# Résolution générale

Congrès 2025

## Table des matières


I. POUVOIR AGIR AVEC LA CFDT ..... - 3 -

I.1. POUVOIR MILITER À LA CFDT ..... - 3 -

I.1.1. La Section syndicale ..... - 3 -

I.1.2. La Formation des adhérents et des militants ..... - 4 -

I.1.3. Lutter contre les discriminations syndicales ..... - 4 -

I.1.4. Charte d'éthique et de déontologie ..... - 4 -

I.1.5. La place des jeunes à la CFDT Aviation Civile ..... - 4 -

I.1.6. Les Cadres ..... - 4 -

I.2. POUVOIR ADHÉRER À LA CFDT ..... - 5 -

I.3. POUVOIR AGIR AVEC D'AUTRES ..... - 5 -

II. LE TRAVAIL : UNE NOUVELLE CONQUÊTE SOCIALE ..... - 6 -

II.1. UN TRAVAIL QUI SE TRANSFORME POUR DU PROGRÈS SOCIAL AU PROFIT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES ..... - 6 -

II.1.1. Donner du pouvoir d'agir aux travailleurs et aux travailleuses sur le travail et son organisation ..... - 6 -

II.1.2. Le télétravail ..... - 7 -

II.1.3. La transformation numérique ..... - 8 -

II.2. UN TRAVAIL MIEUX VALORISÉ ..... - 8 -

II.3. UN TRAVAIL QUI S'ARTICULE AVEC LES AUTRES TEMPS DE VIE ..... - 10 -

II.3.1. Aménager le temps de travail au quotidien ..... - 10 -

III. DES DROITS ACCESSIBLES À TOUS ET À TOUTES, DES PROTECTIONS CENTRÉES SUR LES PERSONNES ..... - 10 -

III.1. STRUCTURER UNE PROTECTION SOCIALE UNIVERSELLE ..... - 10 -

III.2. INSTAURER UN SYSTÈME DE RETRAITE PLUS JUSTE ET PLUS LISIBLE ..... - 11 -

III.2.1. Renforcer les droits protégeant les travailleurs et les travailleuses ..... - 11 -

IV. FAIRE VIVRE LA DÉMOCRATIE ..... - 11 -

IV.1. REVITALISER LES PRATIQUES DÉMOCRATIQUES ..... - 11 -

IV.2. FAIRE DU TRAVAIL UN LIEU D'EXPRESSION, DE CONSIDÉRATION ET DE DÉMOCRATIE ..... - 12 -
IV.2.1. Pour un dialogue social efficace ..... - 12 -
IV.3. AGIR POUR L'ÉGALITÉ ..... - 12 -
IV.3.1. Mettre la lutte contre les discriminations au coeur de notre combat syndical - 12 -
IV.3.2. Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes ..... - 12 -
V. UNE CROISSANCE AU SERVICE D'UN CHOIX DE SOCIÉTÉ ..... - 13 -
V.1. UNE TRANSITION JUSTE ..... - 13 -
V.2. FAIRE DE LA TRANSITION JUSTE UN SUJET SYNDICAL ..... - 13 -
V.3. FINANCER L'ACTION PUBLIQUE ..... - 15 -
V.3.1. Une fiscalité plus juste ..... - 15 -

# I. POUVOIR AGIR AVEC LA CFDT

## I.1. POUVOIR MILITER À LA CFDT

### I.1.1. La Section syndicale

1. Le Syndicat, avec les sections syndicales continuera le travail engagé pendant la mandature 2021-2025 en vue du renforcement des sections syndicales. Ensemble, ils veilleront notamment :
    - A l'organisation d'assemblées générales régulières en particulier pour les sections dont les responsables ne sont pas identifiés ;
    - Au regroupement des sections les plus petites par région ;
    - A la fermeture des comptes en banques de sections inutilisés et générateurs de frais ;
    - A continuer la mise à jour régulière du fichier des adhérents sur Gasel (Gestion des adhérents et structures en ligne) pour suivre les mutations des adhérents en les affectant à la section adéquate ;
    - A renseigner les adhérents et les sympathisants ou personnes suivies dans Oscar (Outil de Suivi des Contacts et Adhérents en Réseau) ;
    - A dynamiser les sections pour favoriser les actions de proximité (sur le terrain, en visioconférence, hors lieu professionnel, ...) ;
    - A s'assurer que les sections contactent les nouveaux adhérents rapidement après chaque nouvelle adhésion. Les sections suivront l'organisation des formations "nouvel adhérent" proposées et prises en charge par le Bureau Syndical ;
    - A mettre à disposition des sections les éléments de position du syndicat sur les sujets d'actualité, des fiches pratiques sur des thématiques ciblées, à partager les présentations entre sections avec création d'un espace dédié (boîte à outils) ;
    - À fournir des réponses aux questions d'intérêt individuel ou collectif exprimées par les sections et remontées au niveau national (SG, permanents, Bureau syndical, Conseil syndical, représentants dans les instances de dialogue social, etc.).

