



Pour un engagement syndical renouvelé

[Dans l'ensemble de la résolution nous parlons de l'école au sens du système d'éducation et de formation, de la maternelle à l'université et tout au long de la vie.

De même, l'expression "élèves et étudiant.e.s" désigne l'ensemble des apprenant.e.s du système d'éducation et de formation, sauf quand le développement d'un paragraphe porte spécifiquement sur l'un ou l'autre des pans du système.]

A tous les niveaux de notre organisation, chacune et chacune est appelé.e à s'engager avec d'autres et pour d'autres, à porter les valeurs de la CFDT. L'engagement est source d'émancipation. Nous voulons permettre au plus grand nombre de le vivre.

Nous souhaitons poursuivre la réflexion et les transformations de nos moyens d'action pour permettre à nos organisations d'être toujours plus en proximité avec les personnels sur les lieux de travail. C'est dans cette proximité que nous voulons permettre à chacune et chacun de pouvoir s'interroger sur le travail, comprendre ce qui se joue et identifier les niveaux où elle ou il peut agir.

Nous constatons depuis plusieurs années des difficultés au renouveau militant. Il nous faut adapter nos pratiques militantes, les confronter aux aspirations nouvelles en matière d'engagement : sur un projet précis, plus ponctuel, en fonction des temps de la vie et des disponibilités.

Il nous faut donner envie de militer. Il nous faut nous organiser pour permettre à chacun et chacune de mieux concilier vie personnelle, vie militante et vie professionnelle. Il nous faut, enfin, continuer à lutter contre toutes les formes d'empêchement du travail militant.

Cela est essentiel pour prolonger et amplifier notre ambition de faciliter l'engagement et la prise de responsabilité des femmes, une ambition déjà affirmée lors des congrès d'Aix-Les-Bains et de Dijon.

C'est aussi une condition pour que, dans les syndicats et à la fédération, les femmes prennent toute leur place, et que nous puissions incarner dans notre syndicalisme ce

que nous appelons de nos vœux dans le cadre professionnel en matière d'égalité femmes-hommes.

Cela demande aussi à notre organisation de mieux accompagner les parcours militants, notamment par la formation, de les valoriser et de les faire reconnaître auprès des employeurs, d'aider celles et ceux qui s'engagent plus longuement à trouver des voies de sorties.

De même, nous devons favoriser un accès plus inclusif à l'engagement syndical, notamment envers les personnes avec RQTH.

Les résultats des élections professionnelles de décembre 2022 ont été globalement une déception pour le Sgen-CFDT.

Les résultats, en particulier à l'Education nationale où la situation est préoccupante (avec un recul de notre représentativité), ont été en deçà de nos attentes et cela malgré une dynamique de développement certaine qui nous permettait d'être optimistes.

L'analyse des résultats montre néanmoins des tendances fortes qui doivent nous guider dans le prochain mandat. Ainsi, nous constatons que, là où nous avons de bonnes implantations militantes, là où nous sommes présents et présentes dans les services, les établissements et les espaces de travail, nous obtenons de meilleurs résultats.

Cela implique que tout en conservant une politique de développement ambitieuse, nous renforçons nos implantations militantes.

Dans le cadre de la préparation des élections professionnelles de 2026, nous devons engager une transformation profonde de nos pratiques syndicales.

Celles-ci passent par le renforcement de notre présence auprès des collègues, ce qui nécessitera d'améliorer notre tissu militant.

Cela passe aussi par un approfondissement de la notion de fédéralisme opérationnel afin de faciliter le travail entre les différentes structures de l'organisation.

Débat : Amendement Provence-Alpes

Suppression dans la phrase « *Cela implique que ~~tout en conservant une politique de développement ambitieuse~~, nous renforçons nos implantations militantes.* »

Avis du CONSEIL FÉDÉRAL : DEFAVORABLE

1. Transformer le travail militant

1.1 Aller davantage à la rencontre des agentes et des agents, et des collectifs de travail

Nous voulons offrir à toutes les agentes et tous les agents la possibilité de rencontrer notre organisation et découvrir ses propositions.

Notre politique de communication vise à nous adresser au plus grand nombre, donner à voir ce que nous portons et nous faire connaître.

