



6e Congrès CFDT-CCI

ERDEVEN 20-24 Novembre 2023



RESOLUTIONS 2023-2027

Table des matières

Introduction.....	2
1. Conserver, faire respecter et valoriser nos acquis	3
1.1 Dans une société en mutation.....	3
1.1.1. Sanctuariser la protection des données des salariés au travers d'accords négociés en région :.....	3
1.1.2. Anticiper l'évolution des métiers et les nouveaux emplois.....	3
1.1.3. Prévention des risques professionnels.....	3
1.1.4. Préserver la planète grâce à un monde plus vertueux.....	4
1.2. En tenant compte de la spécificité de nos secteurs	4
1.2.1. Anticiper les destructions d'emploi.....	4
1.2.2. Renforcer notre modèle de protection sociale au service de tous	4
1.3. Pour un monde du travail plus juste	4
1.3.1. Mettre en pratique les mesures déjà existantes en matière de responsabilité sociétale	4
1.3.2. Démocratie, vivre ensemble, lutte contre les discriminations.....	5
2. Conquérir de nouveaux droits et adopter de nouvelles pratiques	5
2.1. Dans une société en mutation.....	5
2.1.1. Accompagnement vers les nouveaux emplois : évolutions technologique, sociétale, environnementale.....	5
2.1.2. Réinterroger notre manière de communiquer.....	5
2.1.4. Adapter l'offre de formation aux besoins des militants.....	5
2.1.5. Développer le syndicalisme numérique	6
2.1.6. Renforcer le rôle du CSE	6
2.2. En tenant compte de nos deux catégories de population (droit public et droit privé).....	6
2.2.1. Rompre l'isolement des adhérents	6
2.2.2. Lutter contre les inégalités de statut.....	6
2.2.3. Mettre en place une vraie GEPP.....	6
2.3. Pour un monde du travail plus juste	7

2.3.1. Donner plus de force à la lutte contre les discriminations.....	7
2.3.2. Equilibre des responsabilités pro/perso.....	7
2.4. Travailler pour vivre ET pouvoir vivre de son travail, ne pas perdre sa vie à la gagner	7
2.4.1. Agir pour un meilleur pouvoir d'achat	7
2.4.2. Face à l'individualisme, la force du collectif et de la mutualisation.....	7
3. Laissons-nous rêver !.....	8
3.1. Dans une société en mutation.....	8
3.1.1. Vers de nouvelles formes de syndicalisme	8
3.1.2. Prendre en compte tout l'écosystème du péri-travail (logement/ transport/garde d'enfants...)	8
3.1.3. Intervenir dans les entreprises pour négocier les plans de mobilité	8
3.1.4. Agir dans les réalités virtuelles	8
3.2. En tenant compte de la spécificité de nos secteurs	9
3.2.1. Négocier des dispositifs de temps de travail adaptés pour les séniors.....	9
3.2.2. Envisager de nouvelles pratiques pour favoriser le dialogue social dans les filiales.....	9
3.2.3. Agir pour une labélisation sociale.....	9
3.3. Pour un monde du travail plus juste	9
3.3.1. Agir sur les inégalités	9
3.3.2. Agir sur la responsabilité sociale et environnementale	10
3.3.3. Donner du sens et renforcer le sentiment d'appartenance.....	10

Introduction

Cette année encore, l'été a mis en lumière les conséquences dramatiques du changement climatique. Il est plus que nécessaire d'engager une transition écologique socialement juste. Pour répondre à ce défi majeur, il faut y apporter des solutions immédiates, anticiper les impacts, sécuriser nos emplois et nous associer aux choix qui nous concernent, notamment la conditionnalité des aides aux entreprises doit être débattue.

Les Chambres de Commerce et d'Industrie ont avec leurs collaborateurs toujours répondu présentes et ainsi assuré les missions demandées par l'Etat (plan « France Relance », etc...). De nombreux satisfécits sont adressés régulièrement, mais une fois de plus la prochaine Loi de Finances risque de ne pas être favorable aux CCI. Pourtant, les salariés et les agents publics des Chambres de Commerce et d'Industrie ont toute leur place dans les missions de service public. Encore faut-il que les CCI, Etablissements Publics à Caractère Administratif, acceptent les règles de gestion de l'argent public sans thésauriser, ni garder des fonds de roulement au-delà du raisonnable et surtout valoriser financièrement leurs personnels.

