



RÉSOLUTION
GÉNÉRALE
2022-2026
URI GRAND EST

SOMMAIRE

1. PRÉAMBULE.....	4
2. UNE CFDT GE, PLUS NOMBREUSE ET PLUS FORTE.....	5
2.1. Impulser des actions pour aller à la rencontre.....	5
2.2. S’inscrire dans les actions de visibilité impulsées par la confédération.	5
2.3. Populariser l’outil Oscar, comme outil de suivi et de prospection.	5
2.4. Pérenniser les collectifs de négociateurs PAP (<i>Protocoles d’Accord Préélectoraux</i>).	5
2.5. Créer un collectif de référents développement sur chaque territoire.....	6
2.6. Fidéliser les adhérents.....	6
3. UNE CFDT GE PROCHE DES SYNDICATS ET DES ÉQUIPES SYNDICALES	6
3.1. Mettre au cœur de notre action l’accompagnement	6
3.1.1. Pour cela, dégager du temps aux territoires.....	6
3.1.2. Mettre l’ensemble des responsables de l’URI et des chargés de missions sur un pôle ressource.....	7
3.1.3. Poursuivre un accompagnement sur le mode recherche-action.....	7
3.1.4. Un point d’étape sera fait au CSR de mi-mandat.....	7
3.2. Être proche des collectifs CFDT	7
3.2.1. Aider à la structuration des syndicats.....	7
3.2.2. Poursuivre le déploiement de l’ARC.....	7
3.2.3. Développer des conventions d’aide.....	8
3.2.4. Clarifier l’offre de service de l’URI sur le territoire.....	8
3.2.5. Réussir une nouvelle étape du Renouvellement Générationnel.....	8
4. UNE CFDT GE ORGANISÉE POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES DES SYNDICATS ET DES COLLECTIFS 9	
4.1. Développer la formation syndicale	9
4.1.4. Une contractualisation.....	9
4.1.5. Le réseau d’animation.....	10
4.1.6. Former à l’utilisation de Gasel.....	10
4.2. Renforcer notre communication interne et externe.....	10
4.2.1. Faire remonter les informations.....	10
4.2.2. Faire du site la vitrine des actions de toute la CFDT en Grand Est.....	10
4.2.3. Poursuivre la publication de journaux CFDT sur le territoire.....	10
4.2.4. Renforcer notre présence dans les réseaux sociaux.....	11
4.2.5. Renforcer notre présence dans les médias.....	11
4.2.6. En ce qui concerne la communication interne.....	11
4.3. Poursuivre la réorganisation interne.....	11

4.3.1.	Faire vivre la proximité.....	11
4.3.2.	Renforcer le pilotage de l'action de l'URI par le BR.	12
4.4.	Renforcer et sécuriser la collaboration avec les outils numériques.	12
4.5.	Assurer une politique financière répondant aux attentes.	12
4.5.1.	La politique financière devra continuer à s'appuyer sur quatre principes :	13
4.5.2.	Des moyens au service de nos actions et de nos priorités.....	13
5.	UNE CFDT GE AGISSANT SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI POUR PROTEGER LES TRAVAILLEURS FACE AUX TRANSFORMATIONS.....	13
5.1.	Agir sur le travail.....	13
5.1.1.	Santé au travail.....	13
5.1.2.	Emploi et sécurisation des parcours professionnels.	14
5.1.3.	Le numérique.....	15
5.1.4.	Le télétravail.	15
5.1.5.	Développement durable.....	15
5.2.	Organiser le réseau de nos mandatés, comme ressource pour l'action syndicale.	15
5.3.	Renforcer les partenariats Fédérations/URI/Confédération.....	16
5.4.	Répondre aux attentes et défis des publics spécifiques.	16
5.4.1.	Les Fonctions Publiques.	16
5.4.2.	Les TPE.....	17
5.4.3.	Les Cadres.....	17
5.4.4.	Les Jeunes.....	17
5.4.5.	Les travailleurs des plateformes.....	17
6.	UNE CFDT GE ACTRICE DU DIALOGUE SOCIAL EN GRAND EST	17
6.1.	Maintenir nos relations intersyndicales	17
6.2.	S'investir et faire vivre le dialogue social territorial.....	18
6.3.	Développer et faire connaître le Pacte du Pouvoir de Vivre.....	18
6.4.	Assumer notre rôle d'acteur de l'éducation populaire	19
	RÉSOLUTION GÉNÉRALE ADOPTÉE A 84,76 %.....	19
	lors du congrès de l'URI Grand Est le 09 novembre 2022.....	19

1. PRÉAMBULE

Dans le texte proposé, toutes les fonctions évoquées s'entendent au féminin et au masculin. L'usage du terme « syndicat » s'entend au sens de la structure politique de base et inclut donc les Unions territoriales de retraités. Le terme « travailleur » inclut toutes les personnes, indépendamment de leur statut (*salariés, agents des fonctions publiques, demandeurs d'emploi, indépendants, retraités...*).

La période actuelle se caractérise par une instabilité internationale, une crise COVID qui même si elle n'est pas terminée, semble pour l'heure maîtrisée et un monde du travail en proie à de profondes mutations. Entre baisse des moyens, nécessité d'être en lien avec l'ensemble du monde du travail, et obligation de réussir le pari du développement, le syndicalisme CFDT doit relever des défis importants. Pour y répondre, ce projet de résolution s'inscrit dans le cadre des résolutions confédérales, particulièrement celle du 50^{ème} congrès de Lyon et dans la continuité de la première résolution de l'URI Grand Est votée à Reims en décembre 2017. Il propose de poursuivre l'action engagée pour plus de proximité, de relever le défi de la transformation du travail et de l'accompagnement des équipes et de faire du développement le fil rouge de toutes nos actions.

Assumer toutes nos missions

Cette deuxième mandature doit nous permettre de renforcer notre rôle de première organisation syndicale qui, en s'appuyant sur les valeurs de notre organisation, cherche à défendre l'intérêt des travailleurs tout en étant un acteur de l'intérêt général, qui lutte contre toute forme de discriminations et de violences.

Il s'agit également de parfaire en Grand Est un fonctionnement qui conjugue efficacité et proximité territoriale.

La CFDT Grand Est doit assurer l'ensemble des missions prévues dans ses statuts et son règlement intérieur et non pas simplement faire preuve de bonne volonté à le faire. Il lui appartient effectivement de prioriser chacune de ces missions mais elle doit en assumer la totalité.

A l'intérieur de celles-ci, l'avant-projet de résolution régionale propose de fixer des priorités.

Une fois adoptées, celles-ci devront principalement nous mobiliser. Le Plan de travail issu de la résolution devra donc permettre cette mise en œuvre et garantir les moyens nécessaires à l'action.