Pour autant c'est dans le contact direct avec les personnels que notre syndicalisme s'ancre et se construit. Cette proximité nourrit les militantes et les militants qui la vivent. Elle enrichit les débats et la construction de revendications à tous les niveaux de notre organisation.

Cette proximité avec les agentes et les agents nous la vivons au quotidien en accompagnant individuellement celles et ceux qui sont en attente de réponse individuelle, de soutien dans les rapports avec l'administration, dans leur vie au travail ou leur parcours professionnel. Ils et elles découvrent ainsi une organisation proche et solidaire, en mesure d'être utile.

Nous voulons aujourd'hui renforcer notre proximité en allant plus fortement à la rencontre des personnels directement sur leurs lieux de travail.

OSCAR est un outil central pour dynamiser une relation de proximité, pour le suivi et l'organisation de tous ces rendez-vous avec les personnels.

1.1.1 Rencontrer des collectifs de travail

Les périodes de confinement liées à la crise sanitaire du Covid-19 ont modifié nos pratiques de rencontre des agentes et des agents.

Si les réunions en visioconférence (parfois mutualisées au niveau fédéral) ont dans certains cas leur intérêt, elles ne peuvent pas remplacer notre présence sur les lieux de travail. Celle-ci peut prendre la forme de visites et de permanences sur les lieux de travail pour y laisser de la documentation et discuter individuellement avec les collègues disponibles.

Nous nous devons aussi de rencontrer collectivement les agentes et les agents en organisant des réunions structurées sur le temps de travail (Heure Mensuelle d'Information Syndicale ou Réunions d'Information Syndicale) afin de recueillir leur parole et donner tout son sens au pouvoir d'agir.

Ces présences sur le terrain doivent être ciblées en privilégiant les endroits où il y a des adhérentes et des adhérents, ou des objectifs visés par le syndicat.

1.1.2 Accompagner les adhérentes et adhérents

Les adhérentes et adhérents sont la CFDT sur leur lieu de travail.

Il convient de se mettre au préalable d'accord avec elles et eux sur notre venue et en profiter pour prendre du temps particulièrement avec elles et eux : qu'elles et ils puissent exprimer leurs attentes en termes d'accompagnement (concernant soit leur situation personnelle, soit leur collectif de travail) et que nous puissions leur faire des propositions.

1.1.3 « Rentrer » dans les écoles

Parmi les lieux de travail, les écoles par leurs particularités rendent difficile l'effectivité des pratiques syndicales de proximité car :

- les écoles ne disposent pas de personnel d'accueil, ce sont donc généralement les directrices, directeurs, enseignantes, enseignants, qui doivent accueillir les personnes extérieures pendant leur temps de travail ;
- le droit syndical ne permet pas d'organiser des RIS (réunions d'information syndicale) pour rencontrer collectivement tous les collègues d'une même école, sur le temps de travail « face élèves » ;
- il y a un nombre important de petites écoles dans lesquelles on ne peut donc pas rencontrer beaucoup d'agents en même temps ;
- il n'y a souvent qu'une seule pièce où les enseignantes et enseignants se rencontrent : celle où ils et elles mangent... Venir au moment du repas pour discuter « à la volée » (pas dans le cadre d'une réunion organisée) peut donc déranger celles et ceux qui ne souhaitent pas participer à cet échange.

Face à ce constat, la fédération favorisera et accompagnera les échanges de pratiques entre les syndicats pour mutualiser les modalités d'action permettant de dépasser ces difficultés.

Nous revendiquons un accès réel au droit à l'information syndicale en :

- facilitant la participation des agentes et des agents sur le temps scolaire ;
- autorisant la déduction sans restriction de 12h sur les 108h pour participation à des RIS hors temps scolaire ;
- en harmonisant les pratiques au sein de l'Education Nationale par le fractionnement des blocs RIS de 3 heures en 3 fois une heure, sur le modèle des HMIS (Heure Mensuelle d'Information Syndicale).

1.2. Renforcer notre tissu militant

1.2.1 Renforcer le lien avec les adhérentes et les adhérents

Notre politique de développement a porté ses fruits quant au nombre d'adhérentes et d'adhérents, il nous faut continuer à entretenir le lien avec elles et eux en particulier pour obtenir de meilleurs résultats aux élections professionnelles.

