

Projet de résolution d'orientation 2026 – 2029

Approuvé par le congrès des 19-20 novembre 2025

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

1.1	Accompagner les sections dans l'action revendicative et statutaire auprès des employeurs	
	Constat	Orientation
1.1.1	Le contexte budgétaire pèse de plus en plus fortement sur les politiques RH de nos employeurs, avec des négociations bien souvent sans marge de manœuvre. Au plan gouvernemental, aucune vision stratégique pour la fonction publique ne semble se dégager, malgré la perte d'attractivité constante de la fonction publique, avec pour conséquence un recours croissant aux recrutements contractuels.	Le syndicat poursuivra son travail de diffusion de l'information statutaire et réglementaire aux sections, avec l'objectif de permettre aux sections de développer une stratégie revendicative auprès des employeurs. Le conseil syndical et les assemblées de section seront des moments privilégiés d'appropriation des enjeux, d'élaboration des stratégies locales revendicatives 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. Cela a été le cas, par exemple, pour la prime pouvoir d'achat ou la participation à la protection sociale complémentaire.	Le syndicat développera la formation et l'accompagnement des sections en matière de négociation collective.
1.1.3	Les CAP ne donnent plus leur avis en matière de mobilité, d'avancement de grade et de promotion interne. Les lignes directrices de gestion sont souvent très générales et ne garantissent pas la transparence dans les décisions individuelles.	Le syndicat et les sections agiront auprès des employeurs pour que la révision des lignes directrices de gestion soit une priorité dès le début des nouveaux mandats, avec un objectif de transparence afin de préciser les critères retenus.
1.1.4	Le mandat écoulé a permis une forte mobilisation autour de la réforme des retraites. La prise en charge CNAS des journées de grève est désormais mieux connue et contribue à la mobilisation des adhérentes et adhérents. Les appels à la grève sur une thématique précise (ex : petite enfance) permettent une plus forte mobilisation.	Le syndicat s'appuiera sur les sections pour proposer de nouvelles formes de mobilisations tenant compte au mieux des attentes des adhérentes et adhérents.

1.1.5	L'action juridique reste indispensable, non seulement en matière de défense individuelle, mais également pour défendre les droits collectifs des agentes et agents. Au cours du mandat écoulé, le syndicat a attaqué en justice des décisions contraires au droit des agentes et agents en matière de participation aux instances représentatives du personnel ou de droit de grève.	Le syndicat poursuivra l'action juridique autant que nécessaire, afin de faire respecter les droits collectifs des agentes et agents, y compris via des actions en reconnaissance de droit : ces actions permettent au syndicat d'agir au nom d'un collectif d'agentes et agents afin de faire reconnaître leur droit à un avantage tel que le versement d'une indemnité télétravail ou des tickets restaurant, dès lors que les conditions sont réunies.
-------	--	---

1.2 – Valoriser le rôle des services, des agentes et agents publics pour faire face aux différentes crises qui se succèdent		
	Constat	Orientation
1.2.1	Dans un contexte de crises multiples qui se succèdent, les services publics sont essentiels pour assurer la cohésion de la société et faire face aux défis qui s'imposent à tous. Cependant, les services publics sont menacés et la fonction publique souffre d'un grave déficit d'attractivité.	En lien avec les autres organisations CFDT (Fédération Interco, URI Nouvelle-Aquitaine, syndicats...) et les partenaires du Pacte du pouvoir de vivre, le syndicat continuera à défendre le rôle des services publics dans notre société et celui du statut de la fonction publique, garant de l'indépendance et de la pérennité des services publics.
1.2.2	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.	Le syndicat continuera à défendre la juste reconnaissance des agentes et agents des services publics, la revalorisation de leur rémunération et la dynamisation des parcours professionnels.

1.3 – Agir pour l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail		
	Constat	Orientation
1.3.1	La fédération CFDT Interco a été à l'initiative de la mise en place d'un groupe de travail sur la thématique de la QVCT. Des outils de travail et des formations spécifiques sont mis à disposition des syndicats. Certaines sections girondines ont engagé un travail sur cette thématique QVCT.	Le conseil syndical désignera une référente ou un référent QVCT, chargé de proposer aux sections et collectifs CFDT un accompagnement spécifique et complet sur les actions autour de la thématique QVCT ; qu'il s'agisse d'une démarche de signature d'accords ou par le biais du dialogue social interne. Cette démarche fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation en conseil syndical.

