



# CONGRÈS

CHIMIE ÉNERGIE CFDT ÎLE-DE-FRANCE

12 13 OCT 2026

Projet d'orientation

8<sup>ème</sup> Congrès du SECIF – CFDT

HAUTEMENT CONFIDENTIEL

« UN SYNDICAT INCLUSIF, HUMAIN,  
ATTENTIF À NOTRE ENVIRONNEMENT »



Pour déposer un amendement, merci d'utiliser le formulaire Google suivant :

<https://forms.gle/UmGnri8AfZkEFZYb9>

**Date limite : 7 mai 2026 à 23 h 59**

- Vous pouvez déposer plusieurs amendements sur un même article.
- Si vous avez plusieurs propositions concernant un même article, merci de déposer **un amendement distinct pour chacune d'elles**.

La rédaction d'un **argumentaire pour chaque amendement est obligatoire**. Celui-ci permettra de faciliter la compréhension de votre proposition et son traitement par les instances.

1. Pour proposer l'intégration d'un nouvel article

- Rendez-vous au niveau de l'article dans lequel vous souhaitez intégrer ce nouvel article.
- Dans la rubrique « **Amendement proposé** », indiquez en majuscules : **NOUVEL ARTICLE**.
- Rédigez ensuite le texte de l'article proposé.
- Ajoutez un argumentaire expliquant votre proposition.

2. Pour proposer la modification d'un article

- Rendez-vous au niveau de l'article que vous souhaitez modifier.
- Dans la rubrique « **Amendement proposé** », **recopiez l'intégralité de l'article concerné**.
- **Mettez en MAJUSCULES la partie du texte que vous souhaitez modifier ou ajouter**, afin de la rendre clairement identifiable.
- Si vous souhaitez supprimer une partie du texte, indiquez : **SUPPRIMER** : suivi de la partie du texte que vous proposez de supprimer.
- Rédigez ensuite un **argumentaire** expliquant votre proposition de modification.

3. Pour proposer la suppression d'un article

- Rendez-vous au niveau de l'article concerné.
- Dans la rubrique « **Amendement proposé** », indiquez en majuscules : **SUPPRIMER ARTICLE**.
- Rédigez l'**argumentaire** justifiant cette suppression.

Une fois votre proposition complétée, **cliquez sur « Déposer » pour valider votre amendement**.

**Table des matières**

<b>1. PREAMBULE</b>	<b>5</b>
<b>2. INTRODUCTION</b>	<b>6</b>
<b>3. NOS AXES REVENDICATIFS</b>	<b>8</b>
3.1. SECURISATION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS :	8
3.2. LUTTE CONTRE LA PRECARISATION DES CONTRATS DE TRAVAIL :	8
3.3. POUVOIR D'ACHAT ET PARTAGE DES RICHESSES :	8
3.4. CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTE AU TRAVAIL :	9
3.5. TEMPS DE TRAVAIL ET EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE	9
3.6. ACCES AU LOGEMENT :	10
3.7. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCELEMENT :	10
3.8. ACCOMPAGNEMENT DES SECTIONS SYNDICALES :	11
<b>4. NOTRE DEVELOPPEMENT</b>	<b>12</b>
4.1. IMPLANTATION ET SYNDICALISATION :	12
4.2. FORMATION SYNDICALE :	12
4.3. ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX ELUS :	13
4.4. PRENDRE EN COMPTE LES REALITES PROFESSIONNELLES DES CADRES ET DEVELOPPER LEUR SYNDICALISATION	14
<b>5. NOTRE ORGANISATION</b>	<b>16</b>
5.1. GOUVERNANCE ET FONCTIONNEMENT :	16
5.2. ACCUEIL SYNDICAL ET ASSISTANCE JURIDIQUE :	17
<b>6. UN SYNDICAT ATTENTIF A NOTRE ENVIRONNEMENT</b>	<b>18</b>
6.1. TRANSITION ECOLOGIQUE ET JUSTICE SOCIALE : UN IMPERATIF SYNDICAL	18
6.2. REDUCTION DE NOS EMPREINTE CARBONE : EXEMPLARITE SYNDICALE	18
<b>7. LA POLITIQUE JURIDIQUE DU SYNDICAT</b>	<b>19</b>
7.1. UNE STRATEGIE JURIDIQUE AU SERVICE DE L'ACTION SYNDICALE	19
7.2. LES PERMANENCES JURIDIQUES : UN OUTIL DE SOLIDARITE ACTIVE	20
<b>8. LA POLITIQUE FINANCIERE DU SYNDICAT</b>	<b>21</b>
8.1. UNE GESTION RESPONSABLE ET AU SERVICE DE L'ACTION SYNDICALE	21
8.2. LE SUIVI DES COTISATIONS	21
8.3. TRANSPARENCE FINANCIERE ET CONTROLE	22
8.4. SOUTIEN FINANCIER AUX SECTION SYNDICALES	22
<b>9. CONCLUSION</b>	<b>23</b>



