

Résolution d'orientation

2022 – 2025

Approuvée lors du congrès de Marcheprime
les 29 et 30 mars 2022

1 : Agir collectivement pour défendre les intérêts et les droits des agents et des salariés

	Constat	Orientation
1.1 – Accompagner les sections et les militants		
1.1.1	En matière d'action collective, le syndicat et les sections ont rarement la maîtrise des agendas et des ordres du jour. Le mandat écoulé (2018/2021) l'a une fois de plus démontré. Mise en place du RIFSEEP, loi de transformation de la fonction publique, lignes directrices de gestion, plans de continuité de l'activité dans le cadre du confinement – pour ne citer que quelques exemples : autant de sujets pour lesquels nous avons dû répondre présents, bien souvent en urgence.	Le syndicat poursuivra son travail de diffusion de l'information statutaire et réglementaire aux sections et aux militants, avec des supports diversifiés. Les assemblées de section seront des moments privilégiés d'appropriation des enjeux et de partage d'expérience.
1.1.2	Les sections elles-mêmes restent dépendantes de la volonté des exécutifs locaux de mettre en place certaines mesures, en application du principe de libre administration des collectivités.	Le syndicat accompagnera les sections pour qu'elles se saisissent des nouvelles possibilités en matière de négociation collective, introduites en 2021 dans le statut de la fonction publique.
1.1.3	Les CAP ne sont plus consultées en matière de mobilité, d'avancement de grade et de promotion interne, avec le risque d'un manque de transparence dans les décisions individuelles.	Le syndicat et les sections agiront auprès des employeurs pour l'adoption de lignes directrices de gestion suffisamment précises et explicites sur les critères retenus.

1.1.4	Le mandat écoulé a confirmé notre difficulté à mobiliser dans le cadre de mouvements de grève nationaux (ex : loi TFP...), tout autant que la difficulté à proposer de nouvelles formes de mobilisation.	Le syndicat s'appuiera sur les sections pour réfléchir à de nouvelles formes de mobilisations en tenant compte au mieux des attentes des adhérents.
1.1.5	Le mandat écoulé a permis au syndicat de gagner plusieurs recours contre des collectivités, sur des sujets tels que le droit syndical, le régime indemnitaire des agents, le recrutement abusif de contractuels sur des postes d'encadrants...	Le syndicat poursuivra l'action juridique autant que nécessaire, afin de faire respecter les droits collectifs des agents.
1.2 – Tirer toutes les conséquences de la crise sanitaire		
1.2.1	La crise sanitaire est encore trop récente pour mesurer son impact à long terme sur l'évolution des conditions de travail. Elle a cependant mis en évidence l'importance des services publics pour assurer la continuité du fonctionnement de la société en temps de crise. Au plan national, la rémunération des fonctionnaires n'est plus revalorisée à hauteur de l'inflation. Dans nombre de collectivités, le régime indemnitaire est très bas, voire inexistant.	En lien avec les autres organisations CFDT (Fédération Interco, URI Nouvelle-Aquitaine, syndicats...), le syndicat continuera à défendre la juste reconnaissance du rôle des services publics dans notre société et la revalorisation des rémunérations des agents publics et des salariés.
1.2.2	La crise sanitaire a particulièrement mis en évidence l'importance des métiers du service à la personne (EHPAD, aide à domicile, petite enfance...), dont les conditions de travail et de rémunération en font aujourd'hui des métiers peu attractifs. Ces métiers sont majoritairement exercés par des femmes.	Le syndicat sera particulièrement attentif à l'amélioration des conditions de travail et de rémunération dans les métiers du service à la personne. Il poursuivra son action sur la réduction des inégalités professionnelles femmes / hommes.
1.2.3	Dans les services pour lesquels la présence sur site n'est pas indispensable, la crise sanitaire a également révélé l'intérêt du télétravail.	Le syndicat accompagnera les sections pour la négociation de protocoles de télétravail ambitieux et l'attribution de l'allocation forfaitaire de télétravail dans toutes les collectivités.
1.3 – Agir pour l'amélioration de la qualité de vie au travail		
1.3.1	La lourdeur de nombreuses administrations pèse sur la qualité de vie au travail des agents et génère des inégalités de traitement entre agents.	Conformément aux valeurs de la CFDT, le syndicat plaidera pour des politiques de ressources