La convergence des droits sociaux des agents publics et des salariés de droit privé dans un cadre de justice sociale est l'objectif de notre syndicat, en exigeant que les Chambres de Commerce et d'Industrie assument leur responsabilité sociétale. Celle-ci doit être plus qu'un affichage et doit mettre la qualité de vie au travail des personnels au centre de leur stratégie.

C'est pourquoi, la CFDT-CCI a décidé de s'engager pour les résolutions suivantes :

1. Conserver, faire respecter et valoriser nos acquis

1.1 Dans une société en mutation

1.1.1. Sanctuariser la protection des données des salariés au travers d'accords négociés en région :

- Mettre en place une consultation du CSE sur les données que la CCI employeur peut être amenée légalement à conserver et traiter, sur l'information à fournir aux salariés, sur la durée de conservation de chaque type de données, leur lieu de conservation physique et les mesures mises en place par l'entreprise pour en assurer la sécurité, ainsi qu'une extension du périmètre des expertises possibles du CSE à ce domaine et, en particulier les actions de mise en place relative au traitement des données des représentants du personnel, délégués syndicaux... Elle défendra également l'accès et la consultation du registre des traitements de l'entreprise aux élus ou un élu dûment habilité.
- Défendre la généralisation de la fiche de paye numérique avec fourniture, par l'employeur, d'un coffre-fort numérique pour permettre au salarié d'y déposer ses documents sensibles, sans que l'employeur ne puisse y avoir accès.
- Agir pour la mise en place d'un véritable droit d'accès des salariés à toutes leurs données personnelles : familiales, de santé, dossier disciplinaire, etc..., et des recours possibles en cas de traitement par la CCI employeur de données dont les salariés n'ont pas eu connaissance.

1.1.2. Anticiper l'évolution des métiers et les nouveaux emplois

- Dans le cadre des mutations en cours et à venir, la CFDT-CCI défend la mise en place d'une GEPP au niveau national et régional négociée avec les partenaires sociaux. Les analyses prospectives doivent être partagées par les partenaires sociaux. La CFDT-CCI veillera à ce que chacun des points négociés dans l'accord GEPP fasse l'objet d'un suivi des indicateurs clairement chiffrés. Les travailleuses et travailleurs doivent bénéficier d'une aide à la transition professionnelle pour accéder à ces nouveaux emplois avec une attention particulière pour les travailleuses et travailleurs séniors.

1.1.3. Prévention des risques professionnels

- Les moyens des comités sociaux et économiques (CSE) et des commissions de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) devront par ailleurs être renforcés car ils ont plus que prouvé leur utilité, malgré un recul d'efficacité et de proximité par rapport aux CE-DP-CHSCT, et une charge accrue pour les élus en période de pandémie, de catastrophes environnementales ou de conflits mondiaux, pour trouver des solutions et être force de propositions. Les employeurs doivent en prendre conscience et aller au-delà du minimum légal comme c'est trop souvent le cas actuellement.
- La pénibilité autre que physique doit être prise en charge. L'augmentation de la charge de travail impose une charge mentale parfois intense. Le management actuel ne prend pas suffisamment en compte les nouvelles formes de travail, il est donc nécessaire que soient mis en place de nouveaux outils (entretiens, indicateurs...) pour mesurer tant la charge de travail que la charge mentale associée. Cela passe par la négociation d'un accord qui permettra la remontée de ces indicateurs au CSE. Plus globalement, ces types de RPS doivent être pris en compte, y compris dans la typologie des accidents du travail. Les DS veilleront à ce que les déclarations soient faites en ce sens.
- Il est par ailleurs indispensable de contraindre les employeurs à associer les représentants du personnel dans l'élaboration et la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) sur la base de données objectives. L'accès au DUERP doit être garanti pour tout salarié de l'entreprise et doit faire l'objet d'un suivi régulier avec les représentantes et représentants du personnel.
- L'organisation du travail ne doit pas être créatrice de RPS. Pour maintenir les salariés dans l'emploi, il faut détecter et anticiper les difficultés générées, avant que les salariés ne basculent en inaptitude, qui coutent très cher au collectif (prévoyance, indemnité de départ...). La CFDT-CCI doit prendre en charge très vite les salariés en difficulté pour faire en sorte que l'organisation change et accompagne ces personnes.