**« UN SYNDICAT INCLUSIF,  
HUMAIN, ATTENTIF À NOTRE  
ENVIRONNEMENT »**

## **1. PREAMBULE**

- 1.1. Depuis sa création, le SECIF-CFDT s'est toujours inscrit dans une dynamique d'adaptation aux enjeux sociaux et économiques de son époque. Le Syndicat n'a jamais cessé d'évoluer pour répondre aux transformations du monde du travail et aux attentes des adhérents et des salariés qu'il représente.
- 1.2. La crise sanitaire de 2020 à 2022 a marqué un véritable tournant. Elle a mis en lumière la vulnérabilité de nos secteurs d'activité et renforcé l'urgence, pour notre syndicat, de consolider ses piliers fondamentaux : l'accompagnement collectif et individuel, la formation syndicale de qualité et la défense active des droits des adhérents dans un contexte de mutation rapide et profonde.
- 1.3. Ces dernières années, les mutations structurelles de nos industries se sont intensifiées : fusions/acquisitions, restructurations, fermetures de sites, automatisation, numérisation des outils et des processus. La pandémie a agi comme un accélérateur de ces dynamiques, bouleversant les repères et les équilibres dans de nombreuses entreprises.
- 1.4. Face à ces bouleversements, le SECIF-CFDT s'est engagé avec détermination pour protéger ses adhérents et les salariés. Il a notamment pris part à toutes les mobilisations sociales de 2023 contre la réforme des retraites, et s'est battu sans relâche pour préserver le pouvoir d'achat, en portant des revendications concrètes dans les négociations collectives et dans le débat public.

## 2. Introduction

- 2.1. Entre 2021 et 2025, les industries électriques, gazières, chimiques pharmaceutiques, pétrole, du papier-carton, du verre, de la plasturgie et de la navigation de plaisance en Île-de-France ont été profondément bouleversées par la crise sanitaire et les transformations économiques qui en ont découlé, fragilisant un tissu industriel déjà sous forte pression.
- 2.2. Plusieurs entreprises ont dû cesser leur activité ou ont été contraintes de céder leurs sites franciliens, générant d'importantes difficultés économiques et sociales pour les salariés.
- 2.3. Ces fermetures illustrent la vulnérabilité du secteur et soulignent l'importance, pour notre syndicat, de rester vigilant et réactif. Le SECIF-CFDT s'est mobilisé sans relâche pour défendre les droits des travailleurs concernés, en intervenant dans les négociations de Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et en assurant un accompagnement syndical et juridique constant.
- 2.4. L'année 2023 a été marquée par un mouvement social d'ampleur contre la réforme des retraites. En repoussant l'âge légal de départ à la retraite, cette réforme a suscité une forte contestation au sein du monde du travail et des actifs.
- 2.5. Le SECIF-CFDT a été pleinement mobilisé dans ce combat : coordination d'actions locales, participation active aux mobilisations, soutien aux salariés engagés dans la contestation.
- 2.6. Parallèlement, la CFDT a poursuivi son engagement en faveur de l'amélioration du pouvoir d'achat, défendant des hausses salariales collectives au niveau des branches, des entreprises et des mécanismes de redistribution plus équitables, dans le cadre du Pacte du pouvoir de vivre.
- 2.7. Dans ce contexte de mutation profonde du monde du travail, le SECIF-CFDT doit ajuster ses revendications ainsi que ses modalités d'action pour répondre au plus juste aux attentes des salariés d'aujourd'hui et de demain.
- 2.8. Cela implique une évolution de notre stratégie syndicale, fondée sur les nouvelles dynamiques mises en œuvre et le renforcement de notre capacité d'influence dans les négociations avec les employeurs et les pouvoirs publics.
- 2.9. La construction collective de ce projet d'orientation constitue un moment essentiel de démocratie interne syndicale, permettant à chaque militant de contribuer à la définition de nos priorités.
- 2.10. Ce projet est le fruit d'un travail de fond, nourri par les remontées du terrain, les débats militants et les échanges menés au sein des Comité Technique de Branche (CTB).

- 2.11. Le développement syndical demeure notre priorité – et donc la vôtre. Il s'inscrit pleinement dans les orientations du congrès confédéral de Bordeaux (2026) et du congrès fédéral de Lille (2025), en affirmant notre volonté d'ancrer la CFDT dans chaque entreprise de notre champ.
- 2.12. Enfin, la lutte contre toutes les formes de discriminations ainsi que notre engagement dans les transitions écologique et sociale sont au cœur de notre action. Ces combats traduisent les valeurs fondatrices de la CFDT et du Pacte du pouvoir de vivre, que nous faisons vivre au quotidien à travers nos mandats et nos actions.