Pour entretenir ce lien, il nous faut :

- prendre contact avec celles et ceux dont on n'a pas de nouvelles depuis plusieurs mois ;
- leur proposer de participer à des temps forts du syndicat (colloques, journées de réflexion, formations...);
- proposer de les rencontrer sur leur lieu de travail, en particulier pour y animer des HMIS ou RIS ;
- leur proposer de rejoindre un collectif d'adhérentes et d'adhérents (professionnel ou interprofessionnel)
 - section de lieu de travail ou d'un espace géographique proche
 - et/ou collectif reposant sur une identité métier ou catégorielle ;
- leur proposer de faire partie d'une liste d'échanges ;
- leur proposer de s'impliquer syndicalement au niveau et sur la durée qui leur convient.

La fédération continuera de proposer des ressources pour faciliter l'action des syndicats et pourra prendre le relais si nécessaire et avec leur accord.

Cette démarche suppose de la planification et de la coordination pour éviter l'empilement, et l'accumulation qui peuvent à la fois être contre-productifs, et épuisants pour les militantes et militants.

1.2.2 Rendre l'adhérente et l'adhérent actrice et acteur

L'activité syndicale ne peut pas reposer sur les seules militantes et les seuls militants. Il est donc important de renforcer le lien avec les adhérentes et adhérents pour les rendre davantage actrices et acteurs.

Elles et ils attendent parfois qu'on leur confie une mission, un rôle, une place à occuper.

Celle-ci peut prendre différentes formes mais chacune a son importance et peut se concrétiser par un mandatement. Ce peut-être :

- diffuser des documents syndicaux (tracts, affiches...);
- être le relais entre ses collègues et le syndicat ;
- accompagner ses collègues ;
- être candidate ou candidat aux instances de dialogue social de son établissement ;
- animer des HMIS ou RIS, animer la vie du collectif d'adhérentes et d'adhérents qui sont sur le même lieu de travail ;
- participer à des collectifs militants.

Les militantes et militants doivent aussi être à l'écoute des propositions et souhaits des adhérentes et adhérents.

Qu'on les appelle « adhérentes et adhérents plus » ou « correspondantes et correspondants », notre organisation se doit de les soutenir.

Partout où le nombre d'adhérentes et adhérents le permet, il faut accompagner la structuration de sections, et accompagner les secrétaires de sections.

Notre organisation doit faciliter l'action de ces adhérentes et adhérents qui ont un rôle particulier vis-à-vis de leur collectif de travail ou d'un collectif d'adhérentes et adhérents :

- être en lien avec elles et eux pour valoriser ce qu'elles et ils font, être à leur écoute et déceler ce qui peut leur être proposé en plus ;
- les outiller et leur proposer de se former pour qu'elles et ils puissent répondre aux questions réglementaires d'une part, argumenter sur les positions de notre organisation syndicale d'autre part ;
- faire avec eux pour favoriser leur montée progressive en compétence.

1.2.3 Accompagner la mise en place de réseaux militants dans les territoires

Notre organisation se doit aussi de permettre aux adhérentes et adhérents impliqué.e.s ou souhaitant s'impliquer, de se rencontrer que cela soit en présentiel et/ou en distanciel.

Elles et ils doivent pouvoir échanger leurs expériences, leurs idées, se motiver, se rendre compte qu'il est possible d'agir localement et de construire du revendicatif.

Toutes les actions, même les plus petites, doivent être valorisées et sont source d'émancipation.

La fédération continuera d'encourager la création, le renforcement et le développement de réseaux militants, en proposant de la formation, de la documentation, des outils et un accompagnement des syndicats et des "têtes" de réseau et s'appuiera par ailleurs sur le réseau ARC (Accompagnement, Ressources, Conseils). L'action de réseau et les contacts faits par les militants doivent permettre aux nombreux adhérents isolés de se référer à un réel collectif syndical.

Une des particularités de notre syndicalisme est la part importante d'adhérentes et d'adhérents isolé.e.s ne pouvant se référer à un réel collectif syndical de proximité.

