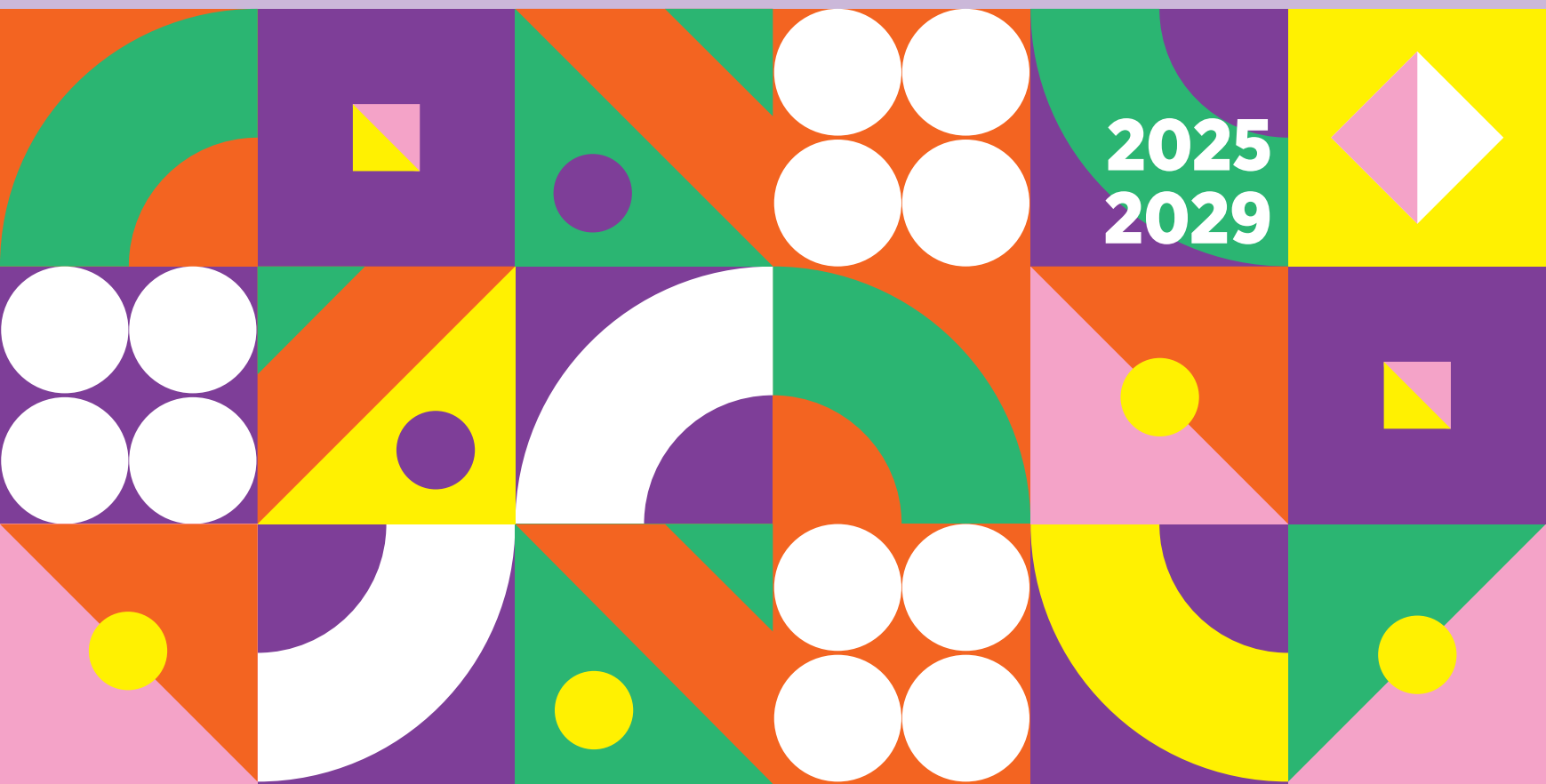




RÉSOLUTION D'ORIENTATION

**FAIRE VIVRE NOTRE SYNDICALISME PAR LA PROXIMITÉ :
DONNER DU POUVOIR D'AGIR AUX FRANCILIENS**



RÉSOLUTION

RÉSOLUTION



FAIRE VIVRE NOTRE SYNDICALISME PAR LA PROXIMITÉ : DONNER DU POUVOIR D'AGIR AUX FRANCILIENS



MANDATS RETIRÉS	4 269	
MANDATS EXPRIMÉS	4 031	
ABSTENTIONS	238	
POUR	3 546	87,97 %
CONTRE	485	12,03 %
RÉSOLUTION ADOPTÉE		

SOMMAIRE

0. FAIRE VIVRE NOTRE SYNDICALISME PAR LA PROXIMITÉ : DONNER DU POUVOIR D'AGIR AUX FRANCILIENS	6
0.0. PRÉAMBULE	6
1. UNE RÉGION CAPITALE CONFRONTÉE À DES TRANSITIONS MAJEURES	8
1.1. UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE PLUS QUE JAMAIS NÉCESSAIRE	8
1.2. DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES QUI VONT S'ACCÉLÉRER	8
1.3. DES FRACTURES TERRITORIALES ET SOCIALES DE LA RÉGION QUI NE SE RÉSORBENT PAS	9
1.4. UN RAPPORT AU TRAVAIL QUI VA FORTEMENT ÉVOLUER	10
1.5. FACE AUX TRANSITIONS EN ÎLE-DE-FRANCE, REMETTRE LE TRAVAIL AU CENTRE DE NOTRE ACTION SYNDICALE EN AGISSANT AU PLUS PRÈS DES TRAVAILLEURS	11
2. PORTER DES REVENDICATIONS AU PLUS PRÈS DE LA RÉALITÉ DES TRAVAILLEURS	12
2.1. FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL UN LEVIER D'ACTION SYNDICALE	12
2.1.1. Renforcer les capacités de négociation des équipes, en lien avec les syndicats	12
2.1.2. Dynamiser le dialogue social territorial	13
2.1.3. Approfondir le dialogue social dans les TPE	14
2.2. AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL	14
2.2.1. Renforcer la prévention des risques professionnels	14
2.2.2. Agir pour une véritable émancipation par le travail	15
2.2.3. Reconnaître les nouvelles formes de travail	16
2.3. DONNER DU POUVOIR D'AGIR AUX TRAVAILLEURS FRANCILIENS SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL	17
2.3.1. Promouvoir un management responsable	17
2.3.2. Accompagner l'articulation des temps de vie	17
2.3.3. Agir sur les conditions de travail pour accompagner une transition écologique juste	18
2.4. POURSUIVRE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL	19
2.4.1. Agir pour l'égalité réelle entre femmes et hommes en île-de-france	19
2.4.2. Agir pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées	20
2.4.3. Promouvoir l'inclusion et lutter contre toutes les discriminations	21
2.5. SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE	22
2.5.1. Faire des dispositifs de Conseil en Évolution professionnelle et de Transitions Collectives des piliers de la sécurisation	22
2.5.2. Agir pour des emplois de qualité	22
2.5.3. Anticiper les restructurations et transformations économiques	23
2.5.4. Accroître l'accès à la formation et accompagner les reconversions	24

SOMMAIRE



3. REDONNER DU POUVOIR DE VIVRE AUX FRANCILIENS	25
3.1. REVENDIQUER DES SERVICES PUBLICS DE PROXIMITÉ	25
3.1.1. Agir pour des services publics mieux répartis sur le territoire	25
3.1.2. Construire une véritable démocratie participative régionale	26
3.2. FAIRE DE LA PROTECTION SOCIALE LE BIEN COMMUN DE TOUS LES FRANCILIENS	26
3.2.1. Lutter contre les déserts médicaux pour garantir une véritable offre de santé publique francilienne	26
3.2.2. Revendiquer un véritable service public de la petite enfance et du grand âge	27
3.2.3. Accompagner les aidants et renforcer les dispositifs de soutien	28
3.3. AGIR SYNDICALEMENT POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE	29
3.3.1. Œuvrer pour la mobilité durable	29
3.3.2. Revendiquer une urbanisation responsable	30
3.3.3. Favoriser les énergies renouvelables	31
3.4. PROMOUVOIR LES VALEURS DÉMOCRATIQUES ET LE VIVRE-ENSEMBLE	31
3.4.1. Agir pour les quartiers prioritaires de la politique de la ville	31
3.4.2. Se former à la connaissance des droits fondamentaux et aux valeurs démocratiques	32
3.4.3. Accompagner les travailleurs migrants et promouvoir la régularisation par le travail	32
3.4.4. Agir syndicalement contre l'extrême droite	33
3.4.5. S'investir dans des projets européens avec les syndicats des régions capitales	34
3.5. PRÉVENIR LES VIOLENCES ET FAVORISER LES RÉSEAUX DE SOLIDARITÉ	34
3.5.1. Renforcer l'accompagnement et l'orientation des femmes victimes de violences	34
3.5.2. Accompagner l'émancipation et l'intégration des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville	35
3.5.3. Renforcer les dynamiques de réseau pour favoriser le sentiment d'appartenance	35



SOMMAIRE

4. RENFORCER NOTRE FONCTIONNEMENT INTERNE	36
4.1. FIDÉLISER ET SE DÉVELOPPER POUR CONSTRUIRE UN MEILLEUR RAPPORT DE FORCE	36
4.1.1. Faire du développement syndical une priorité	36
4.1.2. Renforcer la syndicalisation des jeunes	36
4.1.3. Développer la syndicalisation des cadres	37
4.1.4. Mieux reconnaître et renforcer le syndicalisme retraité	37
4.1.5. Participer aux campagnes pour les élections professionnelles en Île-de-France	38
4.2. ACCOMPAGNER ET FORMER POUR FAIRE ÉMERGER DE NOUVELLES GÉNÉRATIONS MILITANTES	39
4.2.1. Faire évoluer le modèle régional de la formation syndicale	39
4.2.2. Démultiplier et renforcer ARC (Accompagnement, Ressources, Conseils)	40
4.2.3. Former les militants à la lutte contre l'extrême droite et à la défense des valeurs démocratiques	41
4.3. POURSUIVRE LA STRUCTURATION DE L'INTERPROFESSIONNEL FRANCILIEN EN PROXIMITÉ	41
4.3.1. Faire vivre le maillage territorial	41
4.3.2. Accueillir, conseiller et orienter en proximité	42
4.3.3. Déployer des actions syndicales ancrées dans les réalités locales	43
4.3.4. Progresser dans l'animation et la mobilisation de notre réseau de mandatés	43
4.4. INNOVER SYNDICALEMENT	44
4.4.1. Développer des plateformes interactives et collaboratives	44
4.4.2. Prévenir l'essoufflement et les risques psychosociaux des militants	44
4.4.3. Encourager de nouvelles formes d'engagement	44
4.4.4. Valoriser et communiquer sur les actions de la CFDT Île-de-France	45
4.4.5. Moderniser les services à l'adhérent par les outils numériques	45
GLOSSAIRE	46



Dans un souci de lisibilité, et conformément aux décisions adoptées lors du congrès confédéral de Rennes de 2018, l'usage de l'écriture inclusive n'est pas requis. Il est néanmoins précisé que l'ensemble des termes employés dans la présente résolution désignent toutes les personnes, QUELLE QUE SOIT leur identité de genre.



O. FAIRE VIVRE NOTRE SYNDICALISME PAR LA PROXIMITÉ : DONNER DU POUVOIR D'AGIR AUX FRANCILIENS

0.0. PRÉAMBULE

L'Île-de-France, région capitale et pôle d'attractivité européen, est aujourd'hui confrontée à des transitions majeures et à des fractures, qui vont redéfinir le travail et le cadre de vie des Franciliens :

- Transition écologique : l'urgence climatique et la raréfaction des ressources exigent des transformations majeures dans nos modes de vie notamment dans nos façons de consommer, d'utiliser l'énergie et de nous déplacer. Ces changements doivent être accompagnés pour garantir qu'ils soient justes, solidaires et non discriminatoires, tout en accompagnant la transition des salariés.
- Transition économique : la mutation des secteurs traditionnels, conjuguée à l'émergence de nouvelles filières, nécessite une anticipation accrue des besoins en compétences et une sécurisation des parcours professionnels.
- Transition générationnelle : aujourd'hui la CFDT voit son âge moyen vieillir et le transfert de compétences doit être une priorité, tout en favorisant l'adhésion des jeunes.
- Fractures sociales et territoriales : les disparités entre territoires, bassins d'emploi et populations s'accroissent, menaçant la cohésion régionale et l'accès équitable aux services publics.
- Mutation des rapports au travail : les attentes des travailleurs évoluent, avec une recherche accrue de sens, d'autonomie et de reconnaissance dans leur activité. Ces aspirations sont à prendre en compte dans les pratiques syndicales et le dialogue social.
- Les avancées technologiques, particulièrement dans le domaine du numérique (notamment l'IA) contribuent à l'émergence de nouvelles filières, et à la diminution progressive de main d'œuvre dans certains métiers, voire de leur disparition. Cela nécessite une anticipation accrue des besoins en compétences et une sécurisation des parcours professionnels.



Ces défis appellent des réponses syndicales ambitieuses et coordonnées. Dans ce cadre, le rôle de la CFDT Île-de-France est d'organiser les travailleurs, de soutenir les équipes syndicales, de co-construire et de promouvoir des solutions adaptées aux spécificités de notre région et des travailleurs. La CFDT Île-de-France contribue ainsi à faire vivre le syndicalisme de transformation sociale portée par la CFDT.

La CFDT Île-de-France porte un syndicalisme de proximité à l'écoute des travailleurs et en action pour leur émancipation. Elle promeut la démocratie, la solidarité, l'égalité, la diversité, la mixité et l'indépendance dans le but de redonner du pouvoir d'agir aux Franciliens sur leur travail et leur vie.

Militer doit se faire dans le respect, à l'abri de toute pression ou violence. La démocratie interne garantit à chacun le droit de s'exprimer et de contribuer aux décisions, tandis que l'éthique et l'intégrité préservent notre indépendance vis-à-vis des employeurs et des partis. Cet engagement se concrétise par une attention à tous les publics, qu'ils soient salariés, fonctionnaires, contractuels, indépendants, jeunes ou seniors, et par la formation. Face aux défis écologiques, technologiques et territoriaux qui touchent la région, la CFDT Île-de-France s'appuie sur ces principes pour agir au plus près des travailleurs et bâtir un avenir plus juste, solidaire et durable.

La CFDT Île-de-France dénonce les risques et les troubles au plan international. Elle réaffirme son soutien à toute initiative de paix et de mesure pour le climat pour un avenir durable. Pour ce faire, elle agira avec la Confédération CFDT et le syndicalisme international.

Après 50 ans de paix en Europe, elle réaffirme le besoin de poursuivre la construction européenne. Pour ce faire, cela passe par des engagements européens que le syndicalisme doit favoriser. L'Europe sociale est une réponse qu'attendent les travailleurs et les retraités que la CFDT Île-de-France appuiera par son action.



1. UNE RÉGION CAPITALE CONFRONTÉE À DES TRANSITIONS MAJEURES

1.0.1. La CFDT Île-de-France dresse un état des lieux synthétique des transitions, non exhaustif, qui permet de se projeter et de mieux appréhender la région de demain.

1.1. UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE PLUS QUE JAMAIS NÉCESSAIRE

1.1.1. La transition écologique représente un enjeu majeur pour l'Île-de-France, région à la fois fortement urbanisée, économiquement dynamique et aussi composée à 48 % de terres agricoles.

1.1.2. En effet, les scénarios du pire ne peuvent plus être pris à la légère dans la région : accroissement des crues des cours d'eau franciliens, réchauffement des zones urbaines, détérioration de la qualité des sols et des cultures, diminution de la biodiversité, augmentation de la population dans le cœur aggloméré de la région, entre autres, sont autant de risques pour l'Île-de-France si rien n'est fait et si la prise de conscience n'est pas collective.

1.1.3. Les impératifs climatiques et les risques associés vont donc imposer des changements rapides dans les pratiques des entreprises, des collectivités et services publics qui impacteront plus fortement les plus pauvres et les plus précaires, davantage exposés aux évolutions climatiques.

1.1.4. Il s'agit en particulier de réduire les émissions de gaz à effet de serre dans la région, avec des objectifs de neutralité carbone à l'horizon 2050, en réinventant les modes de mobilité, de production et de consommation et de vie.

1.1.5. Bien nourrir les Franciliens est aussi un enjeu, la région n'étant pas autosuffisante. Les circuits courts doivent se développer car les habitants souhaitent consommer « responsable ». Cependant, bien manger a un coût et cela reste inaccessible pour une bonne partie de la population.

1.1.6. Il est essentiel de garantir pour tous une eau non polluée. Des voies d'actions sont indispensables. Dans les prochaines années plusieurs secteurs vont être très impactés. L'industrie automobile, la construction, le transport et l'agriculture seront particulièrement touchées par la nécessité de réduire leur empreinte écologique.

1.1.7. Il existera aussi des opportunités dans les énergies renouvelables qui offrent des perspectives d'emploi, mais nécessiteront que les travailleurs soient formés et accompagnés et que la recherche, en particulier publique, soit soutenue à travers des investissements à la hauteur des enjeux.

1.2. DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES QUI VONT S'ACCÉLÉRER

1.2.1. L'Île-de-France, région stratégique pour l'économie nationale et européenne, représente près de 30 % du PIB français et concentre les principaux pôles d'activités tertiaires et industrielles. Cependant, cette prépondérance économique dissimule des fragilités structurelles.

1.2.2. La région repose fortement sur les secteurs du commerce, de la finance, des technologies numériques et des services à haute valeur ajoutée notamment les établissements de santé. Bien que ces secteurs soient des moteurs de croissance, leur prédominance expose plus fortement l'économie régionale aux crises mondiales, comme cela a été le cas lors de la pandémie de Covid-19.

