



RÉSOLUTION GÉNÉRALE 2025-2029

**S'ENGAGER
POUR UN MONDE
JUSTE**



SOMMAIRE

1.	Introduction : s'engager pour un monde juste	5
2.	Le monde dans lequel nous vivons	8
3.	Pour faire face, une fédération CFDT Défense en ordre de marche.....	16
4.	Agir pour les travailleurs et les travailleuses.....	28

INTRODUCTION

S'ENGAGER

POUR UN MONDE JUSTE

1. INTRODUCTION : S'ENGAGER POUR UN MONDE JUSTE

- 1.1. Le slogan du 53^e congrès fédéral CFDT Défense de Trégunc est le fruit d'un remue-méninge (brainstorming, en mauvais français), du bureau fédéral de novembre 2024. En apparence il est donc original et sur le fond véritablement porteur de sens pour notre organisation.
- 1.2. Ce n'est qu'après avoir voté ce slogan que la curiosité nous a piqué et que nous sommes allés voir sur internet si cette petite phrase dont nous étions extrêmement fiers provoquait des retours du moteur de recherche etc. C'en était fait de l'originalité du slogan !
- 1.3. À quelques nuances près, beaucoup d'organismes, qu'ils soient institutionnels, d'enseignement supérieur, non gouvernementaux, d'entraide, etc. ou un peu de tout ça à la fois, ont adopté la même locution pour définir leur orientation, faisant le triste constat de l'état actuel du monde.
- 1.4. Mais, pour le coup, ce même constat et cette même dynamique partagés par des groupes d'individus organisés du monde entier et dont le fonds idéologique ne pouvait pas être taxé d'incompatibilité avec le nôtre, nous a conforté dans le sens que nous voulions donner, ou plus précisément que nous voulions continuer à donner, à nos orientations pour la prochaine mandature.
- 1.5. Le monde est en effet injuste. Notre organisation, la CFDT Défense, doit persister, à son niveau, dans sa contribution à corriger cette situation.
- 1.6. Cependant, ce qui nous différencie de pratiquement toutes les organisations évoquées plus haut, avides d'un monde plus juste, c'est la particularité de notre secteur d'activité : celui de la défense nationale.
- 1.7. Ce secteur est encore trop souvent associé à la guerre et au commerce décomplexé des armes.
- 1.8. Nous sommes aussi pour la paix ! Mais celle-ci, comme le dit l'article 5.4.3.3.2 de la résolution confédérale du congrès de Lyon en 2022, « ne se fait pas en un jour ».
- 1.9. C'est fondamentalement le sens de notre slogan : les militants et les militantes de la CFDT Défense, du secteur privé et du secteur étatique, s'engagent pour la qualité de vie et des conditions de travail des travailleurs et travailleuses de la défense, dans l'exercice d'une mission comprise et nécessaire à la sérénité d'un monde enfin plus juste.
- 1.10. Cette sérénité ne peut se construire que sur la paix globale, sur la démocratie, sur la justice sociale, sur la préservation de la biodiversité, le respect du vivant et la lutte contre le réchauffement climatique.
- 1.11. Dans un monde qui dérive depuis plusieurs décennies et s'éloigne des perspectives de paix, d'émancipation des populations, d'ambition démocratique, de préservation des ressources naturelles et du vivant etc. il ne faut rien lâcher pour réorienter la trajectoire vers un monde juste. La CFDT Défense, dans une organisation fédérale pertinente et efficace, persiste dans cette voie.

LE MONDE DANS LEQUEL NOUS VIVONS

2. LE MONDE DANS LEQUEL NOUS VIVONS

2.1. Le monde est en danger

- 2.1.1. Les conflits ouverts existent partout. Les risques que d'autres conflits se déclarent sont aussi très nombreux. Depuis 2021 les conflits se sont aggravés et multipliés sur la planète. L'agression de l'Ukraine par la Russie le 24 février 2022 a mis l'Occident face à l'évidence de sa fragilité. L'attaque terroriste du Hamas contre Israël du 7 octobre 2023 et l'escalade militaire disproportionnée du gouvernement israélien nous montre combien l'équilibre est précaire. Ce que nous pensions révolu ; les conflits symétriques entre blocs de puissances du même ordre de grandeur, est réapparu.
- 2.1.2. Par ailleurs, sur le terrain des conflits asymétriques, le terrorisme international n'a pas disparu. Les courants et organisations terroristes évoluent, changent de nom et se déplacent dans le monde, mais où qu'ils soient, ils fournissent toujours les terrains d'entraînement et de radicalisation où se décident et se construisent les agressions contre les populations.
- 2.1.3. Sur le plan écologique, les atteintes au vivant et à la biodiversité et le réchauffement climatique ne sont plus contestables.
- 2.1.4. En politique, l'influence et les victoires des partis populistes et d'extrême-droite se généralisent et font courir le plus grand danger à la démocratie. Pour autant elles reposent sur l'expression de la volonté des peuples.

2.2. Contribuer à la paix en renforçant son armée

- 2.2.1. La France a pris le parti de rester un acteur du maintien de la paix dans le monde.
- 2.2.2. En conséquence la loi de programmation militaire 2024-2030 a entériné la trajectoire de la précédente en augmentant considérablement le budget accordé à la défense nationale.
- 2.2.3. La LPM a, pour l'instant, été respectée à la lettre et, si on tient compte des effets de la précédente LPM, depuis 2017 le budget de la défense a régulièrement augmenté année après année.
- 2.2.4. Cette situation, dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint, préserve la mission défense des coupes imposées au reste de l'action publique.
- 2.2.5. Conscients de tout cela, nous pensons que pour un monde plus juste demain, il faut encore aujourd'hui maintenir un dispositif de défense, étatique et industriel, susceptible par sa puissance et ses intentions de favoriser la paix dans le monde.
- 2.2.6. Les travailleurs et les travailleuses du ministère des armées, des établissements publics sous tutelle, de l'IGESA, de KNDS France et de Naval Group doivent avoir conscience de la nécessité de leurs actions. Leur travail et leur engagement ont du sens. Nous devons le leur faire savoir.
- 2.2.7. La CFDT Défense doit œuvrer pour que l'État et les industriels travaillent en cohérence pour assurer ce dispositif de défense au service de la paix.

2.2.8. La CFDT Défense revendique une intensification du concept de l'Europe de Défense pour une large coopération stratégique et industrielle entre les nations qui constituent l'Union Européenne.

2.3. Transformation écologique

2.3.1. Les transformations liées à la transition écologique ne peuvent et ne doivent pas se faire sans justice sociale : c'est la seule condition pour qu'elles soient acceptées et réellement mises en œuvre.

2.3.2. Le dialogue social est l'autre impératif d'une transition écologique juste.

2.3.3. Ces transformations sont aussi l'opportunité d'enrichir les compétences et d'améliorer les conditions et l'organisation du travail, la santé et la qualité de vie, le sens du travail.

2.3.4. Les travailleurs et travailleuses sont en première ligne. Ce sont eux qui mettent en œuvre ces transformations et qui en subissent les conséquences. Les rendre actrices et acteurs est même accélérateurs de ces changements ; c'est minimiser les risques sur les activités économiques et les emplois, et maximiser le potentiel de ces transformations en termes de développement des emplois et des compétences.

2.3.5. À tous les niveaux, les travailleurs, travailleuses et leurs représentants doivent être associés à la politique de transformation écologique et à sa mise en œuvre. Nous sommes tous concernés et il est urgent d'agir.

2.4. La transition numérique (informatisation et Intelligence Artificielle-IA).

2.4.1. L'informatisation des tâches s'est progressivement généralisée transformant en profondeur l'approche des métiers. Peu d'activités sont restées totalement indépendantes de la numérisation.

2.4.2. Les travailleurs et les travailleuses se sont adaptés, avec d'énormes efforts pour dépasser leurs a priori et pour acquérir les compétences nouvelles nécessaires.

2.4.3. Cependant, les technologies numériques évoluent encore très rapidement et en continu.

2.4.4. Si l'omniprésence du numérique n'est pas encore tout à fait digérée, les travailleurs et les travailleuses sont aujourd'hui confrontés à l'arrivée massive et à grand bruit de l'intelligence artificielle dans les processus de travail.

2.4.5. L'IA fait couler beaucoup d'encre. Les avis sont divers et souvent sans nuance que ce soit pour rassurer ou pour alarmer.