Le Bureau Régional sera le garant de la mise en œuvre de la résolution et du plan de travail tout au long de la mandature.

Nos priorités :

- Agir sur le travail et l'emploi pour protéger les travailleurs face aux transformations,
- Être auprès des syndicats.

A la convergence des actions sur le travail et de l'accompagnement, nous proposons de poursuivre et de développer le projet « agir sur le travail avec les syndicats ».

Accompagner les militants pour les aider à construire des revendications, analyser le travail pour pouvoir le transformer et proposer aux travailleurs de rejoindre la CFDT, telle est l'ambition de cette action. Nous voulons construire collectivement des outils, des pratiques et, des axes revendicatifs.

2. UNE CFDT GE, PLUS NOMBREUSE ET PLUS FORTE

Malgré le travail considérable réalisé par les équipes syndicales, le nombre d'adhérents en Grand Est baisse depuis plusieurs années. Ce résultat global décevant cache de grandes disparités. Certains collectifs ont des taux de développement positif à deux chiffres. La plupart ont un nombre de nouveaux adhérents significatif mais ne parviennent pas à compenser le nombre important de départs notamment au moment de la retraite. Nous devons tous nous mobiliser pour augmenter le nombre de nos adhérents, par la syndicalisation, la fidélisation ainsi que l'orientation vers les syndicats CFDT retraités. Il est le gage de notre indépendance.

2.1. Impulser des actions pour aller à la rencontre

2.1.1. Le développement est avant tout le résultat de la rencontre entre un militant et un travailleur dans une entreprise ou une administration.

2.1.2. Aussi, en collaboration avec les syndicats, l'URI cherchera à impulser des initiatives aidant les équipes militantes à aller à la rencontre des travailleurs, à rendre visible ces actions, à organiser le suivi des contacts, en précisant le rôle de chaque acteur.

2.1.3. L'URI proposera une offre de formation dédiée.

2.1.4. Des conventions continueront à être proposées aux syndicats. Elles clarifieront l'aide amenée par l'URI et les engagements de chacun. En fonction des attentes et du diagnostic posé ensemble, les conventions pourront porter sur plusieurs sujets, le développement, l'aide à la structuration, l'aide au renouvellement ...

2.2. S'inscrire dans les actions de visibilité impulsées par la confédération.

2.2.1. Des initiatives portées par la confédération s'inscrivent à présent de façon récurrente dans le calendrier. L'URI s'inscrira dans ces initiatives, en fera la promotion auprès des syndicats dans un délai raisonnable, afin de leur permettre de s'y associer, et organisera la coordination de ces actions sur les territoires.

2.3. Populariser l'outil Oscar, comme outil de suivi et de prospection.

2.3.1. Un suivi des personnes qui nous contactent sera organisé avec les syndicats volontaires et l'ensemble des structures interprofessionnelles via l'outil confédéré « Oscar » afin de faire adhérer. L'URI proposera aux syndicats une information le concernant.

2.4. Pérenniser les collectifs de négociateurs PAP (Protocoles d'Accord Préélectorales).

2.4.1. Des collectifs de négociateurs de protocoles électoraux seront organisés dans chaque UTI. L'URI prendra en charge l'organisation et le suivi de ces collectifs pour en pérenniser le fonctionnement, assurer la formation des membres et garantir le lien de ceux-ci avec les différents syndicats.

2.4.2. La négociation d'un protocole n'est pas une fin en soi mais doit s'inscrire dans une stratégie d'implantation et de développement. En utilisant les nouveaux outils de ciblage, il s'agira de construire des stratégies de développement sur chaque territoire avec les syndicats et les responsables.

2.5. Créer un collectif de référents développement sur chaque territoire.

2.5.1. Il s'agit ici de développer et coordonner une stratégie de territoire avec les axes de développement décidés par les syndicats. Pour cela, l'URI s'engage sur la réalisation d'une carte ouvrière territoriale, via l'outil proposé par la confédération.

2.5.2. Des points réguliers, dont au moins une réunion annuelle, devront être organisés par le secteur avec les référents des syndicats et les animateurs des UTI, pour partager les bonnes pratiques et évaluer l'avancée des actions. **Des défis de développement locaux pourront être organisés dans les territoires pour augmenter notre syndicalisation** (*en gras : Amendement n°1 adopté. Nombre mandats exprimés : 75725. Pour : 67181 (88.72 %). Contre : 8544 (11.28 %)*)

2.6. Fidéliser les adhérents

2.6.1. L'URI veillera à la mise en place d'actions visant à éviter les départs d'adhérents en s'inspirant notamment de certains services développés par des syndicats.

2.6.1.1. Les évolutions sociétales font qu'un adhérent peut exercer différents métiers et emplois différents durant sa vie professionnelle, il est donc important qu'il soit rattaché au bon syndicat d'appartenance à chaque étape de sa carrière.

2.6.2. En lien avec l'URR, l'URI fera la promotion d'actions de sensibilisation à l'intérêt qu'il y a de rester adhérent lors du passage à la retraite en s'appuyant « entre autres » sur les formations Adhérent CFDT bientôt en retraite.

2.6.3 : L'URI GE incitera les syndicats de travailleurs à organiser le transfert systématique des adhérents retraités vers les syndicats de retraités.

3. UNE CFDT GE PROCHE DES SYNDICATS ET DES ÉQUIPES SYNDICALES

3.1. Mettre au cœur de notre action l'accompagnement

3.1.1. Pour cela, dégager du temps aux territoires.

3.1.1.1. Les responsables de territoires, qui seront formés en début de mandature, ont une mission, celle de faire vivre la CFDT sur le territoire. Ils sont à la fois la porte d'entrée pour l'accès aux services de l'URI, les représentants de la CFDT sur le territoire, les garants du fonctionnement démocratique et du lien entre les syndicats et les structures.

3.1.1.2. Les UTI sont dans des situations très différentes selon la taille du territoire, la densité de population, le nombre et la taille des syndicats ainsi que de la vitalité des équipes militantes à même de s'impliquer dans le projet

interprofessionnel. Certains sont à la fois animateur d'un territoire et en charge d'un secteur couvrant l'ensemble de l'URI GE. D'autres ne bénéficient que d'un temps partiel pour assumer leur mission.

3.1.1.3. Le BURI organise le travail de mise à plat des différentes missions et du temps nécessaire à chacune d'elle sera poursuivi.

3.1.1.4. À la suite de celui-ci, une priorisation des missions sera élaborée avec chacun, afin de garantir l'effectivité du travail d'animation du territoire et d'accompagnement des syndicats.

3.1.1.5. Une attention particulière sera portée afin que le temps nécessaire à la coordination régionale ne soit pas pris au détriment du territoire.