1.2.3. Les inégalités d'accès aux technologies et aux investissements d'avenir entre entreprises vont persister. Les grands groupes bénéficient de conditions favorables pour se développer, tandis que les PME et TPE, pourtant essentielles à la vitalité économique locale, peinent à s'adapter aux transitions numériques et écologiques.

1.2.4. La mondialisation qui repose sur une financiarisation sans commune mesure de l'économie, la digitalisation des activités, l'arrivée de l'intelligence artificielle vont obliger les entreprises franciliennes à revoir leurs modèles économiques, à investir dans des solutions innovantes, penser de nouvelles organisations du travail et rythme du travail et à former les travailleurs pour rester compétitives et attractives.

1.2.5. Si les mutations économiques touchent tous les secteurs, les impacts sont différents.

1.2.6. Les métiers liés au numérique, à l'économie verte et à la Silver économie (filiale économique dédiée aux seniors) connaissent un développement rapide qui va se poursuivre. Ces filières offrent des opportunités significatives, mais elles peinent à recruter en raison d'un déficit de compétences adaptées, de salaires non attractifs et du manque de reconnaissance.

1.2.7. D'autres secteurs, en revanche, sont en déclin. L'industrie traditionnelle et le commerce de détail subissent une perte de compétitivité, liée en partie aux changements dans les modes de consommation, mais également exacerbée par la montée de l'e-commerce et les exigences environnementales.

1.2.8. Le contexte géopolitique met en évidence les enjeux de souveraineté industrielle et économique qu'il faut appréhender.

1.2.9. Le secteur des services à la personne (assistantes maternelles, aides des personnes dépendantes) fortement féminisé et souvent assuré par des personnes immigrées, souvent mal rémunérées, reste encore très en deçà des besoins, et devrait croître dans les années qui viennent.

1.3. DES FRACTURES TERRITORIALES ET SOCIALES DE LA RÉGION QUI NE SE RÉSORBENT PAS

1.3.1. La région Île-de-France est marquée par des écarts significatifs entre ses différents territoires.

1.3.2. Les disparités économiques et sociales vont continuer à exister. Certaines zones comme les Hauts-de-Seine concentrent la richesse, tandis que d'autres, comme la Seine-Saint-Denis, connaissent des taux de pauvreté et de chômage élevés.

1.3.3. L'accès aux services publics est inégal dans la région. Les infrastructures de santé, d'éducation et de transport sont souvent insuffisantes dans les zones périurbaines et rurales, aggravant le sentiment d'exclusion. De plus, les fermetures d'écoles, de bureaux de poste et de services publics créent des difficultés majeures et alimentent le sentiment d'abandon de certains territoires.

1.3.4. Les fractures territoriales vont alimenter des tensions sociales, renforcées par une polarisation démographique, des niveaux de revenus et des opportunités d'emploi et de progression de carrière.

1.3.5. Les inégalités d'accès au logement expliquent fortement l'accroissement des fractures territoriales et sociales.

1.3.6. Les tensions sur le marché immobilier de la location comme de l'acquisition en propriété vont s'accroître en l'absence d'offre supplémentaire et face à une demande qui a tendance à augmenter.

1.3.7. Les prix élevés, notamment à Paris et dans la petite couronne, renvoient les travailleurs aux plus faibles revenus à la périphérie de la région tandis que leur emploi reste dans le cœur aggloméré de la région.

1.3.8. Faute de logements suffisants, trop de Franciliens vivent dans des habitats indignes. La CFDT Île-de-France plaidera pour un quota régional ambitieux de logements sociaux accessibles aux jeunes actifs, intérimaires, travailleurs isolés ou familles monoparentales. L'accès au logement doit être reconnu comme un droit conditionnant l'accès à l'emploi, à la formation et à la santé.

1.3.9. La rénovation énergétique est insuffisante. Bien que nécessaire pour atteindre les objectifs climatiques, la rénovation des logements peine à se généraliser en raison des coûts élevés et d'un reste à charge trop important.

1.3.10. La mobilité, en particulier par le transport public, contribue à la cohésion territoriale et permet d'accéder aux emplois éloignés des lieux de vie des travailleurs.

1.3.11. Le Grand Paris Express qui va se développer offrira des opportunités, à condition qu'il permette au plus grand nombre d'y accéder, en particulier pour les habitants en périphérie de la région.

1.3.12. Contrairement aux idées reçues, la région Île-de-France souffre d'une grande disparité dans l'accès aux soins en particulier. La Seine-Saint-Denis est le département qui se révèle comme étant la zone la moins dotée en matière d'accès aux soins et d'accessibilité aux professionnels de santé.

1.3.13. Les fermetures d'écoles, de bureaux de poste, de services de santé, et de services publics alimentent enfin le sentiment d'abandon dans certains territoires.

1.4. UN RAPPORT AU TRAVAIL QUI VA FORTEMENT ÉVOLUER

1.4.1. L'évolution des technologies et des modèles économiques modifient profondément le contenu des emplois et les formes de travail.

1.4.2. Les femmes sont, dans de nombreux secteurs, plus fortement impactées par les mutations du travail. Elles sont aussi plus fortement freinées dans leur carrière professionnelle.

1.4.3. Les travailleurs sont de plus en plus à la recherche de sens au travail.

1.4.4. Le management, comme la notion de performance économique, sont de plus en plus questionnés.

1.4.5. De plus en plus de métiers se digitalisent. Les compétences numériques deviennent essentielles, y compris dans les secteurs traditionnels comme l'agriculture ou l'artisanat.

1.4.6. L'intelligence artificielle et la robotique de pointe bouleversent déjà les rapports au travail et modifient certains usages. De nouveaux métiers émergeront, d'autres disparaîtront, d'autres seront modifiés.

1.4.7. La région Île-de-France est fortement concernée par la montée en puissance des plateformes numériques. Les travailleurs indépendants de ces plateformes représentent une catégorie en forte croissance, mue par un désir accru d'autonomie, mais leur statut est beaucoup moins protecteur que le salariat.

1.4.8. Des formes de travail à mi-chemin entre salariat et indépendance vont dès lors se développer avec un phénomène de précarisation.

1.4.9. Des disparités entre catégories professionnelles sont persistantes en Île-de-France.

1.4.10. Les travailleurs essentiels, des secteurs privé et public, qui sont au cœur de l'économie de la région sont peu reconnus et peu valorisés. Leur travail est bien souvent pénible et soumis aux horaires atypiques.

1.4.11. Les cadres sont très nombreux en Île-de-France et bénéficient d'un accès plus facile aux opportunités de carrière mais de plus en plus de cadres sont réduits à des rôles d'exécution et sont soumis à des objectifs de plus en plus difficiles à atteindre, entraînant une perte de sens.

1.4.12. L'Île-de-France reste une région jeune. Cependant, l'insertion professionnelle des jeunes franciliens reste difficile et ceux-ci sont soumis à une précarité accrue, voire à de la discrimination par l'âge. Les jeunes actifs, confrontés à des contrats courts ou à temps partiel, peinent à s'insérer durablement sur le marché du travail.

1.4.13. Le maintien dans l'emploi des seniors franciliens reste très insuffisant. Ces derniers sont soumis à une discrimination par l'âge. Nombreux sont contraints au chômage et peinent à retrouver un emploi stable décemment rémunéré.

1.5. FACE AUX TRANSITIONS EN ÎLE-DE-FRANCE, REMETTRE LE TRAVAIL AU CENTRE DE NOTRE ACTION SYNDICALE EN AGISSANT AU PLUS PRÈS DES TRAVAILLEURS

1.5.1. La CFDT Île-de-France est une organisation syndicale de proximité.

1.5.2. La place qu'occupe le travail dans notre société est considérable. Chacun passe une part relativement importante de sa vie au travail.

1.5.3. Le travail structure les rapports humains dans la société. Il peut être source d'épanouissement comme de mal-être. Pour la CFDT Île-de-France, il doit jouer un rôle d'émancipation à condition que les travailleurs aient prise sur le travail et sur ce qui lui donne du sens.

1.5.4. La proximité est donc un levier indispensable pour agir efficacement sur les enjeux du travail, d'une part en allant vers les travailleurs de notre région, d'autre part en étant au service de nos adhérents.

1.5.5. Cela implique aussi de défendre l'accès à un emploi de qualité, de sécuriser les parcours professionnels face aux transitions, d'accompagner les travailleurs face aux transformations et d'améliorer les conditions de travail. Il s'agit également de revaloriser les métiers dits essentiels, souvent invisibilisés, mais indispensables à la société.

1.5.6. La proximité permet d'agir au plus près des réalités vécues par les travailleurs. Elle est la clé pour comprendre leurs besoins et porter des solutions concrètes, adaptées aux spécificités des territoires et des secteurs.

1.5.7. Cette approche guide l'engagement interprofessionnel de la CFDT Île-de-France : un syndicalisme ancré dans les réalités des travailleurs et des retraités, qui agit en soutien des syndicats, de concert avec les fédérations et la Confédération, pour construire des réponses collectives et innovantes.



2. PORTER DES REVENDICATIONS AU PLUS PRÈS DE LA RÉALITÉ DES TRAVAILLEURS

2.1. FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL UN LEVIER D'ACTION SYNDICALE

2.1.1. Renforcer les capacités de négociation des équipes, en lien avec les syndicats

2.1.1.1. En couvrant à la fois les thèmes fondamentaux de négociation comme les salaires, le temps de travail, l'égalité de traitement et des thèmes comme l'organisation du travail, la lutte contre les discriminations, la prévention primaire et la gouvernance d'entreprise, la CFDT Île-de-France renforcera la formation et l'accompagnement des représentants du personnel pour que les équipes syndicales puissent négocier efficacement.

2.1.1.2. L'accessibilité à des modules spécifiques de formation en présentiel, webinaires ou formation en ligne est primordiale. Il s'agit de permettre à chaque élu, en lien avec les syndicats, de maîtriser les règles du dialogue social, d'intervenir sur le contenu du travail et de mutualiser ses retours d'expérience avec les autres équipes, dans une dynamique continue de professionnalisation.

2.1.1.3. Le mandat syndical doit être reconnu comme un engagement d'intérêt collectif : cela implique la sécurisation du parcours syndical, la protection contre les discriminations et un accompagnement individualisé pour résoudre les difficultés ponctuelles. Ce soutien pourra s'appuyer, en lien avec les syndicats, sur des référents au sein de la CFDT Île-de-France, capables de conseiller les élus face à des questions complexes comme l'organisation d'élections, des négociations spécifiques ou bien encore la gestion des conflits. L'objectif est de sécuriser l'engagement syndical et de donner confiance aux représentants du personnel pour exercer pleinement leurs responsabilités.

2.1.1.4. Afin de sortir de l'isolement et d'innover dans les négociations, la CFDT Île-de-France fera la promotion de l'espace ressource mise en place dans le cadre du dispositif ARC (Accompagnement, Ressources, Conseil) afin que soient plus systématiquement partagés les résultats de négociations et que les bonnes pratiques soient plus largement diffusées. L'interprofessionnel francilien recensera les expertises disponibles afin de les mettre à disposition des équipes. Cette mutualisation doit aussi inclure la question du « dialogue professionnel » : il s'agit d'œuvrer pour que soit intégrée la parole des travailleurs sur le contenu même de leur travail, leurs difficultés et leurs pistes d'amélioration de leur quotidien, pour nourrir ensuite les négociations collectives.

2.1.1.5. La CFDT Île-de-France poursuivra la mise à jour de la cartographie de l'ensemble des mandats interprofessionnels. En s'appuyant sur le guide des mandats déjà réalisé, il s'agira d'identifier précisément qui siège dans quelle instance et pour quelle durée et rendre visible la variété des expertises disponibles, afin de mieux orienter les adhérents et les équipes. Cela contribuera à faciliter le décloisonnement et la coopération entre les mandats de différents domaines ou territoires.

2.1.1.6. Il s'agit de faire vivre un véritable réseau, en organisant régulièrement des réunions ou ateliers permettant aux mandats de partager leurs expériences, d'échanger sur les revendications à porter et de recueillir le soutien de la CFDT Île-de-France en cas de difficulté.

2.1.1.7. Les mandatés, dans le cadre du paritarisme, doivent travailler en lien avec les représentants du personnel des entreprises ou des administrations dans lesquelles ils siègent et cela, tant au niveau local que régional. Cela permettra le partage d'informations essentielles notamment lorsqu'il s'agit de défendre les services publics.

2.1.1.8. Des formations spécifiques seront organisées pour approfondir la connaissance des enjeux interprofessionnels et affiner la posture syndicale dans le cadre du paritarisme, ainsi que des temps de bilan, pour valoriser les avancées obtenues et recenser les points de vigilance identifiés sur le terrain.

2.1.1.9. Pour renforcer la cohérence et l'efficacité de l'action syndicale, la CFDT Île-de-France élaborera une charte définissant ses attentes en tant que structure mandante, les droits et obligations du mandaté et le rôle du syndicat d'origine. Les syndicats volontaires seront associés à la rédaction du document.

2.1.2. Dynamiser le dialogue social territorial

2.1.2.1. Le dialogue social territorial s'appuie sur la connaissance fine des bassins de vie et d'emploi, associant syndicats de salariés et de retraités, employeurs, collectivités et associations et tous les acteurs assurant des compétences territoriales dans des instances de concertation. L'objectif est de bâtir des solutions transversales : mobilités adaptées, création de services de proximité, nouvelles formes de transition écologique. Cela en allant directement à la rencontre des travailleurs pour rendre le syndicalisme CFDT plus visible et plus légitime dans la construction de réponses concrètes aux enjeux locaux et intergénérationnels.

2.1.2.2. Les problématiques de logement, de santé, de transport ou de formation dépassent le cadre de l'entreprise : il s'agit donc de lancer des partenariats entre fédérations, syndicats de salariés et de retraités, collectivités, associations et organismes publics. La CFDT Île-de-France encouragera la mise en place de projets communs comme les plans de mobilité, les contrats de transition professionnelle, ou le développement d'équipements spécifiques. Elle incitera les équipes syndicales à veiller à ce que la parole des salariés et des agents, y compris sur la façon dont ils exercent leur travail, soit prise en compte. Elle favorisera et accompagnera toute initiative permettant de construire des propositions et revendications communes aux salariés et retraités, d'engager des négociations visant à obtenir des droits nouveaux au niveau des territoires (Région, département, collectivités territoriales...) pour améliorer les conditions de vie au-delà des entreprises et des établissements des fonctions publiques. C'est en coconstruisant ces réponses au niveau territorial que des résultats en termes d'emploi, de conditions de travail et de cohésion sociale et intergénérationnelle pourront être obtenus.

2.1.2.3. Pour porter des revendications transversales telles que la mobilité durable, la transition numérique, ou la lutte contre la précarité, et soutenir les salariés de TPE/PME souvent isolés, la CFDT Île-de-France propose la création de plateformes de dialogue associant syndicats, employeurs et acteurs publics. Les Commissions Paritaires Régionales (générale, interprofessionnelle de l'artisanat, et pour les professions libérales) seront également mobilisées pour accroître la couverture sociale et la prévention des risques dans les très petites entreprises. Le partage des expériences réussies permettent de diffuser de bonnes pratiques et de structurer un dialogue social territorial ambitieux, à même de répondre aux défis du développement économique et du bien-être au travail.

2.1.2.4. Certains espaces de dialogue institutionnel, dédiés à la structuration et à l'application des politiques publiques sur un territoire donné, n'ont pas pour vocation à créer de nouveaux droits pour les travailleurs, mais de coordonner et d'encadrer l'action publique. Ces espaces, bien qu'indispensables pour l'harmonisation des politiques d'emploi, de formation et

d'orientation, restent aujourd'hui insuffisants en termes de mesures opérationnelles. La CFDT Île-de-France évaluera au cas par cas le niveau d'investissement qu'elle doit y accorder.

2.1.2.5. En parallèle, les instances de négociation directe comme les commissions paritaires régionales doivent devenir des leviers de transformation effective. La loi « Plein Emploi » de 2023 offre l'opportunité d'améliorer l'articulation des acteurs et de renforcer nos revendications. Pour cela, la CFDT Île-de-France s'engage à organiser et à structurer les équipes syndicales pour être présentes à tous les niveaux du dialogue social territorial, en mobilisant des moyens humains et en définissant des priorités claires afin de faire évoluer les conditions et sécuriser les parcours professionnels.

2.1.3. Approfondir le dialogue social dans les TPE

2.1.3.1. Les salariés des très petites entreprises sont souvent dépourvus de représentants et peu informés sur leurs droits. La CFDT Île-de-France doit donc développer des permanences sur les lieux de vie et des outils numériques spécifiques à ces publics.

2.1.3.2. Les conseillers du salarié jouent ici un rôle déterminant : ils doivent être formés et dotés d'outils pratiques de communication pour accompagner efficacement toute personne confrontée à un différend individuel ou à une convocation de l'employeur. En accompagnant la mission des conseillers du salarié, la CFDT peut agir pour une meilleure protection et une meilleure lisibilité du droit dans ces petites structures.

2.1.3.3. Pour encourager la participation aux élections TPE et faire connaître l'action syndicale dans ces petites entités, des opérations ponctuelles seront poursuivies et amplifiées. Il s'agira d'expliquer l'intérêt d'avoir un interlocuteur syndical, même en l'absence de CSE. Les lieux de proximité, ainsi que les accueils juridiques et les permanences doivent être mieux identifiés afin de gagner la confiance de ces salariés et construire une représentation collective. La CFDT Île-de-France entend ainsi susciter l'adhésion des travailleurs isolés et accroître sa présence sur l'ensemble du territoire francilien.

2.1.3.4. Les salariés des TPE étant difficiles à contacter compte tenu de leur dispersion, la communication de la CFDT via les réseaux sociaux vers ces publics doit être plus offensive. La CFDT Île-de-France expérimentera des modes de communication plus modernes.