### 3. NOS AXES REVENDICATIFS

#### 3.1. Sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels :

- 3.1.1. Le SECIF-CFDT revendique que la digitalisation et les réorganisations d'entreprise se fassent dans le respect des droits et des intérêts des salariés. Elles doivent s'accompagner de dispositifs concrets de sécurisation de l'emploi, notamment par la formation continue et la reconversion professionnelle.
- 3.1.2. Les accords de transition collective doivent être renforcés pour permettre aux salariés dont les postes sont menacés de bénéficier de parcours de formation adaptés, débouchant sur des emplois durables dans des secteurs porteurs et innovants.

#### 3.2. Lutte contre la précarisation des contrats de travail :

- 3.2.1. Le CDI à temps plein doit rester la norme. Le SECIF-CFDT s'oppose fermement à la multiplication des contrats précaires (CDD courts, intérim, temps partiel contraint, etc.) qui fragilisent les parcours professionnels et les conditions de vie des salariés.
- 3.2.2. Nous revendiquons une revalorisation significative des bas salaires, pour que nul ne soit rémunéré en dessous d'un SMIC majoré, garantissant un revenu décent à toutes et tous pendant la période d'activité et à la retraite.

#### 3.3. Pouvoir d'achat et partage des richesses :

- 3.3.1. Fidèle aux principes du Pacte du pouvoir de vivre, le SECIF-CFDT exige des augmentations générales de salaires dans toutes les entreprises de notre champ, en lien avec les profits réalisés et l'inflation subie.
- 3.3.2. Nous demandons la généralisation des dispositifs d'intéressement et de participation, y compris dans les PME et TPE, afin que tous les salariés puissent bénéficier des retombées de la performance économique de leur entreprise.
- 3.3.3. Nous revendiquons également l'ouverture de négociations sur les temps partiels subis, la création de mécanismes de compensation salariale, et la mise en place d'un suivi régulier de l'évolution des rémunérations pour garantir leur adéquation avec le coût de la vie.

### **3.4. Conditions de travail et santé au travail :**

- 3.4.1. Chaque salarié doit pouvoir exercer son activité dans un environnement de travail sain, sécurisé et respectueux de sa santé physique et mentale.
- 3.4.2. La prévention et la gestion des inaptitudes doivent être intégrées dans les négociations de GEPPMM (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et de la Mixité des Métiers) et de QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail), afin d'anticiper les risques et d'accompagner les parcours.
- 3.4.3. Le télétravail, devenu incontournable, doit faire l'objet d'accords d'entreprise garantissant un confort de travail suffisant (équipements ergonomiques, indemnisation des frais, etc.), ainsi que le respect du droit à la déconnexion.
- 3.4.4. Le SECIF-CFDT demande la mise en place systématique d'accords collectifs ou de chartes du télétravail dans toutes les entreprises, qu'il s'agisse de TPE, PME ou grands groupes, avec une attention particulière portée aux risques psychosociaux.
- 3.4.5. Le développement du flex-office doit être strictement encadré par un dialogue social approfondi. Il ne doit en aucun cas servir de levier pour densifier les espaces de travail au détriment du confort et de la santé des salariés.

### **3.5. Temps de travail et équilibre vie professionnelle / vie personnelle**

- 3.5.1. Le SECIF-CFDT défend une organisation du travail respectueuse de la vie privée des salariés. Nous revendiquons le respect strict du repos quotidien de 9/11 heures, notamment pour les salariés au forfait jour, et un droit effectif à la déconnexion.
- 3.5.2. Nous demandons une limitation des amplitudes horaires, ainsi qu'une gestion des plannings plus prévisible et équilibrée, pour préserver la santé et la vie privée des salariés.

### **3.6. Accès au logement :**

- 3.6.1. Face à la crise du logement en Île-de-France, nous demandons que le 1 % logement soit effectivement appliqué dans toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés.
- 3.6.2. Le SECIF-CFDT propose d'inscrire l'accès au logement dans les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), afin de favoriser la mise en œuvre de solutions concrètes : aides au logement, réservations de logements sociaux, hébergements d'urgence, etc.
- 3.6.3. Nous soutenons la création de partenariats entre entreprises et bailleurs sociaux, pour faciliter l'accès des salariés à des logements abordables, notamment les jeunes, les familles monoparentales ou les personnes en situation de précarité.

