



6^{ème}



Congrès S3C

Loire-Atlantique Vendée

4 décembre 2025

Boufféré



Projet de Résolution Générale 2025-2029

Notes d'écriture

La rédaction de ce document n'a pas été féminisée afin d'en faciliter la lecture. Cependant, le S3C 44 85, attaché à la question de lutte contre les discriminations, revendique l'égalité femmes-hommes tout au long de ce document et au travers de toutes les thématiques traitées.



Indique une contribution de notre Conseil Syndical

PRÉAMBULE

Notre syndicat reprend à son compte la résolution du congrès confédéral de Lyon de juin 2022 : « La CFDT affirme avec conviction son rôle d'acteur de la transformation sociale. Mais pour transformer le monde, il faut aussi nous transformer, renforcer nos pratiques syndicales, renforcer nos structures et leur permettre de se consacrer à nos priorités. ».

Ayant approuvé très largement le texte confédéral de 2022, ceux des congrès fédéral et régional de 2025, comme les précédents, nous participerons à leur mise en œuvre et à la poursuite des orientations validées par l'ensemble des syndicats CFDT.

La présente Résolution Générale 2025-2029 décline ce qui relève de la responsabilité directe de notre syndicat. Elle complète nos précédents textes, sans les rendre caducs.

Le syndicat 3C 44-85 assume ses responsabilités politiques, revendicatives et de développement dans le respect du fédéralisme et des statuts. Il s'implique dans le cadre de l'organisation syndicale CFDT pour toujours proposer, innover et se renforcer.

Pour cela, le syndicat se donne les moyens d'y parvenir au travers des trois parties suivantes :

1. Soutien multicanal des travailleurs, adhérents, sections
2. Notre projet pour la société face à ses évolutions
3. Améliorer notre organisation pour nos adhérents et notre projet de société

37	1. Soutien multicanal des travailleurs, adhérents, sections	4
38	1.1. Renforcer la proximité avec nos adhérents, nos élus, nos mandatés	4
39	1.1.1. Adhérents isolés	4
40	1.1.2. Adhérents élus et mandatés.....	4
41	1.1.3. Sections	4
42	1.2. Promouvoir le dialogue social.....	5
43	1.2.1. Un plan de travail pour améliorer le dialogue social	5
44	1.2.2. Étendre nos pratiques de négociation	5
45	1.2.2.1. Le cadrage des négociations en soutien aux mandatés	5
46	1.2.2.2. La construction du revendicatif par le débat.....	6
47	1.2.2.3. L'outil juridique comme élément du rapport de force.....	6
48	1.3. La communication, une vitrine dans nos champs d'activités	7
49	2. Notre projet pour la société face à ses évolutions	8
50	2.1. Projet CFDT dans son ensemble.....	8
51	2.2. Notre regard sur les enjeux actuels	8
52	2.3. Les priorités revendicatives	9
53	2.3.1. La santé au travail.....	10
54	2.3.2. Les transformations liées au numérique.....	12
55	2.3.3. Une politique de communication renforcée	13
56	3. Améliorer notre organisation pour nos adhérents et notre projet de société	14
57	3.1. Renforcer nos moyens d'action	14
58	3.1.1. La syndicalisation comme priorité	14
59	3.1.2. L'organisation comme réponse à la réduction des moyens syndicaux.....	14
60	3.1.3. Une politique financière en faveur du développement et du revendicatif	15
61	3.2. Notre organisation	15
62	3.2.1. Les pôles professionnels.....	15
63	3.2.2. Les commissions.....	15
64	3.2.2.1. Commission Communication	16
65	3.2.2.2. Commission Formation.....	16
66	3.2.2.3. Commission Juridique	16
67	3.2.3. Nos conditions de travail dans le syndicat.....	16
68	3.2.3.1. Groupe Renouvellement des responsables	17
69	3.3. Liens avec les autres structures CFDT	17
70	3.3.1. Fédération F3C	17
71	3.3.2. Interprofessionnel (Union Régionale, Confédération)	18
72	3.3.3. Retraités	18

1. Soutien multicanal des travailleurs, adhérents, sections

Pour défendre les intérêts des salariés de nos secteurs, notre syndicat doit les informer, les regrouper et former parmi eux des militants dont il conduira et soutiendra les actions revendicatives.

C'est pourquoi nos premières résolutions visent à renforcer la proximité avec nos adhérents, à promouvoir un dialogue social efficace et à moderniser notre communication.

1.1. Renforcer la proximité avec nos adhérents, nos élus, nos mandatés

1.1.1. Adhérents isolés

1. **Proposition issue de la formation "Repères"** : Notre syndicat comporte de nombreux adhérents isolés, sans section syndicale. Nous engagerons une politique de prise de contact et de réassurance visant à leur donner un point d'entrée familier dans notre organisation CFDT.

1.1.2. Adhérents élus et mandatés

 Un élu CSE a un rôle complexe et de multiples "casquettes". Comment accompagner la prise de mandat dans toutes ces missions (sur l'environnement, la santé au travail, l'arrivée de l'IA, etc.) ? La crise du syndicalisme suivra celle du politique si les salariés doivent sacrifier leur carrière professionnelle ou négliger le terrain.