2.1.3.5. Les commissions paritaires régionales TPE ont vocation à constituer un espace de dialogue et de proposition pour améliorer les droits et les conditions de travail de ces salariés. La CFDT Île-de-France souhaite donc renforcer la visibilité des travaux de ces instances et former les mandatés qui y siègent à la spécificité du dialogue social dans les TPE. L'objectif est de faire de ces commissions de véritables leviers d'action collective, afin que les droits fondamentaux soient respectés dans les très petites entreprises.

2.2. AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2.2.1. Renforcer la prévention des risques professionnels

2.2.1.1. Il est indispensable de ne plus se limiter à la réparation des atteintes à la santé, mais de développer une prévention primaire qui combat les risques à la source. Cela suppose de reconnaître le rôle central des travailleurs dans l'identification et la suppression des facteurs de pénibilité ou d'intensification, d'intégrer tous les statuts dans la démarche, avec une égalité de traitement face aux risques.

2.2.1.2. La CFDT Île-de-France soutiendra les équipes syndicales, en lien avec leur syndicat, pour qu'elles abordent l'organisation du travail, la charge et la soutenabilité des rythmes, tout comme le respect de la réglementation sur le lieu de travail, et qu'elles puissent intervenir en amont de la survenue des accidents ou maladies professionnelles.

2.2.1.3. Les intérimaires, sous-traitants, salariés en CDD ou travailleurs des plateformes sont trop souvent exclus de la prévention, alors qu'ils subissent des conditions de travail particulièrement précaires et indignes. La CFDT Île-de-France exige l'extension effective des mesures de santé et de sécurité à l'ensemble de ces statuts, en assurant un suivi équivalent pour toutes et tous. Cela passe, entre autres, par le respect strict des obligations légales (visites médicales, rédaction du DUERP) et la sensibilisation des entreprises donneuses d'ordre sur leurs responsabilités sur toute la chaîne de sous-traitance.

2.2.1.4. Pour préserver l'effectivité des mesures de santé et de sécurité au travail, la CFDT Île-de-France revendiquera des moyens suffisants pour les différents services de contrôle (inspection du travail, contrôleurs de sécurité ou de prévention, etc.).

2.2.1.5. Le développement d'une culture de prévention nécessite un véritable dialogue social sur les conditions de travail. Les représentants du personnel doivent être systématiquement associés aux diagnostics et aux plans d'action, notamment dans le cadre des CSE ou des instances paritaires régionales. La concertation territoriale incarnée par le réseau de militants et les permanences de proximité permettent d'identifier rapidement les dysfonctionnements et d'y remédier collectivement.

2.2.1.6. La santé au travail doit être une priorité dès la mise en œuvre d'une organisation du travail. La CFDT Île-de-France affirme qu'on ne peut pas se limiter à la gestion des conséquences d'une organisation défaillante. Les démarches collectives et l'évaluation régulière des conditions de travail contribuent à une amélioration durable.

2.2.1.7. La CFDT Île-de-France considère comme impératif la prise en compte de la pénibilité dans les métiers féminisés. Cela passe par une réévaluation des risques professionnels. Cela implique la mise en place de mesures de prévention adaptées, et d'une prise en compte réelle de l'accidentologie de ces métiers, en particulier dans la reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, avec une analyse de leur cause.

2.2.1.8. La CFDT Île de France favorisera les formation santé et conditions de travail.

2.2.2. Agir pour une véritable émancipation par le travail

2.2.2.1. Les secteurs dits « essentiels » (soins, services à la personne, logistique, propreté, etc.) jouent un rôle majeur dans la région capitale, mais leurs travailleurs demeurent souvent invisibles. Il est indispensable de revaloriser les rémunérations, de réduire la pénibilité par une organisation adaptée et de faire évoluer le regard porté sur les métiers. La CFDT Île-de-France veillera à promouvoir des accords portant sur l'utilité sociale, la reconnaissance et la progression de ces métiers.

2.2.2.2. Le recours excessif aux contrats courts, l'accumulation de temps partiel subi et la répétition de tâches pénibles conduisent à la précarisation de nombreux travailleurs. Pour y remédier, la CFDT Île-de-France revendique un encadrement légal plus strict mais aussi une meilleure indemnisation, une majoration des cotisations patronales sur les CDD courts et la mise en œuvre effective de dispositifs de reconversion ou de mobilité interne. L'objectif est de garantir à chacun un parcours professionnel stable et évolutif.

2.2.2.3. Au-delà du dialogue social institutionnel, il importe de créer des espaces d'échange sur le travail lui-même. Le dialogue professionnel permet de faire remonter les difficultés vécues, de proposer des aménagements et d'améliorer la qualité de vie au travail. L'implication de la hiérarchie intermédiaire et des équipes de terrain est cruciale pour passer d'une simple écoute à une co-construction des solutions.

2.2.2.4. La création d'espaces de discussion portant sur l'activité réelle est un élément clé pour renforcer le lien entre qualité de vie au travail et bonne réalisation des missions. La CFDT Île-de-France proposera des rencontres interprofessionnelles dans les différents territoires, pour parler du travail et de son contenu.

2.2.3. Reconnaître les nouvelles formes de travail

2.2.3.1. La CFDT Île-de-France, avec l'association Union-Indépendants, agit pour défendre l'ensemble des travailleurs exerçant sous statut indépendant et les informera de leurs droits.

2.2.3.2. La reconnaissance des « nouveaux travailleurs », que ce soit les travailleurs des plateformes, auto-entrepreneurs, ou travailleurs en statuts hybrides, doit inclure la capacité à s'exprimer sur le contenu de leur activité : critères de performance, droit à la déconnexion, couverture des risques.

2.2.3.3. Auto-entrepreneurs, travailleurs indépendants et intermittents ne doivent pas être laissés de côté. L'extension des droits à la formation continue et au conseil en évolution professionnel, le renforcement de la portabilité des droits (compte professionnel de formation, indemnités journalières), ainsi que la création de mécanismes de solidarité permettront ainsi d'assurer un socle de protection minimale (complémentaire santé, retraite, prévoyance). Les permanences de proximité constituent un levier essentiel pour toucher ces publics.

2.2.3.4. Livreurs, chauffeurs, coursiers : tous subissent une forme d'« ubérisation » qui rend incertain leur statut. La CFDT Île-de-France milite pour une reconnaissance de leurs droits fondamentaux et encourage la création d'instances de représentation spécifiques. Des actions ciblées de syndicalisation et de formation, notamment en matière de sécurité routière et de santé au travail, sont nécessaires pour que ces travailleurs puissent défendre leurs intérêts.

2.2.3.5. L'essor du télétravail, fortement accéléré par la crise sanitaire, appelle une vigilance accrue. La CFDT Île-de-France appuiera les équipes syndicales pour que soient conclus des accords clairs dans les entreprises et administrations, prévoyant le nombre de jours télétravaillés, la prise en charge des frais d'énergie et de matériel et le droit à la déconnexion. Ces accords doivent considérer les éventuelles situations particulières et dérogatoires des travailleurs, qu'elles soient temporaires ou définitives. Une attention particulière doit être portée au risque d'isolement et à l'aménagement du poste de télétravail et de locaux adaptés pour les temps de présence sur site ou par la mise en place de tiers lieux et coworking.

2.3. DONNER DU POUVOIR D'AGIR AUX TRAVAILLEURS FRANCILIENS SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

2.3.1. Promouvoir un management responsable

2.3.1.1. Trop de travailleurs voient aujourd'hui leur métier : vidé de son sens, soumis à des objectifs quantitatifs sans prises avec le réel, ou sans possibilité de « bien faire » leur travail. Les choix de gouvernance dans les entreprises et dans les administrations ont des impacts sur les pratiques managériales et sur les organisations du travail. La CFDT Île-de-France encouragera les équipes syndicales à revendiquer des pratiques managériales davantage participatives et collaboratives pour une meilleure qualité de vie au travail.

2.3.1.2. La CFDT Île-de-France s'engage à accompagner les équipes syndicales pour qu'elles s'emparent par la négociation du thème de l'organisation du travail et des pratiques managériales dans les entreprises et services publics. L'objectif est de valoriser la qualité du travail, le respect des travailleurs, la construction d'objectifs réalistes, partagés et atteignables.

2.3.1.3. Une organisation respectueuse du travail réel s'appuie sur des principes tel que l'implication du collectif dans la définition des objectifs, la responsabilisation des équipes et la reconnaissance du droit à l'erreur.

2.3.1.4. Lorsque dans les entreprises et administrations, les travailleurs subissent des pressions constantes, des objectifs inatteignables et ne sont pas reconnus dans leur travail, ces dérives peuvent engendrer des risques psychosociaux et un mal-être au travail, y compris pour la strate managériale intermédiaire. Les équipes syndicales seront accompagnées afin qu'elles s'emparent des indicateurs risques psychosociaux (taux de turn-over, arrêts maladies, signalements) afin de déclencher de véritables plans d'action. Les représentants du personnel doivent disposer de moyens et développer leur expertise pour agir sur l'aspect préventif et accompagner les travailleurs.

2.3.1.5. La revalorisation du travail passe aussi par la reconnaissance de l'expertise professionnelle. La mise en place d'entretiens professionnels de qualité, la possibilité de valider son expérience au travers de la validation des acquis de l'expérience, ainsi que la transparence sur les critères de promotion constituent des leviers de motivation et de fidélisation. La CFDT Île-de-France appuiera les équipes syndicales pour que ces démarches soient systématisées dans tous les secteurs par la négociation d'accords collectifs.

2.3.2. Accompagner l'articulation des temps de vie

2.3.2.1. Le monde du travail a évolué significativement notamment après la crise COVID, le développement du télétravail a intensifié la perméabilité des frontières entre vies professionnelle et personnelle créant une aspiration à la reconversion, ce qui nécessite une réflexion approfondie sur la gestion du temps et l'organisation du travail.

2.3.2.2. L'augmentation des travailleurs aidants identifiés et la prise de conscience sociétale de leurs difficultés notamment liée au vieillissement de la population ont créé un nouveau besoin qui doit être mieux pris en compte. Sur le même registre, les différentes lois et les accords de branches ou d'entreprises ont permis à davantage de personnes en situation de handicap ou de maladie de poursuivre leur activité. Ces évolutions nécessitent aussi une réflexion approfondie sur la gestion du temps de travail.

2.3.2.3. Les dispositifs permettant de garantir un meilleur équilibre des temps de vie doivent être négociés au plus près des réalités. La CFDT Île-de-France encouragera les équipes syndicales à mieux intégrer dans les négociations des modalités d'organisation du temps de travail, en s'appuyant sur des retours d'expérience.

L'accès aux vacances, aux sports, aux loisirs et à la culture permet l'exercice effectif de la citoyenneté et contribue à une vie personnelle et familiale de meilleure qualité (bien-être, meilleure santé tant physique que psychique...). De nombreux freins tant économiques, qu'en matière d'informations, entravent cet accès, particulièrement pour les personnes avec de faibles revenus et celles privées d'emplois. La CFDT Île-de-France encouragera les équipes syndicales à intégrer cet enjeu dans les négociations. Elle aidera les élus à mieux porter ces préoccupations notamment par des partages d'expériences, des temps de formations.

2.3.2.4. Avec la généralisation des outils numériques, la porosité entre vie professionnelle et personnelle s'est accrue. La CFDT Île-de-France revendique l'inscription d'un droit à la déconnexion effectif, qui n'autorise pas les sollicitations de travail en dehors du temps de travail effectif. L'employeur doit en être garant, et des sanctions doivent être prévues en cas de non-respect des accords conclus.

2.3.2.5. Une organisation flexible ne doit pas se faire au détriment de la santé mentale et de la cohésion d'équipe. Au-delà de l'accord-cadre sur le télétravail, la CFDT Île-de-France incitera les équipes syndicales à revendiquer la mise en place d'entretiens réguliers avec les travailleurs pour évaluer l'impact sur la charge de travail, l'isolement et l'ergonomie. Des temps de regroupement collectif en présentiel doivent être garantis pour préserver le lien social et la dynamique collective. Les pratiques managériales en matière d'encadrement du télétravail doivent faire l'objet d'une attention particulière notamment par le biais de formations et d'accompagnement aux pratiques.

2.3.3. Agir sur les conditions de travail pour accompagner une transition écologique juste

2.3.3.1. Les évolutions liées à la transition écologique ne doivent pas se faire au détriment des travailleurs. Les secteurs en mutation peuvent générer de nouvelles contraintes ou des changements de process. La CFDT Île-de-France revendique un accompagnement renforcé par la formation et l'anticipation des impacts sur la santé grâce à des études d'impact et à la prise en compte des risques psychosociaux.

2.3.3.2. Si la nécessité de réduire l'empreinte carbone et d'adapter les modes de production s'impose, cette transition écologique peut aussi constituer un levier de transformation positive pour le travail. Elle offre l'opportunité de créer des emplois de qualité dans des filières plus durables, d'enrichir le contenu du travail en favorisant l'innovation et la montée en compétences et de renforcer la prévention et la santé au travail en repensant l'organisation de la production, le choix des matériaux et les conditions de réalisation des tâches. La CFDT Île-de-France entend saisir cette occasion pour revendiquer une transition écologique juste, où les changements opérés s'accompagnent d'une amélioration des conditions de travail et d'une meilleure reconnaissance de celles et ceux qui y contribuent.

2.3.3.3. Face aux défis climatiques et à la congestion quotidienne du trafic routier francilien, la CFDT demande la mise en œuvre de plans de mobilité en entreprise et dans les administrations et établissements publics, intégrant le développement des transports en commun, le co-voiturage, les mobilités douces ainsi que la prise en compte de l'aménagement d'horaires décalés en prenant en compte la diversité des situations de travail. La CFDT Île-de-France sensibilisera les représentants du personnel afin qu'ils soient associés à la conception de ces plans et qu'ils veillent à ce que les travailleurs les plus éloignés des centres urbains ne soient pas pénalisés. L'incitation à l'utilisation des transports collectifs passe par des dispositifs négociés de prise en charge par l'employeur.

L'objectif est d'atteindre les 75% obligatoires dans le privé à l'instar de la fonction publique.

2.3.3.4. Les entreprises qui perçoivent des financements ou subventions destinés à la transition écologique doivent rendre des comptes sur l'impact social de leurs projets : préservation de l'emploi local, réduction des pénibilités, plan de reconversion pour les métiers menacés. La CFDT Île-de-France plaide pour une conditionnalité renforcée de ces aides, avec un suivi paritaire et régulier des engagements pris.

2.3.3.5. L'urbanisation, la hausse des chantiers et le recours à des matériaux innovants accentuent l'exposition des travailleurs à la pollution et à des substances toxiques, en particulier dans des secteurs comme le BTP, la propreté, la logistique, l'industrie ou d'incendie et de secours...

2.3.3.6. Les travailleurs en situation de précarité subissent souvent de surcroît des conditions de travail pénibles et une faible protection face aux polluants environnementaux ou aux cadences de travail intenses. La CFDT Île-de-France revendique une évaluation renforcée des risques pour ces publics, ainsi que la mise en place de dispositifs spécifiques d'accompagnement : formation, équipement, suivi médical.

2.4. POURSUIVRE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

2.4.1. Agir pour l'égalité réelle entre femmes et hommes en Île-de-France

2.4.1.1. Les inégalités salariales persistent dans de nombreux secteurs. La CFDT Île-de-France exige une obligation de résultat pour résorber ces écarts, assortie d'un suivi précis de l'index égalité femmes/hommes, accompagné de sanctions financières. Des négociations annuelles spécifiques doivent être menées pour corriger les inégalités dans les grilles de salaire, les promotions, l'impact de la parentalité sur les salaires et les avantages en nature.

2.4.1.2. La CFDT Île-de-France accentuera sa communication et la sensibilisation aux inégalités salariales. Elle soutiendra toutes les actions menées par les équipes locales contre toutes formes d'inégalités salariales.

2.4.1.3. La parité dans les instances dirigeantes et les postes d'encadrement doit faire l'objet d'un plan d'action. Les stéréotypes de genre demeurent un frein à la progression de carrière des femmes, notamment après une maternité et dans les situations de familles monoparentales. La CFDT Île-de-France encourage les entreprises et les administrations publiques à fixer des objectifs de mixité, assortis d'indicateurs de suivi, et à mettre en place un management inclusif grâce à la formation des managers et à des processus de recrutement non discriminants.

2.4.1.4. La mise en œuvre effective de la transparence salariale comme le prévoit la directive européenne N° 2023/970 du 10 mai 2023 est revendiquée par la CFDT Île-de-France. Les compétences spécifiques développées dans certains métiers ne sont pas suffisamment reconnues, du fait qu'ils sont très majoritairement occupés par des femmes. Nous revendiquons la reconnaissance et la valorisation de ces compétences dans les grilles de classification et dans les processus de rémunération. Les indicateurs de la directive européenne sur la « Transparence des rémunérations dans l'UE » seront utilisés afin d'évaluer et de mesurer les écarts de rémunération et de progression professionnelle entre les femmes et les hommes notamment.

2.4.1.5. Les équipes syndicales ont besoin d'obtenir la communication des données lors des négociations sur l'égalité, afin de cibler efficacement les mesures correctrices. Un référent « égalité », formé et accompagné par la CFDT Île-de-France, peut jouer un rôle clé dans le suivi de ces actions.

2.4.2. Agir pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

2.4.2.1. Les lois de 1975, la déclaration sur les droits des personnes handicapées des Nations Unies du 9 décembre 1975, mais également l'adoption de la Charte européenne des handicapés par l'Assemblée européenne le 12 mars 1981, ont permis plusieurs avancées pour les travailleurs porteurs de handicap. 30 ans plus tard, la loi du 11 février 2005 permet enfin d'actualiser les dispositions légales et impulse une approche plus globale du handicap et non plus seulement médicale. En 2025, à l'occasion des 20 ans des lois de 2005, la CFDT Île-de-France salue les avancées obtenues mais maintient son combat pour la solidarité nationale et l'amélioration de la considération du handicap notamment au travail. Elle revendique la mise en œuvre de l'accessibilité universelle, la protection des personnes handicapées et le bien vivre son handicap.

