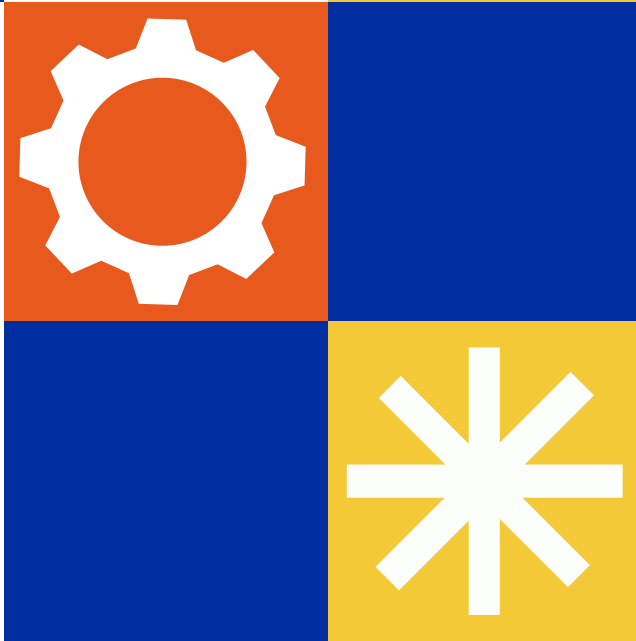


PROJET DE RÉSOLUTION ET AMENDEMENTS EN DÉBAT

2025-2029

CFDT HAUTS-DE-FRANCE



PROJET DE RÉSOLUTION AMENDÉ

Le secrétariat du congrès a reçu au total 111 amendements émanant de 15 syndicats.


Après avis et proposition de la commission des amendements, le Bureau Régional, dans sa réunion du 29 octobre 2025, a examiné l'ensemble de ces amendements :

- 35 amendements ont été intégrés
- 16 amendements ont été intégrés après nouvelle formulation, en accord avec le syndicat concerné
- 56 amendements ont été rejetés
- 3 amendements seront soumis au débat des syndicats lors du congrès

Vous trouverez ci-après le texte du projet de résolution que le Bureau Régional du 29 octobre 2025 a adopté à l'unanimité et qui sera soumis aux syndicats réunis en congrès.

Les amendements intégrés sont **en gras soulignés**.

A la suite de ce projet, sont présentés **les amendements mis en débat** au congrès régional.



**“ DONNER
À
CHACUN
LE
POUVOIR
D’AGIR ”**

SOMMAIRE

0. Introduction

1. Le pouvoir d'agir sur son Travail

1.1. Agir sur la santé et la vie au Travail

1.1.1. Pouvoir travailler mieux et autrement

1.1.2. Renforcer le pouvoir d'agir des travailleurs

1.1.3. Réinvestir le chantier des conditions de travail et de la santé au Travail

1.1.4. Accompagner les salariés sur les questions AT- MP- H

1.1.5. Faire du Travail un espace d'égalité et d'inclusion pour toutes et tous

1.2. Vivre mieux son emploi dans son parcours professionnel

1.2.1. Pouvoir être accompagné dans les transitions professionnelles, individuelles et collectives

1.2.2. Pouvoir agir pour une transition écologique juste

1.2.3. Pouvoir comprendre, agir et négocier sur l'IA

1.2.4. Agir contre la stigmatisation de certaines catégories de travailleurs

2. Le pouvoir de vivre mieux sur son territoire

2.1. Les projets sur le plan socio-économique

2.1.1. Agir pour répondre au défi de l'électromobilité

2.1.2. Être acteur dans la réindustrialisation du Dunkerquois avec l'équipe CFDT « Terres d'Énergies Dunkerquoises » (TED)

2.2. Accompagner les travailleurs sur les territoires en transitions

2.3 Agir résolument pour faire vivre la démocratie

3. Le pouvoir de s'organiser en proximité

3.1. La proximité comme "boussole"

3.2. Accroître nos réseaux au service des syndicats

3.3. Être plus nombreux, un enjeu vital

3.3.1. Ancrer la proximité dans les pratiques syndicales

3.3.2. Préparer et gagner les élections professionnelles

3.3.3. Consolider l'accompagnement des cadres

3.3.4. Assurer la fidélisation de nos adhérents tout au long de leur vie

3.3.5. Ancrer l'ARC dans nos pratiques

3.4. La formation syndicale

3.4.1. Former toujours plus et mieux

3.4.2. Renforcer le réseau des acteurs de la formation syndicale

3.4.3. S'approprier les outils numériques

3.5. Mobiliser le droit pour défendre les travailleurs

3.6. Valoriser nos actions et résultats

Notes de lecture :

- Le texte en encadré de couleur renvoie à des informations de contexte et n'est pas amendable.
- Le terme « travailleur » inclut toutes les personnes, indépendamment de leur statut : salariés, agents des fonctions publiques, demandeurs d'emploi, indépendants, retraités ;
- Toutes les fonctions s'entendent au féminin et au masculin ;
- Le terme « syndicat » inclut les syndicats professionnels et les UTR / syndicats de retraités.

INTRODUCTION

La résolution, c'est notre feuille de route commune pour les 4 années à venir. Mais cela ne signifie pas que l'on repart de zéro tous les quatre ans. Nous coconstruisons notre Union Régionale des Hauts-de-France depuis sa création en 2017 et déployons ensemble ses ambitions de proximité, d'accompagnement et de soutien des militants, adhérents et travailleurs de notre région. Ainsi, si le projet proposé vise à répondre aux défis du moment, aux interpellations des travailleurs et aux évolutions de la société, il s'inscrit, aussi, dans une volonté de poursuivre ce qui a été engagé au précédent mandat et d'apporter une stabilité de nos fonctionnements internes.

Marqueur fort du précédent mandat, source d'inquiétudes et d'attentes largement exprimées par les syndicats de notre région à chacun de nos rendez-vous statutaires, la proximité est - et restera - le marqueur principal de ce nouveau projet. En effet, notre capacité collective à nous projeter vers l'avenir, à imaginer avec les travailleurs de notre région un futur plus désirable n'est possible qu'en embarquant le plus grand nombre de militants. Ces derniers agissent au quotidien sur nos territoires, sur les lieux de travail : en proximité !

C'est donc très logiquement que pour la construction de ce projet commun, les travaux de réflexion et les premiers débats ne pouvaient avoir lieu qu'en proximité, à l'occasion des 7 Assemblée Générale de territoires en janvier 2025. Les contributions formulées par les représentants des syndicats lors de ces temps de démocratie internes sont très largement reprises dans ce projet et identifiées avec cette illustration.



A l'issue de cette première étape, le travail démocratique s'est poursuivi avec notamment les contributions des exécutifs de syndicats et représentants des Instances de Pilotages de nos territoires (février 2025), les débats réguliers du BR (février 2025 à juin 2025) chacun apportant son expertise et sa connaissance du terrain. Six mois de partage et de coconstruction qui nous permettent d'identifier quelques priorités revendicatives interprofessionnelles :

- **Dans un contexte où la démocratie politique vacille : la CFDT s'engage résolument pour faire vivre la démocratie sociale.**
- **Travailler mieux et autrement : la CFDT donne l'opportunité aux travailleurs d'agir sur leur Travail.**
- **Accompagner et soutenir les travailleurs en difficultés : la CFDT se mobilise pour qu'ils aient aussi des perspectives.**
- **Consolider notre interne : la CFDT plus proche et plus forte pour répondre aux attentes du monde du travail et ses bouleversements.**

Ce projet n'est sûrement pas parfait. Il ne répond probablement pas à 100% des difficultés, enjeux et défis auxquels sont confrontés les travailleurs de notre région. Même si vous y avez déjà largement contribué, vous avez la possibilité de le mettre en débat et de l'amender, pour continuer à l'enrichir. Nous vous encourageons vivement à vous saisir de cette opportunité pour qu'au sortir de notre congrès régional, nous puissions toutes et tous nous appuyer sur une feuille de route commune à l'image de notre organisation. Nous sommes la première organisation syndicale, riches de nos 63 000 adhérents. Une organisation qui n'a pas la prétention d'avoir des solutions miracles mais qui se donne les moyens d'agir au quotidien et de façon très concrète pour donner du pouvoir d'agir aux travailleurs de notre région.

