20e congrès 2025

11-13 JUIN – ANGERS
TERRA BOTANICA

AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION 2025-2029

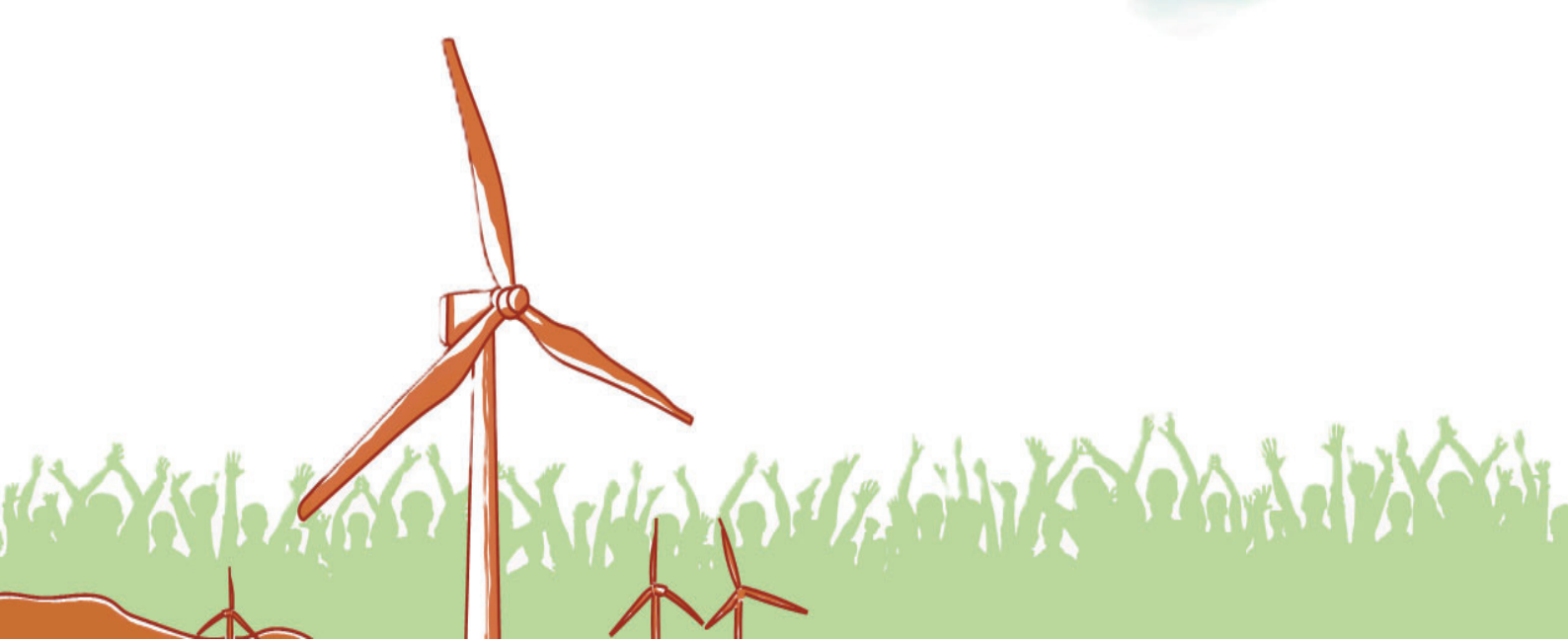
ENSEMBLE

pour un monde du travail juste
et une planète durable

Cfdt: PAYS DE LA LOIRE

SOMMAIRE

INTRODUCTION 4
1 - REVENDICATIF 5
1.1 La lutte contre l'extrême droite, la défense de l'Etat de droit et la démocratie sociale 5
1.1.1 Constats 5
1.1.2 Défendre, porter et faire connaitre le projet de société de la CFDT 5
1.1.3 Continuer à investir les espaces de dialogues et de partenariat 5
1.1.4 Être à l'écoute des préoccupations sans jugement ni déni 5
1.1.5 Une approche humaniste de l'immigration en région 5
1.2 Les enjeux de la Transition Ecologique Juste (TEJ) 6
1.2.1 Constats 6
1.2.2 Sensibiliser les travailleurs aux enjeux 7
1.2.3 Intégrer les impacts du réchauffement et de la TEJ 7
1.2.4 Renforcer le dialogue social et les actions territoriales sur la TEJ 7
1.2.5 Favoriser l'intégration des enjeux environnementaux dans les prérogatives des élus et dans la négociation 7
1.2.6 S'investir dans les actions confédérales sur la TEJ 7
1.3 La prise en compte de la révolution numérique et de l'IA 8
1.3.1 Constats 8
1.3.2 Mieux identifier les risques et opportunités pour faire évoluer le cadre de leur utilisation 8
1.3.3 Prise en compte des coûts énergétiques et de la pollution 8
1.3.4 Organiser des débats avec les organisations patronales sur ces sujets 8
1.3.5 Anticiper les évolutions des métiers et négocier la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) 9
1.3.6 Agir contre les fractures numériques 9
1.4 Qualité de vie dans les territoires 9
1.4.1 Constats 9
1.4.2 Agir sur l'offre de santé et l'accès aux soins 10
1.4.3 Agir sur le logement 10
1.4.4 Agir sur la mobilité 11
1.4.5 Prendre en compte et agir sur la pollution dans les territoires 11
1.5 Agir sur une qualité de vie au travail 11
1.5.1 Constats 11
1.5.2 Les actions de l'URI CFDT pour mettre la question du travail au cœur des pratiques syndicales et revendicatives 12
1.5.3 Nos actions en faveur de l'égalité professionnelle 13
1.5.4 Lutter contre les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST) et au sein de l'organisation 13
1.6 Agir pour protéger les travailleurs 13
1.6.1 Constats 14
1.6.2 Sur la protection sociale 14
1.6.3 Pour l'emploi, la formation, l'orientation professionnelle 15
1.6.4 Accompagner les travailleurs dans le cadre de la protection juridique au travail 15
1.6.5 Renforcer l'accompagnement des travailleurs insuffisamment protégés (TPE, plateformes) 15