Afin que ces adhérentes et adhérents puissent participer à une démarche collective, les syndicats et leur fédération favoriseront le développement de liens avec les partenaires du Pacte du Pouvoir de vivre, afin que ces adhérentes et adhérents puissent participer à une démarche collective, qui fait sens dans notre organisation.

1.3. Parler du quotidien des agentes et des agents, de leur travail

Dans les RIS, HMIS ou collectifs d'adhérentes et d'adhérents la démarche « parlons travail » de la CFDT mérite d'être répandue ; on commence par exprimer ce à quoi on tient dans notre travail puis on continue par ce qu'on souhaite changer ou améliorer dans notre travail.

Complétée par une recherche des causes, pour laquelle nous devons outiller nos adhérentes et adhérents, cette démarche a en particulier pour vocation de repérer les leviers d'action sur son lieu de travail.

Toute action, qu'elle réussisse ou non, a des effets bénéfiques pour ses protagonistes : fierté collective, confiance en soi, cohésion du groupe ...

Cependant les leviers d'action ne se situent pas tous au niveau du lieu de travail.

Il nous faut permettre aux adhérentes et adhérents de le repérer et faire remonter au syndicat ce qui relève de son action ou de celle de la fédération voire de la confédération.

C'est un moyen de faire vivre la démocratie interne et de bâtir notre revendicatif.

Ce qui ressortira de ces « parlons travail » entre agentes et agents doit être connu par les hommes et femmes politiques, en particulier par les parlementaires.

Un des moyens d'action pour les syndicats, éventuellement dans une démarche interprofessionnelle, est de demander à les rencontrer en associant des adhérentes et des adhérents volontaires.

2. Assurer le renforcement militant

Les militantes et les militants sont une richesse. Ce sont elles et eux qui font vivre au quotidien notre organisation.

Parce qu'elles et ils sont essentiel.le.s pour porter nos idées et nos valeurs, le renouvellement militant, et la poursuite de la féminisation des responsables doivent être les priorités du mandat qui s'ouvre.

Cela passe notamment par le développement de techniques de repérage.

Cela passe aussi par une attention portée aux nouvelles formes d'engagement qui se développent dans la société.

Nous devons enfin nous montrer accueillant.e.s, ouvert.e.s, afin que les jeunes militantes et militants trouvent leur place à chaque niveau de notre organisation. D'autre part, la fédération fera la déclinaison dans ses champs de syndicalisation de la démarche confédérale Jeunes.

Une fois identifié.es et accueilli.es, les militantes et les militants doivent être accompagné.es et formé.es dans leur engagement et dans leur parcours, afin que l'équilibre entre leurs compétences, leurs aspirations et les besoins de l'organisation soit profitable à toutes et tous.

Comme pour les agentes et agents que nous représentons, les militantes et les militants doivent pouvoir s'épanouir à travers leur engagement.

2.1. S'ouvrir aux nouvelles aspirations d'engagement

Depuis quelques années, les organisations traditionnelles, les syndicats, les partis politiques, les associations sont concurrencées par de nouveaux collectifs, plus souples, dont le fonctionnement et le recrutement apparaissent simplifiés, qui semblent répondre davantage aux aspirations d'engagement de la société.

Pendant ce mandat, notre organisation devra intégrer, dans le respect de son identité, de ses valeurs et de ses statuts, ces nouvelles modalités d'engagement qui peuvent être ponctuelles ou sur des thématiques précises.

De la même façon nous aurons à renforcer le cadre collectif de l'engagement. Le syndicalisme est d'abord un engagement dans un collectif soudé et tourné vers le même objectif.

2.1.1 Structurer les nouvelles formes d'engagement

L'augmentation du nombre de nos adhérentes et de nos adhérents a pour conséquence une augmentation des attentes et des besoins qui pèsent sur les militants et les militantes que cela soit dans les syndicats ou à la fédération.

Pour autant les moyens syndicaux dont nous disposons n'augmentent pas. Pour éviter une crise de croissance, nous devons rendre plus attractives et soutenables encore nos formes de militantisme.