2.4.6. À la CFDT Défense nous agissons pour une implantation et une utilisation raisonnables et éthiques de l'intelligence artificielle.

2.4.7. Nous revendiquons une démarche de co-construction de l'implantation de l'intelligence artificielle et d'expérimentation des usages afin de choisir les bons outils, d'en tirer toutes les potentialités et d'en réduire les risques.

- 2.4.8. Nous militons pour faire des travailleurs et des travailleuses les acteurs des transformations numériques justes et responsables en veillant à la préservation de l'emploi et à l'amélioration des conditions de travail.
- 2.4.9. La CFDT défense refuse la mise en place de l'IA à des fins uniquement économiques.

2.5. La communication : un outil ambivalent, force et/ou danger ?

- 2.5.1. La communication est l'un des piliers fondamentaux de nos sociétés modernes. Elle constitue à la fois un outil puissant capable de rassembler les individus autour de valeurs communes et à la fois un vecteur pouvant engendrer des dérives, voire des dangers pour les démocraties et les relations humaines.
- 2.5.2. Selon l'usage qui en est fait, elle peut avoir un impact soit positif, soit négatif, transformant ainsi la manière dont nous percevons et interagissons avec le monde.
- 2.5.3. L'avènement d'une nouvelle ère numérique et le développement exponentiel des technologies électroniques de circulation de l'information caractérisent le début du XXI^e siècle. Ces nouvelles technologies, combinées à des nouvelles méthodes de marketing, de lobbying et d'influence ont façonné une image « séduisante » de progrès dans le domaine de la communication.
- 2.5.4. La communication peut jouer un rôle clé dans le renforcement des démocraties. Les médias, les réseaux sociaux et les plateformes numériques permettent de diffuser des informations, de sensibiliser les populations et de favoriser le débat public. Lorsqu'elle est utilisée avec bienveillance et éthique, la communication devient un outil de progrès social. Depuis plus d'une décennie, des systèmes libres, accessibles, open-source ou collaboratifs ont permis de démocratiser et d'émanciper les individus.
- 2.5.5. Cependant, la communication peut également devenir une arme redoutable. Dans un contexte où les réseaux sociaux jouent un rôle dominant, par la vitesse de propagation de l'information, fake news et la manipulation de l'opinion publique par des acteurs malveillants posent de sérieux problèmes et fragilisent la démocratie.
- 2.5.6. La communication est aujourd'hui à la croisée des chemins : elle peut être un levier de progrès et de justice ou, au contraire, un facteur de division et de manipulation.
- 2.5.7. Aujourd'hui plus qu'hier, il est illusoire d'afficher une intention politique, une volonté d'agir pour les intérêts collectifs des travailleurs et plus largement des citoyens de ce monde sans investir le terrain de la communication.
- 2.5.8. Pour la CFDT Défense, il est essentiel de cultiver un usage responsable et éclairé de cet outil, afin qu'il serve la démocratie, la paix et le bien-être collectif.

2.6. La démocratie est en danger – la démocratie au travail peut la sauver

- 2.6.1. Pour la CFDT la victoire de Trump aux USA est un échec pour la démocratie, alors que ses partisans et certains observateurs concluront au contraire, à un exemple de la victoire du peuple contre l'establishment.
- 2.6.2. Les résultats obtenus par les partis d'extrême droite lors des nombreuses élections organisées en 2024, en France, en Europe et partout dans le monde, sont, de la même façon un échec pour la démocratie.
- 2.6.3. Ces résultats sont à imputer aux discours populistes donnant de faux espoirs aux électrices et électeurs. Il est de moins en moins facile de s'approprier les connaissances indispensables à une participation avertie au processus démocratique.
- 2.6.4. Ils sont la conséquence d'une désillusion au fonctionnement démocratique, et ont entraîné soit l'abstention soit le vote pour la solution la plus simpliste parmi celles qui étaient proposées.
- 2.6.5. Nous pensons qu'ils sont le symbole de la défaite de l'impulsion démocratique au travail.
- 2.6.6. Depuis environ 40 ans, sous le coup des révolutions numériques et écologiques, le monde du travail, particulièrement son organisation, a dû s'adapter. Il aurait pu le faire dans une perspective heureuse, avec en ligne de mire, au-delà du court terme, le bien de l'humanité et du vivant en général.
- 2.6.7. Mais l'orientation que nous constatons, et contre laquelle nous luttons, va malheureusement dans un sens opposé qu'amplifie la défaite générale de la démocratie, au profit des puissants plus qu'à celui du bonheur de l'humanité.
- 2.6.8. Les conséquences des mutations du monde du travail et de la dérèglementation de celui-ci, induites par les innovations technologiques et encouragées par l'idéologie ultra-libérale sont les disparitions de branches professionnelles entières, les atteintes au droit du travail tel que la période industrielle et les luttes ouvrières avaient contribué à élaborer petit à petit.
- 2.6.9. Ce sont des pans entiers d'acquis sociaux qui sont aujourd'hui remis en cause. La durée du travail, l'âge de départ à la retraite, l'assurance chômage, pour ne citer que les plus emblématiques.
- 2.6.10. Nous imaginions il y a quelques décennies un futur idéal dans lequel les progrès scientifiques, techniques, et sociaux auraient contribué à rendre le quotidien facile et l'avenir radieux. Un monde dans lequel le rôle de l'individu, dans sa communauté, aurait continué à s'exercer dans le cadre d'une activité sociale (c'est-à-dire au profit de la société – ou autrement dit : un travail) dont les conditions de réalisation n'auraient pas fait obstacle à l'appétence de chacun pour les affaires de la cité. On doit malheureusement constater que le contraire s'est réalisé.

- 2.6.11. Ce qui règne aujourd'hui dans le monde du travail – en tout cas dans beaucoup de secteurs d'activité – c'est davantage le sentiment de subordination, de dépendance, d'obligation d'être toujours disponible, de n'avoir pas son mot à dire sur ses propres conditions de travail, la peur de perdre son emploi, de perdre son revenu quand on est contraint à l'auto-entrepreneuriat, le sentiment de ne pas pouvoir exploiter ses propres compétences et sa propre intelligence pour réaliser sa tâche.
- 2.6.12. C'est aussi, dans certains secteurs : la raréfaction de la communication interpersonnelle, la survalorisation du mérite individuel et par conséquent le déficit de coopération entre collègues, entraînant insidieusement la perte de tout sentiment collectif de déontologie professionnelle, de participer au bien commun et d'utilité sociale.
- 2.6.13. En définitif, c'est le sentiment même de ne pas percevoir l'utilité de ses actions qui va de pair avec le déficit de reconnaissance de son travail et par conséquent l'atteinte à l'estime que l'on peut avoir de soi.
- 2.6.14. Nous devons agir pour tenter de revenir sur les rails d'un futur attractif et d'un progrès radieux. Le désenchantement de la vie au travail fait le lit de l'extrême-droite, qui elle-même quand elle arrive au pouvoir accentue les conditions du désenchantement.
- 2.6.15. Nous sommes convaincus que la démocratie se construit dans les conditions d'exercice de l'activité sociale, ou dit autrement de son travail (au sens large, rémunéré ou pas, emploi ou engagement bénévole).
- 2.6.16. Nous nous devons d'agir sur ce terrain-là, en contre-pouvoir de celles et ceux qui, avec ou sans bonne foi, misent sur le court-termisme économique pour assurer l'avenir.

2.7. La CFDT défense est en plein accord avec les orientations confédérales.

- 2.7.1. Le 53^e congrès de la fédération se situe dans le prolongement des congrès fédéraux et confédéraux précédents. La CFDT Défense s'inscrit pleinement dans les orientations confédérales définies au congrès de Lyon en juin 2022.
- 2.7.2. La CFDT Défense revendique et cultive pour l'avenir. Elle agira à la fois dans l'intérêt collectif des travailleurs et travailleuses de son périmètre et dans l'intérêt général qui ambitionne de construire du progrès social pour toutes et tous dans un monde en mutations accélérées.
- 2.7.3. La CFDT revendique d'incarner le nouveau visage du syndicalisme, consciente de l'évolution des modèles de société, et déterminée à réagir de manière constructive pour le progrès social des travailleurs et travailleuses du monde entier.
- 2.7.4. La CFDT Défense s'inscrit pleinement dans ces orientations confédérales en rejetant toute forme de vision archaïque et étriquée de l'action syndicale qui la cantonnerait au strict périmètre de son champ professionnel.