2 - INTERNE 16

2.1 Renforcer notre position contre l'extrême droite auprès de tous les adhérents 16

2.1.1 Constats 16

2.1.2 Renforcer l'appropriation de nos valeurs auprès des adhérents 16

2.1.3 Communiquer régulièrement sur l'ineptie et la dangerosité du programme de l'extrême droite 16

2.1.4 Organiser des temps d'échanges et de formations sur les enjeux migratoires 16

2.1.5 Renforcer la formation politique des responsables de la CFDT ligérienne 17

2.2 Renforcer notre démocratie interne 17

2.2.1 Se positionner en vigie de la défense de la démocratie contre l'extrême droite et un potentiel régime autoritaire, suppose d'être capable de la faire vivre en son sein 17

2.2.2 Ainsi la démocratie interne est le poumon de la CFDT 17

2.2.3 Un Bureau Régional en lien avec les réalités professionnelles et territoriales 17

2.2.4 Faire en sorte que la Démocratie ne soit pas qu'un slogan 17

2.2.5 Développer les opportunités d'échanges et de débats 17

2.2.6 Amplifier la formation aux pratiques syndicales favorisant la démocratie interne 18

2.3 Former, accompagner, impliquer, repérer, renouveler 18

2.3.1 Constats 18

2.3.2 Elargir l'offre de formation aux adhérents 19

2.3.3 Former encore plus et former encore mieux 19

2.3.4 La place des jeunes 19

2.3.5 Se renouveler et renforcer notre action pour une meilleure reconnaissance des parcours militants 20

2.4 Se développer et consolider notre 1ère place par l'accompagnement et des pratiques syndicales de proximité 20

2.4.1 Constats 20

2.4.2 Développer la CFDT 21

2.4.3 L'accompagnement des militants et des sections dans leurs pratiques syndicales, accompagner les sections syndicales 22

3 - CONCLUSION 23

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste
et une planète durable

AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION

INTRODUCTION

Cet avant-projet de résolution que vous avez entre les mains, pose les ambitions que nous nous fixerons collectivement pour les quatre années à venir, et les moyens que nous nous donnons pour y parvenir.

Il s'inscrit dans la continuité des résolutions prises lors des deux congrès précédents et entend approfondir et mettre en œuvre certains aspects. Il est issu de débats et d'ateliers en Bureau Régional, en assemblées Territoriales des Syndicats, ou encore de contributions de militants, lors d'échanges sur l'actualité interprofessionnelle dans les territoires.

C'est donc une construction collective, qui nous engage dans des objectifs communs.

C'est bien l'ancrage dans nos valeurs d'égalité, de solidarité, d'émancipation, de démocratie, mais aussi notre capacité à adapter l'action syndicale dans un monde qui bouge, qui nous permettent de prendre toute notre part aux défis majeurs qui sont encore devant nous :

• Ne rien lâcher dans notre combat contre l'extrême droite : elle est et restera un ennemi mortel pour le monde du travail et le syndicalisme. Dans ce combat, nous avons un travail interne à réaliser : Renforcer l'appropriation de nos valeurs auprès de tous les adhérents est un levier indispensable.

• S'engager pour une Transition Ecologique Juste pour ne laisser personne en chemin, mieux sécuriser les parcours professionnels, anticiper les impacts du réchauffement climatique sur les conditions de travail, et en faire un réel objet de dialogue social.

• Prendre en compte les impacts de la révolution numérique et particulièrement de l'Intelligence Artificielle dans le monde du travail et l'action syndicale.

Telles sont les 3 priorités interprofessionnelles que nous vous proposons de porter dans cette mandature.

Le cœur de notre action syndicale pour une meilleure qualité de vie dans les territoires, pour une meilleure qualité de vie au travail, pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi pour offrir plus de protection aux travailleurs et travailleuses, est et sera traversé par ces 3 priorités.

Mais porter ces ambitions, nécessite de se renforcer en interne : être plus nombreux, former plus et former mieux, renforcer les liens pro et interpro, assurer la proximité territoriale, renouveler, et mieux faire reconnaitre les parcours militants. Il s'agit de se donner pleinement les moyens de nos ambitions pour une société plus juste, plus solidaire, plus démocratique et plus écologique.