2.4.2.2. L'accessibilité ne se limite pas aux bâtiments : il faut également adapter les horaires, la charge de travail et les équipements aux besoins des personnes en situation de handicap. La CFDT Île-de-France revendique la négociation d'accords handicap ambitieux prévoyant, en amont, des dispositifs de compensation et un suivi individualisé. Il faut pouvoir prendre en compte toutes les évolutions technologiques (automatisation, IA...) pour aider au quotidien dans le travail les personnes en situation de handicap.

2.4.2.3. Pour favoriser l'insertion et l'inclusion, la CFDT propose de renforcer la collaboration entre employeurs en associant les équipes de travail, structures spécialisées (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, cap emploi) et partenaires sociaux. Les mandats CFDT doivent disposer de repères clairs pour aider concrètement les personnes en difficulté. Il s'agit aussi de mieux faire connaître les aides à l'embauche ou à la reconversion, trop souvent sous-utilisées.

2.4.2.4. La loi impose un taux d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap. Pourtant, de nombreuses entreprises et administrations publiques franciliennes restent en deçà de cet objectif. La CFDT Île-de-France encourage la négociation d'objectifs plus ambitieux, assortis de moyens : recrutement, formation, maintien dans l'emploi, sensibilisation des équipes. Les équipes locales CFDT doivent œuvrer et obtenir des garanties de non-discrimination pour tout travailleur souhaitant déclarer son handicap. Elles doivent, soutenues et accompagnées par la CFDT Île-de-France, combattre activement toute forme de discrimination. Les bonnes pratiques doivent être valorisées auprès des autres employeurs et dans les instances du dialogue social territorial.

2.4.2.5. La CFDT Île-de-France renforcera son groupe ressources handicap, qui mutualise les expertises et favorise le partage des bonnes pratiques pour accompagner les sections syndicales dans leur action auprès des travailleurs en situation de handicap. Elle développera des permanences de proximité dédiées, afin de faciliter l'accès aux informations et aux dispositifs d'accompagnement sur la reconnaissance RQTH entre autres, et afin de s'assurer que chaque travailleur en situation de handicap bénéficie d'un soutien personnalisé et adapté, pour une meilleure inclusion.

2.4.2.6. Afin de prendre pleinement part à l'ensemble des enjeux d'inclusion et de garantir une diffusion transversale de nos revendications, la CFDT Île-de-France renforcera sa présence, tant dans les instances institutionnelles que dans les conseils d'administration de la MDPH.

2.4.3. Promouvoir l'inclusion et lutter contre toutes les discriminations

2.4.3.1. L'Union régionale CFDT Île-de-France affirme sa volonté de promouvoir la diversité comme une richesse humaine, sociale et syndicale. Elle considère que l'exclusion, la stigmatisation, les discriminations et les discours de haine sont les conséquences d'une diversité niée ou non reconnue. À ce titre, elle s'engage à faire de la diversité une réalité pleinement assumée, dans toutes ses dimensions : origine sociale, genre, orientation sexuelle, handicap, âge, culture, croyance, ou parcours de vie lié à sa santé, son implantation géographique ou son métier.

2.4.3.2. L'Union régionale veillera à rendre visible les invisibles, à identifier et mettre en lumière les mécanismes d'inclusion, et à faire émerger une parole syndicale pluraliste, représentative et fière de ses différences. Elle soutiendra la mise en place d'actions concrètes pour favoriser l'égalité, la représentation de toutes et tous, et la reconnaissance des parcours.

2.4.3.3. La lutte contre toutes les formes de discriminations constitue un pilier fondamental de l'action syndicale de la CFDT. Les travailleurs peuvent subir des préjugés fondés entre autres, sur l'origine, l'orientation sexuelle, l'état de santé, l'âge, la religion, l'engagement syndical, l'apparence physique, etc. La CFDT Île-de-France accompagnera les sections syndicales et proposera des outils pour inclure le sujet de la discrimination dans toutes les négociations. Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre restent fréquentes dans le monde du travail, bien que souvent invisibilisées. La CFDT Île-de-France accompagnera les équipes syndicales pour identifier ces situations, sensibiliser les collectifs de travail et proposer des accords intégrant des dispositifs de prévention, de signalement et de suivi. Elle soutiendra la désignation de référents formés à ces enjeux et la mise en œuvre de dispositifs concrets pour garantir un environnement de travail inclusif pour les personnes LGBT+.

2.4.3.4. Le racisme, la xénophobie ou l'homophobie peuvent rester latents s'ils ne sont pas identifiés et dénoncés. Des actions de sensibilisation collectives et des modules de formation sur la diversité et la laïcité permettent de mieux comprendre les mécanismes discriminants et d'y répondre. L'interprofessionnel se tient en appui des élus pour orienter les victimes vers des structures compétentes d'accompagnement. La systématisation de la saisine du Défenseur des droits est encouragée. L'invisibilité reste un mécanisme de protection pour de nombreuses personnes LGBT+, en particulier les femmes lesbiennes, les personnes trans et non-binaires, dans un contexte encore marqué par les stéréotypes et les micro-agressions. La CFDT Île-de-France développera des partenariats avec les associations comme L'Autre Cercle ou SOS Homophobie pour accompagner ces démarches de promotion et d'inclusivité.

2.4.3.5. Afin de démultiplier l'impact de son action, la CFDT Île-de-France entretient des collaborations avec des associations telles que Mozaïk RH, Solidarités Nouvelles face au Chômage, Territoire Zéro Chômeur de longue durée, entre autres et le Pacte du Pouvoir de Vivre. Cette approche partenariale permet de mutualiser les expertises, de mieux cibler les publics concernés et de porter collectivement des revendications auprès des pouvoirs publics et des employeurs.

2.5. SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

2.5.1. Faire des dispositifs de Conseil en Évolution Professionnelle et de Transitions Collectives des piliers de la sécurisation

2.5.1.1. Les dispositifs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) et de Transitions Collectives (TransCo) sont trop souvent méconnus. La CFDT Île-de-France milite pour une large diffusion de telles informations auprès des travailleurs et un accompagnement personnalisé via les réseaux territoriaux. Les sections syndicales doivent être formées pour aiguiller rapidement les salariés en reconversion ou en mobilité forcée.

2.5.1.2. Qu'il s'agisse du compte personnel de formation, du compte personnel de formation de transition ou du dispositif de transitions collectives, l'enjeu est d'éviter le reste à charge pour le salarié et de lui garantir un accompagnement solide que ce soit pour une évaluation des compétences, l'acquisition de compétences nouvelles ou pour une orientation vers des filières porteuses. Les mandats CFDT dans les organismes paritaires ont un rôle crucial pour faciliter le montage des dossiers et promouvoir la qualité de la formation.

2.5.1.3. La CFDT Île-de-France promeut une gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) anticipant les restructurations. Il s'agit ainsi d'anticiper l'évolution ou la suppression des emplois pour éviter les licenciements. Les travailleurs doivent pouvoir développer leurs compétences ou se reconvertir avant que les suppressions de postes ne soient effectives. Les partenariats avec les missions locales, France Travail ou encore les organismes de formation sont autant de relais pour réussir ces parcours de transition.

2.5.1.4. La CFDT Île-de-France s'engage à s'opposer aux politiques de formation à bas coût proposées par le Conseil régional d'Île-de-France et à promouvoir une approche de qualité en matière de sécurisation des parcours professionnels. À cet effet, les réseaux de mandats œuvrent pour porter une politique forte, en s'appuyant sur des outils régionaux tels que le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle, afin d'accompagner efficacement les travailleurs et demandeurs d'emploi franciliens.

2.5.2. Agir pour des emplois de qualité

2.5.2.1. Certains salariés subissent des contrats courts, précaires ou à temps partiels forcés, par exemple dans les secteurs du commerce, de la restauration, de la propreté et de la logistique. La CFDT Île-de-France demande un meilleur encadrement des contrats courts et une organisation du travail qui permet davantage de CDI. L'objectif est de permettre à chaque travailleur de se projeter sereinement dans son emploi.

2.5.2.2. Tout comme dans les trois fonctions publiques, la hausse de la part des contractuels trop souvent positionnés sur des contrats précaires et considérés comme une variable d'ajustement des budgets de personnels génère une augmentation conséquente des situations de fragilité et de mal-être au travail, la perte de sens, des compétences et des valeurs du service public.

2.5.2.3. Pour que le travail demeure un des leviers d'émancipation, il faut encourager la pérennité des postes et la montée en qualification. Les emplois au service des habitants et les travailleurs dits de 1^{ère} et 2^{ème} ligne, souvent dévalorisés, nécessitent une attention particulière.

2.5.2.4. Des locaux adaptés, des rythmes de travail soutenables et une réelle autonomie des travailleurs sont autant d'éléments qui rendent un emploi « de qualité ». La CFDT Île-de-France insiste sur la nécessité d'intégrer ces critères dans les négociations tant dans le privé que dans le public et dans les discussions territoriales. L'amélioration des conditions de travail contribue aussi à la fidélisation et, dans les entreprises, à la compétitivité.

2.5.3. Anticiper les restructurations et transformations économiques

2.5.3.1. Face à la digitalisation, à l'automatisation ou encore à la transition écologique, les métiers évoluent rapidement. Les entreprises doivent donc engager des démarches de gestion des emplois et des parcours professionnels associant systématiquement les représentants du personnel. L'objectif est de détecter tôt les compétences en voie d'obsolescence et d'organiser des parcours de formation ou de mobilité interne avant que les licenciements ne surviennent.

2.5.3.2. Lorsque des fermetures de sites ou des plans sociaux s'annoncent, la CFDT Île-de-France exige une négociation avec l'employeur, incluant des mesures de reclassement interne ou externe. Des cellules de reconversion doivent être mises en place, avec un suivi individuel par le biais de coaching ou de bilan de compétences. Par ailleurs, les pouvoirs publics locaux doivent être sollicités pour cofinancer les dispositifs existants.

2.5.3.3. Les entreprises qui procèdent à des licenciements doivent justifier de la pertinence économique de leurs choix et s'engager sur des mesures compensatoires à travers le soutien à l'emploi local et à la revitalisation des territoires. La CFDT Île-de-France plaide pour un renforcement des obligations légales en la matière, et pour une gouvernance plus transparente qui associe pleinement les travailleurs dans les décisions stratégiques.

2.5.3.4. Face aux transformations économiques, la CFDT Île-de-France revendique que toute restructuration intègre les impératifs du développement durable. Les processus de réorganisation doivent garantir la création ou la sécurisation d'emplois de qualité et favoriser la reconversion vers des filières d'avenir, tout en veillant à ce que les conditions de travail ne se détériorent pas.

2.5.3.5. La CFDT Île-de-France revendique également que les entreprises et administrations bénéficiant d'aides publiques pour leur transition écologique soient tenues pour responsables de l'impact social de leurs restructurations. Elles devront ainsi intégrer des indicateurs de performance sociale et environnementale dans leurs stratégies de réorganisation, transformant ces restructurations en véritables opportunités de progrès social et professionnel pour les travailleurs franciliens.

2.5.3.6. Pour la CFDT Île-de-France, il faut rendre obligatoire la démarche RSE pour les employeurs. De même, il serait nécessaire de former les élus des CSE / CSA / CST à la compréhension des indicateurs de performance sociale et environnementale.

2.5.3.7. Le développement des outils numériques et de l'intelligence artificielle révolutionne profondément l'organisation du travail et les métiers. Cependant, ces évolutions sont trop souvent imposées aux travailleurs sans réelle concertation. La CFDT Île-de-France prône un dialogue social structuré sur le numérique afin de permettre aux travailleurs de peser sur l'organisation du travail qui se trouve modifiée par les choix technologiques des employeurs pour anticiper leurs impacts sur l'emploi et les conditions de travail.

2.5.3.8. Avec l'intégration croissante de l'IA dans le monde du travail, il est crucial de fournir des formations spécifiques aux équipes syndicales afin qu'elles puissent comprendre et maîtriser cette nouvelle technologie. Cela inclut la capacité à analyser et à interpréter les conséquences sur l'organisation du travail, à anticiper les évolutions des métiers et à s'adapter à de nouvelles formes de travail. La CFDT Île-de-France proposera un accompagnement en ce sens.

2.5.4. Accroître l'accès à la formation et accompagner les reconversions

2.5.4.1. Dans une région où les mutations économiques sont rapides, que ce soit au niveau du numérique, de l'intelligence artificielle ou de l'écologie, la formation tout au long de la vie est un enjeu essentiel. La CFDT Île-de-France appelle à un renforcement des moyens alloués par le Conseil régional pour la formation des demandeurs d'emploi et à un soutien accru pour les projets de reconversion des travailleurs en poste. Les jeunes actifs, en particulier en alternance, en stage ou en emploi précaire, doivent être reconnus comme des travailleurs à part entière, avec des droits effectifs et une représentation syndicale accessible. La CFDT Île-de-France développera des campagnes ciblées et des relais dans les lieux de formation pour leur garantir un accompagnement adapté.

2.5.4.2. Les besoins en compétences pour la transition énergétique ou pour le numérique ne cessent de croître. Les mandats CFDT dans les instances de formation et d'orientation doivent promouvoir la création ou l'extension de filières adaptées. Il s'agit de garantir une offre de formation cohérente sur l'ensemble du territoire francilien.

2.5.4.3. La formation professionnelle, notamment pour les personnes sans emploi, est un levier essentiel de la sécurisation des parcours. Cependant, la politique régionale actuelle tend à réduire les budgets et à privilégier des dispositifs moins coûteux mais souvent moins qualitatifs. La CFDT Île-de-France s'oppose à cette logique de moins-disant et exige une hausse significative des financements alloués à la formation des demandeurs d'emploi, particulièrement dans les filières d'avenir.

2.5.4.4. Les compétences acquises par l'expérience doivent être reconnues pour permettre une mobilité professionnelle ascendante. Les sections syndicales doivent inciter les entreprises à informer les travailleurs de la possibilité de validation des acquis de compétences et les accompagner dans leurs démarches. La CFDT Île-de-France réalisera des informations collectives, pour outiller les adhérents et les militants.

2.5.4.5. Sécuriser un parcours revient aussi à garantir à chacun la possibilité de construire une trajectoire professionnelle qui ait du sens et qui s'exerce dans des conditions soutenables. Les dispositifs de transitions collectives, de reconversion ou de mobilité doivent donc intégrer la dimension qualitative : reconnaissance des compétences, temps d'adaptation, concertation avec les équipes.

2.5.4.6. La transformation du travail et des emplois en Île-de-France nécessite une anticipation permanente des besoins en compétences et un pilotage précis des politiques publiques. La CFDT Île-de-France revendique une participation renforcée dans les instances régionales afin d'y porter ses priorités : emploi de qualité, transition écologique juste, lutte contre les discriminations et sécurisation des parcours professionnels.

2.5.4.7. Ce travail s'inscrit dans le plan emploi, formation, orientation professionnelle, dont la CFDT Île-de-France entend être un acteur incontournable. Pour cela, elle veille à la reconnaissance des métiers en tension et à l'ajustement régulier de la liste de ces métiers, à la mise en adéquation entre l'offre de formation et les besoins concrets du marché du travail francilien et à un suivi plus étroit des résultats et de l'impact social des programmes lancés.



3. REDONNER DU POUVOIR DE VIVRE AUX FRANCILIENS

3.1. REVENDIQUER DES SERVICES PUBLICS DE PROXIMITÉ

3.1.1. Agir pour des services publics mieux répartis sur le territoire

3.1.1.1. La CFDT Île-de-France milite pour un égal accès aux services publics, quel que soit le lieu de résidence. Les territoires ruraux et périurbains, souvent en déficit d'équipements, doivent faire l'objet de plans d'investissement prioritaires.

3.1.1.2. Pour garantir une égalité d'accès aux services publics cela passe d'abord et surtout par la possibilité d'affecter des moyens humains en plus de moyens matériels. La CFDT Île-de-France doit revendiquer le recrutement d'agents au sein des services et des établissements publics.

3.1.1.3. Afin d'améliorer la diffusion et l'adaptation des services publics aux réalités locales, la CFDT Île-de-France encourage la création d'espaces d'expression territoriaux. Ces lieux permettront aux acteurs locaux et aux usagers de partager leurs besoins et expériences, et de proposer des solutions adaptées, renforçant ainsi la concertation et la mise en œuvre effective des politiques de répartition budgétaire. Les mandatés CFDT interviendront au sein des instances départementales pour s'assurer que ces mesures proposent des solutions aux inégalités constatées.

3.1.1.4. Malgré une notoriété encore insuffisante, les maisons France Services sont un dispositif indispensable au maillage territorial et à l'efficacité des services publics. La CFDT Île-de-France sera vigilante quant à leur financement. Pour favoriser leur pérennité et mieux informer la population, une communication renforcée par notre organisation sera faite. La CFDT doit œuvrer pour que ce dispositif ne soit pas un leurre pour l'accès aux services publics essentiels. Trop souvent les Maisons France Services ne répondent pas ou peu aux besoins des populations par manque d'effectifs et de moyens, en raison de créneaux d'ouverture mal pensés ou insuffisants. Leur implantation géographique doit être mieux réfléchie pour gagner en efficacité.

3.1.1.5. L'objectif est également de réduire l'épuisement lié aux trajets ou à la multiplicité des démarches. Un aménagement territorial plus équilibré est un facteur de qualité de vie et contribue à une meilleure articulation entre le travail, la formation et la vie personnelle.