1. Chaque nouvel élu ou mandaté se verra proposer un échange avec le syndicat et une offre de formation.
2. Le syndicat s'engagera à faire signer systématiquement la charte CFDT S3C 44-85 du mandaté syndical.
3. Le syndicat apportera tout son soutien aux équipes lors des renouvellements d'instances.
4. Conscient des risques psycho-sociaux qui peuvent peser sur les élus et mandatés, le syndicat peut fournir des informations pour s'orienter vers une aide psychologique.

1.1.3. Sections

La prise en charge et l'accompagnement des sections reposera autant que possible sur des militants référents, en collaboration avec le responsable du pôle. Cette organisation, déjà existante dans notre syndicat, se combinera avec l'offre du réseau d'accompagnement, ressources et conseils (ARC).

Le syndicat soutiendra les sections en leur proposant une offre de formation mais aussi en communiquant sur les services accessibles par l'espace adhérent (ARC, rédaction de tracts, espaces de discussions) en complément du contact direct qui reste à privilégier.

Le syndicat se donnera les moyens budgétaires pour offrir des temps d'échange et d'intervention aux sections afin d'élaborer des stratégies revendicatives selon des lignes directrices claires initiées par son bureau et débattues dans les instances (AG et conseil syndical).

Comme le lien entre une section syndicale appartenant à une entreprise nationale et notre syndicat local est parfois complexe, nous relayerons à nos porteurs de mandats concernés les informations sur les différentes rencontres fédérales (liaisons, collectifs).

114

115 1.2. Promouvoir le dialogue social

116 La CFDT a comme objectif le progrès social par le dialogue sur les lieux de travail.

117 A notre échelle, il s'agit des consultations de nos représentants du personnel et des négociations
118 menées par nos délégués syndicaux. Elles doivent s'appuyer sur les revendications de nos ad-
119 hérents et chercher à représenter les intérêts de tous les travailleurs.

120 Soutenus par le syndicat, nos collectifs doivent chercher à établir un rapport de force pour lequel
121 nos actions juridiques sont un atout essentiel.

122

123 1.2.1. Un plan de travail pour améliorer le dialogue social

124  Thème apporté en Conseil Syndical

125 S'il faut être deux pour dialoguer, force est de constater que l'équilibre des forces est dispropor-
126 tionné en faveur des employeurs. Cette mandature nous verra consacrer un plan de travail au
127 renforcement du dialogue social pour nos équipes.

128 Il débutera par un diagnostic et la mise en place d'indicateurs comme le taux de signature des
129 accords négociés.

130 Ses objectifs :

- 131 • Parvenir à un meilleur équilibre des forces dans la négociation.
- 132 • Permettre aux salariés de s'exprimer sans crainte de représailles.
- 133 • Armer nos équipes syndicales d'outils de négociation.
- 134 • Élever le niveau de connaissance du droit du travail des salariés, voire des directions.
- 135 • Aider les salariés des petites structures.

136 Il mobilisera nos moyens et ceux de l'interprofessionnel comme de la fédération pour instaurer
137 un rapport de force et rendre visibles les victoires CFDT :

- 138 • En formant l'ensemble de nos délégués syndicaux à la prise de parole et à la négociation.
- 139 • En aidant à utiliser les médias pour mettre en balance l'image de marque de l'entreprise.
- 140 • En élaborant des stratégies pour soutenir les négociations par les terrains public et juri-
141 dique.

142 Il diffusera nos revendications pour améliorer le dialogue social :

- 143 • Contraindre les directions à négocier et à justifier leurs choix,
- 144 • Étendre les cas où un avis des représentants du personnel est nécessaire,
- 145 • Obtenir l'accès aux messageries professionnelles,
- 146 • Combattre en somme le recul du droit syndical.

147 1.2.2. Étendre nos pratiques de négociation

148 1.2.2.1. Le cadrage des négociations en soutien aux mandatés

149 Ouvert à la négociation en entreprise, dont le périmètre et les prérogatives s'élargissent, notre
150 syndicat la veut loyale, démocratique et toujours dans l'intérêt des salariés.

Nous aurons la plus grande vigilance dans la délivrance de mandats, en distinguant différentes phases, négociation puis signature, y compris pour nos délégués syndicaux et davantage encore pour les adhérents élus voire salariés désignés dans les petites structures.

Nous suivrons chaque étape de négociation avec une relecture des propositions syndicales et patronales, et attireront l'attention sur les délais nécessaires pour le suivi et la délivrance du mandat de signature.

Sans ces garanties ou bien si nos moyens sont insuffisants pour nous en assurer, le syndicat n'accompagnera ni ne cautionnera aucun accord qui dérogerait au droit du travail ou aux accords de branches.