Les sections syndicales issues d'un regroupement de sites géographiques distants devront organiser leurs réunions et assemblées générales en visioconférence ou en mode hybride.
De plus, les sections sont chargées de maintenir un contact régulier entre leurs adhérents et de leur proposer différents moyens de s'impliquer localement.

La CFDT Aviation Civile veillera à l'attribution d'un local syndical équipé selon les conditions prévues par la Convention nationale de dialogue social et les articles R113-24 à R113-29 du Code général de la fonction publique (type de local selon l'effectif du site, mobilier, informatique).

### I.1.2.La Formation des adhérents et des militants

2. La CFDT Aviation Civile s'efforcera de renforcer la formation des adhérents et militants par différents moyens :
    - Pérenniser la formation des nouveaux adhérents, en formant au moins un nouveau formateur par tuilage avec le formateur historique ;
    - Mettre en place une nouvelle formation interne pour les secrétaires de section afin de mieux les accompagner dans leur mission ;
    - Former les membres du bureau syndical à leur fonction en s'appuyant sur les formations proposées par les structures CFDT ;
    - Désigner un membre responsable de la formation qui élabore et suit le plan de formation pour le syndicat.

### I.1.3.Lutter contre les discriminations syndicales

3. La CFDT aviation civile sera vigilante en matière d'avancement de grade et de corps, de reconnaissance indemnitaire, et militera pour de véritables garanties d'aménagement des charges de travail tenant compte de l'investissement syndical.

### I.1.4. Charte d'éthique et de déontologie

4. La Commission exécutive remettra à chaque militant un exemplaire de la charte d'éthique et de déontologie des responsables, représentants et mandatés CFDT.

### I.1.5.La place des jeunes à la CFDT Aviation Civile

5. La CFDT Aviation Civile accentuera sa visibilité chez les jeunes agents :
    - Elle assurera une présence accrue à l'ENAC afin de mieux faire connaitre la CFDT dès la phase de formation initiale des nouveaux agents
    - Elle proposera une adhésion à tarif préférentiel réduit pendant toute la durée de leur scolarité
    - Elle organisera des webinaires d'accueil annuels en direction des fonctionnaires stagiaires ciblés sur leurs conditions de travail et de rémunération
    - Elle développera un plan d'actions pour améliorer notre visibilité auprès des jeunes, notamment en termes de communication.

### I.1.6.Les Cadres

6. Les cadres, notamment intermédiaires, sont des leviers de transformation des administrations. Cela les place souvent au cœur des tensions du monde du travail. C'est pour cela qu'ils ont besoin d'un soutien syndical particulier, et la CFDT leur doit d'être au rendez-vous. Toutefois, l'accueil des cadres peut être compliqué pour certaines sections.

La CFDT Aviation Civile s'attachera à proposer, des espaces de rencontre et de réflexion dédiés aux problématiques spécifiques à l'encadrement, mais ne renoncera aucunement à intégrer dans la vie de section ses cadres adhérents.

## I.2. POUVOIR ADHÉRER À LA CFDT

7. La CFDT Aviation Civile est appelée, dès la tenue du congrès de novembre 2025, à construire, avec ses sections, ses objectifs de développement pour la mandature. Elles seront soutenues et accompagnées dans cet exercice par les structures fédératives et la Confédération. Par ailleurs, à l'issue du Congrès une large information sera lancée auprès de tous les agents de la DGAC comprenant :
    - Les résultats du congrès
    - La liste des militants fraichement élus ainsi que les mandatures prises en charge au niveau national.