		humaines axées notamment sur la modernisation des organisations et des modes de management.
1.3.2	Le syndicat a été pionnier, avec la Fédération Interco, pour expérimenter une démarche de RSO (responsabilité sociétale des organisations) avec Bordeaux Métropole. Cependant, cette démarche peine à déboucher concrètement et la reconnaissance du syndicat comme partie prenante d'une telle démarche n'est pas acquise.	Là où les employeurs affirment vouloir s'engager dans des démarches de responsabilité sociétale des organisations (RSO), le syndicat veillera à faire reconnaître les représentants du personnel CFDT comme « parties prenantes ». Les sections peuvent être force de propositions pour engager des démarches de RSO.
1.3.3	Les mesures négociées dans le cadre de l'accord de 2018 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique ont été inscrites dans la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019. Cependant, au-delà des obligations réglementaires, c'est souvent le grand écart entre les déclarations d'intention et la réalité de terrain.	Le syndicat veillera à ce que l'ensemble des politiques mises en œuvre par nos employeurs prennent en compte concrètement l'objectif de réduire les situations d'inégalité professionnelle entre femmes et hommes.
1.3.4	Nombre de nos employeurs se félicitent de respecter les obligations réglementaires d'emploi de personnes en situation de handicap. Mais des conditions de travail dégradées sont elles-mêmes à l'origine d'une situation de handicap de nombreux agents.	Le syndicat et les sections solliciteront les employeurs pour qu'ils mettent en œuvre des politiques ambitieuses de prévention de la pénibilité de maintien dans l'emploi, de reclassement et d'inclusion des agents souffrant de handicaps.
1.3.5	L'allongement des carrières et la pénibilité de certains métiers se traduisent par de plus en plus d'usure professionnelle et de situations de reclassement.	Le syndicat et les sections agiront auprès des employeurs pour que les lignes directrices de gestion intègrent un volet relatif à l'accompagnement des transitions professionnelles.
1.3.6	Mesure réclamée par la CFDT depuis longtemps, la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire va enfin devenir obligatoire, tant pour la complémentaire santé que pour la prévoyance.	Le syndicat et les sections solliciteront les employeurs pour que ceux-ci privilégient les contrats de groupe et adoptent un dispositif ambitieux de participation financière à la protection sociale complémentaire des agents.

2 : Accompagner les adhérents dans les relations avec leur employeur

	Constat	Orientation
2.1 – Avec les sections, répondre aux sollicitations des adhérents et des agents		
2.1.1	Le syndicat est de plus en plus sollicité par des adhérents ou non adhérents pour un accompagnement individuel : conseil, analyse statutaire, conflit avec l'employeur...	L'accompagnement individuel est avant tout du ressort des sections : celles-ci sont les mieux placées pour prendre en compte le contexte dans lequel s'inscrit la situation particulière de l'agent et solliciter l'expertise du syndicat en conséquence. Pour permettre aux sections de répondre aux sollicitations, le syndicat développera la formation des militants à l'accompagnement individuel.
2.1.2	De nombreux agents adhèrent au syndicat à l'occasion d'une problématique individuelle.	Les militants accueillant des agents à l'occasion d'une demande d'accompagnement individuel devront leur proposer d'adhérer au syndicat.
2.1.3	Les problématiques individuelles soulevées par tel ou tel agent renvoient parfois à une problématique plus large qui concerne tout un service, toute la collectivité ou administration.	Le syndicat et les sections seront attentifs à ce que la réponse apportée à des sollicitations individuelles puisse aussi contribuer à développer des actions collectives à l'échelle locale ou départementale.
2.1.4	De nombreux agents ont des problématiques de santé qui appellent un accompagnement individuel	Pour que les représentants du personnel CFDT jouent pleinement leur rôle dans les instances médicales et CHSCT (<i>formations spécialisées santé sécurité et conditions de travail à compter de 2023</i>), le syndicat proposera des journées d'information, de formation et de partage d'expérience aux militants concernés.