3.1.1.6. Si nécessaire, le temps attribué à chaque territoire et chaque secteur sera revu, dans la limite de nos marges de manœuvres et en lien avec la politique financière de l'URI. Des modalités de détachement autres que le salariat seront privilégiées.

3.1.2. Mettre l'ensemble des responsables de l'URI et des chargés de missions sur un pôle ressource.

3.1.2.1. Le projet « *agir sur le travail avec les syndicats* » ne peut reposer sur les seuls animateurs de territoires. Il doit être porté par l'ensemble de la Commission Exécutive, des chargés de missions au même titre que la résolution et le plan de travail. Les salariés de l'URI dans la limite de leur rôle y apporteront aussi leur contribution.

3.1.2.2. Au fil du déploiement des accompagnements, chaque secteur définira ce qu'il apporte à la réussite du projet, et ce que lui-même peut amener. L'ensemble sera formalisé dans un « *référentiel de compétences* ».

3.1.2.3. Ce travail permettra de renforcer la lisibilité de nos actions et la nature des services qui peuvent être rendus aux syndicats.

3.1.2.4. Les responsables de secteur au sein de l'URI veilleront à associer étroitement les syndicats, notamment les plus concernés par le secteur, aux réflexions, revendications et propositions d'action que l'URI serait amenée à développer.

3.1.2.5. Il s'agit également de renforcer la cohérence de l'exécutif en travaillant collectivement sur cette action.

3.1.3. Poursuivre un accompagnement sur le mode recherche-action.

3.1.3.1. Cette mandature doit nous permettre d'être une structure apprenante, en capacité d'analyser, de proposer, de transmettre aux militants des éléments sur la question du travail. Le collectif sera accompagné par des spécialistes en ergonomie pour une recherche action.

3.1.4. Un point d'étape sera fait au CSR de mi-mandat.

3.1.5 L'URI Grand-Est continuera à accompagner les syndicats pour la mise en place des espaces de discussion.

3.2. Être proche des collectifs CFDT

3.2.1. Aider à la structuration des syndicats.

3.2.1.1. C'est une mission prioritaire des animateurs de territoires. Le temps nécessaire devra être identifié pour permettre la mise en œuvre d'actions concrètes.

3.2.1.2. Les syndicats ont naturellement un lien de proximité avec le responsable politique de l'UTI. De nombreux syndicats sont à présent sur un périmètre plus vaste que l'UTI. Pour garantir un suivi et une aide par l'interprofessionnel, il a été défini un « référent interprofessionnel » pour ceux-ci.

3.2.1.3. Un lien régulier avec les syndicats pour partager les réussites et difficultés doit être formalisé.

3.2.2. Poursuivre le déploiement de l'ARC.

3.2.2.1. L'URI continuera à faire connaître l'ARC à tous les syndicats du territoire.

3.2.2.2. Sur l'Accompagnement, l'URI continuera à sensibiliser les syndicats à son importance. Il s'agit de mettre l'Accompagnement de nos militants au cœur des actions de toute la CFDT.

3.2.2.2.1. En déployant des ateliers de l'Accompagnement sur le territoire

3.2.2.2.2. En proposant la signature de la charte de l'accompagnement par les syndicats volontaires.

3.2.2.3. Sur le Conseil, nous développerons une offre de conseil interne, en recensant les militants du territoire ayant une expertise sur des thématiques diverses, comme sur l'analyse du travail.

3.2.3. Développer des conventions d'aide.

3.2.3.1. Il s'agit pour l'URI d'être auprès des syndicats, de développer de nouvelles relations contractuelles, de travailler ensemble à la réalisation de nos priorités.

3.2.3.2. Ces conventions ont vocation à préciser les objectifs et le rôle de chacun pour ce qui concerne, par exemple, le développement, l'aide à la structuration, la formation syndicale, la construction des politiques revendicatives.

3.2.3.3. Ces conventions devront être simples, proches et adaptées à chaque situation.

3.2.3.4. Elles s'appuieront sur un diagnostic simple posé conjointement par le syndicat et l'URI pour permettre la définition d'objectifs partagés.

3.2.4. Clarifier l'offre de service de l'URI sur le territoire.

3.2.4.1. Cette mandature devra permettre d'harmoniser des services et, le cas échéant, d'en proposer d'autre aux syndicats du territoire.

3.2.4.2. L'offre pourra difficilement être immédiatement homogène sur l'ensemble du Grand Est. Mais nous devons tendre vers cet objectif.

3.2.4.3. Toute demande d'aide sera instruite et le syndicat recevra une réponse explicite dans un délai de 2 mois.

3.2.4.4. La mutualisation sera recherchée afin de gagner en qualité de service et de faire baisser les coûts.

3.2.4.5. Un état des lieux des services actuellement proposés et des tarifs en vigueur sera effectué.

3.2.4.5.1 : Un groupe de travail sera mise en place par le BR. Il sera composé de membres

désignés par les syndicats et de membres du BR.

3.2.4.6. Un travail pour préciser les services pouvant être généralisés et le calendrier de déploiement sera mené par le BR.

3.2.4.7. Une liste de services sera arrêtée publiée avec un tarif unique quel que soit le territoire ou l'origine professionnelle de la structure bénéficiaire. Elle sera complétée au fur et à mesure de l'avancée des mutualisations.

3.2.4.8. Les services entreront dans les conventions développées entre l'URI et le syndicat bénéficiaire.

3.2.5. Réussir une nouvelle étape du Renouveau Générationnel.

3.2.5.1. Pour l'URI, il s'agit de structurer l'offre existante et de la populariser de manière systématique.

3.2.5.2. Les journées d'aide au repérage seront proposées aux syndicats sur chaque UTI.

3.2.5.3. La formation Repères sera proposée chaque année.

3.2.5.4. Un suivi des militants engagés dans l'une des démarches sera mis en place en cours de mandature.

3.2.5.4.1. L'URI proposera des rencontres aux militants ayant suivi la formation Repères afin de maintenir le lien et la culture d'organisation.

3.2.5.4.2. Un travail sera proposé aux fédérations pour suivre conjointement les militants ayant suivi la formation Repères par la fédération ou par l'URI.

3.2.5.5. Les différents dispositifs de reconnaissance des compétences militantes et d'aide au repositionnement seront portés à la connaissance des syndicats et des militants de l'Interprofessionnel.

4. UNE CFDT GE ORGANISÉE POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES DES SYNDICATS ET DES COLLECTIFS

4.1. Développer la formation syndicale

Indispensable à l'action syndicale, la formation syndicale s'inscrit dans la politique générale de la CFDT et participe, plus particulièrement, à la mise en œuvre de celle de l'URI GE. Les pratiques syndicales et le développement de stratégies d'action doivent être au cœur des sessions. Les formations Interpro, en permettant la confrontation de militants de statuts et d'origines professionnelles diverses font toute la richesse de l'offre de formation URI. Nous devons continuer à travailler avec les syndicats dans les territoires pour développer la participation des militants aux formations dispensées par la CFDT et prévues au catalogue.