1.1.4. Préserver la planète grâce à un monde plus vertueux

- Diminuer le nombre de trajets et concilier vie pro /vie perso, rendre le télétravail plus flexible et plus répandu, prendre en compte l'impact carbone des employeurs et des salariés. Pour cela, agir dans les entreprises par l'intermédiaire des CSE pour peser dans les décisions afin d'intégrer la prise en compte de démarche utile à la planète et aux salariés.

1.2. En tenant compte de la spécificité de nos secteurs

1.2.1. Anticiper les destructions d'emploi

- Travailler avec les employeurs pour que toute destruction d'emploi soit mieux anticipée et accompagnée par une recherche de reclassement, de transfert de personnel dans d'autres structures, et par des actions de formation tout au long de la vie pour garantir l'employabilité des salariés.

1.2.2. Renforcer notre modèle de protection sociale au service de tous

- Maintenir notre couverture sociale, les prestations et le niveau de participation des employeurs aux cotisations.
- Tendre vers la cogestion du système, des risques et des prestations couvertes. Pour la CFDT-CCI, le rôle des partenaires sociaux est incontournable, d'où l'importance de la cogestion. Cependant, il n'y a pas vocation à voir les négociateurs devenir l'égal des actuaires car cela nous priverait de notre liberté d'expression syndicale. Mais, c'est bien la façon d'appréhender la politique de la protection sociale dans le respect des valeurs de la CFDT, notamment la solidarité et l'égalité, qui peut et doit peser sur les décisions. C'est la raison pour laquelle, la CFDT-CCI sera vigilante au respect de cette cogestion qui va dans le sens du dialogue social, d'une justice sociale et d'une meilleure protection des salariés.
- Afin d'aider nos mandatés au pilotage des régimes, la CFDT-CCI les accompagnera et les formera dans la compréhension des différents enjeux car notre plus grand défi sera d'être les plus réactifs possibles dans les périodes de bouleversements. La CFDT-CCI demande également à ce que des moyens suffisants leurs soient donnés pour pouvoir siéger dans ces instances (temps dédié...).
- Garantir un pilotage paritaire des enveloppes d'aide sociale et des indicateurs de suivi

1.3. Pour un monde du travail plus juste

1.3.1. Mettre en pratique les mesures déjà existantes en matière de responsabilité sociétale

- Nos mandatés devront disposer des outils qui leur permettent d'assurer les nouvelles missions qui leurs sont confiées. Les priorités s'articuleront autour de la compréhension des enjeux, le repérage et la construction de pistes d'amélioration, mais aussi le diagnostic de la situation de leur CCI employeur.
- La CFDT-CCI aura pour priorité de favoriser l'adaptation de tous les dispositifs négociés en branche comme en entreprise en rapport avec la préservation de l'environnement.
- La responsabilité sociétale des entreprises est entrée en vigueur depuis de nombreuses années. La CFDT-CCI sera engagée pour dépasser les effets d'affichage et formulera des propositions concrètes via ses mandatés pour faire évoluer l'engagement des entreprises sur le sujet.
- La CFDT-CCI recommandera la création de commissions environnement avec mise en place de moyens en temps supplémentaire au sein de chaque CSE. Celle-ci aura pour mission de suivre les engagements de l'employeur dans la réponse aux obligations et évolutions légales et de formuler des préconisations en matière de politique d'achat responsable.
- Une politique favorisant les achats responsables sera proposée par la CFDT-CCI : Des outils seront conçus et déployés afin de permettre au syndicat, aux mandatés, aux élus et syndicats de mesurer les effets de choix responsables en matière d'achat.
- Le CFDT-CCI veillera à négocier dans les BDESE les indicateurs de Responsabilité Sociétale et Environnementale.