    L'envoi de cette information pourra être l'occasion de rappeler combien il est important, individuellement et collectivement, d'adhérer à la CFDT Aviation Civile et dans le même temps, de s'engager dans une mandature dans sa section ou au national.
    Dans un contexte de montée en puissance des syndicats corporatistes, la CFDT Aviation civile rappellera avec force (conviction, atouts) l'intérêt d'adhérer à la CFDT, un syndicat non-corporatiste et de soutenir, lors des élections professionnelles, la CFDT Aviation civile.
    La CFDT Aviation continuera de proclamer haut et fort son attachement à défendre la richesse de l'humain, en tant qu'individu et que groupe relationnel respectueux de sa diversité et de son environnement.

8. La vie de section passe par des moments de rencontre formels et informels réguliers, et des actions collectives décidées lors de ces rencontres. La CFDT Aviation Civile s'attachera à faire accompagner par ses équipes nationales la mise en place de ces rencontres régulières dans les sections syndicales, afin de faire progresser les sections déjà actives et favoriser et encourager la renaissance des sections moins ou peu actives, voire actuellement inactives. Pour ces dernières, il conviendra notamment de rappeler la nécessité qu'une assemblée générale annuelle soit organisée, et qu'elle soit l'occasion d'une rencontre la plus large possible entre les adhérents.

9. Afin de mieux identifier les attentes des agents et des adhérents, appréhender les enjeux sociaux et éclairer nos débats et nos actions, la CFDT Aviation civile développera l'usage d'analyse des données dans le respect du RGPD via l'applicatif OSCAR proposé par la Confédération.

## I.3. POUVOIR AGIR AVEC D'AUTRES

10. La CFDT Aviation Civile prendra des initiatives sur des sujets faisant consensus pour mettre en place des intersyndicales. Elle pourra s'associer à des intersyndicales initiées par d'autres organisations syndicales. Elle restera libre de ses alliances.

11. La CFDT Aviation Civile s'attachera à obtenir, en s'appuyant dans la mesure du possible sur une action intersyndicale, un accord de méthode préalable à toute négociation d'accord social interne à la DGAC.
12. La CFDT Aviation Civile s'attachera à mettre en valeur ses réussites en matière de dialogue et d'accords collectifs, afin d'augmenter son audience, sa base électorale et le nombre de ses adhérents.

13. La CFDT Aviation Civile s'attachera à obtenir les moyens de participer aux actions de représentation de la confédération ou de sa fédération dans les instances européennes et internationales qui concernent son secteur d'activité afin d'y porter ses revendications et d'anticiper les sujets sociaux et syndicaux que les actions de ces niveaux produiraient au niveau national.

# II. LE TRAVAIL : UNE NOUVELLE CONQUÊTE SOCIALE

## II.1. UN TRAVAIL QUI SE TRANSFORME POUR DU PROGRÈS SOCIAL AU PROFIT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

### II.1.1. Donner du pouvoir d'agir aux travailleurs et aux travailleuses sur le travail et son organisation

14. La confédération mène campagne pour que l'organisation du travail devienne un sujet de négociation obligatoire. Dans cette perspective, la CFDT Aviation Civile fera de la négociation obligatoire de l'organisation du travail un sujet devant être intégré dans tout accord de méthode préalable à accord collectif.

15. La CFDT Aviation Civile s'attachera à promouvoir les espaces horizontaux d'échanges de pratiques professionnelles dans les services de la DGAC et à valoriser les pratiques managériales bienveillantes et collaboratives (favorisant la coopération active entre les membres d'une unité organisationnelle, le respect mutuel, l'intelligence collective et l'innovation managériale plutôt qu'un management vertical, hiérarchique dont les décisions sont principalement prises d'une manière unilatérale, sans véritable concertation). Par ailleurs, elle maintiendra son implication dans les groupes de travail internes à la DGAC, dans le cadre ou non d'accords collectifs.