C'est pourquoi la fédération mènera une réflexion sur la manière d'accueillir des militants et militantes qui souhaitent s'engager sur une courte durée ou sur une thématique précise. Ces militants et militantes devront être accompagné.e.s dans leurs missions.

La fédération accompagnera également les syndicats qui souhaitent s'engager dans l'intégration de ces nouvelles formes d'engagement, en particulier dans l'articulation avec les formes actuelles du militantisme qui restent pertinentes.

2.1.2 Militer dans des collectifs

Les nouvelles formes de militantisme reposent parfois, au départ, sur des aspirations individuelles.

Or la raison d'être du syndicalisme se trouve dans le collectif.

Il conviendra donc de faire correspondre ces appétences avec les besoins, les structures et les organisations des syndicats et de la fédération.

Au-delà d'un engagement militant, le syndicalisme est aussi un vecteur de socialisation qui permet de développer un esprit de camaraderie.

Pour faciliter cette démarche, la fédération engagera une réflexion sur la création d'un cadre favorisant l'émergence de collectifs militants articulés autour de projets.

2.2. Être attentif collectivement au bien-être des militantes et des militants

La vie militante est une vie d'engagement. Pour les militants et militantes déchargé.e.s, la vie militante ne se calque pas complètement sur la vie au travail. Elle nous emporte dans un engagement qui peut ne pas laisser place au bien-être du militant ou de la militante.

Aussi nous souhaitons collectivement veiller à nos qualités de vie militante en :

- veillant au droit à la déconnexion et au respect des temps de repos de chacune et chacun ;
- prenant soin de l'équilibre nécessaire entre vie personnelle, vie professionnelle et vie syndicale ;
- prenant le temps d'échanger sur notre engagement, le sens qu'il a pour nous ;
- échangeant sur nos pratiques pour les analyser ;
- permettant aux collectifs de se fixer des priorités ;
- entretenant la convivialité ;
- portant collectivement des dossiers difficiles ;
- formant à détecter les signes annonciateurs de l'épuisement militant.

Dans nos champs de syndicalisation, donner du corps et du sens à un dialogue social reste difficile et fonction de nos interlocuteurs et interlocutrices.

Les réunions d'instance et les groupes de travail sont nombreux et permettent parfois d'obtenir des résultats mais ce n'est pas uniquement au nombre de convocations que se mesure la qualité du dialogue social.

Surtout, le manque d'horizon, de vision à long terme de la politique éducative et de recherche du gouvernement affecte fortement la structuration et l'organisation des échanges et pèse sur le sens de l'action perçu par les militantes et les militants.

Nous aurons au cours du mandat à maintenir l'équilibre entre volonté de faire vivre le dialogue social et conserver du sens à l'activité militante.

De plus en plus, nous constatons que nos employeurs organisent le dialogue social de manière désordonnée, dans des temps trop contraints. Nous interviendrons pour mieux formaliser le déroulement du dialogue social avec nos interlocuteurs et interlocutrices.

2.3. Renforcer la formation des militants et des militantes.

Le renouvellement de notre organisation et les temps de l'engagement qui se diversifient nous invitent à adapter et renforcer la formation à tous les niveaux de notre organisation. Aussi nous souhaitons développer des parcours de formation plus modulaires tout au long du parcours militant de l'adhésion à la prise de responsabilité.

Pour cela nous nous appuyons à la fois sur la production de formation fédérale et sur la mutualisation de modules de formations développés dans les syndicats comme dans d'autres fédérations, des URI ou par la confédération.

La fédération s'engage à consolider la formation de ses militants et militantes, et de ses cadres. Il s'agit notamment de :

- renforcer la formation sur l'histoire du mouvement ouvrier, celle de la CFDT et celle du Sgen-CFDT ;
- renforcer la formation politique et celle aux enjeux sociétaux ;
- renforcer la formation organisationnelle et managériale ;
- renforcer la formation au statutaire et au juridique.

2.4. Accompagner les parcours militants

2.4.1 Se donner les moyens du renouvellement générationnel

Les moins de 35 ans représentent 12% du total de nos adhérentes et adhérents. L'effort de développement en direction des jeunes agentes et agents de nos champs doit être poursuivi. Il faut aussi promouvoir le renouvellement militant.