1. LE POUVOIR D'AGIR SUR SON TRAVAIL

1.1. Agir sur la santé et la vie au Travail

CONTEXTE :

Au cours des quatre dernières décennies, la région Hauts-de-France a été frappée par deux phénomènes majeurs :

- une forte désindustrialisation ;
- l'installation du chômage de masse.

Avec 9,2% de demandeurs d'emploi en 2025, même si ce taux est le plus bas observé depuis près de 40 ans, notre région reste la plus touchée de France par le chômage.

Pour faire face à cette situation, les équipes syndicales ont concentré leurs efforts pour s'assurer que chaque travailleur ait un emploi et une rémunération lui permettant de vivre dignement. De ce fait, le Travail est souvent passé après l'emploi.

De plus, pour la majorité des employeurs, l'organisation du travail reste leur prérogative. Ils ne souhaitent pas en faire un sujet de dialogue social.

Pour la CFDT Hauts-de-France, le Travail doit être réinterrogé dans toutes ses dimensions et reprendre toute sa place au cœur de nos pratiques syndicales.

1.1.1. Pouvoir travailler mieux et autrement

CONTEXTE :

Les résultats de La Grande Enquête CFDT Hauts-de-France de novembre 2024 mettent en évidence le fait que le sens du Travail est très important pour 9 répondants sur 10.

1.1.1.1. La CFDT Hauts-de-France poursuivra, **avec l'appui des syndicats**, sa démarche d'enquête annuelle auprès des délégués syndicaux et élus d'instances représentatives du personnel afin de mesurer notamment l'évolution et d'agir sur les conditions de travail, la rémunération, le dialogue social, l'égalité professionnelle, l'inclusion, la justice sociale et la transition écologique juste.

1.1.1.2. La CFDT Hauts-de-France s'inscrira dans les travaux confédéraux sur « Le Travail que nous voulons ». Des journées thématiques à destination des équipes militantes seront organisées afin de remettre le sujet du Travail au cœur des pratiques syndicales.

1.1.1.3. Pour affiner notre vision du Travail de demain et avoir un projet revendicatif tenant compte des attentes des jeunes, la CFDT Hauts-de-France engagera des travaux en y associant notamment le « groupe jeunes CFDT Hauts-de-France ».



1.1.2. Renforcer le pouvoir d’agir des travailleurs

CONTEXTE :

Dans La Grande Enquête CFDT Hauts-de-France, 9 répondants sur 10 ont le sentiment que les préoccupations des travailleurs ne sont pas comprises ou très partiellement par leur employeur.

Le dialogue professionnel est la possibilité donnée à chaque travailleur de pouvoir s’exprimer sur l’organisation et le contenu de son Travail.

1.1.2.1. Le dialogue professionnel sera promu en interne, auprès de nos équipes militantes, comme en externe auprès des acteurs régionaux. Ce dialogue professionnel a vocation à enrichir le dialogue social et non pas à s’y substituer. L’articulation entre dialogue professionnel et dialogue social permettra notamment de changer le Travail, faire évoluer ses conditions, son organisation et préparer ses transformations.

1.1.2.2. Un travail d’identification et de valorisation des expérimentations de nouvelles formes de management en entreprise sera réalisé afin que les équipes militantes s’en saisissent.

1.1.2.3. La coopération avec l’Union Confédérale des Cadres (UCC) sur la question du management sera poursuivie et amplifiée.

1.1.3. Réinvestir le chantier des conditions de travail et de la santé au Travail

CONTEXTE :

Le thème des « conditions de travail » est le 2^{ème} thème prioritaire pour 59% des répondants à La Grande Enquête CFDT Hauts-de-France.

Les ordonnances de 2017, qui ont vu la suppression des CHSCT, ont dégradé les capacités de prise en charge des questions de conditions et santé au travail par les élus du personnel.

1.1.3.1. Le réseau de formateurs en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) sera renforcé.

1.1.3.2. Des formations seront proposées aux élus des commissions santé, sécurité et conditions de travail dans le public comme dans le privé (C2SCT, F3SCT). **L’inscription reste soumise à validation des syndicats.**

1.1.3.3. Les militants mandatés dans les organismes de santé au travail et de conditions de travail agissent sur l’ensemble de nos territoires. La CFDT Hauts-de-France assurera l’animation de ce réseau.



1.1.3.4. La CFDT Hauts-de-France veillera à la traduction concrète des orientations votées par les organismes paritaires dans lesquels nous sommes partie-prenantes. Les mandatés interprofessionnels agissant notamment sur les conditions de travail et la santé au travail, seront accompagnés pour favoriser les coopérations entre les différents organismes (ARACT, CROCT, CARSAT, CPAM, SST...).

1.1.4. Accompagner les salariés sur les questions AT-MP- H

CONTEXTE :

Même si l'on constate une baisse du nombre d'accidents du travail en France, la région des Hauts-de-France reste, en la matière, au-dessus de la moyenne nationale avec une durée d'arrêts et un taux de gravité des accidents du travail eux aussi au-dessus de cette moyenne. La progression rapide des Risques Psycho Sociaux (RPS) en région nous confirme que le sujet des Maladies Professionnelles (MP) doit être maintenu au cœur de nos préoccupations.

1.1.4.1. La CFDT dispensera, sur les territoires, la formation AT-MP-H pour disposer de militants en capacité de tenir les permanences en proximité.

1.1.4.2. Il sera proposé, sur chaque territoire, une permanence AT-MP pour **accueillir, renseigner les travailleurs** et veiller à l'accompagnement effectif de chaque **adhérent à la CFDT en lien avec son syndicat. Cet accompagnement se devrait d'être au plus proche des lieux de vie ou de travail via le réseau des ULI (Unions Locales Interprofessionnelles).**



1.1.4.3 L'identification et la mise en place d'un référent Handicap sur chaque territoire seront poursuivies.

1.1.4.4. La CFDT Hauts-de-France **accentuera** la démarche partenariale avec les acteurs du Handicap (Conseils Départementaux de la Citoyenneté et de l'Autonomie, les Maisons Départementales pour les Personnes Handicapées, les Cap Emploi...)

1.1.5. Faire du Travail un espace d'égalité et d'inclusion pour toutes et tous

CONTEXTE :

Selon La Grande Enquête CFDT Hauts-de-France : en 2024, des injustices ou violences se sont produites pour :

- 23% sur des questions d'appartenance syndicale,
- 13% sur l'état physique ou le handicap,
- 5% sur la couleur de peau,
- 4% sur la religion, les croyances, le sexe biologique,
- 3% sur l'orientation sexuelle.

Notre Union Régionale est dotée d'une procédure de signalement et d'une adresse mail dédiée mais qui nécessitent d'être mieux appréhendées par les militants.

1.1.5.1. La CFDT Hauts-de-France **intensifiera** la lutte contre toutes formes de discriminations. Elle renforcera les partenariats avec les acteurs externes de lutte contre les discriminations (DREETS, CORIF, FETE, collectifs associatifs de lutte pour les droits des femmes et contre les discriminations...).