16. La CFDT Aviation Civile constate que de nombreuses demandes de formation sur le compte personnel de formation (CPF) sont refusées, pour des raisons peu compréhensibles. La CFDT Aviation Civile demande l'augmentation substantielle du budget alloué au CPF, afin de permettre aux agents de piloter leur carrière ou leur transition ou reconversion professionnelle (décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte

personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie) tels que prévus dans le décret (linguistiques, compétences particulières et certifiantes dans des domaines en lien indirect avec l'exercice des missions d'un agent ex : obtenir une formation en anglais de haut niveau avant d'exercer des fonctions l'exigeant), et intégrer dans un accord collectif des engagements de l'administration sur la possibilité offerte aux agents de la DGAC de ne pas se voir refuser la prise de jours de CPF.
Enfin, les organisations syndicales doivent être concertées lors de la commission d'évaluation des dossiers de demande. Un bilan annuel leur sera communiqué en toute transparence.

17. Dans les fonctions publiques, la catégorie active n'est pas une réponse complète et satisfaisante à la question de la pénibilité du travail. La CFDT Aviation Civile revendique l'élargissement de la prise en compte de la pénibilité aux fonctions publiques, et milite pour que des données d'exposition et de santé soient systématiquement établies pour pouvoir les utiliser en transversalité au bénéfice d'actions de prévention.

18. La CFDT s'engage à poursuivre son investissement dans le domaine de l'action sociale et médicale. La prise en compte et la valorisation des métiers des domaines de l'action sociale et médicale sont un enjeu défendu par la CFDT dans son ensemble.

### II.1.2. Le télétravail

19. La CFDT Aviation Civile a largement promu et contribué à pérenniser le télétravail à la DGAC. Cette mise en œuvre fait néanmoins l'objet de résistances managériales de principe dont certaines n'ont pas été levées. La CFDT Aviation Civile continuera d'agir pour la promotion du télétravail dans tous les services de la DGAC.
Dans cette même logique, le maintien d'un suivi de la mise en œuvre du télétravail devra être organisé en y associant les représentants des agents.
La DGAC, profitant de la montée en puissance du télétravail, a engagé une réorganisation progressive de ses locaux (développement des flex office…) permettant ainsi un gain financier. Pour la CFDT, le télétravail doit rester conditionné au principe du double volontariat, du travailleur et de l'employeur. Ces réorganisations du lieu de travail doivent s'établir par le dialogue social avec les représentants syndicaux locaux et nationaux, et par l'organisation d'un dialogue professionnel impliquant les agents dans les réorganisations des espaces de travail et la redéfinition des environnements de travail.
La CFDT demande que des visites de site puissent être organisées avec les membres des formations spécialisées (ou des CSA) à l'issue de ces réorganisations.
La CFDT revendique le réinvestissement des bénéfices tirés de la reconfiguration des locaux dans l'amélioration des conditions d'exercice des agents.
Dans ces conditions, le télétravail constituant un facteur d'attractivité pour les agents, les avis de vacance d'emploi doivent en indiquer la possibilité.
Afin de permettre au plus grand nombre de pouvoir télétravailler dans des conditions propices et pour une meilleure articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, des lieux alternatifs au domicile et adaptés au télétravail doivent être proposés au personnel de la DGAC. Cela peut prendre par exemple la forme de tiers lieux dans des administrations

d'Etat ou des collectivités territoriales disposant de locaux adaptés et se trouvant à proximité de lieux d'habitations d'agents DGAC demandeurs, par mise en place de conventionnements adaptés.

La formation des managers au management du travail à distance et en équipe hybride est un levier indispensable. La CFDT revendique l'intégration des bonnes pratiques de management à distance dans un module de formation initiale de tout nouvel encadrant DGAC.

Le droit à la déconnexion intégrant la gestion de la charge de travail doit être organisé en amont par le dialogue social et respecté au sein des équipes par les managers et leurs collaborateurs. À cet effet, la mise en place d'un dispositif d'alerte que tout agent de la DGAC ou un de ses représentants (avec son accord) pourrait déclencher, doit être défini dans un cadre collectif et porté à la connaissance de tous. Ce point devrait être intégré dans un module de formation initial de tout nouvel encadrant DGAC.

### II.1.3. La transformation numérique

20. La transformation numérique offre de nouvelles opportunités pour les administrations, et notamment la DGAC, mais elle doit également profiter aux agents en favorisant leur émancipation, le développement de leur autonomie, de leurs compétences et de leur créativité.