Le syndicat privilégiera le terrain dès lors que la négociation prendra un tour contraire à nos principes de loyauté. Trop nombreux sont les employeurs qui ne négocient pas sincèrement. La position du syndicat devra être de suspendre la discussion et d'en faire état avec force auprès des salariés. La proximité et le terrain devront être ici privilégiés car nos électeurs et futurs adhérents sont dans les rangs des travailleurs.

1.2.2.2. La construction du revendicatif par le débat

Nos revendications doivent être élaborées en ouvrant le débat le plus largement possible. Il est important que l'expression revendicative ne soit pas uniquement le reflet des adhérents mais bien celui de l'ensemble des travailleurs de nos champs.

Le débat permet à chacun le partage de l'information, aussi bien montante que descendante : c'est une de nos valeurs structurantes qu'est l'émancipation. La prise en compte des avis et remontées du terrain en est une autre : la démocratie.

Faire vivre et rappeler les valeurs CFDT est un moyen d'être juste dans nos revendications mais également de faire adhérer à la CFDT et d'y être actif pour la faire vivre.

En pratique, chaque Conseil Syndical où siègent les représentants des sections, comptera au moins un débat ou une table ronde grâce à un budget dédié au revendicatif, sur des thèmes définis en consultant nos sections.

1.2.2.3. L'outil juridique comme élément du rapport de force

L'action juridique doit être un levier au service de l'action syndicale sur les dossiers collectifs. Elle est un outil lorsque la voie du dialogue n'est plus possible.

Si les pôles professionnels de notre syndicat identifient des questions juridiques d'intérêt général, ils proposeront à la commission juridique de les étudier afin de préparer des procédures, des leviers de rapport de force, des stratégies à communiquer aux militants via les publications du syndicat.

Les interventions volontaires du syndicat sont décidées par son bureau et ce sont bien l'intérêt général et les conséquences d'une décision judiciaire pour les salariés d'un même secteur d'activité qui comptent pour accepter ce type de dossiers.

1.3. La communication, une vitrine dans nos champs d'activités

 Expression de notre Conseil Syndical :

La communication est à mettre au centre de l'action syndicale comme condition de sa réussite.

La diffusion de nos positions revendicatives, de la veille législative des sujets que nous défendons demande l'organisation d'évènements participatifs, de conférences, d'ateliers et une ouverture à la presse.

Pour leur propre communication, nos sections ont besoin d'outils mis en commun par le syndicat, tels que des guides pour les réseaux sociaux, des sites internet mutualisés, des contenus adaptés, libres de droits et mis à jour régulièrement, incluant les actualités de branches, nationales et sociales.

Actions envisagées :

1.3.1 Mettre à disposition des militants des outils grâce à la création d'une base de données permettant une communication réactive et efficace (tracts type, professions de foi types, supports graphiques, illustrations, lettres d'information, charte graphique, liens internet etc.).

1.3.2 Mettre à disposition les compétences du syndicat quant au soutien des militants sans moyens.

1.3.3 Réaffirmer les vertus de la communication physique et numérique par le tract, la vidéo, la publication. La constitution d'une équipe de distributeurs et de relayeurs, nous permettrait d'offrir ces services à nos sections qui ont parfois du mal à réunir les forces dans les entreprises.

1.3.4 Sensibiliser les adhérents et militants aux mécanismes de la communication pour gagner en visibilité.

1.3.5 S'adapter aux évolutions législatives récentes en terme de communication syndicale dans l'entreprise en proposant des services permettant aux sections de personnaliser leurs messages.

1.3.6 Le syndicat favorisera les échanges des adhérents en organisant ou en relayant des espaces en visioconférence sur des sujets d'actualité. Des morceaux choisis des débats pourront alimenter le site internet du syndicat ainsi qu'une rubrique dans Vend'Estuaire.

1.3.7 Le journal Vend'Estuaire continuera à être uniquement en version numérique et transmis par format électronique. À l'ère du numérique où une majorité de nos adhérents possède une adresse mail, cette initiative permettra une meilleure réactivité, une réduction des frais d'envoi, et surtout comportera un intérêt écologique. Une version papier sera mise à disposition sur demande auprès du syndicat.

1.3.8 Les sections qui en ont besoin pourront être formées à l'usage de la visioconférence et se voir ouvrir des créneaux sur des plateformes pour lesquelles le syndicat a des droits dès lors que leur entreprise ne le propose pas dans ses outils internes.

2. Notre projet pour la société face à ses évolutions

Nous nous inscrivons pleinement dans le projet de société que défend la CFDT, en particulier la volonté de redonner du sens au travail en y faisant vivre la démocratie.

Nous sommes conscients des enjeux actuels : politiques, technologiques, sociaux et environnementaux mais nous voulons y répondre par de la proposition active : davantage de démocratie, d'action collective et de progrès pour le monde du travail.

Nous devons malgré tout concentrer nos efforts et avons choisi la santé au travail et les transformations liées au numérique (dont l'intelligence artificielle) comme axes de travail, relayés par une politique de communication renforcée.