- 2.7.5. La CFDT Défense accepte comme siennes les quatre valeurs cardinales de la CFDT : émancipation, solidarité, égalité, démocratie. Aucune activité de la CFDT Défense ne peut contredire une ou plusieurs de ces valeurs.
- 2.7.6. La CFDT Défense réaffirme, en lien avec les orientations confédérales, sa conception du syndicalisme d'adhérents. Un nombre d'adhérentes et d'adhérents important permet de lier nos actions aux réalités quotidiennes des travailleurs et travailleuses et d'asseoir notre légitimité.
- 2.7.7. La représentativité est la reconnaissance de notre démarche, la garantie d'avoir les moyens d'exercer notre action. Elle est le résultat des élections
- 2.7.8. Dans le paysage syndical français, la CFDT s'est toujours imposée comme une organisation à part, plus ouverte à la négociation et au compromis et plus attentive aux problèmes de société. Sa vision et sa dynamique réformatrice font d'elle la première organisation syndicale, tous secteurs confondus.
- 2.7.9. Cette distinction par rapport aux autres OS ne suffit pourtant pas à impulser un élan décisif vers un renouveau de la confiance qu'on nous accorderait, encore moins vers l'adhésion. C'est pourquoi il est crucial d'innover et de s'adapter.
- 2.7.10. Cela passe par l'accentuation de notre capacité à apporter des services à nos adhérents (juridique par exemple, mais pas seulement), et uniquement aux adhérents.
- 2.7.11. La personne qui adhère à un syndicat de la CFDT Défense doit être accompagné et conseillé dès qu'il en exprime la nécessité. Son syndicat doit lui donner l'envie et les moyens d'exprimer ses attentes et être à l'écoute de celles-ci.

**POUR FAIRE FACE,
UNE FÉDÉRATION CFDT
DÉFENSE EN ORDRE
DE MARCHÉ**

3. POUR FAIRE FACE, UNE FÉDÉRATION CFDT DÉFENSE EN ORDRE DE MARCHÉ

3.1. Un projet ambitieux

- 3.1.1. Nos défis sont nombreux et nos responsabilités grandissent. La CFDT s'est toujours différenciée par sa capacité à évoluer pour rester proche des travailleurs et travailleuses, et pertinente dans ses actions. À travers ce chapitre, nous affirmons notre volonté de renforcer les bases de notre fonctionnement pour conjuguer efficacité, ambition et respect des valeurs fondamentales qui nous animent.
- 3.1.2. Notre organisation repose sur une exigence : concilier la démocratie interne avec une action syndicale de proximité, ambitieuse et pertinente. En veillant à ces principes, nous faisons vivre une CFDT Défense qui accompagne ses militantes, ses militants, valorise leurs engagements, et contribue, par sa force collective, à l'intérêt général.
- 3.1.3. La proximité c'est aussi la capacité d'intervenir efficacement au bon niveau de gestion des personnels. Pour ce faire la CFDT Défense s'est structurée pour un fonctionnement compatible avec la répartition des centres ministériels de gestion.
- 3.1.4. Les syndicats sont organisés en cinq régions en métropole et une région outre-mer.

3.2. Les bases de notre organisation, les principes qui nous guident.

- 3.2.1. Réformisme de transformation sociale et sociétale
 - 3.2.1.1. La CFDT Défense s'inscrit résolument dans une dynamique réformatrice, portée par une ambition de transformations sociale et sociétale. Cette orientation engage à dépasser les seuls intérêts particuliers pour privilégier l'intérêt général, garantissant ainsi une vision inclusive et solidaire.
 - 3.2.1.2. Cette approche permet d'intégrer spécifiquement les enjeux propres à notre champ d'activité fédérale. Sous cet angle, la CFDT Défense agit pour le maintien de l'emploi, la lutte contre la précarité, l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, des perspectives de carrière et salariales.
 - 3.2.1.3. Dans un contexte marqué par la destruction du vivant et l'urgence climatique, la CFDT Défense s'engage également à intégrer la dimension de transition écologique juste à ses actions. Cette démarche consiste à promouvoir des pratiques professionnelles durables et respectueuses de l'environnement. Elle passe par l'accompagnement des transitions énergétiques et écologiques dans les secteurs d'activités fédéraux, tout en veillant à concilier ces mutations avec la protection des emplois et des droits des salariés.
 - 3.2.1.4. Ainsi, notre réformisme s'articule autour d'un triple objectif : justice sociale, progrès économique et responsabilité environnementale.
- 3.2.2. Représentativité et syndicalisme d'adhérents

- 3.2.2.1. Pour assurer notre représentativité et notre développement, nous devons miser sur l'efficacité et la visibilité de nos actions syndicales. Les piliers majeurs de cette stratégie sont la proximité et la communication, véritables moteurs de notre engagement auprès des salariés et l'écoute permanente des travailleurs et travailleuses.
- 3.2.2.2. Avec ces leviers, nous construisons un syndicalisme moderne, concret et au plus proche des réalités de chacun.
- 3.2.3. **Fédéralisme opérationnel**
- 3.2.3.1. Le fédéralisme opérationnel de la CFDT repose sur une articulation claire entre les structures locales, régionales et nationales.
- 3.2.3.2. Le principe de subsidiarité est au cœur du fonctionnement de la CFDT. Il garantit que les décisions soient prises au niveau le plus pertinent, le plus proche des réalités des adhérents tout en maintenant une coordination efficace pour répondre aux enjeux collectifs et garantir notre unité syndicale.
- 3.2.3.3. Les syndicats de la CFDT Défense sont souverains de la définition de leur politique locale dans le principe des engagements confédéraux, fédéraux et régionaux. De même, la fédération participe à la définition de l'intérêt général des travailleurs et travailleuses au niveau confédéral, en apportant l'éclairage des réalités de son champ d'action.
- 3.2.4. **Le contraire du corporatisme**
- 3.2.4.1. La CFDT Défense, dans son secteur de responsabilité, rassemble des structures diversifiées, qu'elles soient publiques ou privées,. Elle regroupe des professionnels aux niveaux de responsabilité managériale ou d'expertise et aux statuts variés.
- 3.2.4.2. Ce sont fonctionnaires, des ouvriers de l'État, des contractuels, des alternants, des apprentis, du ministère des armées, de la gendarmerie, ainsi que des salariés relevant du droit privé.
- 3.2.4.3. Son champ d'action couvre deux départements ministériels et plusieurs branches professionnelles. Cette diversité reflète un engagement commun à travailler collectivement, en mettant en avant la collaboration et les objectifs partagés, sans se limiter à des distinctions statutaires ou catégorielles.
- 3.2.5. **L'égalité et la lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence en interne**
- 3.2.5.1. L'égalité et la lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence sont des engagements fondamentaux, formalisés par la signature en 2020 de la charte confédérale.
- 3.2.5.2. En interne, nous veillons à promouvoir un environnement de travail respectueux, inclusif, équitable et bienveillant favorisant une culture de l'égalité.
- 3.2.5.3. Toute atteinte à ces principes est fermement combattue, avec des dispositifs d'écoute et de soutien pour les victimes.