1.3.2	La loi de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire l'adoption d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes les administrations, les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants. Malgré cette obligation, très peu d'employeurs ont engagé des négociations avec les organisations syndicales en vue de l'adoption de ce plan d'action.	Le syndicat veillera à ce que l'ensemble des politiques mises en œuvre par nos employeurs prennent en compte concrètement les objectifs de réduction des inégalités professionnelles entre femmes et hommes et de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). Pour ce faire, le conseil syndical désignera une référente ou un référent égalité professionnelle et VSST.
1.3.3	Le télétravail s'est fortement développé suite à la crise sanitaire de 2020 et à l'accord national de juillet 2021 signé par la CFDT et 8 autres organisations syndicales.	Le syndicat et les sections demanderont à être associés aux négociations sur l'adoption de protocoles de télétravail, en veillant à ce que le télétravail ne soit pas détourné de sa finalité mais contribue réellement à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, dans le respect du droit à la déconnexion.
1.3.4	Nombre de nos employeurs se félicitent de respecter les obligations règlementaires 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 et agents.	Le syndicat incitera les militantes et militants à participer à la formation « maintien dans l'emploi des travailleuses et travailleurs handicapés » et à mettre la question du handicap au cœur des négociations avec les employeurs.
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 poursuivra l'accompagnement des militantes et militants siégeant en conseil médical et renforcera celui des militantes et militants en FSSCT, afin que ces instances jouent pleinement leur rôle.
1.3.6	Mesure réclamée par la CFDT depuis longtemps, la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire est devenue obligatoire au 1 ^{er} janvier 2025 pour la prévoyance et le sera au 1 ^{er} janvier 2026 pour la complémentaire santé. Le dispositif actuel manque cependant d'ambition et laisse de nombreux agents et agents sans protection sociale complémentaire, celle-ci étant jugée trop coûteuse dans un contexte de pouvoir d'achat contraint.	Dans l'attente de la mise en œuvre de l'accord national de juillet 2023 sur la prévoyance obligatoire, le syndicat et les sections continueront à solliciter les employeurs pour que ceux-ci privilégient les contrats de groupe ou contrats mutualisés (centre de gestion) et augmentent leur participation financière à la protection sociale complémentaire des agents et agents. Le syndicat outillera les sections pour conduire des négociations concernant les économies réalisées via la baisse de prise en charge des congés maladie ordinaire, qui devront venir abonder la participation des employeurs.
1.3.7	Le manque de médecins du travail impacte directement nos services et nos collègues, notamment celles et ceux qui sont dans des situations de reclassement et celles et ceux dont la pénibilité des métiers est reconnue.	Le syndicat incitera les militantes et militants à solliciter les employeurs en CST et FSSCT pour que ce manque n'ait pas d'impact négatif sur l'adaptation des postes et la mise en place de politiques de prévention ambitieuses.

1.4 – Développer le travail en réseau autour de thématiques métiers		
	Constat	Orientation
1.4.1	Certains métiers fortement représentés au sein de nos sections syndicales sont confrontés à des problématiques spécifiques. C'est par exemple le cas de la petite enfance, avec des journées de mobilisation pour dénoncer l'usure professionnelle et la dégradation des conditions de travail.	Le syndicat développera autant que possible le travail en réseau entre militantes, militants, adhérentes et adhérents exerçant les mêmes métiers : petite enfance, agentes et agents des écoles, policières et policiers municipaux, agentes et agents des services de propreté ou de collecte des déchets... L'enjeu sera de travailler sur des revendications communes, et d'échanger sur les pratiques syndicales lors de journées thématiques.