Il appartient à chacun d'amender cet avant-projet de résolution, d'en débattre, de l'améliorer, pour que notre feuille de route soit collectivement partagée et que chacun participe à sa mise en œuvre.

Notre organisation régionale, riche de ses adhérents mais aussi de ses militants actifs et retraités, n'en sera que plus forte et dynamique.

Bonne lecture, Jonathan SEMELIN.

Note d'écriture : Dans le texte à suivre, toutes les fonctions s'entendent au féminin et au masculin. Le terme " Travailleur" inclut toutes les personnes indépendamment de leur statut : salariés, agents des fonctions publiques, demandeurs d'emploi, indépendants, retraités, etc.

Cfdt: PAYS DE LA LOIRE

1 - REVENDICATIF

1.1 La Lutte contre l'extrême droite, la défense de l'Etat de droit, et la démocratie sociale

1.1.1 Constats

1.1.1.1 Les échéances politiques de ces dernières années ont été marquées, à chaque fois par une poussée de l'extrême droite et en particulier le Rassemblement National.

1.1.1.2 Même si en Région, il n'y a pas d'élus RN, nous ne sommes pas épargnés par la poussée de l'extrême droite qui est arrivée au second tour des législatives dans toutes les circonscriptions sans exception.

1.1.1.3 Par son histoire et ses racines qu'elle ne renie pas, et par son programme, l'extrême droite est et restera un ennemi mortel pour la démocratie,
pour les solidarités et pour le syndicalisme. Elle est un danger pour le monde du travail.

1.1.1.4 Il est donc plus que jamais de notre responsabilité, de combattre les incohérences et les dangers de son idéologie et de son programme pour les travailleurs et pour la sociétédans son ensemble.

1.1.1.5 Nous sommes l'organisation syndicale la plus claire vis à vis du Rassemblement National, et la plus responsable lorsqu'il s'agit de le contrer aux élections en appelant au vote contre eux. C'est pourquoi, fidèle à notre indépendance, à nos convictions que résume si bien la formule « ni neutre, ni partisan », la CFDT continuera à encourager ses adhérents et tous les citoyens à aller voter pour le ou la candidate de leur choix, hormis l'extrême droite.

1.1.1.6 Mais il nous faut agir sur les racines de ce mal.
Les facteurs qui poussent de plus en plus de citoyens à être séduit par les idées de l'extrême droite sont multiples, et il en est sur lesquels la CFDT Pays de la Loire peut agir en reprenant notre projet de société fondé sur nos valeurs de démocratie, d'émancipation et de solidarité.

Nos actions

1.1.2 Défendre, porter, et faire connaitre le projet de société de la CFDT

1.1.2.1 Lutter contre l'extrême-droite ne peut se limiter à agir contre. L'URI CFDT doit renforcer son action pour mieux faire connaître ce que la CFDT porte pour la solidarité nationale, européenne et internationale, pour la Transition Ecologique Juste et la révolution numérique ; pour la qualité de vie dans les territoires et au travail ; pour la protection des travailleurs. L'URI CFDT doit communiquer positivement sur ses actions et ses réussites.

1.1.2.2 Autant de sujets d'avenir sur lesquels la CFDT a des propositions, et obtient des résultats que l'URI CFDT doit mieux valoriser dans le monde du travail, à contre sens du discours d'extrême-droite qui ne brandit des sujets de société que comme des menaces n'offrant aux citoyens qu'impasse et repli.

1.1.3 Continuer à investir les espaces de dialogues et de partenariat

1.1.3.1 L'URI CFDT renforcera et développera les partenariats avec le monde associatif, (notamment des collectifs de lutte contre les discriminations) mais aussi dans le cadre du Pacte du pouvoir de vivre pour rendre plus visible notre engagement contre les idées d'extrême droite.

1.1.4 Être à l'écoute des préoccupations sans jugement ni déni

1.1.4.1 L'URI CFDT combat les partis d'extrême droite. Elle ne combat pas ses électeurs.

1.1.4.2 Il est nécessaire d'apporter des réponses aux citoyens, qui, vivant sur la peur du déclassement et du sentiment d'abandon, peuvent céder aux sirènes de l'extrême droite.

1.1.4.3 Agir contre les inégalités territoriales, pour des services publics de proximité et de qualité, mais aussi tenir compte des sentiments d'insécurité et des questionnements culturels, ou encore former, informer, et débattre de ces enjeux, sont autant de leviers pour détourner des électeurs du vote d'extrême droite.

1.1.5 Une approche humaniste de l'immigration en région

1.1.5.1 L'URI CFDT participe à affirmer l'approche humaniste portée par la CFDT. Elle repose notamment sur l'inconditionnalité de l'accueil et une conditionnalité élargie de la régularisation des immigrés sans papiers.

AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION

1.1.5.2 Accompagner les parcours des personnes étrangères, pour leur régularisation (le cas échéant) et faire valoir leurs droits d'une manière plus générale, mais aussi pour leur intégration et favoriser leur participation.