1.1.5.2. La CFDT Hauts-de-France accompagnera les Référents Harcèlement des entreprises en les formant et en assurant un suivi régulier du réseau. Une attention particulière sera portée aux fonctions publiques dépourvues de référents.

1.1.5.3. La CFDT Hauts-de-France, **avec l'aide des syndicats,** **amplifiera** l'animation et la formation du réseau des référents Violences Sexuelles et Sexistes au Travail (VSST) et la promotion de la Charte dédiée auprès des syndicats.





1.1.5.4. La CFDT Hauts-de-France assurera la promotion de la charte auprès des syndicats de la région.

1.1.5.5. Des événements thématiques seront organisés à l'occasion des journées dédiées à la lutte contre toutes les discriminations dans l'objectif de poursuivre la sensibilisation des militants, adhérents et travailleurs des Hauts-de-France.

1.2. Vivre mieux son emploi dans son parcours professionnel

CONTEXTE :

Le monde du travail est, à l'image de la société, en constante évolution. La force du syndicalisme CFDT est de permettre à chaque travailleur de partager les réalités auxquelles il est confronté au sein d'un collectif, de les mettre en débat pour définir, via des revendications, les solutions qui peuvent être apportées.

Parmi les missions de l'Union régionale, il y a la création des conditions pour que ce travail collectif et interprofessionnel émerge. Il y a également le travail de conviction auprès des acteurs en région pour faire aboutir les revendications qui en ressortent.

1.2.1. Pouvoir être accompagné dans les transitions professionnelles individuelles et collectives

CONTEXTE :

L'accompagnement des équipes militantes par l'Union régionale prend corps, en proximité, sur nos sept territoires.

1.2.1.1. L'information et la formation débiteront par les accompagnants ARC et porteront sur les dispositifs et méthodes d'accompagnement de sections confrontées à des difficultés au sein de leur entreprise.

1.2.1.2. Pour assurer un accompagnement en proximité, le travail de maillage des mandats emploi formation se poursuivra sur l'ensemble de nos territoires.

1.2.1.3. Ce maillage territorial visera également à mettre en place des relais et à communiquer sur les dispositifs existants, **afin de les rendre accessibles au plus grand nombre.**

1.2.1.4. Nos partenaires (Transitions Pro, réseau AVEC et SYNDEX) seront mobilisés, via un travail de veille active, afin d'anticiper les évolutions au sein des filières.

1.2.1.5. Du fait de la faible implantation syndicale en leur sein, une attention particulière sera portée par l'Union régionale à l'accompagnement **des salariés** des TPE/PME.

1.2.1.6 La réflexion initiée en 2024 sur le droit à la reconversion pour tous les travailleurs (qu'ils soient issus du privé comme du public) sera poursuivie afin de tendre vers une égalité de droits entre tous les travailleurs sur le champ de la reconversion.

1.2.2. Pouvoir agir pour une transition écologique juste

CONTEXTE :

Les propositions de la CFDT pour une transition écologique juste trouveront leur traduction sur nos territoires.

Selon la Grande Enquête de la CFDT Hauts-de-France, ce sujet est présent dans les entreprises (64%), l'employeur a mis en œuvre une stratégie (66%) mais les travailleurs n'y sont associés que dans 42% des cas, et trop souvent de façon descendante.

La TEJ voulue par le CFDT ne se limite pas à ce qu'il se passe sur les lieux de travail mais s'étend également à leur cadre de vie.

1.2.2.1. Sur le volet emploi, l'Union régionale veillera à **démocratiser** le principe de la transition écologique juste (**TEJ**) et à accompagner **dès maintenant les** sections syndicales notamment via :

1.2.2.1.1. - un travail de sensibilisation à destination des représentants du personnel pour que la TEJ soit un sujet de dialogue social,

1.2.2.1.2. - notre participation aux travaux de la COP régionale dédiée,

1.2.2.1.3. - la mobilisation des outils paritaires existants (ex : Transitions Pro au travers de son dispositif « Décarbon Pro »).

1.2.2.2. Sur le volet du droit du travail, l'Union régionale œuvrera afin que les nouveaux risques induits par la crise climatique (pollution, canicules, inondations, mouvements de terrain, ...) aboutissent à de nouveaux droits pour les travailleurs (adaptation des conditions de travail, absences exceptionnelles, aides au relogement...).

1.2.2.3. La lutte contre les passoires thermiques est nécessaire sur l'ensemble de nos territoires notamment via l'action de nos mandatés logement sur l'évolution des dispositifs existants ainsi que par une alerte des responsables politiques en lien avec les partenaires du Pacte du Pouvoir de Vivre.

1.2.2.4. Sur le volet mobilité, l'Union régionale travaillera sur une meilleure information des droits des travailleurs, trop souvent méconnue de nos représentants sur les lieux de travail. Un travail de sensibilisation **aux mobilités décarbonées, quand elles sont possibles, sera également réalisé, y compris pour les déplacements syndicaux.**

1.2.3. Pouvoir comprendre, agir et négocier sur l'IA

CONTEXTE :

L'intelligence artificielle s'impose progressivement dans nos environnements de travail. Selon la Grande Enquête CFDT de novembre 2024, 10 % des répondants expriment des craintes face à l'arrivée des nouvelles technologies - un chiffre en nette hausse par rapport à 2016 (5,2 % dans l'enquête Parlons Travail).



1.2.3.1 La CFDT Hauts-de-France agira **sur le sujet de l'IA pour le rendre accessible à tous, en informant et en fournissant les outils nécessaires pour discuter, évaluer ses impacts et favoriser le dialogue social autour de ce sujet.**

1.2.3.2 L'Union Régionale s'engage à accompagner les militants sur l'adaptation des compétences en lien avec l'IA.

1.2.3.3. Le projet « Compétence IA », porté par l'associations ATPRO et dont la CFDT Hauts-de-France est partie-prenante, sera présenté aux équipes militantes comme levier de formation continue pour les salariés et les entreprises.

1.2.3.4. Nous poursuivrons l'expérimentation d'une démarche innovante centrée sur le dialogue social et l'appropriation collective de l'IA dans les TPE-PME pour négocier des accords d'IA, à travers le dispositif FACT en lien avec l'ARACT Hauts-de-France.

1.2.3.5. Un groupe de travail régional sur l'intelligence artificielle sera mis en place. Il sera composé de représentants issus de l'ensemble des champs professionnels et des retraités, afin de prendre en compte l'impact de l'IA sur les dimensions du travail et de la vie sociale.

1.2.4. Agir contre la stigmatisation de certaines catégories de travailleurs

CONTEXTE :

La CFDT prône le principe d'une syndicalisation « tout au long de la vie », cela implique une prise en compte des jeunes jusqu'aux seniors, mais également des travailleurs ayant des parcours accidentés. Ces catégories de population ont beaucoup fait parler d'elles ces dernières années, qu'il s'agisse de la réforme des retraites, du niveau d'emploi, de l'assurance chômage ou encore de la liste des métiers en tension, avec des propos souvent stigmatisants et beaucoup de contre-vérités.

Plutôt que de les stigmatiser, la CFDT s'est engagée résolument dans leur défense.

1.2.4.1. A l'image des travaux réalisés sur les « difficultés de recrutement » en 2023, la CFDT Hauts-de-France poursuivra le travail d'objectivation des situations vécues par les travailleurs. **Elle** se fera leur porte-voix pour une évolution des mentalités et l'émergence de solutions concrètes en lieu et place de débats stériles et stigmatisants.