### **3.7. Lutte contre les discriminations et le harcèlement :**

- 3.7.1. Le SECIF-CFDT exige l'adoption d'accords d'entreprise ambitieux pour lutter contre toutes les formes de discriminations : liées au genre, à l'origine, au handicap, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à l'engagement syndical.
- 3.7.2. Nous demandons la mise en place de formations obligatoires pour tous les encadrants sur la prévention du harcèlement moral et sexuel, et le renforcement des moyens des référents harcèlement.
- 3.7.3. Nous exigeons également des outils d'évaluation et de suivi pour garantir l'efficacité des politiques mises en place et créer un environnement de travail réellement inclusif.

### 3.8. Accompagnement des sections syndicales :

3.8.1. Le SECIF-CFDT organisera des événements réguliers pour outiller les équipes syndicales, échanger sur les transformations du monde professionnel et construire des alternatives favorables aux travailleurs.

3.8.2. Nous mettrons en place un accompagnement individualisé des représentants du personnel, avec l'appui de coachs professionnels, pour identifier, valoriser et transférer les compétences acquises dans le cadre de leur mandat syndical (CSE, DS, etc.), en vue d'une reconversion ou d'une montée en compétences.

3.8.3. Afin de renforcer l'efficacité, la lisibilité et la continuité de l'action syndicale, chaque section syndicale devra se doter d'un plan d'action couvrant l'ensemble de la mandature.

Ce plan d'action devra s'inscrire dans les orientations du syndicat et comporter :

- des objectifs de développement clairement identifiés, notamment en matière de syndicalisation et d'implantation ;
- des données chiffrées permettant d'en mesurer l'évolution ;
- un calendrier prévisionnel des actions sur la durée de la mandature.

Ce plan d'action constitue un outil de pilotage collectif et un support de dialogue entre les sections syndicales et le SECIF-CFDT.

Le syndicat accompagnera les sections dans l'élaboration, le suivi et l'actualisation de ces plans, afin d'adapter en permanence l'action syndicale aux réalités de terrain.

## 4. Notre Développement

### 4.1. Implantation et syndicalisation :

- 4.1.1. Pour renforcer sa présence dans l'ensemble du périmètre professionnel qu'il couvre, le SECIF-CFDT poursuivra une stratégie d'implantation volontariste dans les entreprises encore dépourvues de représentation syndicale.
- 4.1.2. Cette stratégie s'appuiera sur des campagnes de syndicalisation ciblées, menées sur le terrain, avec l'organisation de réunions d'information, de distributions de supports pédagogiques et d'événements militants. Objectif : atteindre un taux de syndicalisation de 10 % dans les entreprises où nous sommes présents.
- 4.1.3. Parallèlement, des actions de sensibilisation aux droits des salariés seront renforcées, en lien avec les équipes CFDT interprofessionnelles, afin de développer une culture syndicale fondée sur la proximité, la solidarité et l'utilité concrète du syndicat.
- 4.1.4. Le SECIF veillera également, en appui des sections, que les futurs retraités puissent continuer à adhérer à la Cfdt en maintenant le lien avec les UTR (unions territoriales des retraités)

### 4.2. Formation syndicale :

- 4.2.1. Le SECIF-CFDT élargira son offre de formation pour les adhérents et les militants, en mettant l'accent sur les compétences nécessaires pour défendre efficacement les intérêts des salariés dans un contexte de mutation rapide du secteur.
- 4.2.2. Le SECIF-CFDT renforcera son offre de formation continue à destination des adhérents et des militants, avec des modules conçus pour répondre aux besoins concrets de terrain dans un contexte en perpétuelle évolution.
- 4.2.3. Ces formations porteront notamment sur :
- La négociation collective et la stratégie revendicative,
  - Le droit du travail et les évolutions législatives,
  - La gestion des situations de crise (PSE, restructurations, conflits collectifs),
  - L'accompagnement des salariés en situation de handicap.
- 4.2.4. De nouveaux modules seront développés sur des thématiques émergentes, telles que :
- La transition écologique dans les entreprises,
  - La digitalisation des processus de travail,
  - La responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

- 4.2.5. Une sensibilisation à l'histoire de la CFDT et à ses valeurs syndicales continuera également à être proposée afin de renforcer le sentiment d'appartenance et la fierté militante.
- 4.2.6. Le SECIF-CFDT affirme que la formation syndicale est indissociable de l'exercice des mandats.
- 4.2.7. Chaque élu ou mandaté syndical devra suivre les formations adaptées à ses responsabilités, tout au long de la mandature.
- 4.2.8. Le renouvellement d'un mandat ou toute nouvelle nomination syndicale est conditionné au suivi effectif des formations proposées, ainsi qu'au respect des obligations statutaires.
- 4.2.9. Cette exigence vise à garantir la compétence des équipes syndicales, la qualité du dialogue social et la crédibilité de l'action syndicale dans les entreprises.