1.3.2. Démocratie, vivre ensemble, lutte contre les discriminations

- Démocratie, vivre ensemble, lutte contre les discriminations : Réinterroger le sens de nos valeurs : Ces quatre dernières années ont rudement mis à l'épreuve les remparts qui protègent notre idéal de vivre ensemble. Pour faire vivre notre vision de la démocratie, nous devons jouer notre rôle émancipateur en nous replongeant dans nos fondations par l'éducation populaire.
- La CFDT-CCI rappellera la nécessité de continuer à lutter contre les violences faites aux femmes et aux hommes, notamment au travers de la mise en place des référents et des plans d'actions associés.

2. Conquérir de nouveaux droits et adopter de nouvelles pratiques

2.1. Dans une société en mutation

2.1.1. Accompagnement vers les nouveaux emplois : évolutions technologique, sociétale, environnementale

- En réponse aux nouvelles contraintes, enjeux sociétaux, environnementaux et conjoncturels il apparaît comme indispensable de repenser le temps et l'organisation du travail tout en évitant pour les travailleurs un sentiment de perte de sens au travail et les effets négatifs des nouveaux outils technologiques comme la surcharge informationnelle et l'hyper-connectivité.
- Une meilleure articulation des temps de travail peut à la fois avoir un impact bénéfique sur : la santé au travail, l'équilibre vie professionnelle / vie syndicale et vie personnelle / vie sociale., les dépenses liées aux trajets, la garde d'enfants... Pour cela, il est nécessaire les moyens accordés aux mandatés (temps) pour qu'ils aient la capacité de mener à bien leur mission.
- Pousser les employeurs à mieux manager le droit à la déconnexion : apprendre aux salariés à se déconnecter, et aux managers à veiller à ce qu'il soit appliqué.
- Pour la CFDT-CCI, la semaine de 4 jours avec ou sans réduction du temps de travail et sans perte de salaire, est une démarche innovante et socialement responsable. Cependant, cette nouvelle organisation doit être correctement mise en œuvre, c'est en ce sens qu'elle doit passer par le stade de l'expérimentation. Dans le cadre des négociations sur l'organisation du temps de travail, les équipes CFDT-CCI devront proposer l'expérimentation au niveau régional avec un cadre national.
- Le planning choisi, le télétravail, sont autant d'autres possibilités qu'il convient d'envisager également. Néanmoins, pour le télétravail, il sera désormais nécessaire d'augmenter notre niveau d'exigence sur les contreparties dans la mesure où le coût du travail dans ce cadre, est assumé en partie par le salarié. De même, le développement important du télétravail a pour corollaire un accroissement du flex-office dans les entreprises. Ce sujet doit être pris en charge et anticipé en fixant notre niveau d'exigence et en fournissant des outils aux équipes.

2.1.2. Réinterroger notre manière de communiquer

- La CFDT-CCI, à travers ses militants, regorge de nombreux talents. Il sera question lors de cette nouvelle mandature de les identifier et de les faire participer à notre communication. L'objectif est de réussir notre transition vers un monde où celle-ci est omniprésente et revêt un caractère stratégique majeur.
- Former les militantes et militants à la communication. La CFDT-CCI a son rôle à jouer pour enrayer cette stagnation en mobilisant les moyens nécessaires pour que ces pratiques se professionnalisent et que ses militants gagnent en autonomie en matière de communication. Pour cela, il nous faut absolument donner l'ensemble des outils pour que nos équipes communiquent mieux sur le travail titanesque accompli au quotidien. Les militantes et militants qui sont en première ligne devront être formés à la communication, compétence qui fait partie intégrante du travail syndical. Cette maîtrise est un outil de valorisation et d'émancipation pour les équipes, qui rendra les collectifs plus autonomes dans leur action. Valoriser nos réussites passera aussi par le fait de rendre visible notre action

2.1.4. Adapter l'offre de formation aux besoins des militants

- S'appuyer sur le réseau CFDT pour offrir à chacun une formation adaptée tout en aidant à développer un parcours de formation au cours de sa vie syndicale.