    Les choix stratégiques en matière numérique doivent figurer à l'ordre du jour et donc être débattus en amont en Comité social d'administration : répercussions sur les emplois, qualité de vie et organisation du travail, respect des libertés et de la dignité des agents.

    Les impacts sur le travail et l'emploi doivent être identifiés comme thème de tout accord collectif contenant des objectifs de numérisation, de robotisation ou d'introduction d'outils d'intelligence artificielle.

21. Face à la prolifération des FAQ et des chatbots, de plus en plus d'usagers expriment une frustration grandissante. Il est crucial de rétablir un service client qui garantit l'accès à un agent humain, car seul un interlocuteur physique peut offrir l'écoute et la compréhension nécessaires pour résoudre les problèmes complexes. Garantir un équilibre entre l'automatisation et l'interaction humaine est la clé pour restaurer la confiance et assurer une véritable satisfaction.

## II.2. UN TRAVAIL MIEUX VALORISÉ

22. L'ensemble des personnels de la DGAC contribue au bon fonctionnement de ses services. Pourtant lors notamment des derniers protocoles sociaux, l'écart s'est creusé d'une part entre la rémunération des personnels administratifs, à statut ministériel, contractuel ou d'ouvrier d'Etat et les rémunérations des personnels techniques, et d'autre part entre les rémunérations des ICNA et les rémunérations des agents des autres corps techniques, IESSA, IEEAC et TSEEAC.

En outre, cet accroissement des écarts de rémunération s'est accompagné d'une individualisation accrue des rémunérations notamment dans les corps les moins rémunérés (BIA, CIA et PVA).
Pour la CFDT Aviation Civile, la transparence des rémunérations à la DGAC qui doit être immédiate et un rattrapage des différentiels de rémunérations entre agents à responsabilités équivalentes devront constituer un engagement impératif de l'administration lors du prochain accord collectif.

23. La CFDT Aviation Civile soutiendra toute action ayant pour but la revalorisation des rémunérations des agents des catégories A, B et C en priorisant les plus bas salaires, et le rééquilibrage des parts indemnitaires et indiciaires de la rémunération par un transfert des primes en points d'indice.
Elle agira en interne pour de vastes plans de requalification des personnels, afin de permettre l'amplification de gains indiciaires.

24. (Reprise d'une résolution confédérale) Plus généralement, la CFDT réaffirme toute l'importance des négociations sur les classifications et les grilles salariales dans les branches, en particulier pour garantir des perspectives de progression à tous les travailleurs. Cette revendication du droit à la progression de carrière s'applique aussi dans les fonctions publiques. La CFDT sera particulièrement vigilante sur les structurations des grilles. L'action visera à éviter les écrasements de grilles par le bas comme fréquemment observé dans nombres de branches.

25. La CFDT Aviation Civile fera de l'élaboration, avec la participation et l'accord des organisations syndicales de la DGAC, de clauses sociales et environnementales minimales dans l'ensemble des marchés publics négociés à la DGAC, un élément impératif de toute négociation collective nationale.

26. La CFDT Aviation Civile s'engage résolument dans la lutte contre les préjugés pour redonner aux personnes en situation de handicap toute leur place dans la société, en les rendant visibles et en valorisant leurs compétences, plutôt que stigmatiser leur handicap.
L'accessibilité des lieux de travail de l'ensemble des locaux professionnels (espaces sanitaires, de stationnement, de réunion, de restauration et de détente) dont dépend l'intégration des agents en situation de handicap au sein des collectifs de travail, constituera pour la CFDT Aviation Civile une thématique obligatoire de tout accord de méthode préalable à accord collectif.
L'organisation du travail doit être pensée pour permettre aux agents en situation de handicap et à ceux atteints d'une maladie chronique de s'absenter facilement lorsque leur état de santé le nécessite, et sans que cela ne fragilise leur intégration au sein du collectif de travail. Cette intégration d'un agent en situation de handicap doit être considérée comme une richesse.
La formation du collectif accueillant, y compris du manager, est une nécessité pour participer à la réussite de l'inclusion. La CFDT Aviation Civile demande que des formations ad hoc soient proposées aux cadres actuellement en fonction et intégrées aux formations initiales

de l'encadrement DGAC. La CFDT demande par ailleurs que l'encadrement de ces agents bénéficie, dans le respect du secret médical, d'une meilleure information sur les contraintes et l'impact de ces situations sur le travail des agents.

