratique (savoir s'exprimer en public ou à l'écrit, avoir un esprit critique, apprendre à argumenter) et davantage former politiquement les militants pour qu'ils aient moins de mal à se positionner. Ces formations peuvent se faire en partenariat avec des acteurs comme le Camp des Milles.
- 518.** Il faut donner aux adhérents des clés de compréhension de leur rôle dans la démocratie (participation aux élections politiques, aux élections professionnelles, implication dans les associations, la mutualité, les syndicats de copropriété...). Parce que lorsque ces différents lieux démocratiques sont désinvestis, c'est toute la démocratie qui est affaiblie.
- 519.** La CFDT pourrait actionner des leviers pour permettre aux salariés de disposer de quelques heures sur leur temps de travail pour aller voter aux élections politiques lorsque c'est nécessaire.
- 520.** Il faut rendre les processus démocratiques internes plus lisibles pour que les décisions de congrès soient connues des militants et adhérents.
- 521.** Sortir de « l'engagement sacrifice » en revoyant nos organisations et en laissant de la place à des investissements plus mesurés (et pas à 100%). Pour que chacun comprenne qu'il a sa place à la CFDT, il faut simplifier les circuits, communiquer plus clairement sur l'engagement et développer l'écoute du terrain.
- 522.** En tant que CFDT, il nous faut porter encore davantage la voix de ceux qui n'en ont pas. Nos partenaires du Pacte du pouvoir de vivre sont importants pour recueillir les remontées de ces personnes invisibilisées. Il nous faut développer ces manières d'avoir des liens, des capteurs sociaux-sensibles pour avoir les remontées du terrain.
- 523.** Il faut que la CFDT agisse comme une vigie de l'état démocratique du pays, en lien avec d'autres associations. Cela pourrait se traduire par la création d'un observatoire de l'état de la démocratie en France.

DATE DU DÉBAT : 14/06/2021

ORGANISATEUR : SYNDICAT GÉNÉRAL AGROALIMENTAIRE FINISTÈRE

- 524.** Financer du temps pour accompagner les équipes. Par le passé, il y avait un cofinancement «Fédé-Syndicat-Uri-Conf » et ça fonctionnait. L'émancipation, certes, mais les équipes ont toujours besoin d'accompagnement.
- 525.** Mettre en place un passeport militant mettant en avant le «parcours du syndiqué» permettrait de faire adhérer et de garder le salarié à la CFDT, même quand il change d'entreprise ou de branche.
- 526.** L'écart se creuse entre les salariés des grandes entreprises, qui ont de nombreux droits et avantages, et ceux des TPE qui en ont très peu. Il faut réduire cet écart par la négociation dans les branches.
- 527.** Négocier une demi-journée de formation à leurs droits pour les salariés étrangers venant travailler en France.
- 528.** Créer des rencontres annuelles de Délégués syndicaux pour les «booster» et préserver leur motivation. Délégué syndical est un véritable métier, de plus en plus difficile. Le DS doit connaître énormément de choses sans avoir forcément du temps.
- 529.** Accompagner les mandats d'administrateurs par des tuilages et une bonne explication du mandat, en amont de la désignation ou de la candidature.
- 530.** Les adhérents et les salariés sont restés avec leurs soucis pendant la période difficile que l'on vient de vivre. Cela nous montre l'importance de mettre rapidement les UTI en ordre de marche et de les faire connaître par des affiches sur les panneaux syndicaux.
- 531.** Organiser de grandes campagnes nationales de tractage qui permettent de toucher les gens, se faire connaître et montrer nos idées.
- 532.** Mettre en place des « Commissions communication » à chaque étage de la CFDT. Cela permettra de diffuser nos connaissances et de toucher les non syndiqués.
- 533.** Dans la Production agricole comme dans les TPE, on a du mal à toucher les jeunes salariés et à les faire adhérer. Ils n'y voient pas d'intérêt et ignorent le collectif. Il faut imaginer de nouveaux moyens pour être connu d'eux.