2.1. Projet CFDT dans son ensemble

Notre résolution s'inscrit dans le projet confédéral CFDT dont nous rappelons les publications récentes qui nous inspirent :

- CFDT : La protection sociale que nous voulons : un modèle de progrès social, juillet 2025
- CFDT : Le travail que nous voulons, janvier 2025
- CFDT : Résolution générale, Congrès confédéral de Lyon, juin 2022
- PACTE DU POUVOIR DE VIVRE, Le manifeste, 2021
- CFDT : Faire vivre notre démocratie, 2020
- PACTE DU POUVOIR DE VIVRE, 66 propositions, 2019

2.2. Notre regard sur les enjeux actuels

- Faire vivre, promouvoir et protéger la démocratie
 - Face aux orientations qui s'attaquent à nos valeurs
 - Face aux attaques contre le paritarisme et les moyens syndicaux
 - Face au recul des services publics, du régalien
- Agir collectivement
 - Face aux dérives de certaines organisations du travail
 - Face aux risques de mauvais usages des technologies (dont l'IA)
 - Pour une transition écologique juste
- Obtenir des droits nouveaux
 - Par des pratiques et des revendications innovantes
 - Pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - Pour le juste partage des fruits du travail

2.3. Les priorités revendicatives

Notre syndicat conserve les axes revendicatifs essentiels défendus lors des mandatures précédentes, en particulier la défense du pouvoir d'achat et de l'emploi.

Nous continuerons à nous inscrire dans les luttes contre les discriminations, pour l'égalité professionnelle et contre les violences sexistes et sexuelles, y compris dans nos propres structures syndicales, comme nous y engage notre signature de la charte CFDT contre les VSST.

Nous développerons dans notre collectif les questions de santé au travail et des transformations liées au numérique.

Rémunération :

- Revendiquer le droit à une rémunération équitable, l'importance de la rémunération de base et des principes de protection sociale.
- Rechercher, en second lieu, des améliorations du pouvoir d'achat via la prise en charge des frais de transport, de repas, du télétravail, de garde d'enfants, en renvoyant les employeurs à leur responsabilité.
- Questionner le partage de la valeur produite par tous les salariés.

Temps de travail : Le syndicat restera particulièrement vigilant lors des négociations d'accords sur l'aménagement du temps de travail pour éviter les dérogations défavorables, les abus du forfait jour et les risques pour la santé des salariés.

Télétravail : Le travail à distance doit permettre une meilleure articulation avec la vie personnelle et ne jamais constituer une surcharge financière pour le salarié.

GEPPMM : Cet outil est essentiel pour un dialogue social de qualité sur les carrières, les rémunérations, les formations et l'égalité professionnelle et donc la syndicalisation autour des préoccupations quotidiennes des travailleurs.

Égalité Professionnelle et VSST : La situation ne s'améliorant pas, notre syndicat apportera soutien et informations à ses sections pouvant aller jusqu'à une action juridique si nécessaire.

Handicap : Nous devons lutter pour l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et l'amélioration de leurs conditions de travail, en lien avec les progrès technologiques.

289 2.3.1. La santé au travail

290  Thème apporté en Conseil Syndical

291 **Constats**

292 La santé au travail inclut non seulement l'absence de maladies mais aussi le bien-être mental et
293 émotionnel. Dans nos branches, le stress, le déséquilibre entre contraintes et moyens, les vio-
294 lences internes et externes sont autant de facteurs de risques psycho-sociaux conduisant à l'ap-
295 parition de troubles somatiques et donc de nouvelles maladies professionnelles.

296 Les employeurs engagent leur responsabilité en négligeant la documentation des risques profes-
297 sionnels, ce qui représente plus de 60 % des cas selon une étude de 2020. En se limitant à traiter
298 les conséquences une fois que les premiers troubles apparaissent, voire lorsque les problèmes
299 de santé sont devenus graves, ils en arrivent souvent à des mesures de licenciement pour inap-
300 titude.

301 Nos élus de terrain se retrouvent contraints de pallier ces manquements, alors que leur rôle de-
302 vrait se limiter à vérifier le respect des obligations, à alerter en cas de non-respect et à contrôler
303 leur application.

304 **Enjeux**

- 305 • Aider nos sections en partageant des expériences et les bonnes pratiques.
- 306 • Affirmer l'importance de la prévention primaire pour réduire les risques.
- 307 • Renforcer le dialogue sur la santé au travail entre les différents acteurs de l'entreprise, en
308 impliquant les représentants du personnel, les responsables hiérarchiques, les res-
309 sources humaines.
- 310 • Il nous faut mieux exploiter les outils juridiques existants, car la santé au travail constitue
311 un puissant levier pour rétablir un équilibre dans les rapports de force. En matière de mise
312 en danger et de devoir de sécurité, le code pénal, et parfois celui de la sécurité sociale ou
313 de la santé publique, priment sur les barèmes introduits par les réformes prud'homales.