## II.3. UN TRAVAIL QUI S'ARTICULE AVEC LES AUTRES TEMPS DE VIE

### II.3.1. Aménager le temps de travail au quotidien

27. La CFDT Aviation Civile demandera la mise en place d'une consultation systématique des agents à l'issue d'accords collectifs locaux sur les horaires variables dans tous les services non opérationnels.

28. Dans les services ou la mise en place d'horaires variables n'aurait pas abouti la CFDT Aviation Civile demandera la mise en place d'un système de crédit d'heures permettant des absences de quelques heures pour faire face à un imprévu (garde d'enfant, rendez-vous médical, visite à un parent dépendant…), par exemple par la mise en place pour chaque agent soumis aux contraintes horaires d'un crédit d'heures prises sur le temps de travail.

29. Les journées de fermeture de sites imposées ne doivent pas conduire à ce que les agents se voient imposer des jours de congés.

30. Les récupérations obtenues par les contrôleurs aériens, les IESSA et les inspecteurs de surveillance doivent pouvoir être posées sans contraintes supplémentaires que celles qui existent aujourd'hui. Pour les contrôleurs aériens les périodes de charge ne doivent être définies qu'avec accord des CSA locaux.
    La CFDT Aviation Civile militera pour la mise en place du Compte Circulation Aérienne pour l'ensemble des corps techniques de la DSNA et notamment les IESSA. Un forfait de jours devra être mis en place comme pour les contrôleurs aériens.

# III. DES DROITS ACCESSIBLES À TOUS ET À TOUTES, DES PROTECTIONS CENTRÉES SUR LES PERSONNES

## III.1. STRUCTURER UNE PROTECTION SOCIALE UNIVERSELLE

31. La CFDT Aviation Civile demande la généralisation d'une cotisation prévoyance adossée à la complémentaire santé obligatoire, prise partiellement en charge par l'employeur.

## III.2. INSTAURER UN SYSTÈME DE RETRAITE PLUS JUSTE ET PLUS LISIBLE

### III.2.1. Renforcer les droits protégeant les travailleurs et les travailleuses

32. La CFDT Aviation Civile s'oppose à l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite et soutiendra toute action menée par sa Confédération ayant pour objectif de faire remplacer cette mesure injuste et inacceptable par des mesures tenant compte de ceux qui ont commencé à travailler tôt, de la capacité des personnes à se maintenir en emploi (pénibilité, invalidité, handicap, chômage) et des différences sociales d'espérance de vie, en particulier l'espérance de vie en bonne santé.

33. Le passage en retraite peut être autre chose qu'une rupture, il peut être une transition, notamment pour diminuer l'intensité du travail. La CFDT soutient donc le renforcement des droits à temps partiel choisi en fin de carrière. Mais surtout, la CFDT soutient le développement de la retraite progressive à partir de 60 ans, et revendique que son accès soit de droit.

# IV. FAIRE VIVRE LA DÉMOCRATIE

## IV.1. REVITALISER LES PRATIQUES DÉMOCRATIQUES

34. A l'instar de sa confédération, la CFDT Aviation Civile ne soutient aucun parti mais elle défend ses valeurs et son projet de société. Elle s'oppose à une vision fantasmée du peuple, monolithique et homogène. Elle combat les partis qui prônent la haine, le sexisme ou le racisme. Elle défend la démocratie, la séparation des pouvoirs, l'État de droit, les valeurs de la République, la laïcité, les corps intermédiaires, et rejette toute forme de discrimination.

35. La CFDT fait du débat un élément central de sa démocratie interne. Débattre nous aide à mieux comprendre les positions divergentes, nous oblige à argumenter et fait souvent évoluer nos positions. La finalité première du débat est d'alimenter la réflexion des instances dans lesquelles se prennent les décisions et d'agir pour faire valoir nos propositions et revendications. C'est pourquoi la CFDT Aviation Civile s'engage à favoriser les échanges entre ses représentants nationaux et locaux et à donner à chacune de ses sections syndicales si elles n'en disposent pas encore les moyens numériques d'organiser des réunions à distance, des consultations d'adhérents et d'agents et des moyens de diffusion d'information massives, soit par le truchement des conventions locales de dialogue social soit sur ses moyens propres.