### **4.3. Accompagnement des nouveaux élus :**

- 4.3.1. Le SECIF-CFDT mettra en place un programme structuré d'accueil et d'accompagnement des nouveaux élus du CSE, des délégués syndicaux et des référents sécurité ou QVCT.
- 4.3.2. Ce programme comprendra :
- Des sessions de formation initiale sur les missions, droits et devoirs des représentants du personnel,
  - Des ateliers pratiques sur la prise de mandat, la lecture des documents économiques, la rédaction de tracts ou les relations avec l'inspection du travail,
  - Un dispositif de mentorat par des militants expérimentés pour favoriser l'autonomie progressive.
- 4.3.3. Des outils concrets seront mis à disposition (kits de prise de mandat, fiches pratiques, annuaire des ressources syndicales) pour soutenir la prise de fonction et encourager une action syndicale efficace et responsable.
- 4.3.4. L'objectif est de garantir une montée en compétence rapide, une meilleure rétention des nouveaux militants, et une continuité forte dans la défense des droits des salariés.

#### **4.4. Prendre en compte les réalités professionnelles des cadres et développer leur syndicalisation**

- 4.4.1. Les cadres et encadrants représentent une part croissante des salariés des entreprises relevant du champ du SECIF-CFDT. Leurs conditions de travail sont fortement impactées par les transformations des organisations, la digitalisation des processus, l'intensification des charges de travail et l'extension des responsabilités.
- 4.4.2. Souvent placés dans des positions intermédiaires, entre exigences de performance et responsabilités humaines, les cadres peuvent se retrouver isolés, exposés à des risques psychosociaux spécifiques et insuffisamment pris en compte dans les politiques sociales des entreprises.
- 4.4.3. Conformément aux orientations portées par la CFDT et la CFDT Cadres au niveau national, le SECIF-CFDT affirme la nécessité d'intégrer pleinement les problématiques propres aux cadres dans son projet d'orientation, en les déclinant concrètement au niveau du syndicat et des sections syndicales d'entreprise.
- 4.4.4. Cette démarche vise à renforcer la défense collective des cadres, à structurer l'action syndicale en leur direction et à développer leur syndicalisation, dans une logique inter-catégorielle fidèle aux valeurs de la CFDT.
- 4.4.5. Le SECIF-CFDT rappelle que les cadres relèvent pleinement du droit du travail et doivent bénéficier des mêmes protections collectives que l'ensemble des salariés. Les sections syndicales sont encouragées à intégrer les cadres dans leurs revendications et leurs actions, en veillant à lutter contre toute forme d'isolement ou de mise à distance de l'action collective.
- 4.4.6. Le SECIF-CFDT revendique un encadrement strict du forfait-jours afin de garantir le respect des temps de repos, la maîtrise de la charge de travail et la préservation de la santé des cadres. Les sections syndicales seront accompagnées pour intégrer ces enjeux dans les négociations relatives à la QVCT, à l'organisation du travail et aux accords collectifs.
- 4.4.7. Le développement des outils numériques impose une vigilance accrue sur le respect du droit à la déconnexion des cadres. Le SECIF-CFDT soutiendra la mise en place d'accords ou de chartes opposables, garantissant des règles claires d'usage des outils numériques et la protection de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- 4.4.8. Les objectifs assignés aux cadres doivent être réalistes, transparents et compatibles avec les moyens mis à disposition. Le SECIF-CFDT portera des revendications visant à encadrer les dispositifs d'évaluation et de part variable, en les intégrant pleinement dans le dialogue social et les négociations collectives.