314 **Actions envisagées**

- 315 • Organiser des sessions de formation sur les risques psychosociaux (RPS) et les nouvelles
316 maladies professionnelles pour nos élus, afin qu'ils puissent diffuser ces connaissances
317 dans leurs collectifs de travail.
- 318 • Réaliser des enquêtes régulières pour évaluer le bien-être des employés et surveiller des
319 indicateurs tels que le turnover et les démissions, qui peuvent révéler des problèmes de
320 santé au travail.
- 321 • Envisager la création d'une commission dédiée à la santé au travail au sein de notre syn-
322 dicat, afin de diffuser largement des informations et des guides d'action de la CFDT à nos
323 sections et les inciter à négocier des accords sur les risques psychosociaux.
- 324 • Fournir les références légales et juridiques pour appuyer les demandes des élus CFDT.
- 325 • Revendiquer un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour améliorer le
326 bien-être des salariés, et demander plus de moyens pour nos élus et militants afin qu'ils
327 puissent exercer leurs missions en matière de santé et sécurité au travail (SST) et se
328 prémunir des risques associés.

329

2.3.2. Les transformations liées au numérique

Thème apporté en Conseil Syndical

Notre conseil syndical a exprimé sa volonté de rendre prioritaire la production d'un revendicatif sur l'emploi de l'intelligence artificielle, comme d'autres automatisations et algorithmes, ainsi que leurs conséquences sur l'organisation et les conditions du travail.

Les sujets liés aux nouvelles technologies figuraient en bonne place dans nos résolutions précédentes avec leurs impacts sur les organisations, le télétravail, la fracture numérique, les effets sur la santé mentale des salariés.

Mais nous rappelons déjà que les évolutions technologiques et cette numérisation massive peuvent aussi conduire à améliorer les conditions de travail et à l'émancipation des individus.

Nous allons donc regrouper ces questions dans un plan d'actions global sur les transformations liées au numérique.

Constats

« La transformation du secteur n'est pas anticipée. Il y a peu de dialogue social et il ne faudrait pas que les salariés deviennent les machines-outils de l'Intelligence Artificielle . »

Table ronde IA au congrès F3C de Metz 2025

Le recours à l'IA, comme l'introduction du numérique à l'œuvre depuis des années et la remise en cause de la notion même de lieu de travail, portent en elles tous les progrès et toutes les violences, et nous devons en surveiller les effets dans les collectifs de salariés qui vivent des réalités d'emplois très différentes.

De façon générale, les outils et méthodes manquent à nos représentants aux CSE et mandatés pour appréhender ces changements qui impactent la relation entre le syndicat, la structure professionnelle et le salarié.

Nos champs professionnels des métiers de la création, de l'informatique et des communications, seront concernés par le déploiement de l'IA mais aussi par sa production comme ils le sont par les nouveaux modes de relation au contrat de travail (les plateformes, l'auto-entrepreneuriat), des réseaux de distribution de biens et de services, ou de la remise en cause du lieu de travail (à distance, par le flex-office généralisé).

Enjeux

- Déconstruire le discours des employeurs sur l'IA dans nos entreprises : « Ce n'est pas pour vous c'est pour les clients et prévenir les restructurations.
- Défendre notre valeur de solidarité en préservant les personnes éloignées du numérique face à une massification des recours à ces technologies, les travailleurs qui pourraient perdre leur emploi et devront se former aux nouveaux métiers rendus possibles, les collectifs de salariés atomisés et isolés dans une relation au travail pilotée à distance.
- C'est une nouvelle donne qui entre en jeu via l'IA qui peut améliorer le quotidien et supprimer des tâches rébarbatives mais risque de produire des destructions d'emploi et une répartition inéquitable des gains de productivité.

369 S'il ne sera guère possible de lutter contre une tendance de fond, nous pourrons faire la promotion
370 des pratiques les plus vertueuses du secteur et dénoncer les moins respectueuses de nos va-
371 leurs.

372 Une autre IA est possible : il nous faut en faire un objet de dialogue social.

373

374 **Actions envisagées**

- 375 • Rester moteur sur le télétravail afin d'améliorer la qualité de vie et l'impact environnemen-
376 tal mais aussi vigilant sur les risques d'isolement, d'allongement du temps de travail et de
377 détresse des salariés et militants.
- 378 • Organiser une veille sur les futurs accords numériques proposés dans les entreprises.
- 379 • Pratiquer un diagnostic des effets de l'IA sur l'emploi, encore largement imprévisibles. Les
380 responsables de pôles restitueront régulièrement, après avoir consulté les sections, les
381 éléments et pratiques rencontrées sur le comportement des salariés et les modifications
382 d'organisation que les nouveaux modèles mettent en œuvre.

383

384 **2.3.3. Une politique de communication renforcée**

385  Thème 3 : Communication / événementiel

386 Comme rappelé par notre Conseil Syndical, la communication est pour notre syndicat un axe
387 important d'amélioration et de réussite de nos ambitions.

388 La communication est l'outil indispensable pour la diffusion de nos valeurs, de nos revendications
389 pour les travailleurs et l'ensemble de la population.

390 Le syndicat doit se rendre plus visible et plus audible. Nous ne devons pas avoir honte de nos
391 victoires, petites ou grandes. Nous devons améliorer tous les axes de communication interne et
392 externe. Nous devons nous armer de compétences techniques afin d'appréhender les méca-
393 niques de communication employées par les opposants à nos valeurs.