1.2.4.2. Concernant les travailleurs dits seniors, **un travail de fond sera mené** pour que les compétences détenues par ces derniers soient davantage reconnues et valorisées notamment via le développement des liens intergénérationnels en entreprise qui permettent des transferts de compétences.

1.2.4.3. La CFDT Hauts-de-France prendra appui sur des dispositifs tels que Seniors+ porté par l'association ATPRO afin d'outiller les équipes militantes.

1.2.4.4. La lutte contre la précarité des jeunes, engagée depuis 2021 par la CFDT Hauts-de-France prend de plus en plus corps dans nos territoires via **l'investissement** des syndicats. Cette démarche sera amplifiée afin de faire **de l'avenir des jeunes, l'affaire de tous.**



2. LE POUVOIR DE VIVRE MIEUX SUR SON TERRITOIRE

* 2.1. Les projets sur le plan socio-économique

CONTEXTE :

Économiquement, les défis de la région Hauts-de-France sont multiples.

Il s'agit à la fois de produire davantage de valeur ajoutée sur le plan économique, de parvenir à augmenter le niveau de vie de l'ensemble de la population sur le plan social mais aussi de décarboner toutes les activités et de s'adapter au changement climatique.

Il s'agit également de rendre les territoires attractifs sur le plan démographique.

2.1.1. Agir pour répondre au défi de l'électromobilité

CONTEXTE :

Notre région est leader dans la production automobile (50 000 emplois dont la moitié issue de la sous-traitance). L'électromobilité concerne à la fois les évolutions de la filière automobile (fin du moteur thermique en 2035 et passage à l'électrique), la création de la vallée de la batterie (implantation de gigafactories pour la production et le recyclage des batteries électriques) et plus largement les questions de mobilité au sein de nos territoires.

2.1.1.1. La CFDT Hauts-de-France poursuivra les travaux initiés depuis 2021 croisant les enjeux professionnels et de territoire.

2.1.1.2. Afin d'apporter les réponses aux inquiétudes exprimées par les militants impactés par l'électromobilité, le plan d'action coconstruit à cet effet sera déployé, il prévoit notamment de :

2.1.1.2.1. - mettre en lumière les entreprises sous-traitantes (insuffisamment prises en compte par les acteurs régionaux),

2.1.1.2.2. - faire en sorte que l'implantation des gigafactories en région soit une opportunité **de parler de création d'emploi mais également de qualité de travail.**

2.1.1.2.3. - poursuivre la démarche d'enquête sur la situation sociale des entreprises initiée depuis 2021 et qui alimente les acteurs régionaux sur les réalités vécues par les travailleurs du secteur,

2.1.1.2.4. - travailler, en lien avec les syndicats, les fédérations concernées et la confédération, sur un revendicatif adapté et permettant des avancées concrètes,

2.1.1.2.5. - assurer l'accompagnement d'urgence spécifique pour certaines équipes (en lien avec les mandats EFOP et ARC),

2.1.1.2.6. - poursuivre le travail partenarial avec les acteurs identifiés (Patronat, Région, élus européens, DREETS, ARIA).

2.1.2. Être acteur dans la réindustrialisation du Dunkerquois avec l'équipe CFDT Terres d'Énergies Dunkerquoises (TED)

CONTEXTE :

Bassin historique de l'industrie française, Dunkerque connaît une renaissance industrielle qui se matérialise via trois catégories de projets : la décarbonation (électrification, capture et stockage de CO₂), la production d'énergie non carbonée et de nouvelles implantations.

A terme, ce sont 30 000 nouveaux emplois qui sont envisagés (directs, indirects et induits) dont 11 000 d'ici à 5 ans sur un territoire qui produit aujourd'hui 13% des gaz à effet de serre français.

2.1.2.1. La CFDT Hauts-de-France poursuivra l'accompagnement et le soutien de l'équipe TED (Terres d'Énergies Dunkerquoises) constituée de militants de l'ensemble des champs professionnels concernés localement et veillera à l'implication de l'ensemble des parties prenantes impactées par ce projet sur le long terme (notamment internes à la CFDT avec les fédérations et unions concernées ainsi que la confédération).

2.1.2.2. La CFDT Hauts-de-France veillera à ce que l'ensemble des dimensions périphériques du projet soient traitées et que les représentants des travailleurs puissent en être acteurs (agir sur l'emploi mais aussi, et surtout sur le Travail, penser l'aménagement du territoire, anticiper l'offre de services publics nécessaire à l'accueil de 30 000 nouveaux travailleurs et leurs familles).

2.1.2.3. L'implantation de nouveaux lieux de travail et l'arrivée de nouveaux travailleurs seront également une opportunité pour inviter ces derniers à rejoindre la CFDT. Un plan de développement spécifique sera mis en œuvre à cet effet. **L'Union régionale œuvrera pour la mise en place des clauses sociales et environnementales dans tous les projets industriels structurants de la région dans le cadre de ses participations aux conférences sociales et dialogues sociaux territoriaux.**

2.1.2.4. Une attention particulière sera portée sur la mise en œuvre de la transition écologique sur ce territoire afin que cette dernière **respecte** la Transition Écologique Juste (TEJ) **défendue** par la CFDT.

* 2.2. Accompagner les travailleurs sur les territoires en transitions

CONTEXTE :

La précédente mandature nous a démontré l'importance de l'aménagement du territoire comme levier pour accompagner les transitions professionnelles, et cela en lien avec le CPRDFOP (Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle) et le SRADDET (Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires).

Des projets structurants vont impacter les politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

2.2.1. La CFDT Hauts-de-France, via ses mandatés, veillera à ce que l'offre de formation permette aux travailleurs d'être pleinement intégrés aux dynamiques **de création ou de maintien dans l'emploi induites par les transitions en cours.**

2.2.2. Une vigilance particulière sera portée à la santé des entreprises et à l'accompagnement des équipes en difficulté. Cet accompagnement pourra mobiliser tant des dispositifs internes (ex : ARC) ou externes (ex : périodes de reconversion) selon la situation.

2.2.3. Les différentes transitions en cours (écologique, énergétique, numérique) **vont nécessiter l'évolution de plusieurs secteurs professionnels demandant une modification des formations et des métiers.** La CFDT Hauts-de-France accompagnera les équipes militantes dans l'appréhension de ces transitions en croisant les approches professionnelles et territoriales.

2.2.4. L'accompagnement à la transformation des filières professionnelles de l'habitat se fera avec le soutien des mandatés dans les CFA (Centre de Formation d'Apprentis) et dans les OPCO (Opérateur de Compétences) et notamment celui du bâtiment.

2.2.5. Afin de soutenir un développement régional équilibré, nous poursuivrons notre investissement dans **tous** les territoires en reconversion ou en mutation économique avec nos mandatés, dans le cadre d'un Dialogue Social Territorial (DST) afin :

2.2.5.1. - de garantir **des systèmes de transports fiables et efficaces,**

2.2.5.2. - de s'assurer d'actions visant la gestion des ressources et l'organisation des transitions, le développement des modes de production bas-carbone, de l'autonomie énergétique des entreprises et des territoires,

2.2.5.3. - de réduire nos déchets,

2.2.5.4. - d'amplifier des dynamiques transfrontalières.

2.2.6. L'Union régionale accompagnera les territoires en transition par la recherche d'accords de GEPPMM territoriaux.

* 2.3 Agir résolument pour faire vivre la démocratie

CONTEXTE :

Les crises et les mutations se succèdent depuis plusieurs décennies, le contexte politique est incertain avec des acteurs qui ne répondent pas aux enjeux, le contexte social est à la peine avec des corps intermédiaires relégués au second plan, le contexte environnemental est lourd d'enjeux cruciaux et urgents...