36. Comme c'est déjà le cas, avant toute signature d'accord collectif la CFDT Aviation Civile consultera ses adhérents. Si les négociateurs pourront proposer un positionnement

préalablement à cette consultation, la Commission exécutive devra respecter le vote des adhérents pour signer ou ne pas signer un accord collectif.

## IV.2. FAIRE DU TRAVAIL UN LIEU D'EXPRESSION, DE CONSIDÉRATION ET DE DÉMOCRATIE

### IV.2.1. Pour un dialogue social efficace

37. La CFDT Aviation Civile revendique la mise en place d'accords collectifs majoritaires et opposables, qui s'appuient impérativement sur un accord de méthode.

38. La CFDT Aviation Civile revendique la modernisation par la négociation, puis l'utilisation et la promotion d'outils d'alarme sociale à la DGAC, en prévention des conflits sociaux, au niveau national régional et local.

## IV.3. AGIR POUR L'ÉGALITÉ

### IV.3.1. Mettre la lutte contre les discriminations au coeur de notre combat syndical

39. La CFDT Aviation Civile promouvra la participation de ses militants à toute action de formation syndicale visant à leur permettre d'organiser des permanences visibles et spécifiques sur les sujets des discriminations.

### IV.3.2. Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes

40. Afin de prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail, il est essentiel que les membres du Conseil Syndical soient formés. Les sections doivent être en mesure d'identifier les comportements problématiques, comprendre les procédures à suivre et réagir de manière adéquate, créant ainsi un environnement professionnel plus sûr et respectueux pour tous. Chaque section syndicale devra avoir à minima un adhérent formé.
L'engagement de l'employeur à promouvoir ces formations est un signal fort de sa tolérance zéro face à ces agissements.

# V. UNE CROISSANCE AU SERVICE D'UN CHOIX DE SOCIÉTÉ

## V.1. UNE TRANSITION JUSTE

41. Résolutions confédérales
Depuis de nombreuses années, la CFDT est attachée aux principes du développement durable, qui articulent l'économique, l'écologique et le social par la démocratie

La transition sera juste si le poids des mutations en cours et à venir est équitablement réparti, afin de permettre à tous d'y adhérer : citoyens, travailleurs, consommateurs, entreprises, investisseurs. Cela implique d'abord d'anticiper les mutations à venir, d'accompagner les secteurs et les travailleurs exposés, de développer les compétences nouvelles.

## V.2. FAIRE DE LA TRANSITION JUSTE UN SUJET SYNDICAL

42. Résolutions confédérales

La CFDT fait de la transition juste une priorité syndicale

"La transition juste" est un concept qui a émergé du mouvement syndical et qui est désormais largement reconnu au niveau international, notamment par l'Organisation internationale du travail (OIT) et dans l'Accord de Paris sur le climat. Elle désigne le processus de transformation des économies vers des modèles plus durables et respectueux de l'environnement, en veillant à ce que cette transition soit socialement équitable et inclusive)

L'urgence écologique ne peut ni ne doit laisser personne indifférent. Elle affecte l'économie, le social, la production, les modes de vie, l'aménagement du territoire qui doivent donc être pensés ensemble. Une réflexion large qui doit être tournée vers l'action, ce que la CFDT a toujours su faire.

Il est indispensable que les militants et notamment les représentants syndicaux s'emparent des questions liées à la transition écologique et pèsent sur l'évolution des métiers et des compétences, sur les formations, sur l'organisation du travail ainsi que sur les orientations stratégiques à tous les niveaux.

Pour cela, la CFDT appelle de ses vœux l'émergence d'un nouveau modèle de développement respectueux du vivant, sobre et efficient sur le plan énergétique, soutenable en ce qui concerne la consommation de matières premières, et qui s'appuie sur des emplois de qualité.