- La CFDT-CCI axera son action de formation à ses spécificités de mixité des publics (public / privé) et de syndicat national.
- Valoriser et reconnaître les compétences des militants : titre RNCP, Compte Engagement Citoyen, prise en compte par l'employeur pour faire évoluer les postes...
- Parce que chaque adhérent compte, tous les nouveaux adhérents devront se voir proposer une formation pour mieux connaître la maison CFDT et son fonctionnement
- Pour les aider dans leur mission, tous les mandatés devront être formés à la négociation et à la syndicalisation

2.1.5. Développer le syndicalisme numérique

- Prévoir dans l'accord de droit syndical la possibilité pour la CFDT-CCI de communiquer à l'ensemble des salariés.
- Utiliser notre site Internet comme un outil ressource, tant pour les militants que pour les mandatés, mais aussi pour attirer de nouveaux adhérents

2.1.6. Renforcer le rôle du CSE

- Pour mieux défendre les droits des salariés, le rôle et les missions du CSE doivent être étendus. S'il peut aujourd'hui être consulté ou formuler des avis, il reste trop souvent mobilisé tardivement.
- La CFDT-CCI réfléchira à de nouvelles missions dont pourraient se saisir les CSE et invitera ensuite l'ensemble de ses délégués syndicaux à négocier des accords à cette fin.

2.2. En tenant compte de nos deux catégories de population (droit public et droit privé)

2.2.1. Rompre l'isolement des adhérents

- Ce qui fait sens à la CFDT, c'est le collectif. Il permet aux adhérents de rompre avec l'isolement et de s'organiser pour agir. Notre objectif est de permettre à chaque adhérente ou adhérent de la CFDT de s'inscrire dans un cadre collectif de proximité et d'en être acteur s'il le souhaite. La CFDT-CCI participera à l'expérimentation confédérale pour de nouvelles formes d'organisation collectives de proximité, professionnelles et interprofessionnelles permettant à chaque adhérent de s'inscrire dans un cadre collectif.
- Aller vers, proposer l'adhésion, développer le syndicat
- Accompagner les mandatés en fin de mandat dans leur reconversion, ainsi que ceux qui sont en situation d'épuisement.

2.2.2. Lutter contre les inégalités de statut

- La solidarité est une valeur fondamentale de la CFDT. Dans ce cadre, tous les adhérents seront accompagnés quel que soit leur rattachement (statut ou convention collective). Les mandatés CFDT-CCI devront systématiquement prendre en considération, dans leurs revendications et les négociations, les deux catégories de personnel.

2.2.3. Mettre en place une vraie GEPP

- Le réseau regorge de compétences que l'employeur ne soupçonne même pas. Parce que toutes les compétences doivent être reconnues, la CFDT-CCI demande à ce qu'une gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) soit déployée au niveau national.
- Par ailleurs, le réseau se transforme, les métiers évoluent, et les nouvelles technologies rebattent les cartes des emplois tels qu'ils sont aujourd'hui conçus. Pour que chaque collaborateur puisse évoluer et rester employable, quel que soit son poste, il est nécessaire de construire des plans de formation qui tiennent compte des besoins du réseau, mais également des besoins sociétaux, et des attentes des salariés.
- Permettre la mobilité des personnels nécessite un accompagnement social et financier. La CFDT-CCI souhaite que les accords mutation et mobilité soient revus et améliorés, pour mieux tenir compte des contraintes personnelles (logement, garde d'enfant...) et mieux valoriser l'engagement de la personne qui change de poste.
- Les fins de carrière doivent être mieux anticipées et accompagnées.

2.3. Pour un monde du travail plus juste

2.3.1. Donner plus de force à la lutte contre les discriminations

- La CFDT mène des actions pour lutter contre les discriminations dans les entreprises mais certaines limites s'imposent à nos moyens. Pour ce qui est de lutter contre les discriminations à l'embauche et pour libérer la parole des travailleurs qui n'osent pas révéler les actes qu'ils subissent : il pourra être envisagé des partenariats avec des institutions et associations ayant la capacité de nous accompagner pour gagner en efficacité.
- Dans tous les CSE où la CFDT-CCI est représentée, elle proposera un ou plusieurs de ses élus au poste de référent harcèlement sexuel et agissements sexistes et les accompagnera pour les former.
- Il appartient à chacun de faire remonter au CSE, ainsi qu'aux instances CFDT-CCI, tout cas de discrimination rencontré. Ce recensement permettra d'agir collectivement, chaque fois qu'il sera nécessaire, pour renforcer la lutte contre les discriminations individuelles, mais également porter au national un travail global sur le réseau.