Pour ce faire, dans la perspective des orientations confédérales, la fédération impulsera la construction d'un parcours d'engagement autour d'une génération de jeunes militants et militantes.

Cette dynamique prend corps dans le cadre de la préparation du congrès et pourra se poursuivre dans le cadre d'événements tels que "Effervescences" en 2025, ainsi que dans une offre de formation adaptée. La fédération soutiendra également la prise en charge de ces préoccupations dans les syndicats.

Un bilan de cette démarche sera fait à mi-mandat pour envisager les modalités de travail sur la dynamique jeunes du congrès 2028.

2.4.2 Faire reconnaître les compétences acquises.

Notre fédération devra élaborer un référentiel interne de compétences à partir d'une liste de tâches, missions, fonctions exercées au cours de l'activité syndicale. Ces compétences identifiées concerneront tous les niveaux d'engagement.

Cet outil sera construit en lien avec des référents et référentes des ministères de nos champs de syndicalisation mais aussi du ministère du Travail ce qui permettra d'en revendiquer la reconnaissance par l'employeur, et la prise en compte dans un parcours de VAE.

Mis en avant, ce référentiel facilitera l'appel à l'engagement car il valorisera le travail militant dans et hors du syndicat.

Une réflexion sur la reconnaissance de nos formations fédérales par une labellisation qualité sera engagée.

2.4.3 L'accompagnement des parcours par notre organisation

Nous devons créer une cellule fédérale d'accompagnement des parcours militants qui s'appuiera aussi sur les ressources interprofessionnelles de la CFDT.

Cette cellule pourra être sollicitée par les syndicats, par les militants fédéraux et militantes fédérales et fera en sorte de :

- proposer des entretiens tout au long du parcours syndical, avec une attention particulière sur la fin de ce parcours en vue d'accompagner au mieux la sortie du militantisme et un repositionnement professionnel au besoin ;
- provisionner, à l'échelle fédérale, des moyens de repositionnement à destination des syndicats pour permettre, à la fois, d'anticiper les tuilages nécessaires et d'absorber les variations au sein des parcours.

2.4.4 Ce que l'on demande à l'employeur

Nous revendiquons que l'employeur prenne en compte l'engagement syndical comme un élément de valorisation des carrières des agentes et des agents et non un frein.

Lorsqu'un militant ou une militante quitte ou a quitté une décharge supérieure ou égale à 50% ou d'une militance au long cours, il faut demander à l'employeur de :

- permettre l'utilisation du CPF (Compte Personnel de Formation) notamment pour le financement des bilans de compétences ;
- faire plusieurs propositions de repositionnement qui tiennent compte des compétences et de l'expérience acquise quand cela est possible ;
- valider systématiquement les acquis de l'expérience syndicale, notamment pour que cela soit pris en compte dans le cadre des listes d'aptitude. Il faudra veiller à ce que le droit à promotion aux agents déchargés soit dans les mêmes proportions que les agents non déchargés, quelle que soit la quotité.

3. Renforcer et approfondir le fédéralisme opérationnel

3.1. Coordination et mutualisation : poursuivre le travail engagé

L'action juridique contentieuse est une des dimensions de notre action syndicale : elle implique que soient connues et mobilisées toutes les ressources des réseaux CFDT.

La fédération renforcera durant le mandat son pôle juridique et prendra appui sur les résultats des rendez-vous des syndicats organisés par la Confédération pour structurer et coordonner l'activité juridique.

Le réseau de nos élu.es et mandaté.es en CAP, CSA, F3SCT est un atout pour le syndicalisme de proximité que nous voulons. La fédération poursuivra durant le

mandat le travail de structuration de ce réseau, notamment autour du travail revendicatif sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Nombreux sont les lieux de travail où des adhérentes et adhérents CFDT de syndicats ou de fédérations différentes se côtoient, et la volonté de développer une action CFDT au-delà des limites des structures existantes est une préoccupation ancienne. Les syndicats et leur fédération poursuivront cet objectif durant le mandat, notamment en direction des UMR (Unités Mixtes de Recherche) qui rassemblent des adhérentes et adhérents de plusieurs syndicats de la fédération.