- 3.2.5.4. La formation et la sensibilisation des militants renforcent notre vigilance collective. Ensemble, nous faisons vivre nos valeurs en actes, pour une organisation exemplaire.
- 3.2.5.5. Prévenir et lutter contre toutes les formes de discrimination, en intégrant les dimensions mixité, diversité, générationnelle dans le renouvellement militant, du repérage à la prise de responsabilité.
- 3.2.6. **Une conséquence, lutter contre l'extrême-droite, le racisme et toutes les formes de discrimination**
- 3.2.6.1. Face à la montée de l'extrême-droite, du racisme et des idéologies discriminatoires, la CFDT s'impose comme une force de résistance et de mobilisation.
- 3.2.6.2. Fidèle à ses valeurs, elle œuvre pour une société plus juste, solidaire et démocratique, en combattant toutes les idées qui menacent la cohésion sociale, l'équité, l'égalité des droits et la dignité.
- 3.2.6.3. Nos valeurs doivent de ce fait être affirmées régulièrement par une communication adaptée, afin de mettre en évidence leurs incompatibilités avec les idées d'extrême-droite.
- 3.2.6.4. Plus qu'un simple syndicat, la CFDT se positionne comme un acteur engagé dans la défense des valeurs républicaines et la lutte contre toutes formes de discriminations en œuvrant pour un avenir fondé sur l'égalité, le respect.
- 3.2.7. **La transparence financière**
- 3.2.7.1. La transparence financière exigée par la loi de représentativité du 20 août 2008, totalement opérationnelle depuis 2011, se poursuivra dans le respect des principes d'autonomie et de neutralité.
- 3.2.7.2. La fédération apporte son aide à chaque syndicat afin que la présentation comptable (bilan, comptes de résultats et annexe) soit conforme aux règles et homogène dans toute la fédération.
- 3.2.7.3. La fédération veille au respect de la charte des cotisations syndicales.
- 3.2.8. **Une organisation au service de nos ambitions**
- 3.2.8.1. Un bureau fédéral compétent et décideur
- 3.2.8.1.1. Le bureau fédéral, organe politique central de la fédération, met en œuvre les orientations générales et adapte les actions aux réalités du terrain. Ses membres, élus selon les statuts et règlements, doivent répondre à quatre critères essentiels :
 - 3.2.8.1.1.1. Adhérer aux valeurs de la CFDT et respecter les règles de fonctionnement.
 - 3.2.8.1.1.2. Être compétents, notamment sur les enjeux professionnels du périmètre CFDT Défense et les questions socio-économiques interprofessionnelles.
 - 3.2.8.1.1.3. S'impliquer pleinement en consacrant du temps à leur mission et en participant activement aux travaux.

- 3.2.8.1.1.4. Agir en toute indépendance politique de leur syndicat pour défendre l'intérêt collectif des travailleurs, travailleuses et de la société.
- 3.2.8.1.2. A cette fin la formation des membres du bureau fédéral est obligatoire pour garantir l'efficacité de leurs actions en s'appuyant sur les parcours proposés par la confédération.
- 3.2.9. Une résolution déclinée en plan d'action et en cahiers revendicatifs**
 - 3.2.9.1. Le bureau fédéral s'organise pour garantir une mise en œuvre rapide des engagements de la résolution générale. Lors du premier semestre de la mandature, un plan d'action initial est élaboré et validé par le bureau fédéral.
 - 3.2.9.2. Le suivi du plan d'action devient un point semestriel. Une commission de suivi est constituée au sein du bureau fédéral, avec la participation du secrétaire général de la fédération.
 - 3.2.9.3. La commission de suivi organise et anime les échanges autour du plan d'action, propose des décisions adaptées (clôtures, reports, annulations ou ajustements). De plus, elle veille à l'actualisation du plan en fonction des évolutions et des priorités.
 - 3.2.9.4. Avec cette organisation rigoureuse et proactive, le bureau fédéral transforme les résolutions en actions concrètes, adaptées et impactantes.
- 3.2.10. Les militantes et les militants sont la force de la fédération**
 - 3.2.10.1. Attirer et fidéliser les militantes et militants, les former.
 - 3.2.10.1.1. Attirer et fidéliser les militants relève directement du rôle du syndicat qui doit mobiliser autour des valeurs de la CFDT et créer un environnement favorable à l'engagement.
 - 3.2.10.1.2. La fédération soutient cette mission en proposant des formations adaptées, des outils pratiques, et un accompagnement dans les carrières et les mandats.
 - 3.2.10.1.3. La fédération et les syndicats veilleront également à préserver la santé en tenant compte de la charge mentale et le droit à la déconnexion des militants.
 - 3.2.10.1.4. Une attention particulière doit être apportée au déroulement de carrière des militantes et militants au même titre que tous les travailleurs et travailleuses.
 - 3.2.10.1.5. Les syndicats et la fédération veillent à préserver les militantes et militants de toute forme de discrimination syndicale.
 - 3.2.10.1.6. La fédération s'inscrivant dans la ligne confédérale, milite auprès de l'administration et des employeurs privés pour mettre en place une reconnaissance des parcours militants
 - 3.2.10.1.7. Une attention particulière est portée à l'accompagnement de la réintégration professionnelle des permanents syndicaux à l'issue de leurs mandats.
 - 3.2.11. Proposer un service juridique aux adhérentes et adhérents.

- 3.2.11.1. La CFDT Défense, en plus des services fédéraux et régionaux, mettra en place un service juridique afin d'accompagner les syndicats dans leurs différentes démarches et interrogations.
- 3.2.12. **Fédérer les secteurs public et privé de notre périmètre.**
- 3.2.12.1.1. Le périmètre de la CFDT Défense englobe plusieurs champs professionnels du secteur de la défense, en particulier un champ d'agents publics, un champ de salariés de l'IGESA et de l'industrie de défense.
- 3.2.12.1.2. La fédération travaille avec l'UFFA et les différentes branches professionnelles concernées.
- 3.2.12.1.3. La CFDT Défense est force de proposition auprès de la confédération sur les enjeux de politique de défense en s'appuyant sur les syndicats. Cela passe aussi par notre implication dans IndustriALL, branche industrielle de la confédération européenne des syndicats.

3.3. Développer.

3.3.1. Sensibiliser au développement

- 3.3.1.1. Les pertes d'adhérents amplifiées par les suppressions de postes ont été compensées par l'activité des syndicats. Ces efforts doivent être maintenus et augmentés.
- 3.3.1.2. Du syndicat à la fédération, notre développement est étroitement lié à notre propre capacité d'actions revendicatives et de valorisation des résultats.
- 3.3.1.3. Les actions de développement engagées par la fédération les années précédentes se poursuivront.

3.3.2. La proximité au service du développement et de la fidélisation

- 3.3.2.1. Les syndicats, rouages essentiels du développement, doivent :
- Nommer un responsable développement ;
 - Définir et suivre un plan de développement consolidable ;
 - Fidéliser les adhérents ;
 - Assurer un suivi des adhérents, avec une attention particulière à l'adhérent isolé.
- 3.3.2.2. La CFDT Défense, pour se développer, doit agir au plus proche des préoccupations des travailleurs.
- 3.3.2.3. Par ailleurs, les évolutions récentes du cadre d'intervention des organisations syndicales, que ce soit dans le privé ou dans le public, ont encore accentué la nécessité de « décentraliser » au maximum les lieux de dialogue et de négociation pour les rapprocher le plus possible des autorités directes des travailleurs et travailleuses.

- 3.3.2.4. La CFDT Défense doit accompagner ses syndicats dans leur politique de développement et leurs actions de proximité. Les syndicats mettront tout en œuvre pour développer des implantations de sections syndicales partout où ils ne sont pas présents.
- 3.3.2.5. La fédération accompagne les syndicats dans l'identification des causes des défauts d'implantation et dans la mise en œuvre de mesures correctives. Pour cela elle s'appuie, entre autres, sur les dispositifs d'accompagnement confédéraux.
- 3.3.3. **La communication au service du développement et de la fidélisation : un levier stratégique pour la CFDT et ses militants.**
 - 3.3.3.1. La communication joue un rôle central dans le développement et la fidélisation des adhérents au sein de la CFDT. Plus qu'un simple outil d'information, elle est un véritable levier stratégique au service des valeurs, des combats et de l'engagement collectif.
 - 3.3.3.2. En valorisant les actions concrètes et les réussites syndicales, elle démontre l'impact positif de la CFDT dans la vie des travailleurs et travailleuses.
- 3.3.4. **La CFDT Défense se conforme aux orientations définies par la résolution générale confédérale en matière de développement.**
- 3.3.5. **Une attention particulière à des populations spécifiques**
 - 3.3.5.1. **Les jeunes**
 - 3.3.5.1.1. L'avenir de notre fédération repose sur sa capacité à faire adhérer les jeunes et les nouveaux embauchés, mais aussi à leur donner des responsabilités dans les structures syndicales. Le renouvellement générationnel reste une priorité fédérale.
 - 3.3.5.1.2. La fédération continue à faire vivre un réseau de jeunes militants en s'appuyant aussi sur les réseaux confédérés.
 - 3.3.5.1.3. Chaque syndicat ou groupement de syndicats d'une même région devra désigner un « référent jeunes » parmi ses militantes et militants.
 - 3.3.5.2. **Les cadres**
 - 3.3.5.2.1. L'augmentation du nombre de « cadres » est l'un des vecteurs de développement pour la fédération. Les syndicats continuent à assurer le travail de proximité et de développement auprès de la population cadres, en vue de mieux connaître leurs attentes.