- 4.4.9. Les cadres sont particulièrement exposés aux risques psychosociaux liés à la pression des résultats, aux responsabilités managériales et aux injonctions contradictoires. Le SECIF-CFDT veillera à ce que les cadres soient pleinement intégrés dans les démarches de prévention, notamment à travers les DUERP, les travaux des CSE et des CSSCT.
- 4.4.10. Les transformations du travail peuvent générer une perte de sens et une souffrance éthique pour les cadres. Le SECIF-CFDT encouragera les sections syndicales à créer des espaces de dialogue sur le travail réel, l'organisation du travail et les conditions d'exercice des responsabilités, afin de faire émerger des solutions collectives.
- 4.4.11. Dans un contexte de mutations rapides, les cadres doivent pouvoir bénéficier d'une sécurisation réelle de leurs parcours professionnels. Le SECIF-CFDT portera des revendications en faveur de GEPPMM ambitieuses, d'un accès renforcé à la formation et d'un accompagnement des mobilités et reconversions professionnelles.
- 4.4.12. L'engagement syndical des cadres peut être freiné par la crainte de conséquences sur leur parcours professionnel. Le SECIF-CFDT s'engage à promouvoir la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre des mandats syndicaux et à accompagner les parcours militants, en lien avec les orientations confédérales.
- 4.4.13. Le SECIF-CFDT encouragera les sections syndicales à développer des actions adaptées aux cadres, telles que des temps d'échange spécifiques ou l'identification de référents cadres, dans le respect de l'organisation existante et des réalités locales. Ces démarches devront contribuer à renforcer le collectif syndical, sans créer de cloisonnement entre les catégories de salariés.
- 4.4.14. La syndicalisation des cadres constitue un levier stratégique pour renforcer l'implantation du SECIF-CFDT dans les entreprises. Le syndicat accompagnera les sections dans la mise en œuvre d'actions ciblées, la valorisation des avancées obtenues pour les cadres et l'articulation avec les ressources et expertises de la CFDT Cadres.

## 5. Notre Organisation

### 5.1. Gouvernance et fonctionnement :

- 5.1.1. Le SECIF-CFDT adoptera un plan de travail pour la mandature, décliné en objectifs clairs et mesurables. Ce plan permettra de structurer l'action syndicale, de suivre l'avancement des projets, et d'assurer la cohérence entre nos orientations revendicatives et nos actions concrètes.
- 5.1.2. Ce plan intégrera des priorités stratégiques en matière :
- de développement syndical,
  - de déploiement des revendications,
  - d'accompagnement des sections syndicales.
- 5.1.3. Un suivi régulier sera organisé, notamment en Conseil Syndical, pour évaluer les résultats obtenus et ajuster nos actions en fonction des besoins du terrain et des évolutions du contexte économique et social.
- 5.1.4. Le SECIF-CFDT réaffirme l'importance de l'exemplarité militante. À ce titre, toute nomination à une fonction syndicale est conditionnée :
- au respect des règles statutaires, notamment le paiement de la cotisation au bon taux ;
  - à l'engagement dans les parcours de formation syndicale.
- Ces principes garantissent l'égalité de traitement entre les adhérents, la cohérence de l'action syndicale et le respect des valeurs portées par la CFDT

## 5.2. Accueil syndical et assistance juridique :

- 5.2.1. Le SECIF-CFDT poursuivra et développera ses permanences d'accueil syndical, ouvertes aux adhérents comme aux nouveaux contacts. Ces espaces d'écoute, d'information et d'orientation sont essentiels pour répondre rapidement aux besoins individuels des salariés.
- 5.2.2. Un accompagnement juridique mise en place durant la dernière mandature sera maintenu , afin de garantir à chaque adhérent un accès à une expertise claire, réactive et accessible, notamment en cas de conflit de travail, de discrimination, de harcèlement ou de rupture de contrat.
- 5.2.3. Le SECIF-CFDT développera également un dispositif de médiation syndicale visant à prévenir la judiciarisation excessive des conflits. L'objectif est de privilégier, chaque fois que possible, le dialogue et la recherche de solutions amiables, dans le respect du droit et de l'intérêt des salariés.
- 5.2.4. Ce dispositif permet:
- un premier niveau de conseil pour les litiges individuels et collectifs,
  - une orientation vers les permanences juridiques du syndicat ou du réseau AVEC si nécessaire,
  - un appui pour les démarches de conciliation, de transaction ou de recours contentieux lorsque la négociation échoue.

## 6. Un SYNDICAT attentif à notre environnement

### 6.1. Transition écologique et justice sociale : un impératif syndical

- 6.1.1. Le dérèglement climatique, la perte de biodiversité, les pollutions massives et la raréfaction des ressources constituent des menaces directes pour notre avenir commun. Ces enjeux doivent être pleinement intégrés à l'action syndicale.
- 6.1.2. Si la conscience écologique progresse, les actions concrètes demeurent trop timides face à l'ampleur de l'urgence. La transition écologique ne pourra réussir que si elle est juste, c'est-à-dire pensée avec et pour les travailleuses et les travailleurs.
- 6.1.3. Le SECIF-CFDT affirme que l'écologie et le social doivent être liés. La transition écologique ne doit exclure personne. Elle doit être anticipée, négociée, accompagnée, avec des garanties sur l'emploi, la formation, les reconversions et les conditions de travail.
- 6.1.4. Nous portons l'ambition d'un syndicalisme d'anticipation et de transformation. À ce titre, les militants doivent s'emparer des enjeux environnementaux et les enjeux digitaux dans les négociations d'entreprise : adaptation des métiers, organisation du travail, bilan carbone, impact écologique des productions, etc.