2.2 – Accompagner les adhérents et les agents hors sections		
2.2.1	De nombreuses sollicitations parviennent au syndicat via le centre de gestion et les commissions de réforme, émanant d'agents qui viennent de collectivités où il n'y a pas de section	Le syndicat continuera à dédier une partie du temps de ses permanents à l'accompagnement individuel de ces agents, sous réserve de leur adhésion au syndicat.
2.3 – L'action juridique, au service de l'accompagnement individuel des adhérents		
2.3.1	Tout adhérent a droit à l'accompagnement juridique du syndicat pour déposer des recours gracieux et contentieux. Une prise en charge financière de la CNAS (<i>caisse nationale d'action syndicale</i>) est possible conformément au règlement intérieur de celle-ci.	Pour engager un recours gracieux ou contentieux contre une décision de l'employeur, une convention de défense syndicale, sera systématiquement proposée à la signature de l'adhérent.
2.3.2	La commission juridique est une commission du conseil syndical, composée actuellement de 6 membres. En matière individuelle, elle est chargée d'étudier les demandes d'accompagnement juridique des adhérents.	Toute demande d'accompagnement juridique sera soumise à l'avis de la commission juridique qui étudiera la meilleure stratégie à adopter pour aboutir à une décision favorable à l'adhérent et conforme aux valeurs de la CFDT.
2.3.3	Le syndicat dispose actuellement de deux défenseurs syndicaux agréés par la CNAS.	Le syndicat sollicitera la Fédération s'il s'avérait nécessaire de former et d'agréer un nouveau défenseur syndical parmi les militants Interco33.

3 : Développer le syndicat : syndicalisation, formation, élections professionnelles et communication

	Constat	Orientation
3.1 – Développer la syndicalisation		
3.1.1	Plusieurs sections perdent des adhérents et ont du mal à trouver des militants prêts à s'investir pour faire vivre la section	La commission syndicalisation interviendra en appui aux sections pour leur permettre de se renforcer. L'appui de la Fédération Interco pourra être sollicité dans certains cas pour l'organisation de journées repérages destinées à accompagner le renouvellement militant.
3.1.2	Le syndicat a de plus en plus d'adhérents directs	La commission syndicalisation interviendra de façon prioritaire là où le syndicat compte des adhérents directs pour favoriser l'adhésion de nouveaux agents et susciter la création de dynamiques collectives, voire permettre la création de nouvelles sections.
3.2 – Former de nouveaux militants		
3.2.1	La formation Bienvenue à Interco est appréciée et permet aux nouveaux adhérents de connaître les bases du fonctionnement de la CFDT	Le syndicat continuera à proposer systématiquement aux nouveaux adhérents de participer à la journée de formation « Bienvenue à Interco »
3.2.2	Trois formateurs ont quitté le syndicat en 2021. Le syndicat dispose désormais de 6 militants agréés par la Fédération ou l'URI pour animer des formations	La commission formation veillera à proposer la formation de formateurs à de nouveaux militants, afin de maintenir un réseau de formateurs internes au syndicat et d'avoir la capacité de développer l'offre de formation.
3.2.3	La volonté de développer l'offre de formation du syndicat a été freinée par la crise sanitaire.	En collaboration avec l'URI et la Fédération Interco, la commission formation relancera une offre de

		formation ambitieuse pour favoriser la montée en compétence et le renouvellement des militants.
3.2.4	Les militants du syndicat ont besoin d'être mis en situation pour développer leurs compétences en matière d'action syndicale.	Les formations animées par les formateurs internes du syndicat devront favoriser les mises en situation pour augmenter la capacité des militants à aller négocier.
3.3 – Préparer et gagner les élections professionnelles		
3.3.1	Les prochaines élections professionnelles fonction publique auront lieu le 8 décembre 2022	La préparation des élections sera la priorité du syndicat en 2022, avec l'appui de la Fédération Interco. La formation « préparer et gagner les élections » sera déployée avec l'objectif que toutes les sections puissent y participer.
3.3.2	Les instances existantes vont évoluer : mise en place des comités sociaux territoriaux et d'administration, à la place des CT et CHSCT ; nouvelle organisation des CAP, sans groupes hiérarchiques ; possibilité de mettre en place des CAP et CCP communes à plusieurs catégories en fonction des effectifs.	Le syndicat accompagnera les sections pour leur permettre de bien maîtriser ces évolutions des instances paritaires.
3.3.3	Les élections professionnelles constituent un temps fort de visibilité du syndicat.	La commission syndicalisation travaillera pour mobiliser des adhérents et non adhérents avec l'objectif de présenter des listes.
3.3.4	Il a manqué deux voix à Interco33 pour être la première organisation syndicale aux élections 2018 du centre de gestion.	Le syndicat déploiera une stratégie spécifique de campagne en direction des agents des collectivités de moins de 50 agents, afin de gagner la première place au centre de gestion et de présenter des listes CAP et CCP dans les trois catégories A, B, C.