4.1.1. Nous continuerons à informer de façon régulière les syndicats, les militants et les adhérents des formations dispensées par l'URI. Par ailleurs, afin de faciliter l'accès à la formation en proximité, nous donnerons la possibilité aux adhérents et militants qui le souhaitent de se former hors des champs géographique ou sectoriel de leur syndicat d'appartenance. Chaque demande sera étudiée et organisée en fonction des motifs, des possibilités de réalisation et des aspects financiers.

4.1.2. La formation en distanciel est entrée par la contrainte au moment du COVID dans nos pratiques. S'il n'est pas souhaitable de remplacer l'ensemble des sessions en présentiel, ce mode d'animation peut permettre de démultiplier l'offre sur un certain nombre de sujets et pour faire face à des contraintes de distance et de temps.

4.1.2.1. Nous proposerons à chaque fois que la thématique développée le permet au minimum une session en Visio en plus des sessions en présentiel.

4.1.2.2. En lien avec la confédération nous travaillerons à la mise en place de formation en e-learning pour répondre à des besoins de connaissances techniques et juridiques. Celles-ci seront proposées sur la plateforme « MaFormation CFDT en 1 clic ! ».

4.1.2.3 Pour aider les responsables et les militants « à lire le monde dans lequel nous vivons » et à agir en mettant en œuvre nos valeurs, nous continuerons à inscrire dans nos modules des savoirs et des pratiques pour renforcer la culture commune, et la connaissance de nos fondamentaux.

4.1.2.4 Pour aider les responsables et les militants à se positionner avec des arguments concrets contre les extrêmes et toutes formes de discrimination, une session devra être construite au cours de la mandature et proposée au plus grand nombre.

4.1.3. Le financement de la formation : La formation syndicale a un coût. L'URI listera les formations pour lesquelles les entreprises ou le CSE doivent prendre en charge le coût de celles-ci, selon la réglementation en vigueur. Le secteur formation de l'URI continuera à optimiser la gestion et sécuriser les financements de la formation syndicale afin de pouvoir assurer la gratuité de toutes les formations du catalogue aux militants et aux syndicats.

4.1.4. Une contractualisation.

4.1.4.1 Les formations proposées par l'URI GE sont à destination d'un public Interpro selon des modalités administratives identiques applicables sur l'ensemble du territoire. **La programmation inclura des territoires urbains et ruraux.**

Le principe de l'interprofessionnalité ne peut être opposable à la réalisation d'une formation dès lors qu'elle remplit le nombre

d'inscrits requis. (en gras : Amendement n°2 adopté. Nombre mandats exprimés : 77119. Pour : 52035 (67.47 %) Contre : 25084 (32.53 %))

4.1.4.1.1 Les demandes particulières dérogeant aux règles indiquées dans le catalogue, si elles génèrent des coûts supplémentaires ils devront être pris en charge par les syndicats.

4.1.4.1.2 Des syndicats peuvent exprimer des demandes de formations spécifiques, hors catalogue. Si la réponse ne peut donc pas être donnée via les formations inscrites au catalogue, une formation spécifique sera proposée. Sa mise en œuvre nécessitera une convention dans laquelle seront définis les engagements de chacun et la prise en charge financière.

4.1.5. Le réseau d'animation.

4.1.5.1. Nous devons continuer à identifier et former des militants à l'animation pour augmenter notre capacité à déployer des formations sur l'ensemble des territoires du Grand Est. L'URI mettra en place une procédure d'alerte afin que des situations de mal être ou de souffrance collectives ou individuelles, détectées lors de formations syndicales soient transmises au syndicat d'appartenance avec l'accord du ou des personnes concernées. L'URI GE fera remonter tout potentiel ou besoin exprimé par un militant à son syndicat.

4.1.6. Former à l'utilisation de Gasel.

Gasel est un outil indispensable au fonctionnement des syndicats. L'URI GE en lien avec la Confédération mettra en place des sessions Gasel et trésor syndical selon des modalités à définir par le BR.

4.1.6.1. Il s'agira également de mettre en place une forme de formation continue pour GASEL en proposant un accompagnement régulier des utilisateurs en fonction des besoins par la mise en place de sessions ponctuelles et de courtes durées en Visio. L'URI GE se rapprochera de la confédération pour qu'un tel accompagnement soit mis en place pour Trésor Syndicat.

4.2. Renforcer notre communication interne et externe.

Une communication de haut niveau est nécessaire à la première organisation syndicale du territoire. Nous devons poursuivre l'effort de professionnalisation de nos pratiques dans ce domaine autant pour notre communication interne qu'externe. Ce travail doit se faire quelques soient les vecteurs de communications utilisés. Les différents outils de communication de la CFDT GE doivent permettre de mettre en avant l'action de toute la CFDT sur le territoire, l'action des secteurs et des territoires, l'action des mandatés, l'action des syndicats et des équipes militantes dans les entreprises et les établissements. La remontée de l'information à l'interne est donc un élément indispensable à l'amélioration de notre communication.

4.2.1. Faire remonter les informations.

Le secteur communication proposera aux syndicats, aux territoires et aux secteurs des modalités de remontées régulières des informations qu'ils souhaitent mettre en avant.

4.2.2. Faire du site la vitrine des actions de toute la CFDT en Grand Est.

La mise à jour du site internet Grand Est doit se faire de façon très régulière pour que chaque adhérent puisse à tout moment s'informer et connaître les actions organisées dans la région. L'URI étudiera en lien avec la Confédération et les Fédérations, la possibilité d'avoir un espace de visibilité dédiés aux syndicats.

4.2.3. Poursuivre la publication de journaux CFDT sur le territoire.

4.2.3.1. La publication du « *Grand Est Mag* » à destination des adhérents se poursuivra trimestriellement et relatera l'action de l'URI et des équipes CFDT du Grand Est.

4.2.3.2. Une communication spécifique sera mise en œuvre à destination des militants, responsables, mandatés.

4.2.3.3. L'URI étudiera la faisabilité d'une publication papier du magazine régional.

4.2.3.4. Une meilleure articulation entre presse régionale et presse locale, y compris sur les modalités de diffusion, sera recherchée pour arrêter les doublons tout en maintenant un bon niveau d'information de la vie et des enjeux des territoires infra régionaux.

4.2.4. Renforcer notre présence dans les réseaux sociaux.

4.2.4.1. Un choix stratégique devra être fait pour déterminer les réseaux sociaux dans lesquels la CFDT GE doit être présente.