### 6.2. Réduction de nos empreinte carbone : exemplarité syndicale

- 6.2.1. Un syndicat se doit d'être exemplaire dans son propre fonctionnement. Le SECIF-CFDT adoptera une stratégie de réduction de son empreinte environnementale, intégrée à son plan de mandature.
- 6.2.2. Parmi les premières mesures concrètes :
- Réduction de l'usage du papier, au strict nécessaire.
  - Priorisation des documents numériques pour la communication interne et militante.
  - Encouragement aux réunions à distance lorsque cela est pertinent.
  - Intégration de critères environnementaux dans les achats, l'organisation d'événements, les déplacements.
- 6.2.3. Le SECIF-CFDT proposera, en lien avec nos structures et partenaires des formations syndicales sur les enjeux environnementaux afin d'outiller ses militants pour agir dans les entreprises.

## 7. La Politique juridique du Syndicat

### 7.1. Une stratégie juridique au service de l'action syndicale

- 7.1.1. Le juridique est un levier au service de l'action revendicative et du développement syndical. Il constitue aussi un outil de défense individuelle et collective des adhérents en matière de droit du travail.
- 7.1.2. Toutefois, le recours systématique à la voie judiciaire n'est pas une fin en soi. Il ne doit pas affaiblir la légitimité du syndicat ou des représentants du personnel dans l'entreprise. Le SECIF-CFDT privilégie en priorité la négociation pour un compromis acceptable, la médiation et le dialogue social, tant qu'ils sont possibles.
- 7.1.3. Ce n'est qu'en dernier recours, lorsque toutes les tentatives de règlement amiable ont échoué, que le syndicat s'engage dans une action judiciaire. Cette décision s'inscrit dans une politique juridique structurée, reposant sur une évaluation collective de l'opportunité du contentieux.
- 7.1.4. Le SECIF continuera à participer activement au Réseau Juridique Fédéral (RJF), qui apporte une veille précieuse sur les évolutions législatives. Pour les questions hors droit du travail, les adhérents peuvent également s'appuyer sur la plateforme « Réponses à la carte » mise en place par la confédération.

## **7.2. Les Permanences juridiques : un outil de solidarité active**

- 7.2.1. Tout adhérent à jour de cotisation au bon taux peut solliciter accès à la permanence juridique. Ce service s'adresse aux situations relevant du droit du travail (licenciement, sanction, harcèlement, inaptitude, etc.) et s'inscrit dans l'esprit de solidarité syndicale.
- 7.2.2. La permanence ne couvre pas les litiges personnels hors champ professionnel (droit civil, droit pénal, droit de la famille, etc.). Elle concerne exclusivement les problématiques liées à l'activité salariée dans le cadre de son activité professionnelle.
- 7.2.3. Les modalités de prise en charge des dossiers (conflits, grève, contentieux prud'homal) diffèrent selon l'ancienneté d'adhésion. Le SECIF s'appuie à ce titre sur les règles définies par la CNAS, notamment la condition d'ancienneté de six mois avant le fait générateur.
- 7.2.4. Durant la précédente mandature, le SECIF-CFDT a mis en place des permanences régulières avec un cabinet du réseau AVEC. Ces rendez-vous sont destinés aux adhérents et aux sections syndicales d'entreprise (SSE), pour répondre à leurs interrogations, analyser juridiquement leur situation, et définir la meilleure stratégie de défense.
- 7.2.5. Toute orientation vers une procédure judiciaire devra faire l'objet d'une validation par le SECIF, en lien avec le cabinet partenaire, après une première expertise lors de la permanence.
- 7.2.6. Compte tenu du coût croissant de ces prestations juridiques, le syndicat doit être informé en amont de toute procédure engagée par un adhérent ou une SSE, y compris si celle-ci sollicite un autre interlocuteur que le cabinet référencé.
- 7.2.7. Face à la complexification des dossiers et à l'augmentation des contentieux, le SECIF maintient, pour la mandature 2026-2031, son référent juridique. Il ou elle assurera le lien avec les avocats, le suivi des dossiers complexes (dont ceux validés par la CNAS), et accompagnera les équipes dans le traitement des litiges stratégiques.