2.3.2. Equilibre des responsabilités pro/perso

- Tout salarié peut être amené dans sa vie personnelle, à devenir « Aidant » pour un membre de sa famille (enfant, conjoint, parent...). La pénibilité au travail est une réalité à laquelle s'ajoute trop souvent de la précarité. Être ou devenir « Proche Aidant », est ressenti comme une difficulté supplémentaire à vivre, et à assumer. La tension des métiers du domicile associée à l'allongement de la durée de vie nécessite que le statut d'Aidant soit mieux intégré dans l'écosystème de la société, à commencer par le monde du travail qui doit contribuer à l'effort collectif d'accompagnement des aînés et des personnes fragiles. Cela passera par la négociation d'accords d'entreprise ou de branche afin d'offrir un véritable statut protecteur au salarié Aidant, que ce soit en ce qui concerne son maintien dans l'emploi, sa rémunération, sa santé, son parcours professionnel, sa formation.
- Le travail ne doit pas être non plus une source de tension. Lutter contre la pénibilité et la reconnaître, développer des espaces de détente, et plus globalement améliorer la qualité de vie au travail sont des priorités sur lesquelles la CFDT-CCI entend se mobiliser.

2.4. Travailler pour vivre ET pouvoir vivre de son travail, ne pas perdre sa vie à la gagner

2.4.1. Agir pour un meilleur pouvoir d'achat

- Gelé entre 2010 et 2022, le point d'indice de la rémunération a pu bénéficier d'une revalorisation. Toutefois, celle-ci n'a pas permis de rattraper le retard de douze années de gel, ni de lutter contre l'inflation galopante.
- La CFDT-CCI négociera des augmentations dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, tant générales que ciblées, de façon à lutter contre les écarts de salaires, et pour permettre à chacun de vivre décemment de son activité.
- Suite à l'adoption de la convention collective, un accord sur les classifications doit être négocié. La CFDT-CCI fera en sorte qu'aucune discrimination ne puisse en découler, que les progressions professionnelles soient mieux valorisées, et que la grille soit attractive.

2.4.2. Face à l'individualisme, la force du collectif et de la mutualisation

- Avec la signature de la convention collective, le réseau des CCI se retrouve avec deux populations et des droits distincts pour chacune. La CFDT-CCI pèsera de tout son poids pour faire en sorte que les écarts soient gommés, notamment en termes de rémunération, et pour que les conditions d'emploi et de travail convergent.
- Bien que la ressource fiscale diminue, les CCI sont incitées à développer leur chiffre d'affaires. Leurs filiales, privatisées, fonctionnent déjà sur un mode concurrentiel. Parce que c'est le travail et l'investissement de tous les collaborateurs qui contribuent au développement des résultats, il est nécessaire que tous en bénéficient. La CFDT-CCI milite pour la mise en place de systèmes d'intéressement.

- Avec les réformes successives des retraites, beaucoup s'inquiètent du niveau de vie qu'ils après être sortis de leur vie professionnelle. Parce que la CFDT-CCI est fondée sur une idée de solidarité, elle réclame la mise en place de plans d'épargne retraite collectifs (Perco).

3. Laissons-nous rêver !

3.1. Dans une société en mutation

3.1.1. Vers de nouvelles formes de syndicalisme

- Être le syndicat numéro un nous engage à être toujours plus performants si nous voulons le rester. Ne pas rester sur ses acquis et essentiels, et la CFDT-CCI doit mettre tout en œuvre pour développer le syndicalisme et l'adhésion. Pour cela, il convient de développer le service aux adhérents en les mobilisant davantage et en faisant vivre les sections syndicales.
- Parce que la proximité est essentielle, la CFDT-CCI développera des actions de type Afterworks pour accueillir les collaborateurs de façon conviviale et leur présenter le collectif syndical
- La CFDT s'engagera pour expérimenter au sein des collectifs de nouvelles formes de débat ou explorer différentes techniques afin de remettre le débat au cœur de notre pratique démocratique dans le respect de chacun et des opinions de tous.
- La CFDT expérimentera, là où ce sera possible et là où nous ne sommes pas attendus, de nouvelles formes d'expression des salariés afin de soutenir ce droit inaliénable à la liberté d'expression et encourager les bonnes pratiques en matière d'expression sans violence sur le lieu de travail.
- Être un syndicat national est une force, mais pour mieux défendre les intérêts des salariés du réseau, la CFDT-CCI doit aussi améliorer notre fonctionnement. Elle mobilisera pour cela ses mandatés à piloter des projets nationaux ou régionaux. Un travail de fond sera effectué pour mieux fédérer les équipes régionales, en lien avec leurs coordinateurs.
- Le mandat syndical nécessite des moyens et du temps. La CFDT-CCI négociera des accords de droit syndical qui lui donneront les moyens d'exister, et fera en sorte d'avoir une place et de siéger dans toutes les instances.