4.2.4.2. Une fois ce choix acté, les actions nécessaires à une meilleure visibilité de la CFDT seront mises en œuvre notamment par la formation de contributeurs plus nombreux.

4.2.5. Renforcer notre présence dans les médias.

4.2.5.1. Un travail plus régulier devra être fait avec les journalistes pour que nos actions et revendications soient relayées auprès du grand public que cela soit par la presse écrite, les radios ou les télévisions.

4.2.5.2. Ce travail devra également nous permettre de mieux percevoir les attentes des médias pour mieux rédiger nos communiqués de presse et nos publications.

4.2.5.3. Ce travail sera partagé avec les syndicats qui le souhaiteront pour les aider dans leur propre communication.

4.2.5.4. Un annuaire des contacts presse sera mis à disposition des syndicats.

4.2.6. En ce qui concerne la communication interne

La mandature devra permettre d'organiser les circuits d'information suivant des cibles identifiées (mandatés, responsables, militants d'un secteur ou d'une thématique ...)

4.2.6.1. Les outils devront permettre la mise à jour des coordonnées des publics à cibler.

4.2.6.2. Des lettres électroniques pourront être mise en place dans le cadre d'un cahier des charges explicite (ligne éditoriale, cible, taille, fréquence).

4.3. Poursuivre la réorganisation interne

L'URI-GE est récente. Pendant la première mandature, nous nous sommes beaucoup consacrés à notre structuration interne. La mandature future doit aller au-delà avec la mise en œuvre d'une véritable politique structurelle avec les territoires, vers les bassins d'emploi, vers les travailleurs. Il s'agit de faire vivre la proximité en faveur de nos objectifs de développement, de visibilité, avec des axes multiples. Il s'agit également de formaliser de nouvelles marges de manœuvres pour les territoires tout en consacrant le pilotage politique du Bureau Régional.

4.3.1. Faire vivre la proximité.

L'organisation choisie, d'une URI déployée dans les territoires via des UTI et des EPI doit nous permettre d'être en proximité avec les travailleurs sur l'ensemble de la région.

4.3.1.1. La résolution régionale devra se traduire dans un plan d'actions validé et suivi par le BR.

4.3.1.2. Les UTI ont des missions qui sont rappelées dans le Règlement Intérieur Régional. Il prévoit que chacune devra élaborer un plan d'action territorial dans les 6 mois qui suivent le congrès régional. Celui-ci déterminera les actions que l'UTI souhaite mener en priorité pour atteindre les objectifs que le congrès aura fixé. Il sera donc un volet du plan d'action régional et devra faire converger autant que possible les attentes locales et les orientations régionales. Les actions territoriales à rayonnement régional sont de ce fait intégrées dans la planification.

4.3.1.3. Les EPI sont des émanations territoriales des UTI. Ils sont des lieux de proximité pour accueillir les travailleurs ou permettre aux équipes de se réunir.

4.3.1.3.1 Les UTI devront poursuivre le travail d'état des lieux engagé quant aux UL et EPI. Il s'agit de déterminer le nombre d'EPI souhaitable en tenant compte des bassins de populations et des capacités militantes à les faire vivre.

4.3.1.3.2. Les UL non encore transformées en EPI doivent effectuer cette transformation.

4.3.1.4. Bureau Mobile : Une expérimentation a démarré avec l'achat d'un bureau mobile qui de façon récurrente s'installe dans des lieux de forte activité pour aller à la rencontre des travailleurs, pour leur apporter des réponses à leurs interrogations et pour les amener à nous rejoindre.

4.3.1.4.1. Une évaluation de cette nouvelle forme de présence sera faite. Si elle est concluante, l'outil pourra être déployé dans d'autres territoires.

4.3.2. Renforcer le pilotage de l'action de l'URI par le BR.

Organe politique de l'URI, le Bureau Régional joue un rôle majeur en matière de prise de décisions.

4.3.2.1. Les membres du Bureau Régional sont investis d'une mission qu'il convient de rendre visible.

4.3.2.2. Une formation pour les membres du BR sera mise en œuvre dès le début de la mandature. Celle-ci traitera de leur rôle dans l'instance, du fonctionnement de l'Interpro, de son histoire et de la situation socio-économique du territoire.

4.3.2.3. Dans le cadre de leurs missions, les membres du BR seront appelés à participer à des commissions temporaires ou pérennes sur diverses thématiques afin de rendre le pilotage plus collectif.

4.3.2.4. Proposer de nouvelles formes de participations entre le BR et les territoires.

4.3.2.4.1. Il appartiendra aux membres du BR de réfléchir à leur implication sur les territoires.

4.3.2.4.2. Pour certains sujets, un avis préalable du ou des territoires impactés sera demandé avant la prise de décision du BR. Une expérimentation sera menée en ce sens.

4.4. Renforcer et sécuriser la collaboration avec les outils numériques.

En passant en Grand Est, nous avons changé de périmètre et fait le choix de maintenir les lieux de proximité et les personnes y travaillant. Des outils de gestion numériques ont été mis en place pour travailler à distance et sécuriser nos données. Lors de cette mandature nous devons renforcer l'utilisation de ces outils.

4.4.1. Faire en sorte qu'ils soient reliés au maximum avec ceux mis en place par la confédération pour faciliter et sécuriser les échanges.

4.4.2. Organiser le partage d'informations et les circuits de validation en fonction des mandats et pouvoirs donnés par le Bureau Régional.

4.4.3. L'URI a investi dans un système performant de visio-conférence et chaque UTI dispose d'une salle équipée. Nous devons organiser davantage d'échanges et de débats en mixant la présence dans nos salles et la visio conférence pour permettre à plus de militants et d'adhérents d'échanger avec la CFDT.

4.4.4. Inciter et aider les syndicats à se saisir de nos outils.

4.4.4.1. Une réflexion doit s'engager afin de prévoir l'intégration des syndicats de la région dans nos outils numériques Cette intégration pourrait se faire sous forme de convention de mise à disposition de matériels et de services informatiques performants, réactifs et accessibles.

4.5. Assurer une politique financière répondant aux attentes.

En décidant de regrouper l'ensemble des ressources sur une seule entité politique, l'URI GE avait pour objectif d'optimiser la gestion

financière au bénéfice de l'action syndicale et du développement. Le travail entrepris doit se poursuivre pour garantir le financement de nos priorités et faire face au risque de la baisse des ressources financières.

4.5.1. La politique financière devra continuer à s'appuyer sur quatre principes :

4.5.1.1. Un principe de transparence formalisé par la publication des comptes, des décisions et des modalités de financement des projets d'actions syndicales auprès des syndicats de l'Union.