- 3.3.5.2.2. Notre investissement en direction de la population cadres s'articule autour de trois axes principaux d'expertise :
- La connaissance des problématiques de terrain particulières aux cadres du MINARM et des entreprises privées de notre champ ;
 - La connaissance des problématiques statutaires grâce au maintien de notre investissement dans les instances confédérale (UFFA), fédérale (CFA), syndicales, interprofessionnelles ;
 - La connaissance des problématiques générales par un renforcement de l'exploitation des travaux confédéraux de la CFDT Cadres.
- 3.3.5.2.3. La fédération fait vivre un réseau de cadres en s'appuyant aussi sur les réseaux confédérés.
- 3.3.5.2.4. Chaque syndicat ou groupement de syndicats d'une même région désigne un « référent cadres » parmi ses militantes et militants.
- 3.3.5.3. Les personnes en situation de handicap
- 3.3.5.3.1. La thématique du Handicap doit être une priorité fédérale. La CFDT Défense s'emploie donc à structurer un réseau de correspondants avec des référents handicap. La mutualisation régionale est favorisée et organisée par les Délégués Fédéraux Régionaux - DFR.
- 3.3.5.3.2. Le réseau Handicap devra à terme être en mesure d'accompagner les syndicats qui suivent des dossiers d'agents qui rencontrent des difficultés.
- 3.3.5.4. Les retraités
- 3.3.5.4.1. L'Union Fédérale des Retraités des Établissements et Arsenaux de l'Etat (UFR-EAE), issue du champ professionnel Défense, est régie par le biais d'une convention entre l'UCR, la Confédération et la CFDT Défense.
- 3.3.5.4.2. Le développement CFDT vers les retraités est de la responsabilité principale de l'UCR, des unions territoriales de retraités (UTR) et de l'UFR EAE pour notre champ.
- 3.3.5.4.3. Il n'en reste pas moins que la CFDT Défense, comme toutes les structures CFDT de salariés, doit participer au développement de la CFDT chez les retraités.

3.4. Former les adhérentes, adhérents, militantes, militants : une priorité

- 3.4.1. La formation syndicale est un des leviers importants qui permet aux adhérents d'acquérir les compétences et connaissances indispensables pour être à l'aise dans leurs missions.
- 3.4.2. La CFDT Défense réaffirme la priorité donnée à la formation syndicale dans toutes ses dimensions et sous toutes ses formes.
- 3.4.3. Les formations accompagnant les prises de responsabilités dans les structures syndicales doivent être systématisées.

- 3.4.4. La CFDT Défense s'engage à proposer à tous ses élus et mandatés, titulaires et suppléants, des formations à l'issue des élections professionnelles.
- 3.4.5. La fédération veille à ce qu'une mixité proportionnelle à nos champs soit respectée dans les formations qu'elle organise.
- 3.4.6. Tous les syndicats devront désigner un ou une responsable de formation syndicale et élaborer un plan annuel de formation syndicale.
- 3.4.7. La CFDT Défense s'inscrit dans les objectifs confédéraux de formation syndicale.
- 3.4.7.1. La CFDT Défense, en s'appuyant sur le réseau confédéré, s'attache à développer la culture politique de ses militantes et militants à tous les niveaux afin d'accroître leurs capacités d'analyse, critique et de propositions, en partageant nos valeurs, notre histoire et en restant au fait de l'actualité.
- 3.4.7.2. La CFDT Défense joue le jeu de la mutualisation des formations syndicales
 - 3.4.7.2.1. La mutualisation de la formation syndicale entre les différentes structures fédératives de la CFDT est appelée à devenir la règle, la CFDT Défense prendra toute sa place dans cette nouvelle organisation.
- 3.4.7.3. La CFDT Défense participe à la conception et à la délivrance des formations syndicales.
 - 3.4.7.3.1. La CFDT Défense engage une réflexion sur l'adaptation des formations syndicales en lien avec les différents groupes fédéraux.
 - 3.4.7.3.2. Cependant, la CFDT Défense continue à développer des capacités internes pour concevoir ou pour adapter des formations exclusivement nécessaires à son champ d'actions.
 - 3.4.7.3.3. La CFDT Défense doit rester ouverte à la dispense des formations à distance. Sans devenir la norme, celles-ci doivent être encouragées dans certains cas, afin de garantir l'accès à la formation du plus grand nombre.
- 3.4.7.4. La CFDT Défense doit encore améliorer le suivi de ses politiques et pratiques de formation, entre autre en favorisant les formations décentralisées au plus proche des besoins.

3.5. Gagner

- 3.5.1. Gagner partout !
 - 3.5.1.1. Les prochaines élections professionnelles dans les fonctions publiques et dans les entreprises privées de notre champ se dérouleront en 2026.
 - 3.5.1.2. La CFDT Défense doit se fixer pour ces élections des objectifs à la hauteur de ses ambitions au bénéfice des agents et salariés dans tous nos secteurs d'activités.
 - 3.5.1.3. Conforter nationalement sa première place tant au MINARM (élection au CSA ministériel) qu'à KNDS France et à l'IGESA (élections aux CSE).
 - 3.5.1.4. Rempporter la première place à NAVAL GROUP.

3.5.2. Gagner pourquoi ?

- 3.5.2.1. La représentativité est à la fois la reconnaissance de notre action et la garantie d'avoir les moyens de l'exercer. Elle est le résultat des élections professionnelles qui sont donc un enjeu majeur pour notre organisation.
- 3.5.2.2. Au ministère nous devons être premiers dans les CSA. Car de la représentativité dans ces CSA découle la présence CFDT dans les différentes formations spécialisées en matière de santé, sécurité et de conditions de travail, instances capitales pour améliorer la qualité de vie et conditions de vie au travail des agents.
- 3.5.2.3. Pour être présents dans toutes les instances individuelles du MINARM, pour les fonctionnaires, les contractuels et les personnels à statut ouvrier.
- 3.5.2.4. Pour être présents dans toutes les instances (CSE, CA) et collègues (Cadres, Etam, Ouvriers) du secteur privé.

3.5.3. Gagner comment ?

- 3.5.3.1. La CFDT Défense continue de perfectionner sa campagne en l'adaptant au mode de scrutin électronique. Elle s'attache à accompagner les adhérents et les agents pour éviter l'abstention qui pourrait en découler.
- 3.5.3.2. La fédération et ses syndicats s'organiseront pour mettre en place tous les moyens nécessaires à réaliser ces objectifs. Les secteurs privés et publics ainsi que les sites identifiés comme déterminants et prioritaires feront l'objet de plans d'actions spécifiques.
- 3.5.3.3. La stratégie électorale et la campagne électorale initiées sous la mandature précédente, seront reconduites et amplifiées jusqu'aux échéances électorales professionnelles. Plus que jamais, la cohérence, la pertinence, la coopération et l'imagination devront être au cœur de cette campagne. Quand la CFDT Défense gagne, c'est toute la CFDT qui gagne, et au-delà toutes les travailleuses et travailleurs.
- 3.5.3.4. Nous gagnerons aussi en communiquant de manière moderne, incarnée, intergénérationnelle et inclusive.

3.6. Communiquer – Valoriser

- 3.6.1. Notre fédération s'inscrit dans une démarche de communication responsable. Cette dimension de « responsable » se doit d'être la plus vertueuse possible en faveur de l'inclusion, du droit à la déconnexion et de l'environnement. Elle implique aussi de lutter contre les tendances anxiogènes superfétatoires et d'être une communication de qualité plutôt que de quantité.
- 3.6.2. La fédération s'engage lors de cette nouvelle mandature à réinvestir une communication positive afin de répondre aux enjeux d'attractivité, de modernité et d'intergénérationnalité qui sont prédominants dans notre société.