394 Dans un monde où les fake news sont devenues courantes et rarement contredites, la respon-
395 sabilité du syndicat est engagée dans sa communication. Il est de ses devoirs de vérifier ses
396 sources, d'être vigilant.

397 Nous devons sensibiliser nos militants aux biais cognitifs pour leur permettre de comprendre notre
398 contexte sociétal.

399 Nous nous ferons le relais de la communication interne à la CFDT, au plus proche des militants
400 et des sections.

401 Lors de nos instances, nous demanderons aux sections de nous partager leurs actualités reven-
402 dicatives ; ce qu'elles ont obtenu et ce qu'elles revendiquent. Ce qui permettra un meilleur an-
403 crage avec le terrain.

404 Des conférences sur nos thèmes revendicatifs suivies de débats seront organisées à l'initiative
405 de notre bureau syndical ou sur demande de nos sections.

406 Ainsi allons-nous parfaire et renforcer les liens entre le syndicat, ses mandatés, les élus et les
407 sections d'entreprise.

408 3. Améliorer notre organisation pour nos adhérents et notre 409 projet de société

410 La mise en œuvre de nos orientations passe par le renforcement de nos moyens.

411 Nos objectifs doivent être réalistes, compte tenu des changements législatifs récents, les ré-
412 formes du Code du Travail et la création du CSE ayant réduit les moyens dévolus aux organisa-
413 tions syndicales.

414 Pour s'adapter sans perdre de vue nos valeurs, nous devons nous organiser, partager nos res-
415 sources et expériences, participer aux réseaux CFDT et collaborer avec nos partenaires du Pacte
416 du Pouvoir de Vivre.

417

418 3.1. Renforcer nos moyens d'action

419 3.1.1. La syndicalisation comme priorité

420  Il nous faut reconstruire notre base de militants et adhérents en touchant les 90% de salariés
421 qui ne connaissent pas ou ne comprennent pas l'utilité du syndicalisme. Nous pouvons nous
422 appuyer sur nos adhérents et nos sections pour développer le syndicat en les formant, en s'adres-
423 sant aux nouveaux embauchés, en rendant la CFDT visible et accessible dans des lieux de ren-
424 contre interentreprises.

425 Notre syndicat continuera à s'associer aux campagnes CFDT dites de développement, sans tom-
426 ber dans une quelconque « politique du chiffre ».

427 Les élections professionnelles restent un moment privilégié pour la syndicalisation : dans la cons-
428 titution de listes CFDT où une majorité d'adhérents doit figurer, dans la proposition d'adhésion
429 aux élus non syndiqués, surtout s'ils se sont présentés sous nos couleurs.

430 Le syndicat surveillera les invitations à négocier les protocoles d'accords préélectoraux et choisira
431 les plus prometteuses dans la mesure des disponibilités de son groupe de militants négociateurs
432 à renouveler et former régulièrement.

433 Les sections pourront bénéficier de budgets pour mener des actions de visibilité en établissant
434 des conventions de pratiques syndicales (CPS).

435 Le syndicat pourra aussi mener de telles actions à l'échelle d'un pôle professionnel dans une
436 zone géographique ou envers un public choisi (événements professionnels, lieux d'enseigne-
437 ment), validées par le bureau syndical.

438

439 3.1.2. L'organisation comme réponse à la réduction des moyens syndicaux

440 Les réformes du code du travail et la moindre attractivité du syndicalisme nous font risquer une
441 recul important de nos moyens humains et financiers. Dans nos champs professionnels, les

442 baisses programmées du droit syndical à La Poste et des effectifs chez Orange vont renforcer
443 ce phénomène.

444 Mais les sollicitations individuelles se multiplient comme les causes à défendre dans le monde
445 du travail. Or les structures CFDT y répondent souvent de façon multiples, causant de nombreux
446 doublons et une perte de repères que nous avons tenté d'amender dans notre participation aux
447 textes d'orientation de la F3C et de l'URI des Pays de La Loire.

448 Même si notre syndicat s'appuie sur l'ensemble de ses pôles, au-delà des entreprises histo-
449 riques, il est lui aussi concerné avec des départs en retraite dans son exécutif et sait qu'il ne
450 répondra pas seul à tous ces enjeux.

- 451 1 Ainsi le S3C 44 85 réaffirme la nécessité d'une organisation collective et mutualisée, en
452 son sein d'abord, et dans ses relations avec l'extérieur.
- 453 2 Des choix devront avoir lieu concernant notre participation systématique ou pas aux dif-
454 férents groupes CFDT.
- 455 3 Il nous faut trouver les moyens du développement et nous organiser en attendant les
456 résultats de celui-ci.
- 457 4 Le syndicat s'appuiera sur les enquêtes confédérales, les enquêtes fédérales, les notes
458 d'experts et le retour de ses sections pour s'impliquer dans les débats.