3.1.2. Prendre en compte tout l'écosystème du péri-travail (logement/ transport/garde d'enfants...)

- Afin de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la CFDT-CCI souhaite que le réseau, en attirant de nouveaux salariés, puisse répondre aux problématiques de logement, notamment au travers d'une aide à l'installation, en proximité de leur travail.
- De même, pour que la parentalité ne soit pas incompatible avec le travail, la CFDT-CCI souhaite que l'employeur propose une aide ou une prise en charge de la garde d'enfants.
- Enfin, pour aider les personnes les plus en difficulté au regard de leur situation personnelle, la CFDT-CCI mobilisera autant que se peut le Fonds d'action sociale.

3.1.3. Intervenir dans les entreprises pour négocier les plans de mobilité

- Face aux défis écologiques, il va être nécessaire de revoir nos modes de déplacements. Pour cela la CFDT-CCI milite pour une prise en charge complète des modes de transports en commun et des moyens de la mobilité douce.

3.1.4. Agir dans les réalités virtuelles

- Les nouvelles technologies envahissent nos vies, et se développent à grande vitesse. Il est donc nécessaire d'anticiper l'intégration de l'intelligence artificielle dans nos activités pour accompagner les changements d'activités et la disparition de métiers.
- La CFDT-CCI devra donc entamer a minima une réflexion afin de réguler et identifier les nouvelles formes d'emploi qui s'y pratiquent. Il est aussi question de savoir quelle place nous voulons y prendre et quelles actions nous pourrions mener dans ce champ.

3.2. En tenant compte de la spécificité de nos secteurs

3.2.1. Négocier des dispositifs de temps de travail adaptés pour les séniors

- Faire sortir les salariés des situations difficiles est une priorité pour la CFDT. La prise en compte des contraintes, notamment physiques et psychologiques, liée à l'exercice des fins de carrière dans nos champs amène la CFDT-CCI à revendiquer des aménagements possibles et évolutifs dans le temps pour un déroulement de fin de carrière aménagée qui permette d'atteindre la retraite sereinement et en pleine santé.
- Pour cela, la CFDT-CCI utilisera tous les dispositifs existants, et en négociera d'autres, pour adapter le temps de travail des séniors.

3.2.2. Envisager de nouvelles pratiques pour favoriser le dialogue social dans les filiales

- L'externalisation ou la filialisation des activités CCI (notamment formation) est une tendance qui tend à se développer, notamment depuis la loi Pacte de 2019. La CFDT-CCI accompagnera tous les personnels de ces filiales pour qu'ils puissent construire un dialogue social et un corpus social de qualité.
- Il faudra également inciter les CCI à être cohérentes, en tant qu'actionnaires majoritaires des filiales, pour le progrès social et l'évolution positive de ces structures, sans les bloquer. Celles-ci sont en effet trop souvent indépendantes, mais pas autonomes.
- Pour que le dialogue social soit porté au plus haut niveau, la CFDT-CCI demande à ce que les OS représentatives puissent entrer dans la gouvernance.

3.2.3. Agir pour une labélisation sociale

- Identifier une labélisation sociale à appliquer ou la construire
- L'objectif d'avoir des conditions de travail décentes et équitables reste un rêve pour de nombreux travailleurs. Expérimenter et promouvoir la labellisation sociale pour améliorer la Qualité de Vie au travail dans des branches professionnelles à forte pénurie de personnel qualifié.
- Promouvoir la labellisation sociale en prenant en compte la qualité de l'emploi (salaires, conditions de travail, dialogue social et perspectives d'évolutions professionnelles) et valoriser les entreprises qui respectent ces normes sociales volontaires afin d'améliorer leur recrutement, mais aussi d'informer le grand public sur la responsabilité sociale des entreprises dans la gestion des établissements. Cette labellisation sociale pourrait être mise en place par les signataires des accords de branche pour valoriser les établissements qui au minimum respectent les engagements paritaires.