1.1.5.3 L'URI CFDT contribuera à illustrer et objectiver l'apport économique de l'immigration dans la région : santé, services aux personnes, sécurité, nettoyage, restauration, IA, logistique, etc., comment elle permet de pourvoir aux besoins sur des emplois non qualifiés, de faibles qualités et exposés à la pénibilité.

1.2 Les enjeux de la Transition Ecologique Juste (TEJ)

1.2.1 Constats

1.2.1.1 Le réchauffement climatique est un fait. En 2016, le réchauffement climatique atteignait déjà + 1,1°C par rapport à l'ère préindustrielle (1850-1900). En 2023, il était en moyenne de + 1,3°C. Au niveau mondial, 2024 est l'année la plus chaude jamais enregistrée. Le GIEC calcule que la barre des + 1,5°C fixée à 2100 par l'Accord de Paris pourrait être atteinte dès 2031.

1.2.1.2 Plus qu'un changement c'est un bouleversement en constante accélération. Les conséquences sont déjà fortes et nombreuses, tant sur les évènements climatiques et météorologiques, que sur l'état de la nature. Elles menacent également la santé et l'ensemble des activités humaines.

1.2.1.3 L'homme est responsable de ce réchauffement. C'est également un fait. Agriculture, construction, industrie et transports émettent les Gaz à Effet de Serre (GES) qui s'accumulent de façon exponentielle. Le GIEC des Pays de la Loire a déterminé qu'en 2018 la région émettait 8,2 tonnes équivalent CO2 par habitant. Ces principaux impacts sont la hausse des températures marines et terrestres, l'érosion des côtes, une pénurie et une baisse de la qualité de l'eau, des inondations plus fortes.

1.2.1.4 Les citoyens ligériens sont fortement concernés dans leur quotidien par ces bouleversements, mais aussi dans leur avenir. Et tous ne sont pas à égalité pour y faire face.

1.2.1.4 L'URI CFDT reprend à son compte le manifeste pour la transition écologique juste de la Confédération : « Articuler (...) les enjeux écologiques, sociaux, sociétaux, économiques et démocratiques est la condition pour tirer les meilleurs bénéfices de la transition écologique. À défaut, elle produirait inévitablement des injustices et une forte contestation sociale, comme cela a été le cas sur la taxe carbone. Le risque serait alors que les transformations n'aient pas lieu, ou pas assez vite, au détriment de nos conditions de (sur)vie ».

1.2.1.6 Aucun acteur, aussi important soit-il, ne peut infléchir à lui seul ces bouleversements. Mais « chaque dixième de degré compte ». La CFDT des Pays de la Loire, ses syndicats, ses adhérents s'engagent pour une Transition écologique Juste.

Les instances dans lesquelles agir :

- Le CESER (Conseil Economique et Sociale Régionale) : C'est une instance consultative régionale qui se réunit dans les locaux du Conseil Régional. L'URI CFDT y a la plus grande délégation avec 15 représentants. Les sujets traités sont très larges. La TEJ, sujet majeur mais pas le seul, y est donc travaillé dans tous ses aspects régionaux : environnement, mobilités, logements...
- Les conseils de développement à l'échelle des EPCI (les intercommunalités), les représentants y font des propositions concrètes. Les pratiques sont diverses selon les EPCI. L'implication de la CFDT y est variée.
- La COP régionale, sur le modèle des COP internationales (Conférences des Parties, instances qui ont notamment cherché des consensus sur la décarbonation et la défense de la biodiversité), le gouvernement a créé des COP régionales. À la suite de l'adoption de la Stratégie Nationale Bas Carbone, elles sont devenues des instances pérennes avec un plan d'actions. Elles doivent aussi traiter de l'adaptation aux conséquences des transformations déjà à l'œuvre ce qui constitue, pour les Pays de la Loire, un sujet majeur.
- La Conférence sociale régionale

Créée à la suite du Covid à l'initiative des partenaires sociaux, elle réunit les représentants de l'Etat en région, le Conseil Régional et les partenaires sociaux. Une nouvelle étape de cette conférence est en cours avec comme objet, les enjeux du dialogue social comme levier pour relever les défis de TEJ.

Nos actions

1.2.2 Sensibiliser les travailleurs aux enjeux

1.2.2.1 L'URI CFDT doit participer à donner les clés de compréhension des enjeux climatiques et environnementaux aux travailleurs pour pouvoir les engager dans la démarche de Transition Ecologique Juste (TEJ). Ainsi elle développe du pouvoir d'agir au sein du monde du travail.

1.2.2.2 L'URI CFDT fait connaitre et déploie la fresque du climat, la fresque de la mobilité ou encore l'atelier 2 tonnes, d'abord auprès des adhérents CFDT, mais aussi dans les entreprises et administrations en s'appuyant par exemple sur les moyens des CSE ou des accords d'entreprises.

1.2.3 Intégrer les impacts du réchauffement et de la TEJ

1.2.3.1 L'environnement de travail de nombreux travailleurs est de plus en plus impacté par le changement climatique. L'URI CFDT renforcera son analyse sur ces transformations, et son action pour accompagner les travailleurs qui y sont confrontés.