3.4 – Communiquer pour renforcer la visibilité du syndicat		
3.4.1	L'action du syndicat manque de visibilité dans la presse et dans la sphère numérique.	La commission communication fera des propositions pour renforcer la visibilité interne et externe du syndicat, en sollicitant une expertise externe.
3.4.2	Les sections ne disposent pas toujours suffisamment de compétences techniques et d'outils afin de pouvoir communiquer directement auprès des adhérents et des agents et manquent aussi parfois de visibilité sur leurs actions.	Le syndicat proposera aux sections des outils de communication numériques (espaces dédiés, etc.) afin de renforcer la communication auprès des adhérents et des agents ainsi que des formations à ces outils.

4 : Développer et optimiser le fonctionnement de l'organisation du syndicat

	Constat	Orientation
4.1 – Dynamiser le conseil syndical		
4.1.1	Le conseil syndical est chargé de la mise en œuvre des orientations adoptées par le congrès. Il est un lieu de débat où chaque conseiller syndical peut s'exprimer.	La commission exécutive veillera à renforcer le rôle des conseillers syndicaux dans l'action syndicale et le suivi des sections. Elle les accompagnera pour garantir l'implication et la participation de tous.
4.1.2	Quatre commissions thématiques sont rattachées au conseil syndical : syndicalisation, formation, juridique, communication	Le conseil syndical s'attachera à renforcer le rôle des commissions existantes. De nouvelles commissions pourront être créées en fonction des besoins. Chaque conseiller syndical sera invité à participer activement à au moins une commission. Les commissions rendront régulièrement compte de leurs travaux au conseil syndical.

4.2 – Renforcer et accompagner les sections		
4.2.1	De nombreuses sections sont fragiles, comptent peu d'adhérents et reposent sur l'engagement d'un ou deux militants.	L'accompagnement des sections sera l'une des priorités du syndicat, afin de permettre le renforcement des dynamiques collectives, de nouvelles adhésions et le renouvellement militant.
4.2.2	Deux sections territoriales ont été expérimentées, l'une dans le Libournais (Mairie de Libourne et communauté d'agglomération), l'autre sur le territoire Convergence Garonne (Mairie de Cadillac et communauté de communes). Suite à l'état des lieux des sections réalisé en 2019, le conseil syndical a envisagé la création de sections territoriales regroupant l'ensemble des adhérents à l'échelle du territoire d'une communauté de communes. La crise sanitaire n'a pas permis d'expérimenter cette proposition.	Sous réserve de l'accord des sections et des adhérents concernés, le syndicat pourra expérimenter la création de sections territoriales compétentes à la fois pour les agents de la communauté de communes et pour ceux des communes membres.
4.2.3	En 2019, le syndicat et une section ont ressenti le besoin d'une médiation. Elle s'est tenue sous l'égide de la Fédération et a permis de reconstruire une relation de confiance avec la section. (BxM)	Le syndicat veillera à entretenir une relation de confiance avec les sections et à développer la formation des militants et des adhérents à la compréhension de l'organisation et du fonctionnement du syndicat, de ses sections et de la CFDT.
4.3 – Organiser les adhérents directs		
4.3.1	18% des adhérents du syndicat ne sont rattachés à aucune section. Ce sont les « adhérents directs ».	Sur la base des réflexions engagées au cours du mandat écoulé, le conseil syndical étudiera toute opportunité de rattacher les adhérents directs à une section existante ou à créer. Le cas échéant, il pourra s'agir de sections territoriales.
4.4 – Conforter le rôle des permanents		
4.4.1	Le mandat écoulé a permis d'adopter une charte des permanents et de mettre en place une journée annuelle des permanents. Tout militant bénéficiant d'au moins une journée de décharge syndicale par semaine est considéré comme permanent.	Le conseil syndical veillera à maintenir une dynamique d'appui aux permanents et de travail en réseau, permettant leur montée en compétences.