3.1.1.6. La mise en œuvre de schémas départementaux d'amélioration de l'accessibilité des services publics nécessite une concertation régulière entre préfectures, collectivités locales et organisations syndicales. La CFDT Île-de-France, en lien avec les syndicats des fonctions publiques, revendique la création d'indicateurs pour mesurer l'efficacité de ces schémas et orienter leur révision. L'accessibilité aux services publics doit être réellement pensée à l'échelle régionale.

3.1.1.7. Si la digitalisation des services publics peut être un progrès, elle ne doit pas exclure les publics peu familiers du numérique. La CFDT Île-de-France exige le maintien d'une offre « physique » comme alternative réelle, dans les locaux dédiés et adaptés à l'accueil du public.

3.1.1.8. La digitalisation des services publics ne doit pas avoir pour effet l'exclusion d'une partie de la population. La CFDT Île-de-France revendique des formations gratuites à l'usage du numérique. Ces formations doivent en effet être proposées en lien avec les associations locales et financées par les services publics.

3.1.1.9. Les assurés et administrés se sentent trop souvent impuissants face aux organismes sociaux et services publics. La CFDT Île-de-France interpellera ces organismes sociaux et services publics, pour une meilleure prise en considération de leurs assurés et administrés, afin qu'ils renouent le dialogue avec eux et leur apportent des réponses écrites ou téléphoniques précises et adaptées à leurs dossiers dans des délais raisonnables.

3.1.2. Construire une véritable démocratie participative régionale

3.1.2.1. Les budgets participatifs, les concertations publiques et les instances de dialogue territorial ne doivent pas rester symboliques. La CFDT Île-de-France plaide pour que les projets d'aménagement du territoire concernant les transports, l'urbanisme ou l'environnement fassent l'objet d'une consultation citoyenne approfondie, avec des retours d'information transparents. Les militants CFDT peuvent y contribuer en animant des débats et en relayant la parole des travailleurs et des habitants.

3.1.2.2. Le Conseil régional, les départements et les intercommunalités gèrent des budgets conséquents dont l'affectation doit être lisible pour tous. La CFDT demande une publication détaillée des subventions, aides et appels d'offres, assortie d'un suivi citoyen de la manière dont ces fonds sont utilisés. Les mandats CFDT dans les instances consultatives (CESER, commissions départementales) doivent exiger cette transparence et en rendre compte aux équipes syndicales.

3.1.2.3. La vie démocratique locale ne doit pas ignorer la dimension du travail. Les équipes syndicales ont un rôle à jouer pour expliquer comment les décisions publiques influencent le quotidien des travailleurs. En retour, le syndicalisme bénéficie du regard citoyen pour affiner ses revendications. Les rencontres interprofessionnelles ou forums associant syndicats, employeurs, élus et habitants contribuent à consolider ce lien.

3.2. FAIRE DE LA PROTECTION SOCIALE LE BIEN COMMUN DE TOUS LES FRANCILIENS

3.2.1. Lutter contre les déserts médicaux pour garantir une véritable offre de santé publique francilienne

3.2.1.1. La CFDT Île-de-France revendique auprès de l'agence régionale de santé la création de maisons de santé pluridisciplinaires en secteur 1 et l'incitation financière à l'installation de médecins et soignants dans les « déserts médicaux ». Les Communautés Professionnelles Territoriales de Santé (CPTS) permettent de mutualiser les expertises et de fluidifier le parcours du patient. Les mandats CFDT doivent suivre de près l'avancée de ces projets et intervenir pour que les besoins locaux soient réellement pris en compte.

3.2.1.2. Les hôpitaux franciliens subissent une pression démographique constante. La CFDT Île-de-France réclame l'augmentation des effectifs, que ce soit au niveau des soignants ou des personnels administratifs, et l'amélioration des conditions de travail. Le manque de places dans certaines spécialités doit être comblé par une offre élargie et une meilleure coordination avec le secteur ambulatoire. Les militants CFDT, via leurs mandats en commission (conférence régionale de la santé et de l'autonomie, conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie), portent ces revendications auprès des décideurs publics.

3.2.1.3. Pour lutter contre le renoncement aux soins, la CFDT Île-de-France promeut l'extension des dispositifs de couverture comme la complémentaire santé solidaire et le 100 % santé. Elle alerte sur la question des dépassements d'honoraires et du conventionnement. Les maisons de santé et centres de santé doivent rester conventionnés pour garantir un tarif accessible. Les représentants CFDT dans les caisses de Sécurité sociale et dans les ARS jouent un rôle essentiel pour revendiquer un mode de financement pérenne et suffisant pour assurer l'équilibre économique des centres et des maisons de santé conventionnés secteur 1 quel que soit leur mode de financement.

3.2.1.4. La CFDT Île-de-France s'inscrit dans la position confédérale exigeant la pérennité de l'aide médicale d'État (AME), dispositif indispensable pour garantir l'accès aux soins aux populations les plus vulnérables. Toute tentative de démantèlement qui pousserait ces publics à renoncer à leurs soins et à surcharger les services d'urgence, au détriment de la santé individuelle et publique, est inadmissible. Le maintien de l'AME est essentiel pour des raisons humanitaires et de respect des droits humains, ainsi que pour éviter l'augmentation des coûts sanitaires et sociaux plus élevés à long terme.

3.2.1.5. La CFDT Île-de-France procédera à un état des lieux avec les mandatés des caisses et les syndicats des champs professionnels concernés afin d'identifier les causes du non-recours aux droits. Les résultats de cet état des lieux permettront de construire un cahier revendicatif qui sera porté par la CFDT Île-de-France et ses mandatés.

3.2.1.6. Dans le cadre de l'accès aux soins pour toutes et tous, la CFDT Île-de-France revendique une vigilance particulière et une réelle prise en charge des problématiques de santé mentale, dès l'enfance et à tous les âges de la vie.

3.2.2. Revendiquer un véritable service public de la petite enfance et du grand âge

3.2.2.1. La pénurie de places d'accueil pour les jeunes enfants pénalise toutes les familles, et surtout les familles aux revenus modestes ou celles habitant loin des centres urbains. La CFDT Île-de-France revendique un plan de développement massif des crèches et structures d'accueil, en concertation avec les caisses d'allocation familiales et les collectivités. Elle encouragera les équipes syndicales à négocier des dispositifs complémentaires tels que les chèques emploi service universel ou la réservation de berceaux en crèche.

3.2.2.2. Pour l'accès universel à l'accueil des jeunes enfants et la mixité sociale dès le plus jeune âge, la CFDT Île-de-France et ses mandatés dans les caisses d'allocations familiales favoriseront la création de places de crèches publiques ou associatives à but non lucratif. Pour cela, il sera nécessaire de porter de nouvelles modalités de financement pour faciliter l'émergence de projets de création de crèches accessibles à toute la population.

3.2.2.3. Avec le vieillissement de la population, l'offre d'hébergement et de soins doit être renforcée, notamment dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes publics. La CFDT milite pour une tarification abordable et une prise en charge de qualité.

3.2.2.4. Pour une prise en charge efficiente et de qualité, la CFDT Île-de-France revendique des moyens adaptés pour la caisse nationale de sécurité sociale de l'autonomie (CNSA) de manière à assurer un financement équitable de la prise en charge de la dépendance.

3.2.2.5. Pour prévenir les situations d'isolement ou de maltraitance des personnes âgées, il est indispensable de renforcer les contrôles dans les structures d'accueil mais aussi lorsqu'elles sont maintenues à domicile.

3.2.2.6. Les métiers du grand âge et de la petite enfance sont souvent peu valorisés et exposés à la pénibilité. La CFDT Île-de-France propose de soutenir des négociations sur la revalorisation salariale, l'augmentation du taux d'accompagnement, la réduction des cadences, la formation continue et la prévention des troubles musculosquelettiques ainsi que la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS). Un travail en appui des fédérations concernées permettra de décliner ces revendications dans les conventions collectives et les services publics territoriaux.

3.2.2.7. La CFDT revendique également le recrutement et la formation de personnel supplémentaire dans les structures publiques, un contrôle accru des structures privées. Pour cela les moyens octroyés aux PMI doivent être reconsidérés et augmentés.

3.2.2.8. La CFDT Île-de-France revendique l'intégration des principes du développement durable dans l'accueil de la petite enfance et d'évaluer régulièrement la qualité des prestations des crèches. Ces dispositifs visent à renforcer une offre de service public de la petite enfance à la fois performante et respectueuse de l'environnement.

3.2.2.9. La CFDT Île-de-France revendique la nécessité d'augmenter le nombre de places de crèche ou de halte-garderie réservées pour les enfants dont les parents sont en recherche d'emploi, en formation ou en reconversion professionnelle.

3.2.3. Accompagner les aidants et renforcer les dispositifs de soutien

3.2.3.1. Les aidants qui soutiennent un proche malade, âgé ou en situation de handicap cumulent souvent emploi et responsabilités familiales très lourdes. La CFDT Île-de-France défend l'aménagement du temps de travail possible grâce aux congés aidants et aux horaires flexibles, ainsi que l'octroi de droits sociaux spécifiques (indemnisation, formation). Les sections syndicales sont incitées à intégrer ce sujet dans les négociations QVCT, en sensibilisant employeurs et travailleurs sur la réalité des aidants. La CFDT Île-de-France appuiera la mise en place d'un droit à l'information systématique sur les droits des aidants dans toutes les entreprises et administrations, via l'affichage obligatoire, les intranets RH ou les entretiens annuels. Les représentants du personnel seront formés pour accompagner ces salariés dans la reconnaissance de leur situation.

3.2.3.2. Pour éviter l'épuisement des aidants, il est nécessaire de créer davantage de structures « de répit » (accueils de jour, hébergements temporaires) La CFDT Île-de-France revendique que ces lieux soient financièrement accessibles à tous.

3.2.3.3. Les aidants doivent bénéficier de prestations leur permettant de compenser la perte de revenu générée par leur situation d'aidance. Les entreprises et administrations peuvent contribuer en participant à des fonds dédiés ou en proposant des prestations de service d'aide à domicile.

3.2.3.4. La CFDT Île-de-France encourage les formations à la prise en charge de personnes en situation de dépendance afin d'éviter l'émergence de troubles physiques ou psychologiques de même nature que ceux des professionnels du secteur. De plus, pour les aidants familiaux qui le souhaitent, la CFDT Île-de-France souhaite que des formations qualifiantes leur soient proposées pour permettre d'envisager leur reconversion professionnelle dans ce secteur.

3.2.3.5. Le service public de l'autonomie, dont la mise en place doit être pilotée au niveau national et régional, représente une opportunité pour structurer l'accompagnement des personnes dépendantes. La CFDT Île-de-France exige une gouvernance claire et des financements pérennes, impliquant les départements, l'agence régionale de santé et les partenaires sociaux. Les aidants doivent pouvoir compter sur un parcours simplifié et coordonné, sans avoir à multiplier les démarches administratives.

3.3. AGIR SYNDICALEMENT POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

3.3.0.1. La CFDT Île-de-France revendique une transition écologique juste. La lutte contre le changement climatique et la raréfaction des ressources doit être appréhendée comme un levier de progrès social et environnemental, qui doit protéger la santé des Franciliens et garantir des conditions de vie décentes pour tous. La transition écologique ne concerne pas seulement les grandes infrastructures, mais aussi les gestes du quotidien. La CFDT Île-de-France encouragera les politiques publiques à soutenir des actions concrètes de proximité : réparation, circuits courts, réemploi, compostage collectif, etc. Les travailleurs doivent être acteurs de cette écologie populaire et pragmatique.

3.3.0.2. Pour traduire cet engagement, des outils et dispositifs spécifiques, tels que le réseau des « Sentinelles Vertes », assurent une veille active et alertent sur les dérives environnementales. En complément de nos actions de négociation et de concertation, il s'agit d'inscrire la transition écologique dans une logique de transformation durable. Ainsi, la CFDT Île-de-France porte des revendications de politiques climatiques qui se traduisent concrètement par des mesures protectrices et innovantes, en phase avec les réalités du terrain. Elle proposera des actions interprofessionnelles de sensibilisation comme les fresques du climat, pouvoir d'agir en entreprise.

3.3.0.3. La CFDT Île-de-France propose la création d'une commission régionale dédiée à la transition écologique juste. Cette instance, réunissant représentants syndicaux, experts et partenaires institutionnels, aura pour mission de structurer, suivre et promouvoir des actions concrètes en faveur d'une transformation durable. Elle devra notamment veiller à ce que les restructurations économiques intègrent les impératifs du développement durable, garantissant la création et la sécurisation d'emplois de qualité, tout en anticipant les impacts sur la santé et le bien-être des travailleurs.

3.3.1. Œuvrer pour la mobilité durable

3.3.1.1. Favoriser les transports en commun et les mobilités douces ne vise pas seulement à limiter l'empreinte carbone, mais aussi à améliorer concrètement le quotidien des travailleurs : moins de stress, moins de fatigue et plus de temps pour soi. Les plans de mobilité négociés dans les entreprises et administrations doivent donc prendre en compte les besoins exprimés par les Franciliens, tant sur l'accessibilité que sur l'organisation des horaires. La CFDT Île-de-France portera l'exigence d'un service de transport collectif renforcé, durable et sûr sur l'ensemble du territoire régional. Le développement du RER francilien et des lignes de métro, en lien avec le Grand Paris Express, doit s'accompagner du remplacement progressif des trains actuels par des modèles plus éco-responsables, accessibles et silencieux. Il est indispensable que ces évolutions ne se limitent pas aux enjeux techniques : elles doivent garantir aux usagers des conditions de voyage plus fiables, sécurisées, et compatibles avec les horaires de travail atypiques. La CFDT Île-de-France revendique un plan régional pour des mobilités du quotidien centrées sur les travailleurs, qui prenne en compte les temps de parcours, les correspondances, la sécurité dans les gares et rames, et le confort des usagers. Le syndicalisme doit peser dans l'aménagement des transports du futur.

3.3.1.2. La CFDT Île-de-France demeure particulièrement vigilante quant à l'accès aux transports pour les six millions de travailleurs franciliens qui se déplacent chaque jour. Dans ce cadre, elle porte des revendications au sein d'Île-de-France Mobilités, où elle est consultée sur la définition des politiques de transport public et veille à l'adaptation régulière de l'offre pour répondre aux besoins des travailleurs. Il faudra également prendre en compte les ZFE (Zones à faibles émissions) pour en limiter les conséquences sociales et pour en maximiser les conséquences environnementales positives. Au-delà de cette adaptation de l'offre à la demande, l'intermodalité et une meilleure cohérence des horaires entre les différents modes de transport collectif permettraient à de nombreux Franciliens d'abandonner leur véhicule pour les transports en commun.

3.3.1.3. La CFDT Île-de-France souhaite renforcer sa collaboration avec la fédération nationale des associations d'usagers des transports (FNAUT), afin de croiser les approches syndicales et associatives et de mener une veille sociale et environnementale sur la mise en place du nouveau réseau francilien.

3.3.1.4. La CFDT Île-de-France impulsera une dynamique collective au sein de ses équipes syndicales, en créant une commission dédiée, chargée de formuler des propositions pour actualiser les revendications CFDT sur les transports.

3.3.1.5. Le Grand Paris Express ou le RER Métropolitain doivent bénéficier à l'ensemble des territoires, y compris les zones périurbaines. La CFDT Île-de-France exige que des investissements massifs soient réalisés pour l'accessibilité des personnes en situation de handicap ainsi que la création de pôles d'échanges multimodaux. Les militants CFDT peuvent porter ces sujets dans les comités de ligne ou dans les commissions de mobilité, pour influencer sur l'offre et la qualité de service.

3.3.1.6. La promotion du vélo, de la marche et du covoiturage nécessite des aménagements adéquats tels que des pistes cyclables sécurisées, des places de stationnement ou des incitations financières. Les collectivités, les administrations et établissements publics et les entreprises doivent être parties prenantes de ces politiques de mobilité, en proposant des plans de déplacement d'entreprise (PDE). La CFDT insiste pour que ces solutions ne discriminent pas les travailleurs habitant en grande couronne ou travaillant en horaires décalés. Cette transformation des modes de transport doit être l'occasion d'adopter une approche inclusive concernant les déplacements des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.

3.3.1.7. L'éloignement des bassins d'emploi est une cause majeure de précarité et d'exclusion. La CFDT Île-de-France revendique l'amélioration des liaisons transversales (bus, tramways) et la création de pôles d'activités décentralisés pour réduire les temps de trajet. La CFDT Île-de-France demande que ces projets soient intégrés aux contrats de plan État-Région et aux schémas directeurs de transport, avec une consultation des usagers et des associations.

3.3.1.8. La CFDT Île-de-France revendiquera un plan de transports plus ambitieux et en urgence, de façon à densifier la fréquence des rames ou des bus et à faciliter les déplacements d'un département à l'autre sans passer par Paris, les aménagements actuels restants largement insuffisants.

3.3.2. Revendiquer une urbanisation responsable

3.3.2.1. La croissance urbaine ne doit pas se faire au détriment des terres agricoles, des écosystèmes et des équilibres sociaux. La CFDT Île-de-France préconise que chaque grand projet d'aménagement soit soumis à une évaluation environnementale et sociale. Les équipes syndicales peuvent contribuer à ces débats via les enquêtes publiques ou les instances de concertation locales.

3.3.2.2. Comme cela a été le cas pour les Jeux olympiques 2024, les chantiers d'envergure doivent prévoir une charte sociale et laisser un héritage positif aux Franciliens. La charte sociale a permis une réelle collaboration entre les pouvoirs publics, les entreprises, les organisations syndicales et les différents corps de contrôle afin d'assurer un dialogue social constructif pour préserver la santé et la sécurité des salariés. De plus, ces grands chantiers doivent offrir des perspectives positives aux Franciliens, à savoir des logements, des équipements sportifs, ou des infrastructures de transport. La CFDT Île-de-France prône un respect des normes de construction durable et une vigilance renforcée quant aux nuisances, qu'il s'agisse de pollution, de bruit, ou d'artificialisation des sols.