2 : Accompagner les adhérentes et adhérents dans les relations avec leur employeur

2.1 – Avec les sections, répondre aux sollicitations des adhérentes et adhérents et des agentes et agents		
	Constat	Orientation
2.1.1	Le syndicat est régulièrement sollicité par des agentes et agents, ayant adhéré ou non, pour un accompagnement individuel : conseil, analyse statutaire, conflit avec l'employeur... pouvant recourir à la CAP / CCP.	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 et solliciter l'expertise du syndicat en conséquence, par l'intermédiaire du membre de la CE en charge du suivi de la section ou à défaut de sa suppléante ou de son suppléant. Pour permettre aux sections de répondre aux sollicitations, le syndicat continuera à proposer aux militantes et militants des journées d'information et de formation à l'accompagnement individuel.
2.1.2	De nombreux agentes et agents adhèrent au syndicat à l'occasion d'une problématique individuelle.	Les militantes et militants accueillant des agentes et agents à l'occasion d'une demande d'accompagnement individuel devront leur proposer d'adhérer au syndicat, en tenant compte du niveau d'implication et d'expertise demandé : simple conseil, ou accompagnement à plus long terme.
2.1.3	Les problématiques individuelles soulevées par telle ou tel agente ou agent renvoient parfois à une problématique plus large qui concerne tout un service, toute la collectivité ou l'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 nombreuses agentes et agents ont des problématiques de santé qui appellent un accompagnement individuel.	Pour que les représentantes et représentants du personnel CFDT jouent pleinement leur rôle dans les instances médicales et FSSCT, le syndicat continuera à proposer des journées d'information, de formation et de partage d'expérience aux militantes et militants concernés.

2.2 – Accompagner les adhérentes et adhérents et les agentes et agents hors sections		
	Constat	Orientation
2.2.1	De nombreuses sollicitations parviennent au syndicat via le centre de gestion, les conseils médicaux, les conseils de discipline, émanant d'adhérentes et adhérents ou d'agentes et agents qui viennent de collectivités où il n'y a pas de section.	L'engagement de l'équipe des permanentes et permanents du syndicat restera essentiel pour permettre l'accompagnement individuel de ces agentes et agents, sous réserve de leur adhésion au syndicat.
2.3 – L'action juridique, au service de l'accompagnement individuel des adhérentes et adhérents		
	Constat	Orientation
2.3.1	Toute adhérente et tout adhérent a droit à l'accompagnement juridique du syndicat pour formuler une demande préalable, ou déposer des recours gracieux et contentieux contre une décision défavorable. 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'adhérente ou de l'adhérent.
2.3.2	La commission juridique est une commission du conseil syndical, composée actuellement de 9 membres. Elle permet une montée en compétence collective sur le statut et les procédures juridiques.	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'adhérente ou à l'adhérent, conforme aux valeurs de la CFDT.
2.3.3	Le syndicat dispose actuellement de deux défenseurs syndicaux agréés par la CNAS, à même d'accompagner des adhérentes et adhérents au tribunal administratif sur un certain nombre de procédures de recours pour excès de pouvoir. D'autres procédures, notamment situations complexes et recours de plein contentieux impliquent d'orienter les adhérentes et adhérents vers une avocate ou un avocat.	La commission juridique fera le choix de proposer à l'adhérente ou à l'adhérent de recourir à la défense syndicale, qui est gratuite, ou d'être orienté vers une avocate ou un avocat, dans le respect des règles de pris en charge par la CNAS. Le cas échéant, la commission juridique pourra solliciter auprès de la CE et du conseil syndical un accompagnement financier complémentaire de l'adhérente ou de l'adhérent par le syndicat.
2.4 – Accompagner les adhérentes et adhérents des services publics locaux		
	Constat	Orientation
2.4.1	Le syndicat compte une cinquantaine d'adhérentes et adhérents relevant des services publics locaux : offices publics de l'habitat, régie et syndicat des eaux, entreprises du funéraire, relevant de plus en plus souvent de contrats de droit privé.	Le syndicat veillera à accompagner ces adhérentes et adhérents, en prenant en compte leurs spécificités, et en mobilisant autant que nécessaire l'appui des réseaux de la fédération Interco et des réseaux interprofessionnels.