3.6.3. Communication externe

- 3.6.3.1. Notre position de première organisation syndicale au ministère des Armées, à l'IGESA et chez KNDS exige une communication à la hauteur de notre leadership.
- 3.6.3.2. Le rayonnement de notre fédération doit également servir à conforter notre crédibilité chez Naval Group où nous sommes la deuxième organisation syndicale, et être cohérent avec la qualité d'image de la CFDT. Nos supports de communication devront afficher explicitement cette position et être les plus accessibles possible.
- 3.6.3.3. Notre communication doit être réfléchi. Elle doit répondre aux attentes de notre public avec précision. L'objectif n'est pas seulement de diffuser de l'information, mais de garantir une information juste et pertinente.
- 3.6.3.4. C'est aussi en s'engageant dans une démarche qualitative de la communication que nous assurerons un accès fiable et de qualité aux informations CFDT sur les canaux de communication numériques et traditionnels.
- 3.6.3.5. Toujours dans cette dynamique, les victoires de notre organisation comme notre revendicatif doivent être mis systématiquement en valeur. Nous devons nous engager dans une communication cohérente à ces fins, par exemple en soulignant notre mobilisation et ses nombreux résultats à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. Chaque opportunité conjoncturelle doit être investie pour mettre en valeur l'action de notre organisation et de nos forces vives.

3.6.4. Communication interne

- 3.6.4.1. L'émancipation et l'action de nos militants doivent constamment être enrichies sur des sujets d'ordre général et fédéral afin d'élever le niveau politique.
- 3.6.4.2. A cet effet, une communication interne efficace, fluide et pertinente doit être mise en œuvre via des pratiques de communication directe entre la fédération et ses forces militantes.
- 3.6.4.3. Cette communication directe doit s'abstenir de toute forme de redondance afin de respecter le principe de communication juste et responsable. Ces pratiques permettront également de répondre à l'objectif de communication interne de renforcement de l'appartenance, complétées par des actions plus classiques (rassemblements, vecteurs de communication type publications et goodies...)

AGIR POUR LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES

4. AGIR POUR LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES

4.1. Un « eco-système défense » qui ne cesse de se transformer

- 4.1.1. Années après années, le ministère des armées et les industries de défense ne cessent de se réorganiser, de se restructurer, de se transformer. Les évolutions permanentes du contexte, qu'elles soient politiques, géopolitiques, économiques, écologiques, numériques ou sociales, imposent des adaptations et de l'agilité pour le ministère et les entreprises privées de notre champ.
- 4.1.2. Ces changements impactent lourdement le travail du personnel civil des armées et des salariés des industries de défense et de l'IGESA, qui doivent répondre aux moindres sollicitations de leur donneur d'ordre.
- 4.1.3. La CFDT Défense ne cautionne pas les réorganisations mais dans certaines circonstances elle reconnaît que des transformations, reconversions ou évolutions sont nécessaires afin de s'adapter aux évolutions technologiques, économiques et géopolitiques.
- 4.1.4. La CFDT s'oppose néanmoins aux politiques à court terme qui bouleversent l'organisation de nos structures au gré des dirigeants, voire des lubies des états-majors.
- 4.1.5. La CFDT Défense revendique que toutes les instances de dialogue social, chacune à leur niveau de compétence, jouent pleinement leur rôle. Les représentants du personnel doivent être associés aux décisions le plus en amont possible.
- 4.1.6. La CFDT Défense revendique que les accompagnements soient à la hauteur des enjeux et des bouleversements que pourraient subir les travailleurs, travailleuses et leurs familles.

4.2. La place des travailleurs et travailleuses

- 4.2.1. Attirer et fidéliser !
 - 4.2.1.1. Afin de permettre au Ministère et aux entreprises d'être attractifs, le travail comme les missions doivent faire sens partout pour les travailleurs et les travailleuses.
 - 4.2.1.2. Les politiques de recrutement doivent offrir des parcours professionnels lisibles, décloisonnés et ambitieux, proposer une vraie mobilité interne choisie et valorisante, un meilleur niveau de rémunération dès le recrutement.
 - 4.2.1.3. La fidélisation et l'attractivité passent également par une politique salariale ambitieuse valorisant les compétences et les savoirs, au travers d'une gestion des emplois et des parcours professionnels et de la formation continue à la hauteur des enjeux et des attentes.
 - 4.2.1.4. La CFDT Défense réaffirme sa conception d'une communauté de Défense dont la richesse et l'efficacité sont bâties sur la complémentarité des populations civiles et militaires. Cette communauté de Défense englobe également les personnels de la Gendarmerie et les salariés des entreprises.
 - 4.2.1.5. La communication fédérale doit soutenir l'idée de communauté de Défense.

- 4.2.1.6. Le rôle et la place du personnel civil doivent être valorisés et priorités par rapport aux militaires positionnés sur des fonctions ne relevant pas de leur cœur de métier.
- 4.2.1.7. Mais au-delà, la CFDT Défense conteste que l'attribution des responsabilités soit majoritairement attribuée aux militaires.
- 4.2.2. L'externalisation n'est pas la solution à tous les problèmes**
- 4.2.2.1. La CFDT Défense reste opposée à toute volonté dogmatique d'externalisation.
- 4.2.2.2. La propension actuelle à déléguer au maximum la mise en œuvre des prestations doit être limitée, justifiée et argumentée. Il convient de privilégier les solutions internes. La sous-traitance ne doit être utilisée qu'à bon escient.
- 4.2.2.3. Sur le champ ministériel, la CFDT Défense note une volonté de confier, progressivement, à des structures externes du secteur privé, un certain nombre de prestations aujourd'hui assurées par des organismes ministériels ou sous tutelle du ministère.
- 4.2.2.4. Avant toute externalisation, la CFDT Défense exige une étude d'impact réaliste qui présente les coûts comparés de ces externalisations. Le coût social et environnemental de ces solutions devra également être évalué ainsi que la possibilité de revenir en arrière.
- 4.2.2.5. La CFDT Défense réitère sa mise en garde contre la tendance systématique à l'externalisation, dont les conséquences peuvent apparaître positives en matière de performances économiques, voire technologiques, mais comportent aussi des risques majeurs. Ces risques sont de quatre ordres :
- Risque opérationnel par la perte de la maîtrise et des compétences pour les opérations de soutien urgentes et de la réactivité nécessaire en phases opérationnelles ;
 - Risque industriel par la perte des technologies et des compétences rendant dépendantes les industries de défense à des industries de forces étrangères ;
 - Risque économique par la perte de la capacité de challenger les industriels, dont l'intérêt ne correspond pas forcément avec celui de la Nation et de ce fait se retrouver à la merci de ceux-ci ;
 - Risque social en extrayant l'emploi du secteur public et de sa relative protection des agents au profit du secteur privé plus soumis aux fluctuations de l'activité économique en général.
- La CFDT demande que des études d'impact soient menées par un organisme indépendant et qu'elles intègrent les critères de durabilité sociale et environnementale.
- 4.2.2.6. La CFDT Défense s'engage à favoriser le maintien de l'activité de soutien au sein du ministère et au sein des entreprises aux capitaux d'État majoritaire. Une ré-internalisation de certaines tâches et emplois doit être étudiée.

- 4.2.2.7. Des solutions qui répondent aux problèmes de performance existent en interne. Elles passent par l'investissement, la modernisation et l'innovation, la formation des personnels, l'amélioration des conditions de travail, de la qualité de vie au travail, toutes choses qui participent à l'attractivité et à la fidélisation.
- 4.2.2.8. Dans le cas d'externalisations effectives d'activité, la CFDT Défense s'oppose à toutes les velléités de mise à disposition d'office des personnels sous statut et de détachement d'office des fonctionnaires.
- 4.2.2.9. Le volontariat doit rester la règle pour toutes les décisions relatives aux parcours professionnels des travailleurs et des travailleuses.
- 4.2.2.10. La CFDT Défense demande que chaque externalisation fasse dans la durée l'objet d'un suivi par l'instance de dialogue social compétente en référence avec l'étude d'impact initialement présentée.