1.2.3.2 Le changement climatique transforme de plus en plus de métiers. L'URI CFDT travaillera à identifier les secteurs les plus fortement touchés par l'évolution des métiers. Elle déploiera des outils et des soutiens aux équipes syndicales et aux travailleurs concernés.

1.2.3.3 Le changement climatique oblige à des évolutions réglementaires ou législatives, mais aussi à de nouveaux comportements des acteurs économiques : modifications des investissements ou des modes de consommation par exemple. Cela a un impact sur les emplois que l'URI CFDT doit prendre en compte dans son revendicatif.

1.2.3.4 L'URI CFDT engage un travail pour modifier si besoin son fonctionnement et ses pratiques pour réduire son bilan carbone.

1.2.4 Renforcer le dialogue social et les actions territoriales sur la Transition Ecologique Juste

1.2.4.1 L'URI CFDT va poursuivre le travail engagé pour le renforcement du Dialogue Social Territorial (DST), notamment à travers la « conférence des parties régionale » (COP régionale) et la Conférence sociale.

1.2.4.2 L'URI CFDT continuera à s'investir dans des projets territoriaux avec de forts enjeux économiques qui se donnent la transition écologique comme objectif.

1.2.4.3 L'URI CFDT contribuera à identifier et faire connaitre les pratiques vertueuses de certaines entreprises ou administrations, s'inscrivant dans un dialogue social constructif.

1.2.5 Favoriser l'intégration des enjeux environnementaux dans les prérogatives des élus et dans la négociation

1.2.5.1 Les élus CFDT doivent pouvoir intégrer l'environnement dans les questionnements et débats avec l'employeur en instances, notamment à l'occasion des différentes négociations et des différents temps de consultation.

1.2.5.2 Dans le cadre des activités sociales et culturelles, la TEJ doit aussi être prise en compte, que ce soit dans l'offre ASC du CSE ou dans les modalités de subvention (taux de subvention différencié selon l'impact environnemental).

1.2.5.3 L'URI CFDT proposera l'animation de formations spécifiques comme la Fresque «Agir en entreprise», la Fresque des mobilités ou la formation «Agir sur la Transition écologique juste» pour continuer à sensibiliser et outiller les élus et mandatés. Elle soutiendra les syndicats et les équipes CFDT des entreprises et administrations qui souhaitent déployer ces outils.

1.2.6 S'investir dans les actions confédérales sur la TEJ

1.2.6.1 L'URI CFDT désigne un responsable politique en charge du dossier « TEJ » qui participe activement au réseau animé par la Confédération.

1.2.6.2 L'URI CFDT inscrit son action dans le cadre porté par le « Manifeste pour une transition écologique juste » de la Confédération. Elle participe à le faire connaitre, le promouvoir et le déployer.

AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION

1.3 La prise en compte de la révolution numérique et de l'IA

1.3.1 Constats

1.3.1.1 L'essor des nouvelles technologies liées à l'informatique, à la digitalisation et la programmation n'est pas nouveau. Il s'agit d'une continuité. Mais là aussi leur développement s'accélère permettant des utilisations toujours plus étendues (domaines concernés et capacités) par un public toujours plus large (jusqu'aux particuliers). Pour beaucoup, ces derniers mois laissent penser à une nouvelle forme de révolution technologique qui se traduira et par une nouvelle révolution industrielle et par une révolution tertiaire.

1.3.1.2 Cette révolution s'appuie sur les « big data » : un stockage incommensurable de données et une excellente capacité informatique pour les traiter et les utiliser.

1.3.1.3 L'Intelligence Artificielle (IA) et Chat GPT en sont les meilleurs exemples. Toute personne avec un PC ou un smartphone y a accès et peut « jouer » avec.

- Les outils numériques sont nombreux dans le monde du travail, et utilisés pour réaliser des tâches et des activités diverses.
- Il n'est pas toujours évident de les identifier car ils sont parfois déployés de manière invisible. Il peut aussi parfois s'agir d'une évolution d'un outil existant ou d'un nouvel usage qui peuvent avoir un impact important sur les conditions de travail sans pour autant faire l'objet d'une réelle discussion et d'un travail d'analyse des conditions et conséquences de leur usage avec les travailleurs et leurs représentants.

1.3.1.4 L'IA peut permettre de véritables opportunités pour le monde du travail, tout comme elles peuvent représenter une menace pour l'emploi, la démocratie, l'écologie.

Nos actions

1.3.2 Mieux identifier les risques et opportunités pour faire évoluer le cadre de leur utilisation

1.3.2.1 L'URI CFDT, avec les syndicats, pourra accompagner les sections syndicales pour questionner les employeurs sur leurs stratégies numériques et l'utilisation de l'IA en lien avec les IRP. Les élus du personnel pourront recourir aux expertises.