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

3.1 – Développer la syndicalisation		
	Constat	Orientation
3.1.1	Plusieurs sections perdent des adhérentes et adhérents et ont du mal à proposer l'adhésion et à trouver des militantes et militants prêts à s'investir pour faire vivre la section.	La commission syndicalisation accompagnera toutes les sections et les collectifs CFDT qui en feront la demande ; dans le cadre d'organisation de HMI, café orange, tournées de services, renouvellement militant et toutes les opérations de syndicalisation/développement. Le syndicat accompagnera les sections, tant sur le volet logistique que sur le volet préparation de l'action retenue.
3.1.2	Malgré la création de sections territoriales, environ 16% des adhérentes et adhérents ne sont toujours rattachés à aucune section.	La commission syndicalisation interviendra de façon prioritaire là où le syndicat compte des adhérentes et adhérents directs pour favoriser l'adhésion d'agentes et agents et susciter la création de dynamiques collectives, voire permettre la création de nouvelles sections.
3.1.3	Depuis 2024, des tournées de syndicalisation sont régulièrement organisées dans les territoires girondins. Cette présence est l'assurance de plus de visibilité et de proximité avec les agentes et agents des petites collectivités. La présence terrain permet également de valoriser les actions locales des sections et des représentantes et représentants du personnel CFDT.	La commission syndicalisation poursuivra ses tournées de territoires tout au long du mandat. Ces tournées permettront de véhiculer l'image CFDT sur tout le territoire, de venir en soutien et en appui des sections locales et des collectifs CFDT... Elles seront l'occasion de proposer des temps d'échanges (HMI) avec les agentes et agents, les militantes et militants ou RP CFDT.

3.2 – Développer notre représentativité parmi les moins de 35 ans		
	Constat	Orientation
3.2.1	Le public jeune (- de 35 ans) est un public « cible » pour la CONF et la Fédé. Les jeunes représentent 3,5% des adhérentes et adhérents d'Interco33. Faire adhérer des jeunes favorise la pérennité et le renouvellement militant pour le syndicat.	Le syndicat mettra en place un « groupe jeune Interco33 » afin d'impulser une dynamique d'attractivité et d'adhésion sur le territoire. L'objectif de ce « groupe jeune » sera d'en définir la stratégie et les modalités opérationnelles dès la première année du mandat. Pour ce faire une référente ou un référent « jeunes » sera mis en place.

3.3 – Former de nouveaux militantes et militants		
	Constat	Orientation
3.3.1	La formation Accueil du nouvel adhérent est appréciée et permet aux nouveaux adhérentes et adhérents de connaître les bases du fonctionnement de la CFDT	Le syndicat continuera à inciter systématiquement les nouvelles adhérentes et nouveaux adhérents à participer aux journées de formation « Accueil du nouvel adhérent », avec l'objectif de susciter l'engagement militant.
3.3.2	Avec 10 militantes et militants agréés par la Fédération ou l'URI pour animer des formations, le syndicat est en capacité de développer l'offre de formation à destination de ses adhérentes et adhérents.	En collaboration avec l'URI et la Fédération Interco, la commission formation continuera à développer une offre de formation ambitieuse et diversifiée pour favoriser la montée en compétence et le renouvellement des militantes et militants.
3.3.3	Le catalogue des formations syndicales de l'URI ou de la FD Interco ne suffit pas à répondre aux besoins de formation des militantes et militants du syndicat. Les journées accompagnement individuel ou conseil médical, mises en place depuis quelques années à l'initiative d'Interco33, sont très appréciées des militantes et militants.	Le syndicat se rapprochera de l'URI et de la FD pour faire remonter nos propositions et nos besoins de formation, afin que de nouvelles formations puissent être inscrites au catalogue. Parallèlement, le syndicat continuera à proposer à ses militantes et militants des journées d'information et d'échange d'expérience sur des thématiques ciblées.
3.3.4	La formation continue des représentants du personnel reste un enjeu essentiel pour consolider le collectif et renforcer la représentativité	Le syndicat favorisera l'inscription des représentants du personnel dans un parcours de formation syndicale visant à leur permettre d'acquérir les bases et de monter en compétences