## 8. La politique Financière du Syndicat

### 8.1. Une gestion responsable et au service de l'action syndicale

- 8.1.1. La politique financière du SECIF-CFDT doit servir les orientations votées et les actions décidées collectivement. Elle est un levier au service de l'efficacité syndicale, non une fin en soi.
- 8.1.2. Elle repose sur un principe fondamental : l'équilibre entre recettes et dépenses, garantissant à la fois l'indépendance, la pérennité et la capacité d'action du syndicat.
- 8.1.3. La principale source de financement du SECIF réside dans les cotisations syndicales. Elles assurent notre autonomie vis-à-vis de tout pouvoir extérieur, et participent au financement de l'ensemble des structures CFDT (syndicat, fédération, URI, confédération).
- 8.1.4. Chaque délégué syndical doit veiller à ce que les membres de sa SSE soient à jour de leurs cotisations au bon taux, et versées avant le 31 décembre de chaque année, conformément aux statuts.

### 8.2. Le suivi des cotisations

- 8.2.1. Notre assistante référente en charge du suivi des adhésions poursuivra les relances individuelles pour rappeler aux adhérents en situation d'impayé de régulariser leur situation.
- 8.2.2. En cas de non-régularisation dans un délai de deux mois, un courriel sera adressé au délégué syndical concerné, afin de déclencher la procédure de radiation, dans le respect des statuts du syndicat.
- 8.2.3. Parallèlement, nos militants devront solliciter les financements possibles auprès des CSE (à intégrer lors de l'établissement du Règlement Intérieur du CSE) et des entreprises pour les formations syndicales, particulièrement lorsque :
- des résolutions ont été votées dans ce sens ;
  - une dotation spécifique formation existe dans les budgets CSE.

### 8.3. **Transparence financière et contrôle**

8.3.1. Le SECIF s'appuie sur un cabinet d'expertise-comptable, en lien avec notre trésorier et notre comptable, pour garantir une gestion rigoureuse des finances.

8.3.2. À chaque exercice, le trésorier présente :

- le bilan financier de l'année écoulée,
- le budget prévisionnel de l'année à venir,

lors des réunions statutaires du Conseil syndical.

8.3.3. Le SECIF fait également appel à un commissaire aux comptes pour la certification annuelle des comptes, dans une logique de transparence et de fiabilité.

### 8.4. **Soutien financier aux sections syndicales**

8.4.1. Le SECIF encourage les SSE à développer des actions locales pour renforcer leur ancrage dans les entreprises. Ces actions peuvent porter sur :

- l'information des salariés,
- la syndicalisation,
- l'organisation d'événements ou de temps de formation.

8.4.2. Dans le cadre de la mandature 2026-2031, le SECIF mettra en place un soutien financier aux SSE, sur la base :

- d'un plan de travail établi,
- d'un projet cohérent avec les priorités syndicales,
- et d'un bilan d'utilisation des fonds attribués.

8.4.3. Le soutien financier et matériel apporté aux sections syndicales s'inscrit dans une logique de responsabilité, de transparence et d'efficacité. L'attribution des moyens financiers et des dotations matérielles sera conditionnée :

à l'existence d'un plan d'action formalisé sur la mandature ;

au taux de syndicalisation de la section et à sa dynamique de développement.

Dans une démarche éco-responsable et de bonne gestion des ressources issues des cotisations, les dépenses liées aux goodies et dotations matérielles, financières seront limitées.

Ces dépenses ne pourront excéder 1 % du montant des cotisations perçues par la section, afin de préserver les moyens nécessaires aux actions prioritaires : accompagnement, formation et défense des adhérents.

## 9. Conclusion

- 9.1. Nos priorités demeurent l'amélioration des conditions de travail, la sécurisation des parcours professionnels, et la promotion d'une répartition équitable des richesses produites.
- 9.2. Nos priorités demeurent inchangées :
- Améliorer les conditions de travail,
  - Sécuriser les parcours professionnels,
  - Promouvoir une répartition plus équitable des richesses produites dans nos secteurs.
  - Lutter contre toutes formes de discriminations.
- 9.3. Nous faisons également de la consolidation de notre organisation interne un axe stratégique. Offrir un accompagnement renforcé à nos sections syndicales et renforcer le maillage territorial du SECIF-CFDT sont des conditions essentielles pour relever les défis de demain.
- 9.4. En lien avec les autres structures de la CFDT, nous continuerons à construire un syndicalisme de transformation sociale, fondé sur le dialogue, l'expertise, la solidarité et l'écoute des réalités du terrain.
- 9.5. Ce projet de résolution incarne notre engagement collectif à bâtir un avenir plus juste, plus solidaire et plus durable pour l'ensemble des salarié·es que nous représentons. Il affirme notre détermination à défendre leurs intérêts avec conviction, à porter leurs revendications avec force, et à proposer des solutions concrètes aux mutations en cours.



**Voici le projet d'orientation, de structuration et d'organisation, que le SECIF vous propose pour ces prochaines années.**

**C'est un projet collectif et ambitieux qui s'appuie sur l'implication de chacun d'entre nous à relever ce **Challenge !!!****