Ce nouveau modèle économique doit être centré sur l'humain, c'est-à-dire sur la production du bien-être individuel et collectif : la santé, l'éducation, l'alimentation, la mobilité, le soin, la sécurité, le lien social ou interpersonnel.

Ce nouveau modèle de développement implique de s'appuyer sur des modes de financements responsables, intégrant des enjeux environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance. Cela signifie d'adopter des budgets publics ambitieux du point de vue social et environnemental, de conditionner les aides publiques, d'adopter des règles de marchés publics exigeantes, d'augmenter les moyens d'intervention des banques publiques d'investissement au service de la transition écologique juste.

Pour obtenir l'adhésion du plus grand nombre à une transition juste, il est indispensable que les militants attachent une attention particulière à la diversité des attentes des travailleurs notamment dans le cadre des Plans de mobilité. La transformation des modes de transport ne doit pas avoir pour conséquence de créer des territoires enclavés, de l'entre soi ou bien encore des transports réservés aux plus aisés.

Si l'intégration de critères environnementaux est devenue nécessaire, elle n'a de sens qu'associée systématiquement à l'intégration de critères sociaux. La CFDT y veillera.

La transition écologique doit devenir un sujet syndical à part entière. Nous devons créer le rapport de force nécessaire pour être partie prenante des transformations nécessaires et garantir aux travailleurs un avenir plus serein et plus juste.

Les citoyens sont de plus en plus nombreux à prendre conscience du péril écologique et climatique. Beaucoup s'interrogent sur notre capacité collective à y faire face. Nous devons apporter des réponses à leur craintes en sécurisant cette transition. Beaucoup de travailleurs souhaitent également prendre part activement à ce changement, agir pour ne pas subir et contribuer à un projet commun. Notre syndicalisme doit pouvoir leur proposer des moyens d'action. Fidèle à ses valeurs d'émancipation, la CFDT doit leur donner les leviers pour agir. Durant cette mandature, les organisations CFDT devront répondre à cette attente, être novatrices et faire connaitre notre engagement sur le sujet de la transition écologique. C'est en apportant la preuve de notre utilité que nous pourrons convaincre toujours plus de travailleurs de nous rejoindre.

Pour faciliter l'appropriation des enjeux de la transition écologique et sociale par les représentants des salariés, les élus des CSE, CSA ou CST doivent pouvoir bénéficier dans la première année de leur mandat d'au moins une journée de formation obligatoire, y compris par le biais de formations communes aux partenaires sociaux de l'entreprise. Ces formations devront être financées par l'employeur.

Nous devrons en interne aussi organiser l'accompagnement des élus CFDT pour se saisir de ces nouveaux sujets de négociation.

43. La CFDT Aviation Civile s'engage pour que des actions concrètes soient menées au niveau de la DGAC pour une politique nationale ambitieuse en matière d'environnement et favoriser les bonnes pratiques afin de :

- Sensibiliser les agents : formation et information à mettre en place en s'appuyant sur les associations nationales et locales ;
- Adapter les infrastructures : rénovation des bâtiments, mise à disposition d'équipements collectifs favorisant les pratiques plus respectueuses de l'environnement (parcs à vélos, bornes de recharge pour véhicule électrique, douches et vestiaires…) ;
- Favoriser et encourager la réduction et le recyclage des déchets ;
- Intégrer l'environnement dans les choix de déplacements professionnels et les trajets domicile-travail ;
- Lutter contre la pollution numérique.

## V.3. FINANCER L'ACTION PUBLIQUE

### V.3.1. Une fiscalité plus juste

44. Dans une politique familiale moderne, le Supplément Familial de Traitement (SFT) devrait être un véritable levier de pouvoir d'achat pour les agents, et non une aide symbolique. Il est donc impératif de le revaloriser pour un seul enfant, et de l'indexer sur l'inflation afin de garantir sa pertinence face à l'augmentation du coût de la vie. Une telle mesure enverrait un signal fort de reconnaissance aux familles de la fonction publique.

45. La CFDT Aviation Civile revendique l'intégration d'un investissement public fort dans la recherche aéronautique qui réponde aux défis de la transition écologique par le truchement du mécanisme de recouvrement des coûts.
Ce volontarisme doit se traduire en créations d'emplois et valorisation des métiers de la DGAC chargés des missions de soutien à la recherche.