DATE DU DÉBAT : 14/06/2021

ORGANISATEUR : URI AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

- 534.** La perte d'autonomie touchera progressivement de plus en plus de citoyens (vieillesse de la population). Sa prise en charge est donc un enjeu de cohésion et de protection sociale, mais aussi un enjeu pour le syndicalisme CFDT de voir aboutir une réforme essentielle qui touche toutes les familles de toutes les catégories sociales. Les métiers du lien doivent pour cela être correctement reconnus, rémunérés et les professionnels concernés doivent pouvoir disposer de temps pour faire un travail de qualité.
- 535.** Le développement constitue un enjeu crucial pour l'avenir de la CFDT. Progresser en termes de développement nécessite de se questionner sur le syndicalisme de services, la fidélisation des adhérents, le lien avec les jeunes, l'action en direction des indépendants (indépendants, travailleurs des plateformes, etc.) ou sur des terrains différents (télétravail, tiers lieux, coworking, etc.)
- 536.** Démultiplier les temps d'accueil ou les événements qui concernent les adhérents, en incitant à y convier des non-adhérents, à l'instar des afterworks, soirées «péniche», différents projets construits avec les militants qu'ils soient conviviaux ou plus concrets.
- 537.** Aller à la rencontre des jeunes que ce soit sur les lieux d'apprentissage (CFA, lycée pro, etc.), de travail (camping, centre de vacances, centre commercial), de loisirs (festival, parc à thèmes, etc.), et entretenir le lien avec la CFDT par le biais d'un outil de suivi de la relation syndicale et d'information. Déployer de l'accueil syndical «hors les murs», par exemple : boutiques éphémères.
- 538.** Le dérèglement climatique et les enjeux écologiques nécessitent une transformation des modes de production, de consommation, de déplacement, etc. La CFDT doit être force de proposition et porter des projets innovants. La CFDT doit également s'engager en termes de politique d'achat écoresponsable.

DATE DU DÉBAT : 03/02/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

- 539.** Intégrer une réflexion ouverte sur la question du revenu universel d'activité. Réfléchir en même temps à la répartition du travail (Temps de travail...). Donner plus de contenus à la banque des temps, insuffisamment exploitée.
- 540.** La CFDT doit affirmer son positionnement de partenaire social responsable sur les questions sociétales, sociales, environnementales. Notamment dans le cadre du Pacte du pouvoir de vivre. Renforcer la démocratie contributive.
- 541.** Former les militants à aller davantage sur le terrain, à développer le lien de proximité, en renouvelant par exemple plus souvent les opérations type « Réponses à emporter ». Lisser l'offre de formation pour les adhérents.

- 542.** Développer des services innovants qui accompagnent les salariés dans leurs parcours professionnels : préparation à l'entretien d'embauche, l'entretien professionnel, prise de parole en réunion d'équipe etc.
- 543.** Règlement des litiges internes des structures : mise en place d'une instance de médiation interne à la CFDT.
- 544.** Revoir la question des champs fédéraux pour certains métiers : dans le service à la personne, les personnes se retrouvent dans 4 fédérations différentes. Il faut rationaliser cela, en se plaçant derrière la fenêtre « travailleurs » : travail en filières ? Par secteur ?
- 545.** L'enjeu de l'enfance ou des jeunes adultes devrait être plus présente, surtout après cette période de crise. Considérer par exemple la jeunesse comme un capital social à préserver et développer ?
- 546.** Passer à l'acte dans les initiatives qui améliorent la qualité de vie, pas seulement au travail. Un engagement syndical peut être un engagement sur les enjeux sociétaux sur le territoire.
- 547.** Revoir l'articulation entre les sections et les syndicats : rôle, répartition des moyens etc. Sans remettre en cause notre structuration. Nous devons être plus agiles. Mieux exploiter notre richesse collective.
- 548.** Promouvoir un développement responsable du numérique au regard des exigences environnementales, du respect et de la protection des travailleurs.