Notre région n'échappe pas à cette situation qui trouve une traduction dans les urnes avec une explosion de l'abstention et une poursuite de la montée de l'extrême droite (lors des dernières élections législatives, 30 députés élus sur 50 sont issus de l'extrême droite).

La CFDT comporte dans son sigle le D de Démocratie. Acteurs de la démocratie sociale, nos militants sont aux premières loges pour mesurer l'impact de cette crise démocratique sur les travailleurs (sur leur lieu de travail, comme dans leur vie de citoyen).

2.3.1. La CFDT Hauts-de-France défendra résolument les valeurs réaffirmées au congrès confédéral de Lyon :

2.3.2.1. - en s'opposant à une vision fantasmée du peuple, monolithique et homogène,

2.3.2.2. - en combattant les partis qui prônent la haine, le sexisme ou le racisme,

2.3.2.3. - en défendant la démocratie, la séparation des pouvoirs, l'État de droit, les valeurs de la République, la laïcité, les corps intermédiaires,

2.3.2.4. - en rejetant toute forme de discriminations.

2.3.2. La CFDT Hauts-de-France agira contre **les idées** d'extrême droite et **leurs banalisations** qui infiltrent à bas bruits le monde du travail.

2.3.3. Pour endiguer cette banalisation, la CFDT Hauts-de-France multipliera les temps d'écoute et d'échanges avec les militants et les adhérents **afin de prendre conscience d'appartenir à une force collective syndicale, basée sur nos valeurs et notre projet pour une société solidaire et inclusive.**

2.3.4. Pour répondre à cet objectif de défense de la démocratie, la CFDT Hauts-de-France amplifiera sa démarche partenariale et de propositions, notamment avec les associations du Pacte du Pouvoir de Vivre mais aussi avec des syndicats européens voisins et les acteurs associatifs engagés dans la défense de la démocratie.



2.3.5. Engagés depuis 2022, les travaux menés pour la sauvegarde de la démocratie et la lutte contre les idées d'extrême droite seront poursuivis et amplifiés.

2.3.6. Pour la CFDT Hauts-de-France, si le vote donne légitimité à l'élu, la démocratie ne se résume pas qu'à cet acte citoyen. Tous les leviers possibles seront utilisés pour plus de pouvoir d'expression et de participation afin que les travailleurs qui adhèrent à la CFDT soient considérés comme une véritable force démocratique.

2.3.7. En tant que première organisation syndicale, forts de nos 63 000 adhérents et de notre implantation territoriale, nous ne pouvons prétendre jouer un rôle dans la démocratie en région sans être nous-même exemplaires dans nos pratiques démocratiques. Dans ce cadre, la CFDT Hauts-de-France poursuivra les actions engagées visant à assurer du lien entre les structures et à favoriser la participation de tous.



2.3.8. La CFDT fait de la pratique du débat un élément central de son fonctionnement démocratique. La démarche de journées thématiques (ex : « La CFDT fait-elle de la politique ? ») sera poursuivie et amplifiée pour alimenter la réflexion et faire valoir nos positions et revendications.

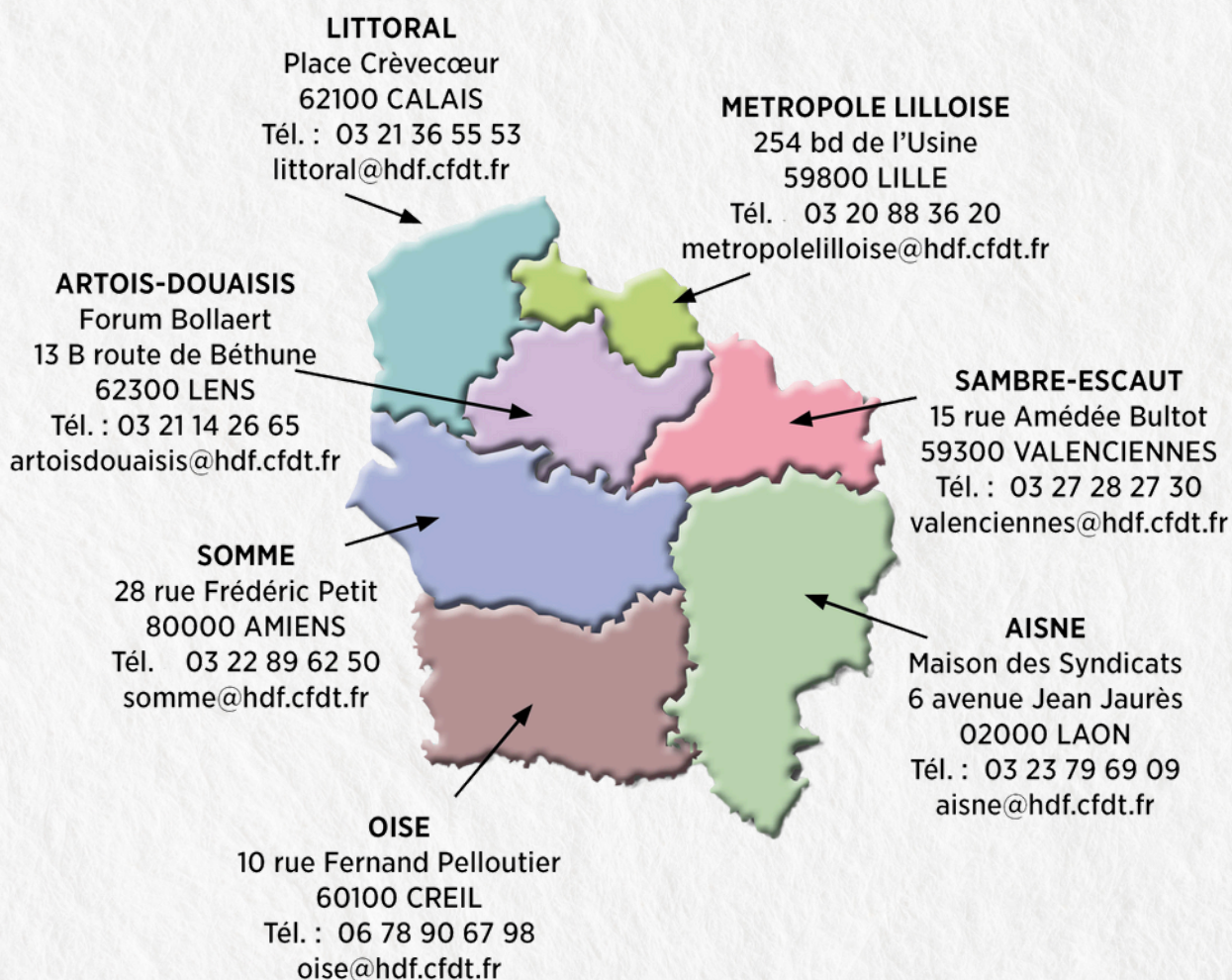
3. LE POUVOIR DE S'ORGANISER EN PROXIMITÉ

CONTEXTE :

La vocation de la CFDT Hauts-de-France est d'accompagner et soutenir les équipes militantes pour les aider à mener leurs projets et actions. Sa mission, c'est aussi de capter les réalités, les besoins, créer des liens et user de son influence auprès de décideurs. Cela est rendu possible par sa structuration de proximité (7 UTI), son maillage territorial (31 ULI) et ses réseaux de militants (plus de 700 mandatés interprofessionnels).