1.3.2.2 Dans les instances où elle siège, l'URI CFDT revendique et participe à développer des outils d'évaluation des risques pour : mesurer les éventuels biais algorithmiques, identifier clairement les tâches automatisées et donc les métiers ou postes concernés, évaluer la perte d'autonomie des travailleurs voire des décideurs, les problèmes de confidentialité liés notamment à la collecte ou au partage de données, la dépendance et la vulnérabilité technologiques.

1.3.2.3 L'URI CDT interrogera les pouvoirs publics et institutionnels de la région sur leurs politiques en termes de « Big Data » et « d'open Data » en s'appuyant sur l'étude réalisée par le CESER.

1.3.2.4 Elle devra aussi se saisir des opportunités : Dans les instances de DST (Dialogue Social territorial), l'URI CFDT agira pour améliorer la prise de décision et le sens au travail.

1.3.3 Prise en compte des coûts énergétiques et de la pollution

1.3.3.1 L'impact environnemental du numérique est loin d'être neutre. L'URI CFDT agira pour promouvoir des pratiques numériques responsables, sensibiliser les travailleurs à l'importance d'une utilisation raisonnée des équipements numériques, et encourager les écogestes au travail.

1.3.3.2 L'URI CFDT préconisera la négociation d'accords collectifs intégrant des clauses sur la réduction de la consommation énergétique, l'utilisation de matériels éco-responsables et le recyclage des équipements.

1.3.3.3 Accompagner les entreprises dans leur transition énergétique et la mise en place de solutions pour réduire leur empreinte carbone, telles que l'utilisation d'énergies renouvelables ou le télétravail.

1.3.4 Organiser des débats avec les organisations patronales sur ces sujets

1.3.4.1 Parce qu'il les concerne, le déploiement des technologies ne doit pas se faire sans le regard

des travailleurs. Ouvrir le dialogue social au sujet permettra de mieux l'anticiper, de mieux l'encadrer et de mieux l'accompagner.

1.3.4.2 L'URI CFDT appellera à la création de groupes de travail mixtes au niveau territorial : réunir des représentants des organisations syndicales et organisations patronales, pour analyser les impacts des nouvelles technologies sur les métiers, les compétences requises et les organisations du travail. Elle assurera la promotion de ces travaux auprès des équipes syndicales et dans les instances.

1.3.4.3 Dans les entreprises et administrations, les équipes CFDT pourront revendiquer des « observatoires paritaires des nouvelles technologies ».

1.3.5 Anticiper les évolutions des métiers et négocier la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

1.3.5.1 La CFDT place l'humain au cœur de la transformation numérique en prenant en compte les impacts sur les conditions de travail et les compétences des salariés.

1.3.5.2 Pour une analyse pertinente et un accompagnement efficace des transformations, il est nécessaire de se mettre à hauteur du poste de travail et s'appuyer notamment sur le dialogue professionnel.

1.3.5.3 L'action de l'URI CFDT doit permettre d'affiner les plans de déploiement de technologie au sein des collectifs de travail, pour les adapter à chaque travailleur (inégalités face aux changements en général, et face aux outils en particulier).

1.3.5.4 Pour sécuriser les parcours professionnels, l'URI CFDT poussera à réinvestir une partie des gains de productivités ou de l'amélioration des résultats liés aux évolutions numériques dans la formation professionnelle.

1.3.6 Agir contre les fractures numériques

1.3.6.1 L'URI CFDT engage son action pour lutter contre les inégalités d'accès aux nouvelles technologies. Ces inégalités peuvent être territoriales, liées au niveau de revenu, ou encore au niveau d'éducation.

1.3.6.2 Assurer une veille sur les stratégies numériques des services publics sur le territoire régional.

1.3.6.3 La pratique démocratique portée par la CFDT lui impose de lutter contre le communautarisme numérique : débats qui ne se font plus qu'en ligne et sur les réseaux sociaux entre personnes déjà d'accord.

1.3.6.4 A son niveau et sur les sujets qui la concernent, l'URI CFDT luttera contre les manipulations d'opinion liées au numérique.

1.4 Qualité de vie dans les territoires

1.4.1 Constats

1.4.1.1 La qualité de vie dans les territoires est aussi un levier syndical. Par ses actions la CFDT contribue à son amélioration. Elle agit ainsi pour un meilleur vivre ensemble et lutte contre le sentiment d'abandon, de fatalité ou encore contre la peur d'un déclassement.

1.4.1.2 La vie des travailleurs ne s'arrête pas aux portes des entreprises. Ils sont concernés par leur environnement quotidien et sont souvent fiers de leurs territoires.

1.4.1.3 La défense de services publics de qualité reste plus que jamais d'actualité.

1.4.1.4 L'accès aux soins en premier lieu. Avec comme contexte une population ligérienne en constante augmentation, dont la moyenne d'âge continue de croitre, et en parallèle une évolution défavorable de la démographie médicale/paramédicale qui est d'ores et déjà en sous dotation chronique par rapport à la moyenne nationale. Le système de santé est complexe et est devenu une affaire de spécialistes. Il manque de lisibilité pour le grand public. Son organisation est perfectible sur la région.