3.3.2.3. La rénovation énergétique, indispensable pour réduire les émissions de CO₂, doit bénéficier d'un soutien public fort. La CFDT Île-de-France est favorable à la massification des travaux et des aides financières, tout en restant vigilante face aux effets d'aubaine. L'interprofessionnel francilien peut également intervenir localement pour défendre des projets de logement sociaux de qualité, à proximité des bassins d'emploi.

3.3.3. Favoriser les énergies renouvelables

3.3.3.1. Le solaire, l'éolien et la biomasse représentent des gisements d'emplois et de croissance verte pour l'Île-de-France. La CFDT propose un schéma régional volontariste, intégrant la concertation avec les riverains, la formation des futurs professionnels, et des garanties sur la qualité de l'emploi. Les mandats CFDT au Ceser ou dans les instances de filières énergétiques devront porter ces priorités.

3.3.3.2. La transition énergétique menace certains métiers et en fait naître de nouveaux. La CFDT Île-de-France revendique que les accords GEPPMM prennent en compte cette évolution. Il est aussi nécessaire de développer des cursus de formations spécialisées, de validations d'acquis d'expérience et la sécurisation de parcours de reconversion via Transitions Pro. Les entreprises bénéficiaires d'aides publiques doivent s'engager à proposer des reclassements ou des formations internes.

3.3.3.3. La hausse des prix de l'énergie touche d'abord les ménages les plus modestes. La CFDT réclame la pérennisation et l'extension des dispositifs existants (chèque-énergie, tarifs sociaux) et la mobilisation des bailleurs sociaux afin d'accélérer la rénovation des passoires thermiques. À cette fin, il est nécessaire que l'État refinance les bailleurs sociaux, qui ont été lourdement mis à contribution ces dernières années. Dans les territoires, les militants CFDT peuvent relayer ces enjeux auprès des élus locaux et des associations caritatives pour coordonner des actions.

3.4. PROMOUVOIR LES VALEURS DÉMOCRATIQUES ET LE VIVRE-ENSEMBLE

3.4.1. Agir pour les quartiers prioritaires de la politique de la ville

3.4.1.1. Pour certains travailleurs résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, les difficultés d'accès à un travail décent qui répond à leurs aspirations sont renforcées par des discriminations ou des offres de transport limitées. Il est essentiel de développer des initiatives locales pour améliorer la reconnaissance de leurs compétences, leur mobilité et leur droit à l'accès à un emploi de qualité.

3.4.1.2. Les quartiers prioritaires souffrent souvent d'un déficit d'équipements et de personnels, que ce soit en matière de structures scolaires et de formation professionnelle, de centres culturels ou de structures sportives. La CFDT Île-de-France milite pour une dotation budgétaire renforcée et des dispositifs incitatifs pour les acteurs du service public, ainsi que la programmation de dispositifs d'insertion pour les jeunes. L'interprofessionnel travaillera à la mise en place de projets concrets en partenariat avec les associations locales et les missions locales.

3.4.1.3. L'accès à des formations qualifiantes qui offrent des perspectives d'emploi, sont les clés pour redonner du pouvoir de vivre aux résidents de ces quartiers. Un accompagnement de proximité vers l'emploi est indispensable. La CFDT Île-de-France continuera à organiser des forums emploi, mobilisant les entreprises, France Travail, les missions locales, les centres d'information et d'orientation, et à développer des coopérations interprofessionnelles facilitant l'insertion. La CFDT Île-de-France

pourra promouvoir des forums de la réussite, en coopération avec les collectivités territoriales, les établissements d'enseignement et le tissu associatif, pour valoriser les parcours de réussite scolaire et professionnelle de personnes issues de ces territoires, afin de renforcer l'image positive de ces quartiers auprès des jeunes générations et de développer leur ambition.

3.4.1.4. Les fractures territoriales sont aussi liées au manque de transports et de réseaux. La CFDT Île-de-France demande la création de lignes de bus, de pistes cyclables et de pôles d'échanges qui désenclavent ces quartiers. Les élus CFDT dans les comités de pilotage du Grand Paris doivent porter ces revendications pour assurer une répartition équitable des investissements.

3.4.1.5. Les missions locales jouent un rôle déterminant dans l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et la formation, notamment dans les quartiers les plus fragilisés. Or, la réduction constante des financements régionaux freine leur capacité à innover et à toucher tous les publics. La CFDT Île-de-France revendique que le Conseil régional maintienne, voire renforce, ses engagements financiers pour garantir un accompagnement de qualité aux jeunes franciliens, quel que soit leur lieu de résidence. Les mandats CFDT doivent être en soutien de toute action favorisant l'insertion des jeunes vers l'emploi et la formation.

3.4.1.6. Par ailleurs, les expérimentations "Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée" (TZCLD) ouvrent des perspectives nouvelles de réinsertion pour les personnes éloignées de l'emploi. La CFDT Île-de-France soutient leur développement et demande que les pouvoirs publics, les collectivités et les partenaires sociaux s'engagent davantage dans le déploiement de ces démarches, en lien avec les associations et acteurs locaux.

3.4.2. Se former à la connaissance des droits fondamentaux et aux valeurs démocratiques

3.4.2.1. Les libertés fondamentales, qu'elles soient syndicales, d'expression, ou de circulation, sont parfois remises en cause. La CFDT Île-de-France souhaite renforcer les modules de formation dédiés à la laïcité, aux libertés fondamentales, aux valeurs républicaines et aux droits humains, en partenariat avec les mouvements d'éducation populaire. Les équipes syndicales pourront s'approprier ces outils pour mieux accompagner les travailleurs confrontés à des discours de haine ou de repli identitaire.

3.4.2.2. La connaissance des lois et des recours possibles doit être partagée avec les militants. Les équipes CFDT peuvent organiser des ateliers de déconstruction des stéréotypes et inciter les entreprises à mettre en place des plans d'action concrets. L'importance de croiser l'action avec les associations expertes favorise leur efficacité.

3.4.2.3. Le désintérêt pour la politique ou l'abstention électorale fragilise la démocratie. Les équipes syndicales doivent encourager les travailleurs et les habitants d'une manière générale à s'inscrire sur les listes électorales, à participer aux débats publics et à se mobiliser lors des élections clés (présidentielles, municipales, législatives). Il s'agit de rappeler que la défense des droits sociaux et des libertés passe aussi par l'engagement citoyen.

3.4.3. Accompagner les travailleurs migrants et promouvoir la régularisation par le travail

3.4.3.1. L'Île-de-France, principale région d'accueil des travailleurs immigrés, bénéficie pleinement de leurs contributions économiques, sociales et culturelles. Pourtant, les politiques actuelles tendent à invisibiliser cette réalité et à précariser ces travailleurs, alors même qu'ils participent activement à la vitalité du territoire.

3.4.3.2. Les dispositifs récents comme ceux inscrits dans la circulaire du 23 janvier 2025 concernant des orientations générales relatives à l'admission exceptionnelle au séjour prévue par le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, remettent profondément en cause les droits des personnes en situation irrégulière. De telles mesures plongent de nombreuses personnes dans une précarité durable et compromettent toute perspective d'intégration ou de régularisation.

3.4.3.3. La dématérialisation intégrale des procédures de demande ou de renouvellement de titre de séjour exclut celles et ceux qui ne maîtrisent pas les outils numériques ou la langue française. À cela s'ajoute la baisse du nombre de rendez-vous proposés et engendre des délais de traitement trop longs, plaçant nombre de travailleurs et leurs familles dans l'illégalité de fait, et/ou dans l'impossibilité de conserver un emploi. En effet, ils sont dans l'incapacité soit de déposer une première demande de droit au séjour soit de renouveler leurs papiers à temps.

3.4.3.4. Pour faire face à ces situations, la CFDT Île-de-France proposera des permanences d'accompagnement administratif en lien avec les associations et les syndicats, interpellera les pouvoirs publics pour simplifier les procédures et réduire les délais.

3.4.3.5. La CFDT Île-de-France réclame une révision régulière de la liste des métiers en tension, inchangée depuis 2008, pour permettre la régularisation de travailleurs occupant durablement ces postes. Si cette mise à jour répond aux besoins économiques, elle doit aussi reconnaître la place essentielle des travailleurs immigrés dans la société francilienne. L'apport de ces travailleurs ne doit pas être considéré comme une simple réponse à un besoin économique.

3.4.3.6. La France est historiquement une terre d'immigration, et l'Île-de-France illustre plus encore cette diversité. La CFDT Île-de-France poursuivra son action pour que ces travailleurs, dont la contribution est indispensable, obtiennent ou conservent un titre de séjour de manière à bénéficier de la protection sociale à laquelle ils ont droit. Elle réaffirme son opposition à toute politique de division et d'exclusion et milite pour une régularisation par le travail respectueuse de la dignité et de l'égalité de chacun. Par ailleurs, la CFDT Île-de-France se mobilisera pour lutter contre les employeurs qui abusent de la précarité des salariés en attente de documents en vue de la régularisation.

3.4.4. Agir syndicalement contre l'extrême droite

3.4.4.1. L'extrême droite profite des tensions sociales et du sentiment d'abandon de certains travailleurs. La CFDT Île-de-France doit informer ses adhérents sur les dangers de ces idéologies, que sont le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie, la xénophobie, le sexisme, et le repli identitaire mais aussi l'homophobie et la transphobie, en s'appuyant sur des formations spécifiques pour animer des débats à destination des adhérents et des travailleurs. Les militants devront être accompagnés s'ils sont amenés à dénoncer des propos discriminatoires ou mensongers lorsqu'ils surviennent dans l'entreprise.

3.4.4.2. L'extrême droite instrumentalise la souffrance sociale et les difficultés du quotidien. Les référents « lutte contre l'extrême droite », appuyés par la CFDT Île-de-France, peuvent animer des sessions d'échanges pour les équipes syndicales et les adhérents en lien avec les syndicats et cela dans les entreprises, les administrations et les territoires. L'objectif est d'analyser l'argumentaire extrémiste et proposer des alternatives concrètes. Cette démarche doit être en lien avec une formation plus large sur les valeurs démocratiques et la laïcité.

3.4.4.3. C'est en étant au plus près des préoccupations des travailleurs que le syndicalisme CFDT peut contrer la logique de bouc émissaire de l'extrême droite. Le développement de permanences juridiques, l'organisation de réunions d'information et la construction de projets interprofessionnels sont autant de moyens de montrer la solidarité concrète et de redonner espoir aux travailleurs.

3.4.4.4. La CFDT Île-de-France réaffirme que, quels que soient les circonstances et les événements, elle reste une organisation qui ne débat pas avec les partis politiques d'extrême droite et combat leurs idées.

3.4.5. S'investir dans des projets européens avec les syndicats des régions capitales

3.4.5.1. Depuis plusieurs années, la CFDT Île-de-France participe au réseau ECTUN (European Capital Trade Union Network), qui réunit chaque année les organisations syndicales des régions capitales d'Europe autour de thématiques d'action concrètes. Ces rencontres sont l'occasion de partager les expériences et bonnes pratiques syndicales, de revendiquer l'implication du syndicalisme européen pour défendre les droits des travailleurs, et de porter des valeurs communes telles que la construction européenne ou l'accueil inclusif des migrants.

3.4.5.2. Si la responsabilité de la convergence sociale incombe avant tout à la confédération européenne des syndicats (CES), la CFDT Île-de-France s'engage, à son échelle régionale, à soutenir toute initiative visant à renforcer l'égalité des droits sociaux dans l'Union européenne, à encourager une meilleure coordination des politiques sociales entre États membres, et à faire remonter au niveau européen les spécificités et besoins constatés en Île-de-France, en travaillant en lien avec la Confédération.

3.4.5.3. Au niveau européen, en lien avec European Trade Union Institute (ETUI), la CFDT Île-de-France plaide pour que la transition écologique et numérique ne néglige pas la question sociale et les droits des travailleurs, fasse l'objet de réflexions communes avec les syndicats européens, et donne lieu à des propositions ambitieuses et partagées, présentées sous des formats adaptés pour nourrir le débat européen.

3.5. PRÉVENIR LES VIOLENCES ET FAVORISER LES RÉSEAUX DE SOLIDARITÉ

3.5.1. Renforcer l'accompagnement et l'orientation des femmes victimes de violences

3.5.1.1. Des sessions de formation doivent être proposées pour aider les militants à repérer et signaler les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). Les équipes CFDT peuvent négocier leur périmètre d'action ainsi que les missions allouées à ces référents dédiés, en entreprise ou dans la Fonction publique, chargés de recueillir la parole des victimes et de les orienter vers les dispositifs compétents.

3.5.1.2. Les référents VSST doivent disposer de kits d'information et d'un soutien juridique et/ou psychologique. La CFDT Île-de-France peut organiser des groupes de travail et des webinaires pour partager les expériences et harmoniser les pratiques. La CFDT Île-de-France outillera les élus en comités sociaux (CSE, CSA, CST) pour veiller à intégrer la lutte contre ces violences dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

3.5.1.3. Chaque employeur a la responsabilité de mettre en place des protocoles transparents pour recueillir les plaintes, mener des enquêtes et sanctionner les agresseurs. La CFDT Île-de-France préconise un dispositif de suivi, permettant de mesurer l'efficacité des actions et d'accompagner sur le long terme les victimes, y compris dans leur évolution professionnelle.

3.5.1.4. La CFDT Île-de-France incite l'ensemble de ses syndicats franciliens à signer, adopter et promouvoir la charte interne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Cet engagement vise à affirmer notre position contre toutes formes de violences et discriminations liées au genre, à sensibiliser et former militants et représentants pour agir concrètement dans la prévention, et

à renforcer la confiance et la solidarité au sein de la CFDT en garantissant un environnement de travail **et syndical** respectueux.

3.5.2. Accompagner l'émancipation et l'intégration des jeunes des quartiers prioritaires politiques de la ville

3.5.2.1. En Île-de-France, de trop nombreux jeunes vivent dans la précarité et se sentent marginalisés, exclus à la fois du monde du travail et du débat public. La CFDT Île-de-France réaffirme sa responsabilité d'inclure toutes les personnes résidant sur le territoire, en mettant à leur disposition des outils concrets pour leur redonner une place et un pouvoir d'agir.

3.5.2.2. Historiquement portée par des mouvements syndicaux, associatifs et mutualistes, l'éducation populaire est essentielle pour rendre chacun acteur de son avenir et renforcer le lien social. Elle vise à permettre à chacun de comprendre les enjeux économiques et sociaux, de débattre, de se former et d'agir collectivement. La CFDT Île-de-France s'engage à en faire une part importante de son action, afin de bâtir une société plus juste, démocratique et solidaire.

3.5.2.3. La CFDT Île-de-France s'engage à placer le dialogue et la collaboration au cœur de ses actions. Pour ce faire, elle favorisera la création d'espaces d'échange ouverts à tous sur des thèmes du travail, de l'égalité, de la transition écologique, de la solidarité. Elle développera des formations accessibles sur les enjeux sociaux et économiques, et encouragera la participation active des citoyens dans des projets locaux. Ces actions permettront de renforcer la cohésion sociale et de nourrir des propositions collectives pour une société plus inclusive.

3.5.3. Renforcer les dynamiques de réseau pour favoriser le sentiment d'appartenance

3.5.3.1. Le pacte du pouvoir de vivre, qui rassemble syndicats et associations autour de la solidarité, de l'écologie et de la démocratie, représente un levier majeur. En Île-de-France, la CFDT peut s'appuyer sur ce réseau pour lancer des campagnes communes et pour consolider les liens de proximité dans les territoires.

3.5.3.2. Les associations spécialisées ont une expertise reconnue que la CFDT se doit de valoriser. En accueillant des permanences associatives dans les locaux CFDT, ou en participant à des événements conjoints, les équipes syndicales gagneront en visibilité et en efficacité. La mutualisation des ressources et la complémentarité des actions renforcent l'impact global.

3.5.3.3. L'un des objectifs communs de la CFDT Île-de-France et de ses partenaires est de promouvoir l'engagement de chacun dans des projets collectifs. Qu'il s'agisse de citoyens isolés, de travailleurs précaires ou de jeunes en quête de repères, il est crucial de proposer des espaces d'expression. La CFDT Île-de-France souhaite ainsi encourager la participation de tous aux processus décisionnels et à la construction du bien commun.



4. RENFORCER NOTRE FONCTIONNEMENT INTERNE

4.1. FIDÉLISER ET SE DÉVELOPPER POUR CONSTRUIRE UN MEILLEUR RAPPORT DE FORCE

4.1.1. Faire du développement syndical une priorité

4.1.1.1. La CFDT Île-de-France doit identifier les secteurs clés où la syndicalisation est la plus faible, et bâtir des plans d'action spécifiques. Les responsables du développement des syndicats jouent un rôle moteur pour gérer ces actions. La CFDT Île-de-France se rapprochera de ces responsables pour établir un plan de développement régional approprié.

4.1.1.2. Pour accroître sa visibilité sur le terrain, la CFDT peut s'appuyer sur un réseau d'acteurs. Le déploiement d'un réseau de développement francilien solide, constitué des responsables de développement des syndicats contribuera à soutenir les militants grâce au partage des pratiques syndicales, de l'usage des outils de suivi et de contact et également par l'organisation d'actions communes.

4.1.1.3. Il est primordial pour la CFDT et pour les travailleurs d'œuvrer pour l'implantation de sections syndicales et la mise en place de CSE, CSA et CST dans les entreprises et administrations qui en sont dépourvues. Des opérations ponctuelles peuvent sensibiliser à l'intérêt du syndicalisme CFDT. L'objectif est d'accompagner la création de sections syndicales dès que possible, en assurant un appui juridique et logistique via le dispositif ARC.