459

460 3.1.3. Une politique financière en faveur du développement et du revendicatif

461 Notre syndicat établit ses budgets prévisionnels selon les principes suivants :

- 462 • Soutien à la politique de syndicalisation, de formation et d'action revendicative.
- 463 • Vigilance sur les montants et les conditions des subventions issues de notre fédération.
- 464 • Évaluation des moyens pour contractualiser des subrogations avec des militants.
- 465 • Orientation des excédents éventuels vers des réserves fléchées sur ces priorités.

466

467 3.2. Notre organisation

468 3.2.1. Les pôles professionnels

469 Le syndicat veillera à ce que chaque pôle participe à la mutualisation des ressources dans un
470 principe de solidarité.

471 Lors de la mandature précédente, nous avons fait le choix de viser une structuration des pôles
472 fondée sur un découpage par branches professionnelles.

473 Ceci nous distingue de la Fédération et permet d'éviter un « BATPôle » trop volumineux.

474

475 3.2.2. Les commissions

476 Pour les actions de communication, de formation et juridiques, les débats préparatoires au bureau
477 syndical et l'organisation du travail sont délégués à des groupes de militants identifiés.

3.2.2.1. Commission Communication

Elle assure le suivi, la diffusion, la création de contenus et l'alimentation des différents supports de médiatisation des actions du syndicat.

Elle assure une veille technologique pour la meilleure utilisation des outils mis à disposition, dans le respect de nos valeurs, de la sécurité des données et des réglementations (type RGPD).

Les outils pour diffuser de l'information aux adhérents ayant fait leurs preuves dans un pôle seet un autre

3.2.2.2. Commission Formation

Son but est d'organiser et rendre plus accessible la formation syndicale de nos adhérents.

Elle prépare, soumet à la validation du bureau syndical puis exécute un plan annuel de nos actions de formation menées en interne (par nos militants formateurs agréés C3) en agissant pour assurer un bon taux de remplissage de nos sessions.

Elle traite les autres demandes des sections et isolés en les dirigeant en priorité vers les organismes de formation CFDT C3 et AREFOR. Cependant le financement d'un organisme de formation externe reste possible avec la validation du bureau syndical.

3.2.2.3. Commission Juridique

1. La commission juridique intervient à deux niveaux distincts :

- L'accompagnement des responsables de pôles pour le traitement des demandes individuelles
- L'analyse, la conduite et le suivi des dossiers juridiques, et la production de documentations.

2. La politique juridique du syndicat en matière de contentieux est réservée en priorité aux adhérents. Face à l'augmentation des adhésions dites « de service » non pérennes, la décision de défendre ou non un salarié « isolé », voire un collectif, non adhérent au moment des faits, pourra être étudiée par le bureau syndical mais restera exceptionnelle.

3. L'adhérent qui usera de la défense juridique devra s'impliquer dans son propre dossier au côté de son défenseur. Il lui sera proposé de participer à la vie du syndicat, dans le cadre de la préparation de son dossier ou d'actions collectives.

4. Durant la mandature, par l'intermédiaire des responsables pôles, la commission juridique mettra à disposition des équipes des fiches pratiques et autres informations nécessaires à l'information des négociateurs afin de permettre une montée en compétences de ces militants qui seront ainsi mieux outillés face aux directions.

3.2.3. Nos conditions de travail dans le syndicat

Nous devons appliquer à notre organisation les principes que nous défendons pour l'ensemble des travailleurs, notamment la prévention des risques psycho-sociaux (pour lesquels nous disposons d'une convention avec une psychologue du travail).

Respect de la vie privée y compris dans l'exercice des mandats : Notre syndicat, en partie à l'initiative de la reconnaissance du droit à la déconnexion, recommande instamment à ses adhérents et militants de ne pas utiliser la messagerie électronique professionnelle ou tout autre outil de communication le soir, le week-end, et pendant les congés.

Définition des attendus : Chaque responsabilité identifiée dans le syndicat devra faire l'objet d'une feuille de route, d'un descriptif détaillé de la mission, en regard des disponibilités réelles et des aspirations de personnes.

3.2.3.1. Groupe Renouvellement des responsables

Ce groupe de travail, issu de la Commission Exécutive avec le soutien des responsables de pôles, veille à anticiper les besoins d'intégration de nouveaux militants dans ses instances pour encourager le renouvellement générationnel et garantir l'avenir de notre collectif.

NB : Ce rôle de détection appartient à tous les membres du bureau syndical et au-delà.

Les principes appliqués sont de :

- proposer la formation « Repères » aux membres du bureau syndical,
- participer aux rencontres de jeunes militants CFDT,
- proposer la subrogation comme modalité de détachement pour ceux qui n'ont pas assez de droit syndical,
- associer des adjoints à chaque responsable,
- restreindre le cumul des mandats.

3.3. Liens avec les autres structures CFDT

Le S3C milite pour une organisation rigoureuse et un partage clair des responsabilités et prérogatives entre la fédération, l'union régionale et le syndicat. Les amendements proposés par le S3C aux différents congrès CFDT affirment cette volonté.