1.4.1.5 Les enjeux d'accès à un logement digne restent plus que jamais un enjeu d'insertion, de justice sociale, d'accès à un travail. Le rapport mal-logement de la fondation pour le Logement des Défavorisés (ex-fondation Abbé Pierre) de 2024 est sans appel : la crise du logement s'accélère jusqu'à devenir une « bombe sociale sur le

AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION

point d'exploser ». Entre pénurie de logements abordables, part du logement croissant dans le budget des ménages, difficultés pour payer les factures d'énergies et les travaux de rénovation… les enjeux sont multiples et sans précédent. La CFDT Pays de la Loire a à cœur de contribuer à l'accès au logement digne pour tous afin d'assurer une qualité de vie à chacun.

1.4.1.6 Cet enjeu s'accompagne par la nécessité de remette la politique de la ville au cœur des décisions et actions publiques. Un défaut de mixité sociale fragilise la société, la vie des citoyens les plus démunis. A l'inverse la mixité sociale favorise le vivre ensemble et la lutte contre les discriminations.

1.4.1.7 Enfin, permettre à chacun de se déplacer proprement est un enjeu d'aménagement du territoire comme de TEJ.

Nos actions

1.4.2 Agir sur l'offre de santé et l'accès aux soins

1.4.2.1 Une commission santé a été mise en place lors du dernier mandat, elle a pour objectif d'alimenter l'URI CFDT sur les questions de santé territoriale en lien avec la prévention, l'accès à l'offre de santé, la dépendance et la fin de vie. Elle a également pour mission d'organiser et animer le réseau des mandatés ARS (Agence régionale de Santé), CRSA (Conférence régionale santé Autonomie) et CDCA (Conseil Départemental pour la Citoyenneté et l'Autonomie).

A l'aide de ses travaux l'URI CFDT s'engage à :

1.4.2.2 Agir pour une meilleure lisibilité/information du système de soins vis à vis des citoyens.

1.4.2.3 Agir pour plus de coopération et de coordination entre les acteurs de santé, via les mandatés dans les instances précitées.

1.4.2.4 Agir pour l'attractivité et la fidélisation des professions de santé en lien avec les politiques locales et les décisions d'aménagement du territoire.

1.4.2.5 Analyser les bénéfices potentiels du développement de l'e-médecine et en faciliter le déploiement dès lors qu'elle améliore l'accès à des soins de qualités.

1.4.2.6 Agir pour plus de démocratie sanitaire en augmentant l'implication des usagers, des élus locaux et de nos mandatés CFDT dans les différentes instances santé.

1.4.3 Agir sur le logement

1.4.3.1 Proposer plus de logements à la population ligérienne en réhabilitant le parc de logements individuels et collectifs, et en produisant de nouveaux logements tout en veillant à l'espace consommé et l'artificialisation des sols.

1.4.3.2 Isoler les logements en priorisant les passoires thermiques et les logements des personnes les plus modestes.

1.4.3.3 Développer le logement social et favoriser la mixité sociale.

1.4.3.4 L'URI CFDT vise à s'engager plus dans les conseils d'administrations des Offices Publiques de l'Habitat (OPH) pour peser dans les commissions d'attribution au bénéfice des plus fragiles et dans l'accompagnement de qualité des locataires en difficulté.

1.4.3.5 L'URI CFDT participe à faire connaitre les dispositifs d'aide au logement, en prenant notamment appui sur les représentants CFDT au sein des commissions logement des entreprises (300 salariés et plus).

1.4.3.6 L'URI CFDT s'appuiera sur le réseau confédéral logement, notamment pour poursuivre son implication dans Action Logement. Elle agit en lien avec les partenaires du Pacte du pouvoir de vivre en région.

1.4.4 Agir sur la mobilité

1.4.4.1 L'URI CFDT valorisera les « enquêtes mobilité » qu'elle a réalisées. Elle les étendra à d'autres territoires ou bassins de vie de la région.

1.4.4.2 L'URI CFDT pourra s'impliquer dans des initiatives visant le développement des pratiques de covoiturage via l'autopartage ou le développement de plateformes de covoiturage.

1.4.4.3 L'URI CFDT participera au dialogue et aux consultations sur les plans de mobilité des collectivités.

1.4.4.4 L'URI CFDT mobilisera ses représentants dans les entreprises et administrations pour négocier des accords mobilité.

1.4.5 Prendre en compte et agir sur la pollution dans les territoires

1.4.5.1 S'assurer des mesures de dépollution (notamment en cas de fermeture de sites industriels).

1.4.5.2 Agir pour une meilleure qualité de l'air, de l'eau et des sols. Avoir des diagnostics en s'appuyant notamment sur les militants mobilisés professionnellement ou en tant qu'usager sur ces questions. L'URI CFDT favorisera leur mise en réseau.

1.5 Agir pour une qualité de vie au travail

1.5.1 Constats

1.5.1.1 La crise sanitaire, la mobilisation contre la réforme des retraites ou encore l'échec de la négociation nationale interprofessionnelle pour le Pacte de la vie au travail ont renforcé la nécessité de se saisir du thème du travail.