4.1.1.4. Pour la CFDT Île-de-France, fidéliser les adhérents est un levier essentiel de développement syndical, de pérennisation de nos actions et de progression aux élections professionnelles. Dans ce contexte, l'utilisation de l'outil confédéral OSCAR est une solution opérationnelle dont peuvent se saisir les syndicats. Conçu pour optimiser la communication interne et faciliter le suivi personnalisé, OSCAR permet non seulement de centraliser les informations utiles mais aussi d'animer un véritable réseau d'échanges entre les adhérents et les équipes syndicales. La CFDT Île-de-France s'engage à promouvoir l'usage d'OSCAR pour l'ensemble de ses syndicats, afin de renforcer la fidélisation de ses membres et de maximiser l'impact de son action sur le terrain.

4.1.2. Renforcer la syndicalisation des jeunes

4.1.2.1. La syndicalisation des jeunes est un enjeu essentiel pour la CFDT dont les effectifs sont vieillissants. Cependant, elle dépend de plusieurs facteurs, l'accès à l'emploi, la précarité de l'emploi, les conditions de travail, la visibilité des équipes CFDT locales, mais aussi la place que l'organisation leur accorde lorsqu'ils deviennent militants. Le taux de sympathie des jeunes travailleurs à l'égard des syndicats est faible. Ce sont des sujets dont la CFDT s'est largement saisie. Les jeunes sont en capacité de se mobiliser, de s'impliquer, de militer. Cependant, il devient essentiel de questionner la relation au travail qu'ils entretiennent pour définir nos stratégies de syndicalisation et favoriser un regard plus curieux, intéressé et développer leur appétence pour l'engagement militant et syndical. Il faut absolument s'éloigner des considérations générationnelles et maintenir la réflexion autour de notre politique syndicale pour développer la syndicalisation des jeunes.

4.1.2.2. La CFDT Île-de-France va innover en créant des espaces plus souples et en investissant les lieux fréquentés par les jeunes (CFA, universités, événements culturels). Les afterwork ou rencontres informelles sont particulièrement appréciés pour échanger sur le travail, l'orientation, l'avenir professionnel.

4.1.2.3. Inspirée par la formation « Imagine Syndicalisation Cadres », la mise en place d'une méthodologie pour « Faire adhérer les jeunes » permettra d'outiller les équipes qui souhaitent cibler ce public.

4.1.2.4. Afin de renforcer le lien avec les adhérents, en particulier les plus jeunes, il est pertinent d'organiser des rencontres festives et informatives. De plus, inviter des jeunes non syndiqués pour leur faire découvrir l'action CFDT sous un jour moins formel et plus convivial permettra de montrer un syndicalisme plus moderne sans stéréotypes. Enfin, un groupe Jeunes régional interprofessionnel sera remis en place en vue de travailler sur le renouvellement générationnel.

4.1.3. Développer la syndicalisation des cadres

4.1.3.1. Les cadres aspirent à un accompagnement sur la qualité de vie au travail, la responsabilité sociale et environnementale, ou encore la gestion de leur stress. La CFDT Île-de-France encourage la création d'espaces de dialogue dédiés aux cadres pour échanger sur ces thématiques. La mise en place du réseau des référents cadres de l'interprofessionnel francilien permettra de mieux prendre en charge les problématiques de cette fonction, mais aussi de soutenir les syndicats dans l'accompagnement de ce public.

4.1.3.2. L'image d'un cadre militant doit être reconnue comme un atout, tant en interne qu'en externe. Le militantisme des cadres peut parfois poser la question du conflit de loyauté dans l'exercice de ses fonctions professionnelles et doit donner lieu à un accompagnement supplémentaire. La mise en avant de « parcours militants » avec des spécificités « cadres » contribuera à lever les réticences.

4.1.3.3. La transversalité entre cadres du public, du privé, des associations ou de l'économie sociale et solidaire (ESS) peut enrichir les réflexions et amener de nouvelles pratiques. La CFDT Île-de-France poursuivra l'organisation de séminaires intersectoriels, invitant des cadres de différents horizons, pour renforcer l'identité commune et partager les innovations managériales positives.

4.1.4. Mieux reconnaître et renforcer le syndicalisme retraité

4.1.4.1. La CFDT Île-de-France coordonnera et favorisera des actions entre syndicats de travailleurs et de retraités dans tous les domaines communs du cadre de vie et sociétaux pour ses interventions auprès des décideurs. La transition vers la retraite se prépare en amont. Les syndicats doivent inciter les adhérents arrivant en fin de carrière à participer à la formation « Adhérent bientôt en retraite », des rencontres spécifiques pour expliquer les modalités de transfert au syndicat CFDT des Retraités de son lieu de résidence. Les syndicats peuvent aussi présenter les avantages du syndicalisme retraité tels que l'accès à la formation, la poursuite de l'engagement et la convivialité, de même que les revendications et actions du syndicalisme Retraité comme la possibilité de bénéficier du contrat collectif négocié de mutuelle complémentaire. La CFDT Île-de-France mettra en place un outil statistique pour permettre un ciblage efficace dans le but de mettre en place des coopérations entre les syndicats de salariés et les unions territoriales de retraités.

4.1.4.2. À destination des responsables de syndicat, un dépliant et un livret d'explication systématique détaillent les démarches pour conserver l'adhésion et illustrent les services offerts. Les responsables du développement des syndicats et accompagnants ARC peuvent les diffuser auprès des travailleurs en fin de carrière, en lien avec la CFDT Île-de-France, l'union régionale des retraités d'Île-de-France et les unions territoriales des retraités. Dans cet esprit, la CFDT Île-de-France et l'union régionale des retraités

d'Île-de-France développeront une communication spécifique à l'adresse des syndicats de travailleurs.

4.1.4.3. Les militants retraités sont un atout pour la transmission des savoirs syndicaux et l'animation des formations. Leur expérience constitue un gisement de compétences, notamment pour conseiller et accompagner les nouveaux élus. Leur ancrage territorial les a souvent amenés à être les interlocuteurs CFDT des élus locaux et territoriaux ainsi que des structures locales des partenaires du Pacte du Pouvoir de Vivre. La CFDT Île-de-France intègre les retraités aux réflexions et aux actions interprofessionnelles pour enrichir la dynamique collective et renforcer la proximité. La CFDT Île-de-France soutiendra la mise en place de coopérations entre les syndicats de salariés, les unions territoriales des retraités et l'union régionale des retraités d'Île-de-France.

4.1.5. Participer aux campagnes pour les élections professionnelles en Île-de-France

4.1.5.1. Les élections professionnelles sont un moment clé du syndicalisme. Elles constituent un enjeu fondamental pour garantir une représentation forte des travailleurs et affirmer la présence de la CFDT dans tous les secteurs. Cependant, l'action ne doit pas se limiter aux seuls temps électoraux. Renforcer notre base électorale passe avant tout par la proximité et la syndicalisation, afin de renforcer notre ancrage sur le terrain et d'assurer un travail continu auprès des travailleurs.

4.1.5.2. L'Île-de-France regroupe 25 % du total des agents de la fonction publique au plan national et environ 23% des salariés de statut privé. C'est la raison pour laquelle les élections des Comités sociaux d'administration (CSA), tout comme celles des Comités Sociaux Territoriaux (CST) et des Comités Sociaux et Économiques (CSE), sont un enjeu central pour la CFDT Île-de-France. Elles déterminent la représentativité syndicale et l'influence de nos actions dans les entreprises et administrations. La CFDT Île-de-France s'engage à faire perdurer la formation des élus et à les accompagner dans l'exercice de leur mandat. Une attention particulière est portée à la préparation des élections CSE, CST et CSA, avec des accompagnements à la structuration des campagnes électorales et à la mobilisation des équipes.

4.1.5.3. La CFDT Île-de-France poursuivra son travail de soutien aux équipes syndicales en collaboration avec la CFDT Fonction publique, à partir du plan stratégique arrêté pour chaque mandature. Voter et faire voter CFDT est un objectif majeur, l'abstention augmentant à chaque nouvelle échéance. Plusieurs outils sont à la disposition des syndicats pour mettre en œuvre des actions de visibilité dans le cadre des campagnes électorales des trois versants de la fonction publique, accompagnées par la CFDT Île-de-France.

4.1.5.4. Les travailleurs des Très Petites Entreprises (TPE) restent, trop souvent, éloignés des structures syndicales traditionnelles. La CFDT Île-de-France renforcera sa présence de terrain pour aller à leur rencontre et promouvoir le vote en faveur de la CFDT. Cette démarche passera par des actions de visibilité, des campagnes de communication ciblées et un maillage territorial renforcé. L'objectif est de sortir du simple enjeu électoral et de bâtir un dialogue social durable avec ces travailleurs, en les intégrant davantage aux dynamiques syndicales.

4.1.5.5. La négociation des protocoles d'accords préélectoraux (PAP) est une étape déterminante pour garantir des conditions électorales favorables aux travailleurs et à la CFDT et permet de nouvelles implantations. La CFDT Île-de-France accompagnera les équipes syndicales pour s'assurer que ces accords respectent les principes de démocratie sociale, de transparence et d'équité. Un travail de formation et d'accompagnement sera mis en place pour permettre aux syndicats de mieux maîtriser ces négociations stratégiques, et de répondre au mieux à l'ensemble des sollicitations.

4.1.5.6. Loin d'être des enjeux ponctuels, les élections doivent être envisagées comme une continuité

dans l'action syndicale. La CFDT Île-de-France renforcera son implantation, en travaillant avec les équipes locales pour structurer une présence pérenne sur le terrain, en poursuivant sa participation aux salons des CSE. Ce travail, mené en anticipation des scrutins, permettra de consolider l'ancrage auprès des travailleurs et de renforcer la légitimité de l'organisation.

4.1.5.7. Afin de mieux visualiser la présence de la CFDT sur l'ensemble du territoire francilien et de renforcer le lien avec les équipes de terrain, l'interprofessionnel francilien, en collaboration étroite avec les syndicats et les UTR, élaborera une « carte ouvrière » recensant l'implantation des sections syndicales. Conçue comme un outil collaboratif et évolutif, cette carte permettra d'identifier plus précisément les points d'ancrage de la CFDT dans chaque bassin d'emploi, de faciliter les contacts entre sections syndicales d'un territoire, d'établir un lien avec le lieu d'accueil, de localiser les sections actives, et d'évaluer la répartition géographique de nos forces syndicales, afin de cibler les zones sous-dotées et d'y concentrer nos efforts de développement, de faciliter la mise en relation des militants et sections, pour favoriser le partage d'expériences et la construction d'initiatives communes, et de nourrir la réflexion sur la création ou le renforcement de lieux de proximité, en cohérence avec la stratégie globale d'implantation de l'interprofessionnel francilien.

4.2. ACCOMPAGNER ET FORMER POUR FAIRE ÉMERGER DE NOUVELLES GÉNÉRATIONS MILITANTES

4.2.1. Faire évoluer le modèle régional de la formation syndicale

4.2.1.1 L'offre de formation régionale est dorénavant étroitement liée aux orientations stratégiques de la Confédération depuis le congrès de Lyon 2022. La réforme de la formation syndicale engage la CFDT Île-de-France à former trois fois plus d'adhérents et à appliquer un tarif unique **confédéral** pour les formations syndicales à l'horizon de 2026. Le partage des classeurs de formation élaborés au sein des fédérations et des unions régionales contribue à dynamiser l'offre et à moderniser les outils pédagogiques. Des formations innovantes, telles qu'« Agir pour la transition écologique juste », enrichissent et diversifient le catalogue de l'IREFE.

4.2.1.2. Si la formation « Découverte de la CFDT » est proposée en classe virtuelle, le format présentiel demeure privilégié pour favoriser les échanges, le débat et la réflexion collective. L'IREFE continuera à renforcer son offre d'animation sur l'ensemble des départements, en complétant l'offre par des modules accessibles et adaptés aux besoins des nouveaux adhérents et élus.

4.2.1.3. La capacité à former en proximité nécessite un réseau solide d'animateurs. La CFDT Île-de-France, en collaboration avec les responsables de formation des syndicats de travailleurs et UTR, s'engage à identifier, recruter et accompagner de nouveaux animateurs. Elle s'engage également à fidéliser l'ensemble des animateurs. L'IREFE mettra en place des dispositifs de formation initiale et de tutorat pour sécuriser les premiers pas de chacun, garantissant ainsi une émancipation syndicale par la transmission des savoirs. L'IREFE proposera des appropriations pour chaque module.

4.2.1.4. Afin de participer à l'objectif confédéral de former trois fois plus d'adhérents, la CFDT Île-de-France entend doubler le nombre de responsables de formation des syndicats investis dans son réseau et à les accompagner dans la mise en œuvre de la stratégie de formation de leur syndicat. Ces responsables auront pour mission de recueillir les besoins, d'identifier les élus à former, de suivre les inscriptions, d'élaborer et de budgétiser des plans de formation, avant de les présenter pour validation. Des réunions régulières, organisées conjointement par la CFDT Île-de-France et l'IREFE, continueront de soutenir cette dynamique.

4.2.1.5. Chaque année, le catalogue de l'IREFE propose des parcours types pour guider les adhérents vers des formations adaptées. Par ailleurs, se former à la CFDT est un acte militant : tout élu ou mandaté doit connaître les valeurs et revendications de l'organisation, ainsi que son histoire. La CFDT Île-de-France persévéra dans l'organisation de salons CSE annuels, d'accueils dédiés à l'orientation dans tous les territoires, ainsi que de journées thématiques (handicap, document unique d'évaluation des risques professionnels, violences sexistes et sexuelles au travail, transition écologique, discriminations), afin d'assurer que chaque militant s'inscrive dans un parcours de formation continue et de montée en compétences.

4.2.2. Démultiplier et renforcer ARC (Accompagnement, Ressources, Conseils)

4.2.2.1. Il s'agira dans la mandature d'intensifier la promotion du dispositif ARC au sein de la CFDT Île-de-France. La connaissance du dispositif reste incomplète pour certains syndicats. Une enquête préalable permettra de les recenser et d'intensifier les actions d'information, incluant la promotion de la charte confédérale d'accompagnement.

4.2.2.2. L'espace adhérent modernisé par la confédération, est devenu indispensable car tous les services CFDT y sont désormais accessibles en dématérialisé et notamment l'espace ARC. Il est essentiel pour les structures CFDT et les accompagnants régionaux d'encourager et d'accompagner les adhérents à utiliser leurs espaces personnels.

4.2.2.3. Les accompagnants ARC en lien avec les syndicats jouent un rôle important en soutenant les sections dans leurs projets de négociation, développement, formation et structuration. Il nous faudra renforcer les compétences des accompagnants ARC par des formations continues et des sensibilisations aux différents accords interprofessionnels. Afin d'enrichir l'offre au service des équipes syndicales, la collaboration entre les responsables du développement et de l'organisation sera intensifiée en intégrant notamment les bonnes pratiques d'accompagnement en communication développées par la CFDT Île-de-France.

4.2.2.4. La CFDT Île-de-France continuera à s'impliquer activement dans les groupes de travail confédéraux pour élaborer et affiner les outils destinés aux accompagnants et référents ARC. Le suivi régulier de ces outils vise à renforcer les compétences, assurer un accompagnement de qualité et consolider l'ensemble du dispositif.

4.2.2.5. Constituer un « C interne » (conseil interne) efficace demeure un défi majeur reposant sur nos « experts internes ». La CFDT Île-de-France, en collaboration avec les mandatés de l'interprofessionnel, développera une solution de soutien dédiée aux équipes accompagnées. Parallèlement, le partenariat avec le « C externe » (conseil externe) sera renforcé via le renouvellement des contrats avec Syndex et le réseau AVEC, afin de soutenir la progression des adhérents, militants et accompagnants sur l'ensemble du territoire.

4.2.2.6. Le partage des initiatives réussies est essentiel pour développer l'intelligence collective. La CFDT Île-de-France organisera des ateliers entre champs professionnels différents pour mutualiser les bonnes pratiques. Ces rencontres, animées par les référents et accompagnants ARC, permettront de transférer efficacement les solutions positives d'une section à l'autre, par le biais des syndicats ou en accord avec ceux-ci.

4.2.3. Former les militants à la lutte contre l'extrême droite et à la défense des valeurs démocratiques

4.2.3.1. Les formations doivent décrypter l'argumentaire de l'extrême droite, expliquer son incompatibilité avec les valeurs de solidarité, d'égalité et de démocratie syndicale. Il s'agit de préparer les militants à répondre aux discours populistes, que ce soit en entreprise, sur les réseaux sociaux ou dans l'espace public. Les documents de référence issus de la Confédération et des associations partenaires peuvent étayer cette sensibilisation.

4.2.3.2. Fausses informations, rumeurs, complotisme : autant de terrains sur lesquels l'extrême droite prospère. La CFDT Île-de-France proposera des sessions dédiées au « fact-checking » (vérification des sources) et à la lecture critique des médias. Les référents "lutte contre l'extrême droite" devront être identifiés dans chaque département pour accompagner les sections en difficulté.

4.2.3.3. La meilleure réponse à l'extrême droite consiste à proposer des solutions syndicales concrètes. Les militants formés sur ces enjeux peuvent transmettre un message positif et mobilisateur. La CFDT Île-de-France devra mieux valoriser les réussites et les victoires sociales pour redonner confiance aux travailleurs.

4.3. POURSUIVRE LA STRUCTURATION DE L'INTERPROFESSIONNEL FRANCILIEN EN PROXIMITÉ

4.3.0.1. Depuis le congrès extraordinaire de Paris-Austerlitz en 2004, l'organisation de l'interprofessionnel francilien CFDT n'a cessé d'évoluer pour s'adapter aux spécificités de notre région. Le congrès extraordinaire du 22 juin 2023 à Paris a marqué une nouvelle étape. La résolution « Une nouvelle ambition pour l'interprofessionnel francilien » a été largement adoptée, actant une gouvernance politique unifiée au niveau régional, la disparition des Unions Territoriales Interprofessionnelles (UTI) créées en 2018, et le retour au niveau départemental pour décliner de manière déconcentrée la politique régionale de la CFDT Île-de-France.