4.5.1.2. Un principe de neutralité permettant à chaque syndicat, membre de l'Union, de contractualiser avec l'URI sur la base de critères et de modalités connues et applicables à tous.

4.5.1.3. Un principe de sécurité dans la gestion permettant de pérenniser le financement des priorités et d'assurer une politique sociale de qualité.

4.5.1.4 Un principe de contrôle des comptes avec la mise en place d'une commission sera inscrit dans le RI de l'URI.

4.5.2. Des moyens au service de nos actions et de nos priorités.

4.5.2.1. La règle d'un financement inchangé (ISO financement) de l'action syndicale dans les territoires et de leur fonctionnement démocratique, mis en place au moment de la création de l'URI GE devra laisser place à la mise en œuvre d'un budget prévisionnel par secteur et par territoire validé par le BR.

4.5.2.2. Toutes nos actions devront faire l'objet d'une gestion en mode Projet, avec échanges préalables entre le porteur du projet, les responsables impliqués et le Trésorier afin de préciser les impacts financiers, avant d'être soumis à validation de la CE ou du Bureau régional selon la question traitée.

5. UNE CFDT GE AGISSANT SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI POUR PROTEGER LES TRAVAILLEURS FACE AUX TRANSFORMATIONS

5.1. Agir sur le travail.

La pandémie du COVID 19 a bouleversé le travail notamment par le développement important du travail à distance. Au-delà de cet épisode, c'est actuellement l'ensemble du contenu, des outils et des relations de travail qui sont modifiés dans bien des secteurs. L'URI accompagnera les collectifs syndicaux pour qu'ils puissent agir face à ces transformations.

5.1.1. Santé au travail

5.1.1.1. L'accueil dans les permanences AT MP des syndicats accompagnants leurs adhérents permet d'agir pour une juste prise en compte de la situation. Il s'agit d'agir pour la réparation des impacts du travail sur la santé.

5.1.1.1.1. Une évaluation du fonctionnement actuel sera menée. Sur la base

de cette évaluation des évolutions seront mise en place.

5.1.1.1.2. Le déploiement de nouvelles permanences et le développement de l'accès à celles-ci sur l'ensemble du territoire, en lien avec la mise œuvre du projet travail doit permettre une démultiplication des actions collectives pour changer le travail et agir pour une meilleure prévention.

5.1.1.1.3. L'amélioration de la santé et de la sécurité au travail passe notamment par une meilleure connaissance du travail réel, des atteintes dues aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

5.1.1.1.4. Lors des permanences nous devons également étudier et anticiper avec les militants les possibilités de retour à l'emploi pour les adhérents concernés.

5.1.1.2. Les échanges d'expériences dans ce domaine doivent aider les militants à intervenir pour le maintien en emploi dans leurs entreprises ou établissements du secteur public ou privé. Le cas échéant cela permettra de revendiquer des éléments concrets lors des négociations QVCT ou sur le handicap, et par exemple les droits concernant la complémentaire santé et la prévoyance.

5.1.1.3. Handicap.

5.1.1.3.1.1. Nous devons accompagner les militants pour qu'ils agissent pour le maintien dans l'emploi des travailleurs dont la santé et l'aptitude sont dégradées mais aussi pour obtenir le recrutement de personnes en situation de handicap.

5.1.1.3.1.2. L'URI poursuivra son partenariat avec l'AGEFIPH pour des actions en faveur des travailleurs en situation de handicap.

5.1.1.4. La prévention de la désinsertion professionnelle, plus largement le maintien en emploi, est une action qui s'inscrit également dans la démarche de lutte contre toutes les discriminations. En lien avec la Confédération, l'URI formera les mandatés, organisera des réunions collectives ainsi que des ateliers à destination des syndicats.

5.1.1.5. Les mandatés du secteur, dans les Services de Santé au Travail (SST), les Comités Techniques Régionaux, dans les institutions publiques, sont des acteurs à inclure dans nos réflexions et nos actions.

5.1.1.6. L'URI sollicitera les syndicats pour agir dans le cadre du PRST 4 (Plan Régional de Santé au Travail) et de la déclinaison du PRST en droit public sur notre territoire.

5.1.1.7. La QVCT, Qualité de Vie et Conditions de Travail ne se développera que par un dialogue social constructif. Pour la CFTD, la mise en œuvre des principes de QVCT est un enjeu important pour les travailleurs. L'URI proposera des rencontres, des formations et des initiatives sur cette thématique.

5.1.2. Emploi et sécurisation des parcours professionnels.

Les événements des 2 dernières années, nous montrent que les emplois évoluent et que les transitions professionnelles s'opèrent parfois rapidement. De nombreux défis sont devant nous tant au niveau de l'emploi et de son évolution que des compétences indispensables pour sécuriser les parcours professionnels.

5.1.2.1. L'URI rendra plus visible son action d'accompagnement et d'expertise des transitions auprès des syndicats.

5.1.2.2. Elle sollicitera les syndicats pour construire des revendications régionales sur l'emploi et la formation professionnelle au plus près de la réalité des territoires et des travailleurs.

5.1.2.3. L'URI continuera d'être un acteur majeur du quadripartisme au sein du CREFOP.

5.1.2.4. La Région étant un acteur important pour les questions économiques et de formation professionnelle, un lien privilégié avec nos mandatés au CESER et nos mandatés au CREFOP sera développé afin d'avoir plus de transversalité dans nos propositions et positions. Il est souhaitable qu'elles soient partagées avec les syndicats.

5.1.2.5. L'URI poursuivra son action au sein du paritarisme régional et agira dans les OPCO à l'IPR (instance paritaire régionale) de Pôle Emploi et à l'APEC.

5.1.2.5.1. Ces mandats doivent permettre de mettre en avant nos revendications, notamment pour les Jeunes et les Cadres.

5.1.2.6. L'URI aura pour objectif de rendre plus lisible auprès des équipes les différents dispositifs de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

5.1.2.6.1. L'accompagnement des travailleurs sur ces questions doit être source de développement.

5.1.2.7. Selon les besoins, des formations, des ateliers ou des webinaires seront mis en place

sur différentes thématiques : Accord GEPPMM, Cléa, Plan de Développement des Compétences, Transition Collective...

5.1.2.8. Un dispositif d'accompagnement individuel au parcours professionnel de nos adhérents sera expérimenté par l'URI GE.

5.1.3. Le numérique

5.1.3.1. L'usage du numérique s'est fortement développé et impacte structurellement le travail. L'URI proposera des outils de compréhension de l'évolution du travail par le numérique afin d'aider les syndicats à construire un corpus revendicatif adapté.