3.4 – Préparer et gagner les élections professionnelles		
	Constat	Orientation
3.4.1	En 2022, la CFDT a présenté des listes dans 52 comités sociaux territoriaux sur 109 en Gironde. 83% des électeurs ont eu la possibilité de voter pour la CFDT. Avec 30,6% des voix, la CFDT est la première organisation syndicale représentative de la fonction publique territoriale en Gironde. Les prochaines élections professionnelles fonction publique auront lieu en décembre 2026.	Gagner les élections professionnelles 2026 est un objectif prioritaire du syndicat. Cela suppose de présenter des listes dans un plus grand nombre de CST et d'augmenter le vote CFDT là où Interco33 est déjà implanté. Le syndicat accompagnera les sections pour leur permettre de présenter des listes aux élections professionnelles et de conduire une campagne électorale efficace.
3.4.2	En 2022, la présence d'une liste SNDGCT a fortement nui à la représentativité de la CFDT aux élections professionnelles au CST du Centre de gestion. Depuis 2024, le syndicat a placé les agentes et agents des plus petites collectivités au cœur de sa stratégie de syndicalisation, avec des tournées de terrain mensuelles.	Le syndicat poursuivra cette stratégie de campagne en direction des agentes et agents des plus petites collectivités, 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.
3.4.3	La représentativité CFDT à l'Etat est un enjeu fort pour notre champ professionnel Interco. De plus en plus, les élections professionnelles à l'Etat sont organisées à des échelles nationales ou régionales.	Le syndicat coopèrera avec l'ensemble des organisations CFDT (Fédération Interco, URI Nouvelle Aquitaine, Coordination des Intercos...) pour venir en appui aux sections de la fonction publique d'Etat pour repérer des candidates et candidats et favoriser le vote CFDT.
3.4.4	Les élections professionnelles, du secteur public et du secteur privé, sont l'opportunité de développer l'implantation et la représentativité du syndicat.	La stratégie adoptée en conseil syndical tiendra compte du dépôt nécessaire du même nombre de listes qu'en 2022 ; mais également des opportunités de s'implanter dans d'autres collectivités ou entreprises. Les adhérentes et adhérents seront sollicités et des candidates et candidats non adhérents pourront les rejoindre pour compléter les listes CFDT. La question du dépôt des listes CFDT dans les collectifs de représentants du personnel hors section et sans adhérents CFDT sera également débattue par le conseil syndical.
3.5 – Communiquer pour renforcer la visibilité du syndicat		
	Constat	Orientation
3.5.1	Le mandat écoulé a permis de réaliser un audit de la communication du syndicat et d'identifier des cibles prioritaires.	Suite à l'audit de 2022, le conseil syndical poursuivra le suivi et l'actualisation du plan de communication.
3.5.2	Le site Internet du syndicat a été refondu en 2025.	La commission communication veillera à faire vivre le site Internet cfdt-interco33.fr, vitrine du syndicat.

3.5.3	L'action du syndicat manque de visibilité sur les réseaux sociaux.	La commission communication sera chargée de développer la production de contenus à destination de plusieurs réseaux sociaux, à l'exception de X (ex-Twitter).
3.5.4	Les tournées de syndicalisation doivent pouvoir s'appuyer sur des outils de communication ciblés à destination des agentes et agents relevant du périmètre du centre de gestion.	La commission communication mettra en place les outils de communication spécifiques au périmètre du centre de gestion.
3.5.5	Les sections ne disposent pas toujours suffisamment de compétences techniques et d'outils afin de pouvoir communiquer directement auprès des adhérentes et adhérents et des agentes et agents et manquent aussi parfois de visibilité sur leurs actions.	La commission communication proposera de venir en appui aux sections sur l'utilisation d'outils de communication simples : modèles de tracts, comptes rendus d'instance, invitations à des heures d'information syndicale...

4 : Développer et optimiser le fonctionnement du syndicat

4.0 – Veiller à la qualité du débat démocratique au sein de notre organisation		
	Constat	Orientation
	Nous déplorons une difficulté croissante à débattre au sein de notre société, dans la sphère médiatique mais aussi parfois dans les collectifs de travail. Le déficit de débat démocratique ne peut qu'alimenter les idées extrémistes. Il ne peut y avoir d'émancipation sans capacité à débattre.	La capacité à débattre doit rester une force du syndicalisme CFDT, tant à l'interne de nos organisations qu'avec nos collègues de travail et nos employeurs. Le conseil syndical veillera à favoriser un débat démocratique de qualité au sein de l'ensemble des instances et des sections du syndicat.

4.1 – Dynamiser le conseil syndical		
	Constat	Orientation
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 conseillère et conseiller syndical peut s'exprimer.	La commission exécutive veillera à renforcer le rôle des conseillères et conseillers syndicaux dans l'action syndicale. Elle les accompagnera pour favoriser l'implication et la participation de toutes et 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 membre du conseil 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		
	Constat	Orientation
4.2.1	De nombreuses sections sont fragiles, comptent peu d'adhérentes et adhérents et reposent sur l'engagement d'un ou deux militantes et militants.	L'accompagnement des sections restera l'une des priorités du syndicat, afin de permettre le renforcement des dynamiques collectives, de nouvelles adhésions et le renouvellement militant. La formation secrétaire de section sera proposée aux secrétaires de section et à leurs adjointes ou adjoints.