3.2. Mieux accompagner les syndicats

L'accompagnement et le soutien aux équipes syndicales pour leur permettre de mener à bien leurs missions est au cœur de la résolution confédérale de Lyon et de notre résolution de Dijon.

C'est également une préoccupation qui a émergé de nos échanges post-élections qui s'est traduite par le lancement du chantier de contrats d'accompagnement avec chaque syndicat fondé sur un état des lieux construit à partir d'éléments de diagnostic partagés.

Ce chantier qui s'inscrit pleinement dans la politique confédérale de l'ARC (Accompagnement, Ressources, Conseil) se poursuivra tout au long du mandat. Ces contrats d'accompagnement doivent permettre, dans la perspective des élections professionnelles de 2026, de formaliser les besoins de chaque syndicat, les objectifs qu'il se fixe et l'accompagnement mis en œuvre par la fédération pour lui permettre de les atteindre.

4. Un syndicalisme engagé pour la société

4.1 Faire face à l'extrême droite

La singularité du combat de la CFDT contre l'extrême droite est qu'il dépasse le seul terrain du débat d'idées : c'est un engagement fondamental contre un mouvement politique qui porte l'inégalité de droits entre les humains et les discriminations qui s'ensuivent comme principe d'un projet politique.

Nous réaffirmons avec force que l'extrême-droite est un danger démocratique.

Notre engagement collectif en tant que fédération doit être à la mesure de l'un des principaux défis démocratiques à venir : tout mettre en œuvre pour s'opposer à l'accession au pouvoir de l'extrême droite.

Cette mobilisation prendra trois formes :

- la fédération appliquera strictement la position confédérale consistant à ne pas s'adresser aux élus et élues d'extrême droite ni à répondre à leurs sollicitations. Elle soutiendra les syndicats pour qu'ils puissent tenir cette position face aux élus et élues au niveau local ;
- les syndicats et leur fédération s'impliqueront fortement dans la bataille culturelle que mène la CFDT contre les idées d'extrême-droite, d'une part en s'impliquant dans le travail interprofessionnel à ce sujet, d'autre part en produisant des outils spécifiques à nos champs (formations, argumentaires) ;
- l'action syndicale de proximité est aussi un rempart contre la tentation du vote d'extrême-droite. D'une part par les réponses concrètes qu'elle apporte aux problèmes quotidiens rencontrés sur le lieu de travail. D'autre part par l'espace de sociabilité et de dialogue qu'elle permet de construire.

Débat : Amendement Provence-Alpes

Remplacer le premier - par :

- la fédération appliquera strictement la position confédérale consistant à ne pas s'adresser volontairement aux élus et élues d'extrême droite ni à répondre à leurs sollicitations. Elle soutiendra et outillera les syndicats pour qu'ils puissent tenir cette position face aux représentants des personnels qui sont amenés à travailler avec des élus et élues au niveau local d'extrême droite, notamment dans les instances de dialogue social,

Avis du CONSEIL FÉDÉRAL : FAVORABLE

4.2 Participer à la transformation écologique juste

Pour les syndicats et leur fédération, la transformation écologique est un défi majeur et prioritaire qui touche déjà le quotidien de toutes et tous.

Cet enjeu doit être pris en considération dans tous les sujets que nous portons, pour défendre un nouveau modèle de société viable. Le modèle actuel, fondé sur une consommation effrénée de matières premières non renouvelables, par nos sociétés développées, et sur le creusement des inégalités sociales, fait peser un risque majeur sur l'humanité, le vivant et notre démocratie.

Pour continuer à sensibiliser nos militantes, nos militants, nos adhérentes, nos adhérents ainsi que les agentes et agents, nous soutiendrons les actions de formation à l'action locale via entre autres la formation mise en œuvre en 2024 « Agir pour une transition écologique juste dans mon administration ».

Agir pour une transition écologique juste doit aussi s'appuyer sur la possibilité de négocier des accords collectifs avec l'employeur. La fédération accompagnera les syndicats afin qu'ils s'y engagent et définissent un plan d'action locale dans leur plan de travail.

Nous devons continuer à interroger et ajuster nos pratiques pour une "fédération exemplaire".