Nous ferons le choix de prioriser notre présence sur le terrain et l'aide de nos sections plutôt que la participation à de multiples groupes proposés par les différentes structures CFDT.

3.3.1. Fédération F3C

Pour renforcer l'efficacité de la F3C et s'adapter aux enjeux économiques actuels, notre syndicat recherchera une meilleure collaboration avec les autres syndicats 3C, grâce aux outils numériques comme la visioconférence.

De plus, les instances interdépartementales de La Poste et d'Orange, qui regroupent plusieurs syndicats 3C, nécessitent une meilleure coordination pour gagner en réactivité et en cohérence. Pour y parvenir, nous demandons la mise en place d'échanges réguliers entre les responsables de pôles et la fédération et de formations ou de chartes communes pour harmoniser nos méthodes et nos revendications.

En particulier, le syndicat proposera à son voisin le S3C Val de Maine de renforcer nos actions communes pour améliorer la représentation régionale de nos secteurs, mieux défendre nos intérêts communs (emploi, formation, services publics...) et assurer une meilleure prise en charge des équipes syndicales.

3.3.2. Interprofessionnel (Union Régionale, Confédération)

👥 Notre conseil syndical a exprimé sa volonté d'actions locales, visibles et solidaires pour renforcer notre impact et mieux défendre les salariés.

Nous soutiendrons les initiatives régionales ou confédérales visant à :

- Développer des permanences locales interprofessionnelles, en collaboration avec les retraités CFDT, pour être plus proches des salariés, notamment dans les petites structures.
- Travailler avec d'autres syndicats et associations sur des enjeux communs (logement, numérique, transports).
- Interpeller les acteurs locaux (élus, institutions, associations) sur les impacts des décisions patronales et les inégalités territoriales, en nous appuyant sur les outils de l'Union Régionale (lettres ouvertes, communiqués de presse, droit d'alerte).
- S'emparer des questions d'aménagement du territoire pour garantir un accès équitable aux services publics et aux transports, en lien avec les mobilisations régionales.
- Mutualiser les moyens de visioconférence pour renforcer les liens entre les territoires et améliorer la communication.
- Lutter contre la fracture numérique, qui touche aussi les zones urbaines, et protéger les salariés confrontés à des incivilités croissantes (ceux des bureaux de poste notamment).
- Relayer le Pacte du Pouvoir de Vivre pour reconnecter avec les citoyens (non-votants, non-adhérents) et porter leurs revendications sur les enjeux sociaux et environnementaux.

3.3.3. Retraités

Nous soutiendrons les syndicats de retraités CFDT de nos départements en proposant à nos adhérents partant à la retraite de les rejoindre, notamment en valorisant l'accès à la complémentaire santé négociée pour eux, en maintenant un parrainage entre notre syndicat et leurs sections.

592 Conclusion

593

594 Cette Résolution Générale 2025-2029 trace la voie d'un syndicalisme ambitieux, proche des ré-
595 alités des travailleurs et tourné vers l'avenir. En nous appuyant sur les orientations confédérales,
596 fédérales et régionales, nous affirmons notre volonté d'agir avec détermination, innovation et so-
597 lidarité pour défendre les droits des salariés et répondre aux défis de notre époque.

598 Notre engagement se décline en trois axes majeurs :

599 1. Un soutien renforcé pour nos adhérents, nos élus et nos sections, en développant la proximité,
600 en modernisant notre communication et en consolidant notre dialogue social.

601 2. Un projet de société centré sur la santé au travail, les transformations numériques et une com-
602 munication militante, pour faire vivre les valeurs de la CFDT : justice sociale, égalité profession-
603 nelle et transition écologique.

604 3. Une organisation plus efficace et solidaire, en mutualisant nos ressources, en formant nos
605 militants et en renforçant nos liens avec la Fédération F3C, l'Union Régionale et les syndicats de
606 retraités.

607 Face aux reculs des droits syndicaux, aux mutations technologiques et aux inégalités territoriales,
608 nous refusons la résignation. Nous choisissons l'action collective, la formation et l'innovation pour
609 peser dans les négociations, protéger les plus vulnérables et inventer de nouvelles formes de
610 solidarité.

611 Nous appelons chaque adhérent, chaque militant, chaque section à s'emparer de cette résolution
612 pour faire vivre la CFDT au quotidien, sur le terrain et dans les instances. Ensemble, nous cons-
613 truirons un syndicalisme plus fort, plus inclusif et plus combatif pour plus de dignité, d'égalité et
614 de progrès social !

615

616 Glossaire

ARC	Accompagnement Ressources Conseils
AREFOR	Association RÉgionale de FORmation
C3	Connaître Comprendre Construire (organisme de formation F3C)
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFESES	Congé de Formation Économique Sociale et Environnementale Et Syndicale
DOF	Développement Organisation Formation
F3C	Fédération Communication Conseil Culture
GEPPMM	Gestion des Emplois et Parcours Professionnels et Mixité des Métiers
S3C	Syndicat Communication Conseil Culture
URI	Union Régionale Interprofessionnelle
VSST	Violences Sexistes et Sexuelles au Travail

617