4.5 – Adapter la politique financière aux besoins de l'action syndicale		
4.5.1	Le syndicat a mis en place une charte financière qui a permis de développer la prise en charge des frais des militants.	Avec l'appui des contrôleurs aux comptes, le conseil syndical s'assurera du respect des règles fixées dans la charte financière.
4.5.2	La situation financière du syndicat est saine. Les réserves financières ont augmenté sur le mandat écoulé, et représentent plus d'une année de dépenses, conformément aux orientations confédérales.	Le conseil syndical adaptera la politique financière, afin que les marges de manœuvre budgétaires puissent être utilisées pour développer l'action syndicale et les moyens d'action des militants et des sections.
4.6 – S'appuyer sur les documents statutaires		
4.6.1	Le mandat écoulé a permis d'adopter de nouveaux statuts et d'enrichir le règlement intérieur sur plusieurs points tels que le rôle et le fonctionnement des sections ou l'incompatibilité entre mandats politiques et mandats syndicaux.	Le conseil syndical s'appuiera sur ces acquis du mandat écoulé pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation syndicale.

5 : Coopérer au sein de l'organisation CFDT

	Constat	Orientation
5.1 – Prendre part à la coordination régionale des Intercos de Nouvelle Aquitaine		
5.1.1	Trois sections du syndicat sont organisées à l'échelle régionale : ARS, Justice et Région.	En lien avec la coordination régionale, le syndicat veillera à ce que les militants issus de ces sections trouvent toute leur place dans notre organisation syndicale et bénéficient de l'appui dont ils ont besoin pour se développer, se former et pour préparer et gagner les élections professionnelles.
5.1.2	La coordination régionale permet aux Intercos de Nouvelle Aquitaine de se connaître et de coopérer.	Le syndicat prendra toute sa place dans la coordination et contribuera activement à la dynamique de coopération régionale.

5.2 – Contribuer à la Fédération Interco CFDT		
5.2.1	Un militant Interco33 a été élu au conseil fédéral lors du congrès de Dijon en juin 2021. Différents militants participent aux commissions nationales professionnelles et au GREJ (groupe de référents juridiques).	Le syndicat continuera à contribuer activement au fonctionnement des instances fédérales en y portant nos réalités de terrain.
5.2.2	Les militants du syndicat sont sollicités pour participer régulièrement à des rencontres de responsables thématiques : secrétaires généraux, syndicalisation, trésoriers, élections professionnelles...	Le syndicat prendra toute sa part à ces rencontres qui permettent l'échange d'expérience entre militants syndicaux.
5.3 – S'impliquer dans l'union départementale CFDT de la Gironde		
5.3.1	Le syndicat bénéficie quotidiennement des services de l'union départementale, qui reste une indispensable structure d'appui aux syndicats CFDT en Gironde.	Le syndicat maintiendra une participation active au sein des instances de l'union départementale.
5.4 – Contribuer à l'union régionale interprofessionnelle Nouvelle Aquitaine		
5.4.1	Un militant Interco33 a été élu au bureau régional lors du congrès de Pau du 29 juin au 1 ^{er} juillet 2021	Le syndicat continuera à contribuer activement au fonctionnement des instances régionales en y portant nos réalités de terrain.
5.4.2	Plusieurs militants Interco33 exercent des mandats CFDT relevant de l'URI Nouvelle Aquitaine : CESER, Tribunal des affaires sociales, SRIAS, ARACT, CARSAT...	Le syndicat s'assurera auprès de l'URI que la charte des mandats soit rapidement adoptée et mise en œuvre. Il présentera des candidatures pour les mandats vacants correspondant aux compétences de ses militants.
5.5 – Participer au congrès confédéral		
5.5.1	Le prochain congrès fédéral a lieu à Lyon du 13 au 17 juin 2022. Interco33 bénéficie de trois délégués, dont au moins un homme et une femme, et au moins un militant de moins de 35 ans.	Le syndicat participera à la préparation du congrès et sollicitera des militants pour y être représenté.