3.1 La proximité comme "boussole"

3.1.1. C'est en proximité que la CFDT Hauts-de-France pourra mettre en œuvre les engagements de cette résolution. Chaque territoire a des spécificités qui lui sont propres. Un travail de cartographies territoriales et de veille des données socio-économiques de chacun de nos territoires sera engagé pour une meilleure connaissance commune des spécificités territoriales et la définition d'une stratégie pertinente pour chacun.



☀ 3.2. Accroître nos réseaux au service des syndicats

CONTEXTE :

La CFDT Hauts-de-France est une union de 105 syndicats du public et du privé. Ils partagent les valeurs de la CFDT dans un but commun : améliorer le cadre professionnel, le cadre de vie des travailleurs et plus largement des citoyens.

3.2.1. Pour mettre en œuvre le projet régional, les militants peuvent s'appuyer sur les réseaux d'experts et de partenaires :

3.1.2.1 - les mandats interprofessionnels organisés en réseaux (Fonction publique, logement, protection sociale, juridique, santé au travail, emploi formation),

3.1.2.2 - les partenaires du réseau CFDT qui apportent leurs expertises respectives (Syndex, AVEC, FETE, DREETS, ARACT...).

3.2.2. En plus des travaux initiés avec les partenaires du Pacte du Pouvoir de Vivre depuis 2019, la CFDT Hauts-de-France développera d'autres partenariats et coopérations, notamment avec le monde associatif et universitaire pour renouer avec le principe d'éducation populaire.

☀ 3.3. Être plus nombreux, un enjeu vital

CONTEXTE :

La CFDT Hauts-de-France fait du développement l'un des axes prioritaires pour la région. Depuis 3 ans nous sommes dans une dynamique d'adhésions positive avec plus de 63 000 adhérents.

Chaque année le nombre d'adhérents que nous perdons est proche du nombre d'adhérents qui nous rejoignent (En 2024 : 7 883 Entrées / 7 125 Sorties). Ainsi, c'est sur la fidélisation que nous devons accentuer nos efforts pour accroître de façon significative notre nombre d'adhérents total.

Travailler sur le renouvellement générationnel nous permettra de renforcer les ressources militantes indispensables pour mener à bien nos actions et projets.

Enfin, agir sur la représentativité nous permettra de rester la 1^{ère} Organisation syndicale en Hauts-de-France, l'objectif global étant de renforcer la présence et l'influence de la CFDT en Hauts-de-France.

3.3.1 Ancrer la proximité dans les pratiques syndicales

3.3.1.1 La CFDT Hauts-de-France accompagnera les syndicats dans le diagnostic, l'élaboration de leurs objectifs de développement ainsi que dans la mise en œuvre de leur plan d'actions dédié notamment par le biais des conventions d'accompagnement et de soutien.

3.3.1.2 La CFDT Hauts-de-France continuera à s'engager dans les actions confédérées de proximité (RAE, saisonniers, accueil des nouveaux adhérents...).

3.3.1.3. En complément, **des** actions de proximité à destination des apprentis, des étudiants et des travailleurs de nouvelles implantations seront organisées avec les syndicats. **Des supports de communication adaptés seront élaborés.**



3.3.1.4. Pour accroître notre **visibilité, susciter** l'intérêt et l'envie d'adhérer, nos sept territoires participeront **à des** salons professionnels et de l'emploi les plus **appropriés** pour répondre à cet objectif.



3.3.2 Préparer et gagner les élections professionnelles

CONTEXTE :

Dans les quatre prochaines années, les scrutins électoraux seront nombreux

- élections dans les trois Fonctions publiques ;
- renouvellement des CSE dans de nombreuses entreprises privées ;
- élections dans les TPE ;
- élections professionnelles pour les travailleurs indépendants.

3.3.2.1 La campagne en vue des élections fonctions publiques de 2026, engagée dès 2024 par la CFDT Hauts-de-France en coopération avec l'UFFA, les Fédérations concernées et la Confédération, se poursuivra afin d'accompagner au mieux les équipes militantes des fonctions publiques.



3.3.2.2 Pour répondre aux nombreuses demandes de négociation de PAP, la CFDT Hauts-de-France relancera le réseau interprofessionnel de négociateurs et poursuivra les actions de formation pour l'enrichir. L'ambition de la CFDT Hauts-de-France est de faire vivre la solidarité et d'assurer une mutualisation des ressources au service des syndicats.

3.3.2.3 Dans la continuité de notre dernière résolution, nous continuerons à animer avec UNION INDEPENDANTS les différents réseaux de travailleurs indépendants de la région (chauffeurs VTC, livreurs à vélo...).

3.3.2.4 En complément des actions engagées par les syndicats, la CFDT Hauts-de-France poursuivra l'expérimentation d'Unités Territoriales -TPE telle qu'initiée par l'Union locale de Douai. Les UT-TPE ont vocation à assurer une animation en proximité des adhérents des TPE et ainsi permettre de mener des actions de rencontres régulières auprès de ces travailleurs.



3.3.2.5 De façon générale, afin d'accompagner les équipes militantes dans leur stratégie électorale, la CFDT Hauts-de-France assurera la présentation et l'appropriation des outils de ciblage existants.

3.3.3 Consolider l'accompagnement des cadres

CONTEXTE :

La région Hauts-de-France compte environ 251 770 cadres en emploi, représentant 5 % des cadres au niveau national. Entre 2022 et 2024, la CFDT Hauts-de-France a enregistré une progression notable du nombre d'adhérents cadres passant de 3 748 en 2022 à 4 442 en 2023, puis à 5 063 en 2024.

3.3.3.1 La CFDT Hauts-de-France poursuivra sa politique de développement et de fidélisation notamment en déployant plus fortement le module de formation « Imagine Syndicalisation Cadre » à destination des **sections et en lien avec les syndicats** sur les territoires.

3.3.3.2 L'accompagnement personnalisé sera renforcé via des services dédiés tels que des journées thématiques pour répondre aux besoins spécifiques des cadres. Pour cela, les partenaires spécialisés seront mobilisés (APEC, ARACT, CREFAC, Transitions pro HDF).

3.3.3.4 La mise en place d'un comité de pilotage Cadres nous permettra de consolider leur accompagnement et d'ajuster notre offre de services à leurs besoins.

3.3.4 Assurer la fidélisation de nos adhérents tout au long de leur vie

CONTEXTE :

Malgré les efforts menés par chacun pour se développer, la perte d'adhérents chaque année reste significative, allant bien au-delà des départs naturels et nous amène à nous interroger sur les causes de ces départs.

Par ailleurs le passage d'adhérent au sein d'un syndicat d'actif vers le syndicalisme retraité, même s'il s'améliore, est loin d'être systématique.

3.3.4.1 Au-delà de la comptabilisation des départs qui est réalisée chaque mois via les tableaux de bord d'entrées et de sorties, un travail sera engagé en lien avec les syndicats pour objectiver les causes de ces départs ainsi que sur les actions à mener pour les réduire.

3.3.4.2. Il est vital de renforcer le syndicalisme retraité CFDT porteur d'une solidarité intergénérationnelle participant au "vivre ensemble".

3.3.4.3 Le travail engagé avec les syndicats de retraités et l'URR pour faire la promotion du syndicalisme retraités sera amplifié, notamment au travers des conventions d'accompagnement et de soutien. **Des initiatives seront prises en direction des syndicats de salariés afin de les inciter à travailler à la fidélisation de leurs adhérents lors de leur départ en retraite.**

3.3.5. Ancrer l'ARC dans nos pratiques

CONTEXTE :

Le Congrès Confédéral de Rennes de 2018 a acté le dispositif Accompagnement-Ressources-Conseil (ARC) comme un outil au service des militants et des sections syndicales afin d'optimiser, par un accompagnement, leurs actions syndicales, en proximité et en partant de leurs besoins.