4.3.0.2. Les chantiers statutaires, financiers, immobiliers ou encore de ressources humaines et de communication, découlant de cette réorganisation, seront déployés à partir de 2026. La proximité demeure la principale priorité de la CFDT Île-de-France. Les instances de l'Union régionale se chargeront de mobiliser les moyens nécessaires et d'assurer le suivi de cette mise en œuvre.

4.3.0.3. Le Bureau régional, organe directeur de la CFDT Île-de-France, aura à se renforcer et à faire évoluer son fonctionnement durant cette mandature pour être pleinement en prise avec les enjeux de l'interprofessionnel francilien.

4.3.1. Faire vivre le maillage territorial

4.3.1.1. La CFDT Île-de-France est dotée d'un vaste réseau, du niveau régional aux échelons départementaux et locaux. Toutefois, ce maillage reste hétérogène sur le plan des services rendus et de l'animation des implantations. Sous la responsabilité du Bureau régional, et en lien avec les responsables interprofessionnels départementaux, la CFDT Île-de-France consolidera une cartographie précise des lieux de proximité : identification des bassins de vie et d'emploi stratégiques et appropriation de ces enjeux avec les militants et responsables syndicaux lors de réunions territoriales de proximité.

4.3.1.2. La CFDT Île-de-France expérimentera une Union Locale Mobile, dispositif itinérant visant à aller à la rencontre des travailleurs isolés, là où la CFDT est inattendue. Déployée sur des marchés, dans les zones industrielles, ou dans les bassins d'emploi peu couverts, cette initiative s'inspirera d'actions comme #RéponsesàEmporter pour renforcer notre visibilité, informer et créer du lien avec les travailleurs éloignés.

4.3.1.3. L'ouverture de locaux CFDT à d'autres partenaires (associations, réseaux du pacte du pouvoir de vivre, initiatives de l'économie sociale et solidaire) peut donner naissance à des tiers lieux favorisant l'engagement social, la co-construction de projets et le brassage des publics. Les projets de ce type renforcent la visibilité de la CFDT et l'identification de ces espaces comme pôles de vie syndicale et citoyenne. Aussi, la CFDT Île-de-France tendra vers le conventionnement avec les propriétaires des locaux mis à disposition, pour permettre l'accueil de partenaires et développer une synergie de projet opportune pour répondre aux enjeux du territoire concerné.

4.3.1.4. En complément, un travail de visibilité par l'affichage et la signalétique permettra d'identifier clairement les locaux CFDT dans les territoires, facilitant ainsi leur repérage et leur accès pour les travailleurs, les adhérents et les partenaires locaux.

4.3.1.5. Disposer de locaux syndicaux bien identifiés dans les territoires est une condition nécessaire pour développer une action syndicale de proximité. La CFDT Île-de-France continuera de veiller à ce que son maillage territorial garantisse une accessibilité aux adhérents et aux travailleurs en recherche d'information ou d'accompagnement. Cependant, un lieu physique n'a de sens que s'il est animé par des militants et des dispositifs adaptés aux attentes des travailleurs.

4.3.1.6 La CFDT Île-de-France développera et soutiendra des actions de visibilité en proximité (foires, salons, forums...) pour aller à la rencontre des travailleurs et des retraités.

4.3.2. Accueillir, conseiller et orienter en proximité

4.3.2.1. L'ancrage territorial de la CFDT Île-de-France repose avant tout sur une présence physique dans les territoires. Les locaux syndicaux constituent un préalable essentiel à la proximité avec les travailleurs, offrant des espaces d'accueil, d'échange et de mobilisation. Toutefois, un bâtiment ne suffit pas : c'est avant tout l'engagement des militants et des équipes d'accueil qui fait vivre cette proximité syndicale.

4.3.2.2. L'accueil des travailleurs et des retraités, qu'ils soient adhérents ou non, doit être une priorité pour répondre aux besoins d'information et d'accompagnement. Ce travail de proximité repose sur des permanences régulières organisées par thématique comme le droit du travail, la protection sociale, la formation, la lutte contre les discriminations et la régularisation des travailleurs sans papiers, entre autres.

4.3.2.3. La formation continue des équipes d'accueil garantit une écoute de qualité et des réponses précises aux sollicitations ainsi qu'une meilleure lisibilité de l'offre de services. Une signalétique renforcée et une communication claire sur les lieux et horaires des permanences confortera cette ambition.

4.3.2.4. Si la présence physique est essentielle, elle est complétée par une approche multicanal permettant aux travailleurs de choisir leur mode de contact. La CFDT Île-de-France ambitionne que chaque demande, quel que soit son canal (accueil physique, téléphone, e-mail, réseaux sociaux), soit centralisée et reçoive une réponse adaptée : un premier niveau d'information directement délivrée par les équipes d'accueil ; une orientation efficace vers les interlocuteurs compétents en cas de besoin d'expertise spécifique ; une organisation garantissant qu'aucune demande ne soit égarée ou laissée sans réponse.

4.3.3. Déployer des actions syndicales ancrées dans les réalités locales

4.3.3.1. Ces actions doivent intégrer la parole des travailleurs sur l'organisation, la reconnaissance, la santé au travail. En recueillant leurs témoignages lors de permanences départementales, d'initiatives mobiles ou d'ateliers, la CFDT pourra construire des propositions plus fines et négocier des améliorations concrètes dans les entreprises et les instances territoriales.

4.3.3.2. Le plan de travail régional qui découlera de la présente résolution, guidera l'action de la CFDT Île-de-France sur la mandature. Il intégrera une déclinaison territoriale. Chaque secrétaire régional en charge d'un territoire définira, avec les syndicats et acteurs locaux, les projets répondant aux besoins spécifiques (logement, emploi, transports, transition écologique, etc.). Les réunions de proximité débattront de ces priorités, dans le respect d'une application régionale cohérente.

4.3.3.3. Afin de garantir la qualité et la cohérence des actions mises en place, la CFDT Île-de-France procédera à une évaluation régulière des services et permanences déployés. Des ajustements de ces dispositifs pourront être faits pour répondre au mieux aux évolutions socio-économiques et aux attentes des adhérents, travailleurs, militants et habitants de chaque territoire.

4.3.3.4. La transversalité entre l'interprofessionnel Île-de-France, syndicats de travailleurs et UTR, fédérations, et partenaires locaux est un atout. Sur des sujets comme le logement, la mobilité, la culture ou la transition numérique, la CFDT peut monter des projets collectifs comme des forums, des conférences ou des ateliers pratiques associant plusieurs structures. Ces initiatives renforceront l'ancrage local et contribueront à faire rayonner l'action syndicale dans la cité.

4.3.4. Progresser dans l'animation et la mobilisation de notre réseau de mandatés

4.3.4.1. Les mandatés doivent être accompagnés et formés, tant sur le volet de leur mandat que sur la posture de représentation. La CFDT Île-de-France propose des formations dédiées, des groupes de travail thématiques, et désigne des référents pour répondre aux interrogations complexes. Ils participent aussi à la création du lien en proximité.

4.3.4.2. Les mandatés joueront un rôle important pour faire remonter les difficultés du monde du travail, de l'accès à la formation ou aux discriminations. Des temps d'échange réguliers seront organisés pour mutualiser les pratiques et identifier des leviers d'action, notamment sur la qualité du travail et le maintien dans l'emploi.

4.3.4.3. Pour éviter l'isolement, des réseaux de mandatés thématiques existent, mais de nouveaux peuvent être créés ou animés. Ils permettent de mutualiser les pratiques, de relayer les informations importantes et de construire des positions CFDT cohérentes dans les différentes instances. Des réunions régulières en visioconférence ou en présentiel faciliteront cette animation.

4.3.4.4. La reconnaissance du mandat passe par la mise en lumière de ses réussites comme par des bilans réguliers de l'exercice du mandat. Les canaux de communication de la CFDT Île-de-France doivent relayer ces actions pour inciter d'autres adhérents à s'engager. La formation continue et un parcours syndical progressif sont à encourager pour pérenniser la motivation des mandatés.

4.4. INNOVER SYNDICALEMENT

4.4.1. Développer des plateformes interactives et collaboratives

4.4.1.1. L'objectif est de collecter la parole des travailleurs sur leurs conditions de travail, leurs initiatives et les sujets qu'ils souhaitent porter à la négociation. Des espaces d'échange en ligne continueront à être proposés pour favoriser la co-construction de solutions, en complément des rencontres physiques.

4.4.1.2. Pour répondre aux contraintes de temps et de mobilité, la mise en place de webinaires, de visioconférences et de modules e-learning est essentielle. Des tutoriels et supports d'utilisation pourront être proposés.

4.4.1.3. Les outils collaboratifs permettent d'associer rapidement des adhérents d'horizons différents autour d'un thème. La CFDT Île-de-France peut ainsi recueillir plus aisément les propositions de terrain, valoriser l'expertise collective et accélérer la prise de décision.

4.4.2. Prévenir l'essoufflement et les risques psychosociaux des militants

4.4.2.1. Durant la mandature, la CFDT Île-de-France, consciente de la situation, encouragera la mise en place des lieux d'expression sur le militantisme pour comprendre les difficultés auxquels sont confrontés nos militants et mobiliser l'intelligence collective militante pour trouver des solutions.

4.4.2.2. La charge de travail, les impacts psychologiques des situations traitées et les conflits tant internes qu'externes peuvent conduire nos militants à être exposés aux risques psychosociaux. La CFDT Île-de-France cherchera les partenariats et les moyens pour réduire au maximum les effets décrits.

4.4.3. Encourager de nouvelles formes d'engagement

4.4.3.1. Les afterwork, déjà expérimentés, sont un moyen de rencontrer un public en dehors des horaires de travail, dans un cadre moins formel. Ils peuvent être dédiés à une thématique ou à un public spécifique.

4.4.3.2. Les groupes projet, eux, permettent de réunir travailleurs et militants autour d'un enjeu précis (organisation d'un forum, création d'un guide thématique), en s'affranchissant des structures classiques.

4.4.3.3. Les afterwork thématiques ou les groupes projet peuvent aborder, par exemple, la question du sens au travail, de la transition écologique ou de la transformation numérique. En invitant des travailleurs de différentes structures confédérées, la CFDT Île-de-France participe à la création d'une dynamique interprofessionnelle autour des grands enjeux du travail et de sa qualité.

4.4.3.4. La CFDT peut soutenir la création d'espaces de coworking ou de centres de ressources syndicaux pour mutualiser des locaux, du matériel et des événements. Ces lieux favorisent le décroisement entre travailleurs, indépendants, associations et habitants, et renforcent l'image d'un syndicalisme moderne et ouvert.

4.4.3.5. La CFDT Île-de-France pourra encourager la constitution de groupes thématiques sur les réseaux sociaux pour partager l'actualité syndicale, diffuser des appels à mobilisation ou recueillir des questions. Chaque réseau devra être animé par un référent ou une équipe, formé à la modération et à la communication numérique. Il conviendra de veiller à la cohérence des messages avec la ligne confédérale.

4.4.4. Valoriser et communiquer sur les actions de la CFDT Île-de-France

4.4.4.1. La CFDT Île-de-France doit multiplier les récits concrets qui incarnent l'impact réel de l'action syndicale sur le terrain. Ces articles pourront relayer ces réussites et inspirer de nouvelles pratiques aux équipes syndicales. Un plan média régional pourra également donner un écho plus large aux revendications majeures. Ceci doit permettre de fluidifier les relations entre la CFDT Île-de-France et les syndicats.

4.4.4.2. Chaque public nécessite un canal et un discours adaptés. La CFDT Île-de-France mettra en place des supports pour transmettre l'information de manière plus pertinente et éviter la surinformation. Les retours d'utilisateurs seront collectés pour affiner l'approche. À terme, il s'agit d'inverser la logique du tri par le récepteur, en proposant des contenus adaptés aux différentes cibles de communication.

4.4.4.3. Les sections et syndicats franciliens font preuve de créativité dans le développement, l'accompagnement juridique ou la lutte contre les discriminations par exemple. Il est essentiel de recueillir et de valoriser ces initiatives pour qu'elles puissent être reproduites ailleurs. Cette mutualisation renforce la cohésion de l'interprofessionnel francilien et nourrit la dynamique d'innovation syndicale.

4.4.5. Moderniser les services à l'adhérent par les outils numériques

4.4.5.1. Des espaces collaboratifs permettront de relier les militants d'un même bassin d'emploi ou d'un même secteur. Cela facilitera l'échange d'informations, la création de groupes de travail et la participation à des projets transverses.

4.4.5.2. L'implantation d'un « lieu de proximité virtuel » permettra de répondre rapidement aux questions, d'orienter vers la formation adaptée ou de prendre un rendez-vous.

4.4.5.3. Le site internet de la CFDT Île-de-France sera être enrichi par l'information de l'ensemble des initiatives régionales et l'annuaire des permanences. Les outils numériques devront être pensés pour aider celles et ceux qui ne peuvent pas facilement se déplacer.

4.4.5.4. Pour favoriser l'innovation et la créativité, la CFDT Île de France expérimentera la mise en place de boîtes à idées pour l'expression libre des adhérents et militants sur des propositions concernant nos divers champs d'activités.



GLOSSAIRE

■ **ARC (Accompagnement, Ressources, Conseils)**

Dispositif interne à la CFDT permettant de soutenir, conseiller et outiller les sections syndicales (animation, formation, méthodologie).

■ **ARS (Agence Régionale de Santé)**

Structure publique chargée de définir et de mettre en oeuvre la politique de santé dans la région.

■ **CEP (Conseil en Évolution Professionnelle)**

Dispositif gratuit d'accompagnement pour tout salarié-e ou demandeur-se d'emploi souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle, ses projets de formation ou de reconversion.

■ **CFA (Centre de Formation d'Apprentis)**

Organisme formant des jeunes en alternance pour préparer un diplôme ou un titre professionnel.

■ **CPR / CPRI / CPRIA / CPRPL**

Instances de dialogue social à l'échelle régionale, en particulier pour les salarié-es des TPE et de certains secteurs.

CPR : Commission Paritaire Régionale.

CPRI : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle (spécifique aux TPE).

CPRIA : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat.

CPRPL : Commission Paritaire Régionale pour les Professions Libérales.

■ **CPF (Compte Personnel de Formation)**

Droits à la formation dont dispose chaque actif (en euros, sur une plateforme dédiée) pour financer des formations certifiantes.

■ **CPRDFOP (Comité Paritaire Régional du Développement de la Formation Professionnelle)**

Instance régionale où siègent les partenaires sociaux et les pouvoirs publics pour élaborer la stratégie en matière de formation et d'orientation.

■ **CSE (Comité Social et Économique)**

Instance représentative du personnel (regroupe les anciennes instances CE, CHSCT et DP) dans les entreprises de 11 salarié-es et plus.

■ **DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)**

Document obligatoire dans chaque entreprise, qui recense l'ensemble des risques professionnels et les actions de prévention.

■ **ESS (Économie Sociale et Solidaire)**

Ensemble des entreprises et organisations (associations, coopératives, mutuelles, fondations, sociétés commerciales à finalité sociale) dont le fonctionnement et les activités sont fondés sur des principes de solidarité, d'utilité sociale et de gouvernance participative. L'objectif premier de cette économie n'est pas la maximisation des profits, mais la contribution à l'intérêt général et la promotion d'un développement économique et social durable.

■ **GEPPMM (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers)**

Démarche visant à anticiper l'évolution des métiers et des compétences pour sécuriser les parcours professionnels et accompagner les mutations.

■ **IREFE (Institut de Recherche, d'Études, de Formation et d'Expertise)**

Organisme de formation et d'expertise de la CFDT Île-de-France, qui conçoit et dispense des modules de formation syndicale.

■ **NAO (Négociation Annuelle Obligatoire)**

Négociation sur les salaires, la durée du travail et l'organisation du temps de travail, devant se tenir chaque année dans les entreprises (non citée explicitement, mais très souvent évoquée dans les pratiques de négociation).

■ **OSCAR**

Outil numérique confédéral de la CFDT permettant le suivi des adhésions, la gestion des contacts et l'envoi de communications ciblées.

■ **Plan EFOP (Emploi, Formation, Orientation Professionnelle)**

Plan régional ou national pilotant les politiques publiques en matière d'emploi et de formation, auquel la CFDT participe au sein d'instances comme le CESER ou le CPRDFOP.

■ **Silver économie**

Notion récente qui désigne l'ensemble des marchés, activités et enjeux économiques liés aux personnes âgées de plus de 60 ans.

■ **TPE (Très Petites Entreprises)**

Entreprises de moins de 11 salarié-es, souvent dépourvues d'instances représentatives du personnel.

■ **Transitions Collectives (TransCo)**

Dispositif public d'accompagnement de la reconversion ou de la transition professionnelle, permettant de former les salarié-es dont l'emploi est menacé vers d'autres métiers porteurs.

■ **TZCLD (Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée)**

Expérimentation visant à créer des emplois adaptés aux personnes sans emploi dans un territoire donné, pour résorber le chômage de longue durée.

■ **UTR (Union Territoriale des Retraités)**

Structure CFDT accueillant et organisant l'action des adhérent-es retraité-es sur un territoire.

■ **VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)**

Procédure permettant de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles acquises sur le terrain, afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'une certification.



UNION RÉGIONALE INTERPROFESSIONNELLE DES SYNDICATS CFTD D'ÎLE-DE-FRANCE

Rédaction : 78 rue de Crimée 75019 Paris | tél 01 42 03 89 00 | com@iledefrance.cfdt.fr

Impression : KMC Graphic - RCS Melun 800 602 179 000 15