4.2.1	De nombreuses sections sont fragiles, comptent peu d'adhérentes et adhérents et reposent sur l'engagement d'un ou deux militantes et militants. Les relations entre les référents de territoires du syndicat et les secrétaires de sections ou collectifs CFDT sont parfois trop éloignées dans le temps ou trop peu fréquentes, ce qui accentue souvent les difficultés.	L'accompagnement des sections restera l'une des priorités du syndicat, notamment par le biais des référents de territoires. Le syndicat veillera à entretenir des relations stables et régulières avec les sections et collectifs CFDT. Cette relation réciproque devra permettre des échanges d'informations réguliers, de pallier les difficultés et besoins d'accompagnements ponctuels, de renforcer les dynamiques collectives, de réaliser de nouvelles adhésions et d'envisager le renouvellement militant. La formation secrétaire de section sera proposée aux secrétaires de section et à leurs adjointes ou adjoints.
4.2.2	Des sections territoriales ont été mises en place depuis plusieurs années : dans le Libournais (Mairie de Libourne et Communauté d'agglomération), sur le territoire Convergence Garonne et celui du Pays foyen (Communauté de communes et communes du territoire), sur le territoire Blaye-Estuaire (deux communautés de communes et communes du territoire).	Le conseil syndical veillera à organiser les sections en tenant compte des réalités territoriales et de la capacité des adhérentes et adhérents à s'organiser collectivement.
4.2.3	Le passage de relais entre militants pour assurer la responsabilité d'une section et la continuité de l'action syndicale locale est un enjeu essentiel.	Le syndicat veillera à anticiper les passages de relais en proposant des formations. Il aidera les sections à adopter des modes de fonctionnement privilégiant le collectif, en s'appuyant sur le temps syndical de la section. Il assurera un accompagnement renforcé des collectifs qui reprennent la responsabilité d'une section.

4.3 – Organiser les adhérentes et adhérents directs		
	Constat	Orientation
4.3.1	16% des adhérentes et adhérents du syndicat ne sont rattachés à aucune section. Ce sont les « adhérentes et adhérents directs ».	En s'appuyant sur les différentes solutions mises en œuvre au cours de ces dernières années, le conseil syndical continuera d'étudier toute opportunité de rattacher les adhérentes et adhérents directs à une section existante ou à créer. Le cas échéant, il pourra s'agir de sections territoriales, ou d'une section des collectivités de moins de 50 agentes et agents, relevant du CST du centre de gestion.

4.4 – Renforcer le rôle des permanentes et permanents		
	Constat	Orientation
4.4.1	Conformément à la charte des permanentes et permanents adoptée en 2019, toute militante et tout militant bénéficiant d'au moins une journée de décharge syndicale par semaine est considéré comme permanente ou permanent.	Le conseil syndical veillera à maintenir une dynamique d'appui aux permanentes et permanents et de travail en réseau, permettant leur montée en compétences. L'organisation d'une journée annuelle des permanentes et permanents sera relancée.
4.4.2	Les permanentes et permanents sont très sollicités par les accompagnements individuels, et peuvent être confrontés à des situations douloureuses, sans avoir toujours les leviers d'action pour apporter une solution satisfaisante aux agentes et agents accompagnés.	De façon expérimentale, le syndicat sollicitera l'appui de professionnelle et professionnels (psychologues, associations de prévention sur la santé...) pour accompagner les permanentes et permanents dans la gestion de la charge mentale induite par ces accompagnements : mises en place d'analyses de pratiques, de groupes de régulation... L'appui de l'URI ou de la Fédération pourra être sollicité pour la mise en place de cette expérimentation.

4.5 – Adapter la politique financière aux besoins de l'action syndicale		
	Constat	Orientation
4.5.1	La charte financière a permis de développer la prise en charge des frais des militantes et militants.	Avec l'appui des contrôleuses et 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. Un protocole d'exercice du droit syndical a été signé avec le centre de gestion, permettant la prise en charge d'une partie des frais de fonctionnement du syndicat (frais d'occupation des locaux de l'UD33, frais de fonctionnement...). Les réserves financières représentent environ 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 militantes et militants et des sections, notamment en direction des agentes et agents des collectivités affiliées au centre de gestion.