5.1.3.2. Dans ce cadre, le droit à la déconnexion sera réaffirmé.

5.1.4. Le télétravail.

5.1.4.1. Le travail hybride, le travail à distance, le travail nomade sont autant d'évolution du travail qui peuvent concerner jusqu'à 30 % des travailleurs. Cela impacte les relations entre tous les travailleurs. Souvent les militants ont revendiqué et obtenu l'ouverture de négociations sur ce point. Les impacts sur le travail réel ne sont la plupart du temps pas mesurés ni pris en compte.

5.1.4.2. En lien avec la Confédération, l'URI mènera des actions sur l'analyse de nos pratiques syndicales :

5.1.4.2.1. Pour aider à des accords de télétravail prenant en compte l'organisation du travail.

5.1.4.2.2. Pour maintenir les relations entre nos militants et les travailleurs en télétravail.

5.1.5. Développement durable.

La transition écologique est indispensable à la pérennité des activités humaines. Dans un contexte d'urgence climatique sa mise en œuvre va nous impacter dans et hors du travail. *(en gras : Amendement n°4 adopté. Nombre mandats exprimés : 73818. Pour : 68568 (92.89 %) Contre : 5250 (7.11 %))*

5.1.5.1. Lors de cette mandature, il s'agira de questionner systématiquement nos actions et

de modifier concrètement nos pratiques pour les rendre respectueuses des objectifs du développement durable.

5.1.5.2. L'URI agira en soutien des équipes syndicales impactées par les transitions économiques et industrielles, en lien avec les syndicats.

5.1.5.3. La mandature devra être l'occasion d'intégrer la dimension du développement durable au sein de la politique d'accompagnement des syndicats et des collectifs de travail, notamment des équipes CSE dans le cadre de leurs nouvelles prérogatives.

5.1.5.4. Enfin, il s'agira d'articuler localement la prise en compte de la nécessaire transition écologique et de la justice sociale.

5.1.5.4.1. Cette articulation est au cœur de notre action avec les membres du Pacte Du Pouvoir De Vivre en Grand Est.

5.1.5.4.2. Elle pourra s'incarner dans une expérimentation de type « sentinelle verte ».

5.2. Organiser le réseau de nos mandatés, comme ressource pour l'action syndicale.

L'URI est forte d'un réseau de mandatés particulièrement important.

5.2.1. Il nous faut poursuivre le travail engagé avec la mise à jour du listing de nos mandatés.

5.2.2. En complément de la charte des mandatés, qui rappelle ce qu'ils sont en droit d'attendre de l'organisation et ce que l'organisation attend d'eux. Chaque mandaté doit bénéficier d'une fiche mission détaillant la mission de l'organisme dans lequel il est mandaté, son propre rôle et le mandat donné par la CFDT.

5.2.3. L'ensemble de ces fiches constituera un répertoire qui sera accessible aux syndicats.

5.2.4. Chaque mandaté doit être informé du nom du responsable politique auprès duquel il peut prendre contact. Il appartiendra à chaque responsable de secteur de définir cette

organisation afin d'établir des contacts réguliers. Une liste sera établie.

5.2.5. L'échange d'informations entre la CFDT et ses mandatés est primordiale.

5.2.5.1. Un point détaillé sera fait pour clarifier les informations confédérales et régionales spécifiques existantes et à mettre à disposition selon le mandat.

5.2.5.2. Des listes de diffusions seront élaborées pour relayer celles-ci.

5.2.6. La coordination politique des mandatés sera faite par le responsable de secteur auquel le mandat est rattaché.

5.2.7. La coordination opérationnelle sera assurée par les UTI.

5.2.8. La formation au mandat est à la fois un droit et une obligation. En lien avec la confédération, l'URI proposera des formations lors de la prise de mandat et un suivi dans une logique de formation continue.

5.2.9. Les secteurs anticiperont le renouvellement des échéances de mandatement en faisant découvrir les mandats aux militants.

5.2.10. Le réseau juridique.

5.2.10.1. Accompagnera les syndicats pour répondre aux questions d'ordre juridique remontant de ses sections syndicales, adhérents ou sympathisants. Pour le secteur public celui-ci se fera en lien avec les fédérations et l'UFFA.

5.2.10.2. Les mandatés du secteur juridique seront mis à contribution pour cet accompagnement, notamment au travers d'ARC.

5.2.10.3. La prise en charge de dossiers par les défenseurs syndicaux régionaux sera à privilégier chaque fois que possible dans le cadre des saisines devant les tribunaux (CPH, pôle judiciaire). L'URI organisera le réseau avec les syndicats pour permettre cette prise en charge.

5.2.10.4. Les formations du secteur juridique seront adaptées aux besoins des militants d'entreprises.

5.3. Renforcer les partenariats Fédérations/URI/Confédération.

Les structures de la CFDT affichent la volonté de travailler ensemble. L'URI Grand Est veut participer à cette dynamique qui doit profiter aux syndicats et aux adhérents du territoire.

5.3.1. Dès le début de la mandature, une proposition sera faite à chaque fédération pour définir ensemble la meilleure façon d'accompagner les syndicats du territoire et du champ professionnel et l'action de chaque structure.

5.3.2. Un listing des référents des fédérations des syndicats sera constitué et mis à disposition des secrétaires régionaux pour faciliter ce travail.

5.3.3. L'URI continuera à s'impliquer dans les projets initiés par la Confédération et à proposer des actions, notamment dans le cadre des projets liés aux fonds d'organisation et de syndicalisation (fonds DOF).

5.4. Répondre aux attentes et défis des publics spécifiques.

5.4.1. Les Fonctions Publiques.

En Grand Est, on compte 23 680 adhérents pour 38 Syndicats, couvrant les 3 versants de la Fonction Publique à savoir l'Etat, l'Hospitalière et la Territoriale.

5.4.1.1. Le Responsable Fonction Publique travaillera en lien avec l'UFFA à l'intégration des spécificités Fonctions Publiques dans les politiques de l'Interpro, concernant les élections professionnelles, la formation syndicale, le développement, le travail, le dialogue social... et pour tout autre sujet où cela est nécessaire.

5.4.1.2 La sécurisation des parcours professionnels et la lutte contre la désinsertion professionnelle au bénéfice des agents publics constituent deux enjeux majeurs

5.4.1.3 L'égalité d'accès aux services publics et la qualité des services rendus aux citoyens représentent les piliers essentiels des fondements de notre Pacte social.