Depuis lors, la CFDT Hauts-de-France le déploie dans notre région. La période actuelle, jalonnée de multiples crises, nous pousse à faire de l'accompagnement des équipes une priorité.

3.3.5.1. Afin de renforcer l'ARC en proximité, un référent sera identifié sur chaque territoire. Les référents territoriaux seront intégrés au comité de pilotage régional et auront pour mission de faire du lien avec les accompagnants de leur territoire.

3.3.5.2. L'Union régionale formera et animera le réseau des accompagnants. Elle cherchera par ailleurs à l'étoffer.

3.3.5.3. L'union régionale s'assurera du lien entre le réseau des mandatés interprofessionnels et les accompagnants ARC pour garantir aux syndicats et aux sections un accompagnement global.

3.3.5.4. La charte d'accompagnement entre l'Union régionale, les fédérations et les syndicats sera à développer dans le cadre du fédéralisme opérationnel.

✿ 3.4. La formation syndicale

CONTEXTE :

En 2022, lors du congrès confédéral de Lyon, la CFDT a acté une évolution de la formation syndicale. Les principaux contours ont depuis été définis (mutualisation des moyens humains, financiers et logistiques) et des chantiers ont été mis en œuvre. Cette évolution produira ses pleins effets à partir de 2026. La CFDT Hauts-de-France en est partie prenante.

La formation syndicale a une fonction identitaire, opérationnelle et politique.

3.4.1 Former toujours plus et mieux

CONTEXTE :

La résolution du congrès de Lyon nous rappelle que nous ne formons que 5 à 10 % des adhérents chaque année. L'objectif collectif qui a été fixé est de multiplier par trois le nombre d'adhérents formés.

3.4.1.1. La CFDT Hauts-de-France incitera les syndicats à proposer aux nouveaux adhérents de participer à la formation « A la découverte de la CFDT », et ce, dès leur arrivée.

3.4.1.2. Le plan de formation annuel sera conçu de manière à ce que chaque militant se voit proposer un parcours de formation adapté à ses responsabilités pouvant être valorisé dans le cadre d'une VAE militante.

3.4.1.3. Le plan de formation sera élaboré à partir des besoins exprimés sur les territoires par les syndicats.



3.4.1.4. Pour être en mesure de former plus, l'Union Régionale favorisera le développement des conventions avec les fédérations et les syndicats pour mutualiser nos moyens humains, financiers et logistiques.



3.4.1.5. Pour permettre aux militants de comprendre l'environnement dans lequel ils évoluent, de l'analyser et d'agir en conséquence, une attention particulière sera portée au contenu politique des formations et aux compétences des formateurs qui les animent.

3.4.2. Renforcer le réseau des acteurs de la formation syndicale

CONTEXTE :

L'Union régionale dispose d'un réseau de 5 concepteurs et 112 formateurs répartis sur l'ensemble de nos territoires. Tous ne sont pas formés sur l'ensemble des classeurs de formation disponibles.

Les assistantes administratives de l'Union régionale sont également mobilisées pour déployer l'offre de formation régionale en proximité.

3.4.2.1. Pour répondre aux besoins **croissants** de formation, l'Union régionale étoffera le réseau de concepteurs et de formateurs régionaux en sollicitant la solidarité des syndicats.

3.4.2.2. Les formateurs de l'Union régionale bénéficieront d'une formation continue par le biais de formations spécifiques et d'appropriations des nouveaux classeurs.

3.4.2.3. Une animation spécifique sera mise en place pour faire vivre le réseau des acteurs de la formation syndicale.

3.4.3. S'approprier les outils numériques

CONTEXTE :

Certains adhérents n'ont pas la possibilité de se libérer pendant plusieurs jours pour participer à une formation. Ils expriment par ailleurs le souhait de pouvoir s'auto-former à distance et de façon autonome.

3.4.3.1 L'Union régionale s'engagera pleinement dans le dispositif « ma formation en 1 clic » pour que chaque adhérent puisse bénéficier de tous les avantages du portail.

3.4.3.2 Des formations courtes seront conçues pour permettre au plus grand nombre d'y participer.



✱ 3.5. Mobiliser le droit pour défendre les travailleurs

CONTEXTE :

Dans une société de plus en plus judiciaire les militants doivent faire face à des règles complexes difficilement appréhendables.

3.5.1. L'Union Régionale s'engage à former de façon ciblée et adaptée les mandatés du juridique (CPH, défenseur public ou privé, conseiller du salarié et assesseur au pôle social du tribunal judiciaire). Elle veillera à ce que les mandatés soient respectueux des valeurs CFDT.



3.5.2. L'Union Régionale assurera le renforcement du réseau des mandatés en recherchant, en lien avec les syndicats, de nouveaux défenseurs syndicaux et de nouveaux conseillers du salarié, tout en veillant à leur pleine implication.



3.5.3. Afin d'éviter leur isolement et de favoriser des fonctionnements collectifs, l'animation des réseaux de mandatés (CPH, Défenseurs, Conseillers du salarié et Assesseurs au Pôle social) sera organisée en proximité.

3.5.4. L'accueil des travailleurs souhaitant solliciter la CFDT sur des questions juridiques sera organisé en proximité par le biais de permanences juridiques sur chacun de nos 7 territoires.

3.5.5. De nouveaux outils de communication seront mis en place pour rendre accessible les notions juridiques de base pour les militants d'entreprise et d'administration.

3.5.6. Un accompagnement sera proposé aux syndicats dans le cadre de la gestion de leurs dossiers CNAS.

✱ 3.6. Valoriser nos actions et résultats

CONTEXTE :

Accroître la visibilité des actions menées par l'ensemble des structures CFDT est devenu un enjeu stratégique pour donner à voir au monde du travail les revendications et les combats menés au quotidien par nos militants.

Cette visibilité débute par la communication directe sur les lieux de travail, elle se matérialise également en ligne (sites internet, présence sur les réseaux sociaux) et parfois par des relais médiatiques (presse, radio, TV).

3.6.1. La valorisation des actions menées au quotidien par nos militants commence par la circulation de l'information en interne. De façon hebdomadaire les syndicats continueront de recevoir le « Fil d'actu » qui reprend les temps forts de la semaine en Hauts-de-France. C'est un espace qui leur est ouvert pour communiquer sur leurs temps forts.

3.6.2. Dans un souci de transparence et de réactivité, l'ensemble des décisions prises en bureau régional feront l'objet d'une communication spécifique à destination des syndicats via le « Flash BR ».

3.6.3. Afin d'accompagner les équipes militantes et de favoriser la mutualisation, l'Union régionale continuera de mettre à disposition, ses réseaux, des outils de communication et des moyens techniques (studio photo et vidéo).

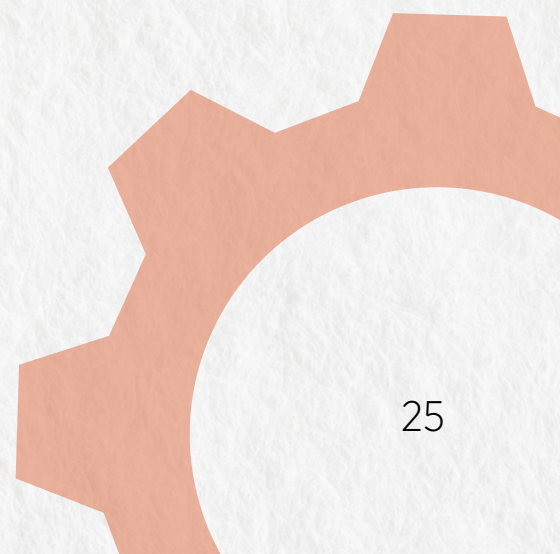
3.6.4. Pour accentuer la valorisation de ses actions, la CFDT HDF doit intensifier sa présence sur les réseaux sociaux et son recours aux médias.