4.2.3. Le dialogue social

- 4.2.3.1. CFDT Défense, organisation syndicale incontournable au ministère des armées et dans les entreprises privées de son périmètre, est un pilier du dialogue social dans son champ d'activité.
- 4.2.3.2. Elle est représentée dans les instances professionnelles, nationales et européennes ainsi qu'au sein des différentes instances internes présentes à la CFDT.
- 4.2.3.3. La CFDT Défense combattra toute tentative de destruction de la démocratie et des fondements du dialogue social libre.
- 4.2.3.4. Elle agit aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, dans le cadre des réglementations existantes et combat pour des évolutions de la réglementation et des pratiques qui favorisent encore la qualité et l'efficacité du dialogue social.
- 4.2.3.5. Elle porte et défend les positions fédérales sur l'ensemble des thèmes qui concernent son périmètre d'activité et au-delà quand elle le juge opportun.
- 4.2.3.6. Pour un dialogue social de qualité et efficace, la CFDT Défense agira pour conserver un maximum d'influence et de droit de regard sur les décisions qui ont un impact direct sur le travail, la carrière et les parcours professionnels des agents.
- 4.2.3.7. La CFDT Défense combattra toutes les tentatives de contournement des règles de dialogue social et appuiera toutes les interventions de proximité qui iront dans le sens d'une augmentation des négociations en lieu et place des concertations.
- 4.2.3.8. La CFDT Défense continue à agir pour améliorer les moyens accordés au dialogue social. Elle revendique une hausse des moyens syndicaux à la hauteur des enjeux et du contexte social en perpétuelle évolution du secteur Défense.
- 4.2.3.9. La CFDT Défense considère que les moyens attribués par les employeurs au fonctionnement des instances professionnelles sont largement insuffisants. Elle propose à l'administration et aux entreprises de remanier les compositions et tâches qui y sont définies.

- 4.2.3.10. Le mandat syndical est un temps de travail effectif. La CFDT Défense œuvre pour qu'il soit pleinement en compte dans la charge de travail du mandaté ou de l'élu pour pouvoir articuler la vie professionnelle et la vie syndicale sans impacter son environnement personnel.
- 4.2.3.11. Dans le cadre de la Transition Écologique Juste, la CFDT Défense revendique la prise de conscience de l'administration quant à la réduction de son empreinte écologique.
- 4.2.3.12. La CFDT Défense revendique l'anticipation et l'étude de son impact sur l'emploi et les métiers dans les domaines d'activités dans le respect des travailleurs et de leurs libertés. Elle revendique une consultation en amont de toute mise en place dans les process qui impacterait directement les travailleurs et travailleuses.

4.2.4. Parcours professionnels

- 4.2.4.1. Des parcours professionnels visibles attractifs et valorisants
 - 4.2.4.1.1. Pour la CFDT Défense, la sécurisation des parcours professionnels doit être considérée comme un enjeu majeur, prioritaire et incontournable dans toutes décisions RH. Le ministère et les employeurs doivent s'y engager. La CFDT Défense prendra toute sa place dans ces chantiers en intervenant à tous les niveaux de dialogue social.
 - 4.2.4.1.2. L'employabilité liée aux risques de mobilités non choisies, aux ruptures de trajectoires, à un indispensable investissement d'adaptation permanent, au chômage, aux situations de précarité pour les salariés, appelle une prise en compte sérieuse et cohérente de la formation professionnelle. Un emploi de qualité reste la meilleure garantie de l'employabilité d'un agent ou d'un salarié.
 - 4.2.4.1.3. Il convient de placer le personnel au cœur de la réflexion en déroulant les différentes étapes de la trajectoire de vie professionnelle. Cette sécurisation des parcours professionnels repose sur la reconnaissance morale et financière de l'emploi et du métier. Les spécificités des postes doivent être sincères et clairement affichées.
 - 4.2.4.1.4. La démarche de RSE-Responsabilité Sociale de l'Employeur, qu'il soit l'État ou une entreprise privée, doit aussi s'appliquer à notre champ fédéral. L'objectif affiché de cette démarche est de donner un cadre de référence et une cohérence globale à la mobilisation des différents leviers de gestion des ressources humaines. Il s'agit de valoriser et développer le bien-être des travailleurs et des travailleuses.
- 4.2.4.2. Une formation professionnelle au service de ces parcours – internes ou externes au MINARM
 - 4.2.4.2.1. La CFDT Défense rappelle que la formation continue est un droit pour tous les personnels et salariés. Elle doit demeurer fidèle à ses objectifs de promotion sociale et de développement des personnes sur les plans professionnel et personnel.

- 4.2.4.2.2. La formation professionnelle est indissociable de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle doit permettre à chaque agent ou salarié de bénéficier d'un déroulement de carrière en développant ses compétences, sa qualification et d'améliorer sa rémunération.
- 4.2.4.2.3. L'objectif de la CFDT Défense est que la formation professionnelle apporte des réponses aux attentes des travailleurs, travailleuses et aux besoins des employeurs et de rendre effectif l'accès de tous à la formation professionnelle continue tout au long de la carrière.
- 4.2.4.2.4. La formation professionnelle doit bénéficier en priorité aux agents ou salariés les plus exposés en cas de rupture de leur parcours professionnel.
- 4.2.4.2.5. La CFDT Défense revendique une concertation formelle pour la formation qui soit déclinée dans tous les établissements, entreprises et organismes, appuyée sur des schémas directeurs des employeurs, avec un budget suffisant, quantifié et affiché.
- 4.2.4.2.6. La CFDT Défense revendique la validation des formations et des acquis de l'expérience professionnelle, l'homologation des formations, la prise en compte et la reconnaissance des formations qualifiantes pour tous.
- 4.2.4.2.7. Les écoles sous tutelle du ministère des Armées doivent être sollicitées et mobilisées à cet effet.
- 4.2.4.2.8. La CFDT Défense revendique la mise en place de modalités simplifiées en faveur de l'accès à la formation pour chacun.
- 4.2.4.2.9. Les militants doivent bénéficier d'un repositionnement en adéquation avec les compétences acquises au cours de leur mandat. Ils doivent pouvoir bénéficier d'un bilan de compétences et entrer dans un dispositif de valorisation de l'expérience.
- 4.2.5. **Carrière, rémunération des travailleurs de la Défense**
 - 4.2.5.1. La CFDT Défense agit pour revendiquer la progression du pouvoir d'achat pour tous par des mesures salariales. Dès le recrutement, elle revendique également une meilleure transparence et information à chaque agent sur sa rémunération.
 - 4.2.5.2. La CFDT Défense reste opposée à la considération du mérite individuel pour déterminer la rémunération des travailleurs et travailleuses. Elle considère cette approche à la fois contre-productive et injuste.
 - 4.2.5.2.1. Elle est contre-productive parce qu'elle détériore l'ambiance de travail en instaurant une compétition malsaine entre les personnels, nuisible à la performance collective ;
 - 4.2.5.2.2. Elle est injuste parce qu'elle ne repose pas sur des critères objectifs et transparents et laisse la part belle à l'arbitraire. Elle est également injuste parce qu'une mauvaise organisation du travail, dont le travailleur n'est pas responsable, génère de la contre-performance.

4.2.5.3. En conséquence la CFDT Défense agira pour limiter au maximum les différences indemnitaires liées au « mérite » entre les travailleurs et les travailleuses et revendique plus de transparence et une communication individuelle du détail de leur régime indemnitaire aux agents.

4.3. Pour une vie au travail et des conditions de travail de qualité

4.3.1. Des engagements forts et transversaux

4.3.1.1. La fédération s'engage de manière affirmée en faveur d'une transition écologique juste, d'une inclusion large et équitable et pour la qualité de la vie au travail.

4.3.1.2. Ces engagements prennent corps au travers de toutes nos pratiques internes au profit de nos adhérents, militants, mandatés et revendications dans tous les aspects de la vie professionnelle (parcours pro, formation, SST, politique budgétaire, consommation, etc.).

4.3.1.3. Aussi, chaque revendication portée par notre fédération en matière de santé sécurité et conditions de travail, est questionnée en regard de ces engagements.

4.3.2. Santé et sécurité au travail-SST

4.3.2.1. Si nous souhaitons être pertinents lorsque nous revendiquons sur des sujets SST, il faut nous interroger en premier lieu sur la place de la SST dans notre fédération, dans notre pratique militante, dans les sujets du quotidien pour nous-mêmes, nos adhérents, les agents et salariés.

4.3.2.2. Militer en matière de SST c'est aussi avoir conscience de l'enjeu : sur les 5 dernières années au plan national, les accidents du travail ont entraîné en moyenne 600 décès par an, tout corps de métier confondus ; soit près de 3 décès par jour travaillé (18% dû à la manutention manuelle, 17% en raison d'une chute de hauteur, 15% dû à la conduite de véhicule ou d'engin professionnels ou au cours d'un trajet). Notre champ fédéral n'est pas épargné.

4.3.2.3. Ces chiffres baissent années après années, du fait des évolutions du corpus réglementaire, comme des mentalités, et c'est une très bonne chose !