4.6 – Prévenir les violences sexistes et sexuelles en interne au syndicat		
	Constat	Orientation
4.6.1	A l'occasion de son congrès à St Médard en Jalles, le syndicat signera la charte d'engagement CFDT pour la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS).	Le conseil syndical désignera une référente ou un référent VSS et veillera à la mise en œuvre des engagements pris dans le cadre de la charte afin que l'ensemble des adhérentes et adhérents soient sensibilisés et que tout comportement constaté ou subi puisse être traité.

5 : Coopérer au sein de l'organisation CFDT

5.1 – Prendre part à la coordination régionale des Intercos de Nouvelle Aquitaine		
	Constat	Orientation
5.1.1	Trois sections du syndicat sont organisées à l'échelle régionale : ARS, Justice et Conseil régional.	En lien avec la coordination régionale, le syndicat veillera à ce que les militantes et 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. Interco33 a ainsi pu proposer de venir animer des journées d'information sur l'accompagnement individuel et le conseil médical auprès des militantes et militants d'autres Interco de Nouvelle Aquitaine.	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		
	Constat	Orientation
5.2.1	Un militant Interco33 a été élu pour un nouveau mandat au conseil fédéral lors du congrès d'Orléans en juin 2025. Différents militantes et militants participent aux commissions nationales professionnelles et au GREJ (groupe de référents juridiques). D'autres exercent des mandats pour le compte de la Fédération (CA de la CNRACL, comités national et régional d'orientation du CNFPT...).	Le syndicat continuera à contribuer activement au fonctionnement des instances fédérales en y portant nos réalités de terrain. Les militantes et militants du syndicat seront invités à faire des retours réguliers de leur participation à ces instances ou de leur mandat, afin de nourrir l'action syndicale.
5.2.2	Les militantes et militants du syndicat sont sollicités pour participer régulièrement à des rencontres de responsables thématiques : secrétaires généraux, syndicalisation, trésorerie, élections professionnelles, QVCT (qualité de vie et conditions de travail)...	Le syndicat prendra toute sa part à ces rencontres qui permettent l'échange d'expérience entre militantes et militants syndicaux.

5.3 – S’impliquer dans les structures interprofessionnelles CFDT		
	Constat	Orientation
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.
5.3.2	Plusieurs militantes et militants Interco33 exercent des mandats CFDT relevant de l’URI Nouvelle Aquitaine : CESER, ARACT, CARSAT...	Le syndicat continuera à présenter des candidatures pour les mandats vacants correspondant aux compétences de ses militantes et militants. Les militantes et militants du syndicat seront invités à faire un retour d’expérience de leur mandat.
5.3.3	Interco 33 a accompagné l’initiative du SGEN/CFDT et de la section Région de rencontrer conjointement agentes et agents, adhérentes et adhérents de la CFDT de l’Education nationale et de la Région.	Ces rencontres sont à développer : elles permettent d’échanger, de partager des informations essentielles sur les conditions de travail et de construire un réseau solide, au service de tous. Il est essentiel de faire entendre notre voix et de promouvoir des actions interprofessionnelles. Cette initiative pourra être dupliquée là où deux champs professionnels différents opèrent.

5.4 – Contribuer à la formation des militantes et militants CFDT au-delà d’Interco33		
	Constat	Orientation
5.4.1	Le syndicat dispose d’une équipe de 10 formatrices et formateurs agréés par l’URI ou la FD Interco.	Dans la mesure de leurs disponibilités, et conformément aux engagements pris dans le cadre de leur agrément comme formatrices et formateurs, nos militantes et militants continueront à intervenir au service de la formation de l’ensemble du réseau CFDT.

5.5 – Participer au congrès confédéral		
	Constat	Orientation
5.5.1	Le prochain congrès confédéral a lieu à Bordeaux du 22 au 26 juin 2026.	Le syndicat participera à la préparation du congrès et sollicitera des militantes et militants pour y être représenté et pour contribuer à l’organisation logistique et à l’accueil des congressistes.