AMENDEMENTS EN DÉBATS

★ DEBAT N°1 - ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEURS IMPACTÉS PAR LES TRANSITIONS ECONOMIQUES DES TERRITOIRES

Le syndicat qui présente cet amendement souhaite favoriser le développement de la gratuité dans les transports urbains, pour agir sur la transition écologique et sur le pouvoir d'achat de tous les travailleurs.

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENT
2.2.5.5 ajout	UTR CFDT HAINAUT AVESNOIS	Favoriser le développement de la gratuité dans les transports urbains avec une attention particulière sur la desserte effective des nouvelles activités liées aux transitions.



★ DEBAT N°2 - AGIR RESOLUMENT POUR FAIRE VIVRE LA DEMOCRATIE

Le syndicat qui présente cet amendement souhaite développer la force collective syndicale sur les questions de la banalisation des idées de l'extrême-droite.

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENT
2.3.3.	SYND.CFDT PERS. DES COMMUNES ET SERV.CONCEDES ET OPHLM DU NORD	Pour endiguer cette banalisation, la CFDT Hauts-de-France multipliera les temps d'écoute et d'échanges avec les militants et les adhérents afin de prendre conscience d'appartenir à une force collective syndicale, basée sur nos valeurs et notre projet pour une société solidaire et inclusive.

★ DEBAT N°3 - AGIR RESOLUMENT POUR FAIRE VIVRE LA DEMOCRATIE

Le syndicat qui présente cet amendement souhaite insister sur le fait que le débat n'est pas un élément mais bien le cœur de notre syndicat.

ARTICLE	SYNDICAT	AMENDEMENT
2.3.8.	SYND.CFDT METAUX PICARDIE	La CFDT place le débat au cœur de son fonctionnement démocratique. La démarche de journées thématiques (ex : « La CFDT fait-elle de la politique ? ») sera poursuivie et amplifiée pour alimenter la réflexion et faire valoir nos positions et revendications.

GLOSSAIRE

ANI :	Accord National Interprofessionnel
APEC	Association pour l'Emploi des Cadres
ARACT	Action régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARC	Réseau Militant : Accompagnement, Ressources, Conseil
ARHOS	Association Régionale pour l'Histoire Ouvrière et Syndicale
ARS	Agence Régionale de Santé Hauts-de-France
ATD Quart Monde	« Agir Tous pour la Dignité » : Mouvement international non gouvernemental pour lutter contre la pauvreté
AT-MP	Accidents du Travail et Maladies Professionnelles
ATMP-H	Accidents du Travail et Maladies Professionnelles - Handicap
ATPRO	Les Associations « Transitions pro »
AVEC (avocats)	Réseau National d'Avocats qui collaborent avec la CFDT et ses différentes Organisations
Cabinet ADESA	Cabinet d'Avocats ADESA : Assistance et Défense des Salariés
CAEN	Conseil académique de l'éducation nationale
CAF	Caisses d'Allocations familiales
CARSAT	Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat)
CCMO (mutuelle)	Assurance Santé & Prévoyance.
CDCA	Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie
CESER	Comité Économique Social et environnemental Régional
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CHSCT	Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
Collectif Alerte	Associations Nationales de Lutte Contre la Pauvreté et l'Exclusion
Conseiller du salarié	Assiste et conseille le salarié lors de l'entretien préalable au licenciement
COORACE	Coordination des Associations d'Aides aux Chômeurs pour l'Emploi
COP	Conférence des Parties régionale en faveur de la transition écologique
CORE	Comité Régional pour l'Emploi
CORIF	Association régionale agissant en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPH	Conseil de Prud'hommes
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle
CPRI	Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle
CRAL	Comité Régional Action Logement
CREDOC	Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie
CREFAC	Centre de Formation de la CFDT Cadres
CRHH	Comité Régional de l'Habitat et de l'Hébergement
CROCT	Conseil d'Orientation régionaux des conditions de travail
CSE	Comité Social et économique
CSIR	Conseil Syndical Interrégional
Défenseurs syndicaux	Le défenseur syndical assiste ou représente les parties (employeurs ou salariés) devant les conseils de prud'hommes
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
EFOP	Emploi, Formation et Orientation Professionnelles.
ERDS	Espace Régional de Dialogue Social
ESH	Les Entreprises Sociales de l'Habitat
FACT-IA	Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail – Intelligence Augmentée
FETE	Femme, Égalité, Emploi : association pour faire avancer l'égalité professionnelle
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
France Travail	Service public de l'emploi en France
GEPPMM	Gestion des Emplois, des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers
GIPEL	Groupement Interprofessionnel pour l'Emploi et le Logement
IA	Intelligence Artificielle ou Intelligence Augmentée
La MOT	La Mission Opérationnelle Transfrontalière
Le mouvement associatif	Porte-voix des associations, a pour objet de représenter la vie associative
LGBTQIA+	Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Trans*, Queer et Intersexe et Asexuel·le ou Aromantique.
MACIF	Mutuelle d'Assurance des Commerçants et Industriels
Maisons « France Services »	Réseau de lieux d'accueil et d'accompagnement pour aider aux démarches administratives quotidiennes
MAJT	Maison d'Accueil des jeunes Travailleurs
Mutualité Française	Fédération des mutuelles de santé
ODDS	Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation
OPCO	Opérateurs de Compétences.
OPH	Offices Publics de l'Habitat
ORST	Observatoire Régional de Santé au Travail
PAP-CSE	Protocole d'accord pré-électoral CSE
PGE-CSE	Préparer et gagner les Élections dans le cadre du Comité Économique et social

RGPD	Règlement général de protection des données
SISAT	Service interprofessionnel de santé au travail
SMTVO	Santé et Médecine du Travail de la Vallée de l'Oise
SPEL	Service Public pour l'Emploi Local
SPSTI	Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
SRADDET	Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires)
SSCT	Santé, Sécurité et Conditions de Travail
SST	Santé et Sécurité au Travail
SSTI	Services de Santé au Travail Interentreprises
SRIAS	Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale
SSTRN	Service Social du Travail Région Nord
SYNDEX	Cabinet d'Expert CSE, Syndicats et Salariés
TCI	Tribunal du Contentieux de l'Incapacité
TED	Territoire d'Énergies Dunkerquoises (Groupe de militants CFDT locaux)
TEJ	Transition Écologique Juste
Transitions Pro	Appellation de l'Ex Fongecif : Fonds paritaire interprofessionnel de gestion du congé individuel de formation
TZCLD	Territoire Zéro Chômeurs de Longue Durée
UCC	Union Confédérale des Cadres CFDT
UFFA	Union des Fédérations de Fonctionnaires et Assimilées (CFDT)
UIMM	Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
UNION-INDEPENDANTS	Syndicat dédié aux Travailleurs Indépendants
UPR	Union Professionnelle régionales
URR	Union Régionale des Retraités
URIOPSS	Union Régionale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.
UT-TPE	Union Territoriale – Tres Petites Entreprises
Vacances Ouvertes	Association pour le droit aux vacances et l'accompagnement des projets vacances
VSST	Violences Sexistes et Sexuelles au Travail
VTC	Véhicule de Transport avec Chauffeur