4.3.2.4. Cependant, d'autres chiffres augmentent, voire explosent : les signalements d'actes violents, les maladies de mal-être au travail, les accidents du travail non déclarés, le nombre d'agents qui viennent travailler malades, les maladies professionnelles, les délais de traitement des dossiers d'invalidité ou encore de mise aux normes d'accessibilité des bâtiments, les refus de tenue d'instance ou de traitement de questions posées au président, le nombre de machines obsolètes, le nombre d'agents dans l'attente de formations sur les nouveaux outils et matériels, les refus d'aménagement de postes, les décisions restrictives, unilatérales et contestables réglementairement, etc.

- 4.3.2.5. Pour se doter d'un cadre réglementaire sécurisant et exploitable ainsi que d'outils appropriés, nous devons accroître notre influence sur les orientations ministérielles et du secteur privé et les plans d'actions qui en découlent : nos revendications sont aujourd'hui largement prises en compte sur ce sujet ; il s'agit donc de continuer toujours plus à les nourrir en exploitant plus efficacement notamment les remontées précieuses du terrain comme l'actualité santé et sécurité au travail.
- 4.3.2.6. Parallèlement, afin de garantir que les évolutions du cadre réglementaire ainsi que les outils mis à notre disposition soient exploités de manière à produire des résultats concrets pour les travailleurs et les travailleuses, nous devons définir un mode de travail commun approprié à chaque niveau d'instance compétente en matière de santé et de sécurité au travail et informer de manière permanente les syndicats sur ces sujets.
- 4.3.2.7. Cela serait également de nature à contribuer au renforcement et à la coopération de notre réseau militant, notamment au travers de réseaux de mandatés à développer.
- 4.3.2.8. Le taux de formation de nos mandatés est lui aussi un indicateur clé de notre engagement vers une progression de la SST. Celui-ci demeure insuffisant et l'effort devra se poursuivre.
- 4.3.2.9. A ce titre, l'offre de formation fédérale pourra être réinterrogée et complétée par divers outils et médias pour répondre aux besoins des mandatés et des syndicats.
- 4.3.2.10. La CFDT Défense continue de revendiquer une chaîne de prévention organisée, dotée de moyens et reconnue.
- 4.3.2.11. Notre priorité reste les acteurs de la chaîne.
- 4.3.2.12. L'accent doit être mis sur la reconnaissance des qualités, des différences et du travail bien fait, le partage des bonnes pratiques, l'emploi sans restriction des nouveaux modes de travail, et des opportunités de développement professionnel équitable, sans plafond de verre.
- 4.3.2.13. Un travail parallèle est à accomplir pour l'ensemble des préventeurs afin de leur garantir équitablement un parcours professionnel valorisant et pour la filière environnement, afin notamment de lui offrir un pouvoir d'action plus grand sur l'axe environnemental d'une transition écologique juste.
- 4.3.2.14. Afin de prévenir de manière globale les risques émergents, dissimulés ou probables, la fédération doit pouvoir compter sur l'investissement des groupes de travail dédiés, à thématiques hautement techniques, par, préférentiellement, des experts du domaine issus des syndicats.
- 4.3.2.15. Dans le même temps, l'ouverture vers la culture du bien-être nous semble une opportunité, tout comme l'intensification des actions au profit des nouveaux modes de travail.
- 4.3.2.16. La CFDT Défense poursuit son action afin d'obtenir réparation des atteintes de l'amiante et plus généralement de toutes les expositions aux substances nocives.

- 4.3.2.17. Les risques existants comme émergents s'accompagnent de contraintes environnementales, sociales et sociétales ainsi qu'économiques. Toutes nos revendications doivent en tenir compte.
- 4.3.2.18. De même afin de soutenir dans le temps l'amélioration globale de la qualité de vie au travail, il apparaît important de prendre en considération l'agent et le salarié, y compris militant syndical, tout au long de sa vie professionnelle, au travers d'un suivi médical professionnel et post professionnel, documenté et approprié.

4.4. Egalité professionnelle

- 4.4.1. La CFDT Défense s'attache à se rendre légitime auprès des travailleurs et des travailleuses sur le dossier de l'égalité dont la prévention et la lutte contre les VSST.
- 4.4.2. Elle veille à l'application du plan égalité pro au ministère et dans les établissements publics et d'accords de même nature dans le secteur privé, à tous les niveaux de l'administration et de l'entreprise.
- 4.4.3. Quels que soient le thème traité et le type de communication, celle-ci devra être inclusive.

4.5. Protection sociale

- 4.5.1. Assurance – maladie et protection sociale complémentaire
 - 4.5.1.1. L'accès aux soins de santé doit être garanti pour tous avec un haut niveau de prise en charge collective par l'assurance maladie obligatoire (AMO). Celle-ci fonctionne sur le principe d'une participation de chacun à hauteur de ses moyens, avec des prestations de soins de qualité en fonction de ses besoins.
 - 4.5.1.2. La CFDT Défense s'engage à soutenir la confédération pour défendre notre modèle de protection sociale.
 - 4.5.1.3. Dans le cadre du pilotage du volet santé de la PSC ministérielle, la CFDT Défense revendique en continu des améliorations dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses.
 - 4.5.1.4. En particulier au moment d'un renouvellement de marché, la CFDT Défense milite pour que la PSC soit toujours confiée à des opérateurs mutualistes, seules structures garantissant le principe de mutualisation du risque et la solidarité entre adhérents.
 - 4.5.1.5. La PSC doit apporter aux travailleurs et aux travailleuses, à leurs ayants droit et aux retraités, un panier de garanties de qualité, un reste à charge le plus faible possible tout en maintenant un niveau de cotisation raisonnable.
 - 4.5.1.6. Dans le cadre du pilotage du volet prévoyance de la PSC ministérielle, la CFDT Défense revendique des compensations à la hauteur des besoins des travailleurs et travailleuses.

- 4.5.1.7. La CFDT revendique une augmentation de la participation de l'employeur pour les deux volets de la PSC. Dans cette optique elle poursuivra ses travaux revendicatifs dans tous les espaces de dialogues.
- 4.5.1.8. La prévoyance doit être accessible à l'ensemble des agents jusqu'à la fin de leur carrière professionnelle.

4.6. Retraite

- 4.6.1. La CFDT Défense fait siennes les revendications confédérales et milite pour que les spécificités des salariés et agents de tous statuts de son champ syndical soient prises en compte.
- 4.6.2. La CFDT Défense s'engagera, si nécessaire, dans les négociations relatives aux particularités de son champ fédéral, aussi bien au ministère des Armées que dans les entreprises privées de son périmètre avec les DSC concernés.

4.7. Action sociale

- 4.7.1. Si les plans Famille successifs sont légitimes, ils n'auront que peu bénéficié aux civils du ministère des armées.
- 4.7.2. La CFDT Défense veut une action sociale ambitieuse de proximité et de qualité
- 4.7.3. Par ses interventions et revendications à tous les niveaux de l'administration, la CFDT Défense s'emploie à faire reconnaître l'engagement des personnels civils au sein de la communauté défense pour une prise en compte au même niveau que les militaires.
- 4.7.4. L'action sociale ministérielle doit figurer dans les préoccupations régulières des équipes en s'appuyant sur un réseau fédéral structuré.
- 4.7.5. La CFDT Défense impulse une dynamique revendicative et participative au service des travailleurs, de leur famille et des retraités.
- 4.7.6. Dans la tourmente des restructurations et des transformations, la CFDT Défense veille à l'adaptation du nombre des comités et échelons sociaux et des commissions restreintes pour maintenir un quadrillage pertinent et une représentation des travailleurs et travailleuses à « échelle humaine ».
- 4.7.7. La CFDT Défense revendique des moyens matériels, humains et du temps de délégation pour les mandatés en comité social.
- 4.7.8. La CFDT Défense œuvre pour garantir une action sociale ministérielle de haut niveau qui tienne compte des spécificités et contraintes liées au ministère en complément de l'action sociale interministérielle en lien avec l'UFFA.
- 4.7.9. Pour les établissements de vacances familiaux, la CFDT Défense revendique une tarification adaptée et accessible aux revenus de tous les travailleurs et travailleuses, en solidarité avec ceux ayant des bas salaires.
- 4.7.10. Afin d'enrichir notre action et de porter les revendications de terrain, la CFDT Défense favorise un échange régulier entre les représentants au Conseil Central de l'Action Sociale (CCAS) et les militants dans les comités sociaux.