5.4.2. Les TPE.

Les TPE représentent 80 % du tissu économique. Les salariés y sont disséminés, peu au courant de leurs droits et généralement éloignés du syndicalisme. Pour développer avec les syndicats volontaires des réponses à apporter à ce public particulier, l'URI expérimentera une ou des Unions Territoriales TPE. Il s'agira de :

5.4.2.1. Mutualiser les moyens existants pour mieux informer et conseiller ces salariés sur leurs droits.

5.4.2.2. Organiser une information spécifique à destination des adhérents et des personnes qui nous ont contacté.

5.4.2.3. Réfléchir aux nouveaux services qui pourraient leur être proposés.

5.4.2.4. Un lien sera fait avec les actions menées dans les Commissions Paritaires Régionales.

5.4.2.5. Les conseillers du salarié participeront au développement dans les TPE, étant donné leur proximité avec ces salariés.

5.4.3. Les Cadres

Le public cadres fera l'objet d'un plan de développement pour accompagner les actions des syndicats sur les territoires et dans les entreprises et établissements.

5.4.3.1. Le plan de développement s'appuiera sur un réseau de référents cadres issus de syndicats et territoires diversifiés.

5.4.3.2. Des événements sur les thématiques « cadres » seront proposés régulièrement afin d'offrir des outils de visibilité, de fidélisation et de développement.

5.4.4. Les Jeunes

Les jeunes seront un enjeu majeur de la mandature. Le renouvellement générationnel et le développement de la CFDT ne peut se faire sans eux.

5.4.4.1. Dans cette optique, des rassemblements Jeunes seront organisés sur des thématiques particulières.

5.4.4.2. Dans la poursuite des réflexions déjà engagées, l'objectif en collaboration avec la Confédération est l'organisation d'un rassemblement type « Effervescence ».

5.4.4.3. La création d'un groupe Jeunes sera proposée.

5.4.4.4. Pour travailler des thématiques inhérentes à cette population de façon plus efficiente des formes de communication diverses (*webinaires, réunions, séminaires, visio, etc ...*) seront utilisées.

5.4.4.5. L'URI réfléchira à de nouvelles formes de fonctionnement et d'action afin de permettre leur implication.

5.4.5. Les travailleurs des plateformes

L'Union Régionale s'inscrira dans la démarche impulsée par la Confédération. Elle saisira toutes les opportunités pour développer la syndicalisation des travailleurs des plateformes.

6. UNE CFDT GE ACTRICE DU DIALOGUE SOCIAL EN GRAND EST

6.1. Maintenir nos relations intersyndicales

Les relations avec les organisations patronales et avec les organisations syndicales sont à

maintenir à chaque fois que possible en région et dans les territoires. Il en va de notre capacité à enclencher une dynamique de dialogue social territorial. Il en va également de notre capacité

à gérer conjointement un certain nombre d'organismes paritaires.

6.1.1 Concernant les autres organisations syndicales, il ne s'agit pas de rechercher une hypothétique unité d'action ni de masquer les divergences fortes que nous avons souvent avec celles-ci. Nous devons être en capacité, comme au niveau national et souvent dans les entreprises, d'assumer nos divergences et de chercher les sujets sur lesquels nous pouvons agir de concert. Les évolutions sociétales font qu'un adhérent peut exercer différents métiers et emplois différents durant sa vie professionnelle, il est donc important qu'il soit rattaché au bon syndicat d'appartenance à chaque étape de sa carrière.

6.1.2 Concernant les organisations patronales, il s'agit de développer sur le long cours des échanges afin de pouvoir le moment venu enclencher une dynamique de travail commun. Le CESER est un des lieux où celui-ci doit se poursuivre.

6.2. S'investir et faire vivre le dialogue social territorial

La crise COVID a montré l'importance d'un dialogue social territorial permettant un travail des acteurs du quadripartisme (Organisations syndicales/Organisations patronales/Conseil régional/Etat en Région). Le nouvel accord interprofessionnel sur le dialogue social donne un cadre national renforcé à ces initiatives. L'URI continuera à s'investir dans les lieux du dialogue social territorial.

6.2.1. Elle cherchera à faire évoluer la Conférence Sociale Régionale, afin de la faire gagner en réactivité, d'en faire un cadre permettant de porter une partie de nos revendications, de déboucher sur des préconisations et des actions concrètes utiles aux travailleurs.

6.2.2. L'URI prendra toute sa place au sein du CESER, tant pour y relayer les positions de la CFDT que pour être force de proposition dans les commissions.

6.2.2.1. Cela passe par un lien renforcé avec les mandatés.

6.2.3. Les travaux du CESER feront l'objet d'un retour vers le bureau régional-afin d'être mieux connus de l'ensemble de la CFDT en Grand Est.

6.2.4. L'URI continuera à s'investir dans les lieux départementaux du dialogue social en veillant à ce que ceux-ci débouchent sur des actions concrètes utiles aux travailleurs.

6.2.5. L'URI GE, très attachée au droit local d'Alsace-Moselle, continuera à militer activement pour sa défense.

6.3. Développer et faire connaître le Pacte du Pouvoir de Vivre

Le Pacte du Pouvoir de vivre est à présent une alliance bien installée sur une grande partie de la région. Elle nous permet de porter des actions communes avec un nombre important d'acteurs de la société civile. La CFDT y est un des membres les plus actifs et assume une bonne partie du travail de coordination. Notre action dans le Pacte contribue à faire de la CFDT un acteur important du paysage sur les enjeux environnementaux et de justice sociale. Le Pacte développe son action de deux façons :

- Une action d'interpellation des politiques, notamment au moment des élections où le PACTE interroge les candidats, confronte les programmes et analyse leurs réponses par rapport aux propositions de celui-ci.
- Des expérimentations, sur des territoires de proximité, via des antennes locales qui regroupent quelques membres du Pacte pour faire aboutir un projet particulier.

6.3.1. L'URI continuera ce travail et s'impliquera notamment dans la coordination régionale et dans les antennes locales.

6.3.2. Elle cherchera à faire vivre des antennes locales sur l'ensemble du territoire.

6.3.3. Pour cela, des informations sur le Pacte et ses actions seront proposées aux syndicats

afin de susciter la participation du plus grand nombre.

6.3.4. L'URI cherchera à mieux valoriser auprès des adhérents les actions portées par le Pacte en région.

6.4. Assumer notre rôle d'acteur de l'éducation populaire

Le débat est essentiel à l'exercice démocratique, à l'émergence de constats partagés et à la fabrique du consensus. Afin de renforcer la culture du débat et de mettre en pratique notre valeur d'émancipation, l'URI organisera régulièrement des conférences-débats autour de sujets sociétaux et/ou sur les positions prises par l'organisation. Il s'agit

6.4.1. De montrer une CFDT en prise avec les réalités du moment.

6.4.2. D'assumer le rôle fondamental du syndicalisme, acteur de l'éducation populaire, notamment dans sa dimension citoyenne.

RÉSOLUTION GÉNÉRALE ADOPTÉE A 84,76 %

lors du congrès de l'URI Grand Est le 09 novembre 2022