3.3. Pour un monde du travail plus juste

3.3.1. Agir sur les inégalités

- L'égalité professionnelle reste un combat de tous les jours, sans que de vraies évolutions ne voient le jour. A porte égal, salaire égal ! La CFDT-CCI revendique la mise en place d'un rattrapage salarial qui prenne mieux en compte les écarts entre femmes et hommes.
- Parce que chaque individu fait face à des contraintes physiologiques ou de santé, la CFDT-CCI souhaite qu'elles soient mieux reconnues pour permettre aux salariés concernés de s'absenter sans conséquences (congé menstruel, ménopause, migraines...)
- Les inégalités touchent toutes les strates de la société, y compris les cadres, qui voient leur statut se dégrader. Il est donc nécessaire de revaloriser le forfait jour et d'harmoniser son application en respectant le cadre légal et jurisprudentiel, trop souvent écarté.
- Pour permettre une gestion de la parentalité dans de bonnes conditions, l'organisation du travail doit être encadrée : pas de réunion le soir, faciliter le télétravail, permettre une gestion des enfants malades sans être pénalisés... L'arrivée d'un enfant dans le foyer ne doit pas impacter uniquement les femmes sur leurs carrières, leur emploi, leur rémunération, leur retraite. La rémunération du congé paternité doit être complété.
- Un salarié ne devrait pas avoir à choisir son emploi au détriment de sa famille. C'est pourquoi la CFDT-CCI demande à ce que la prise en charge du congé parental soit améliorée.

- Si l'accès au télétravail s'est plus largement répandu depuis la crise Covid, le cadre posé par l'accord de 2014, innovant à l'époque, est devenu trop rigide. Il est devenu urgent de rendre plus flexible l'organisation du télétravail.

3.3.2. Agir sur la responsabilité sociale et environnementale

- Les changements climatiques poussent entreprises et particuliers à remettre en question leurs pratiques. Pour que l'environnement ne soit pas qu'un engagement en l'air, la CFDT-CCI revendique la mise en place d'un indicateur d'impact environnemental dans le réseau, qu'elle s'évertuera de mettre en place également à son niveau.
- La CFDT-CCI se mobilisera pour que le réseau développe une vraie démarche RSE, incluant le volet social fondement de notre organisation, promouvant la diversité et l'inclusion.

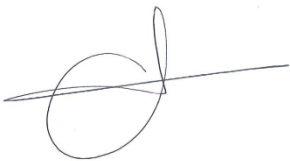
3.3.3. Donner du sens et renforcer le sentiment d'appartenance

- Le fonctionnement du réseau, avec à la tête des élus chefs d'entreprises, conduit souvent les CCI à privilégier les ambitions politiques avant de s'interroger sur les besoins des entreprises et des personnes accompagnées par les collaborateurs. La CFDT-CCI réclame un vrai leadership et une réflexion poussée sur les missions que nous devons porter dans l'intérêt des entreprises et du service public, afin de redonner du sens au travail.
- Reconnaître les compétences des personnels, les accompagner dans leur développement et leur carrière, mais aussi s'appuyer sur eux pour faire vivre la CCI à tous les niveaux, et non la subir, dans un climat de confiance et de bienveillance, c'est ce que réclame la CFDT-CCI.
- Le syndicalisme ne s'impose pas, il se vit au quotidien. Il est donc important que la CFDT-CCI s'engage au côté de ses adhérents et sympathisants pour qu'ils reconnaissent l'intérêt de la syndicalisation et se sentent tous utiles à son développement.

Résolutions adoptées à Erdevén, le 22 novembre 2023

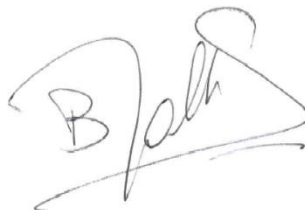
Laurence Dutel

Secrétaire Générale



Benoît Malthet

Secrétaire Général Adjoint



Caroline Sarthe-Moureu

Secrétaire Générale Adjointe