1.5.1.2 Si le travail demeure un lieu essentiel d'intégration sociale et d'épanouissement, il s'intensifie, et ne laisse pas de place suffisante à l'autonomie, à la créativité, à la vie personnelle. Un travail qui a du sens est un travail qui épanouit, émancipe, et participe au bien-être.

L'usure professionnelle

1.5.1.3 Par ailleurs, la population française active vieillit et les réformes des retraites entraînent un allongement *de* la vie professionnelle et un recul de l'âge de départ à la retraite. Trop de travailleurs se retrouvent en inaptitude avant l'ouverture de leurs droits à la retraite.

1.5.1.4 La prévention de l'usure professionnelle doit être la voie privilégiée d'un maintien durable en emploi.

1.5.1.5 C'est un enjeu de santé et d'employabilité pour les salariés, mais aussi un enjeu vital pour les employeurs qui doivent faire face aux conséquences de l'usure (absentéisme, inaptitudes…) alors qu'ils ont l'obligation légale de prévention de la pénibilité au travail.

La lutte contre les inégalités femmes hommes et les VSST

1.5.1.6 Le travail est aussi le lieu où s'illustrent et souvent se renforcent les inégalités entre les femmes et les hommes.

1.5.1.7 La CFDT est une organisation féministe. Elle s'engage pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et doit garantir les mêmes conditions et traitements lors de l'embauche et pendant toute la durée de leur contrat de travail. Cette ambition s'inscrit dans le cadre de la lutte contre toutes les formes de discrimination.

1.5.1.8 Sur les revenus, la directive européenne sur la transparence salariale de mai 2023 vise à renforcer l'application du principe d'une même rémunération « pour un même travail ou un travail de valeur égal ». Sa transposition prévue en France courant 2025 sera l'opportunité de revoir l'index pour renforcer son efficacité.

1.5.1.9 Lutter pour l'égalité, c'est aussi permettre de pouvoir travailler ensemble, les femmes et les hommes. Ensemble tout en prenant en compte les différences et en visant au respect et à l'intégrité de chacun.

1.5.1.10 Le lieu de travail est l'endroit où sont commises de nombreuses violences sexistes et sexuelles : ce sont 2 viols par jour dans le cadre du travail, ce sont 5 % de femmes agressées sexuellement dans le cadre du travail, c'est une femme sur deux qui est confrontée à des remarques sexistes. 90 % des agresseurs sont des hommes. Trop peu de femmes en parlent alors même que les VSST ont des effets délétères sur la santé mentale et physique des victimes. Elles peuvent entrainer des risques psychosociaux importants.

1.5.1.11 L'URI CFDT avec ses militants est engagée dans la lutte contre toutes les formes de violences exercées en raison du sexe d'une personne, de son orientation sexuelle, ou de son identité de genre, dont les femmes sont les premières victimes.

1.5.1.12 Sur ce thème, les politiques de prévention fonctionnent et le rôle de la CFDT dans les entreprises et les administrations, est central.

AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION

1.5.2 Les actions de l'URI CFDT pour mettre la question du travail au cœur des pratiques syndicales et revendicatives

Nos actions

1.5.2.1 La CFDT revendique la prise en compte systématique des 4 piliers de la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de travail) pour aborder les enjeux du travail, à savoir :
• Le pouvoir d'agir sur le travail et son organisation,
• La qualité du travail,
• Le principe de subsidiarité (laisser la décision et l'action au niveau le plus compétent ou pas d'intervention du niveau N+1, tant que le niveau N n'en a pas besoin),
• Le dialogue professionnel.

Le travail comme objet de dialogue social dans l'entreprise
1.5.2.2 L'URI CFDT accompagne les sections syndicales en lien avec les syndicats pour aborder la question du travail à partir des 4 piliers de la QVCT et en faire un levier d'action syndicale de proximité.

1.5.2.3 Pour alimenter le revendicatif de ses représentants, l'URI CFDT s'appuie sur les enquêtes flash « vie au travail ». Elle en multipliera le nombre afin notamment de réaliser un état des lieux territorial.

1.5.2.4 Utiliser les expertises confédérales : Faire connaitre et diffuser le document de référence « le travail que nous voulons ».
L'usure professionnelle et l'emploi des séniors

1.5.2.5 Mise en place d'ateliers pour sensibiliser sur l'importance du DUERP et son impact sur la santé et la sécurité des travailleurs, et amener les sections à participer aux formations proposées par l'AREFOR.

1.5.2.6 Proposer des webinaires sur ces thématiques

1.5.2.7 Mise en place d'ateliers « Négocier l'emploi et le travail des séniors ».

La santé au travail : objet de dialogue social dans les territoires
1.5.2.8 La CFDT est investie au travers de ses mandatés dans les organismes paritaires de santé : ARACT, SPSTI, CROCT, CARSAT. Ces mandatés agissent au quotidien pour l'amélioration des conditions de travail, la santé et la sécurité.

1.5.2.9 Pour une action cohérente et efficace, l'URI CFDT continuera son travail de proximité avec l'ensemble des mandatés, et formera les mandatés sur leur prise de mandat, (fonctionnement et attendus du mandat, positions CFDT, nouveautés législatives ...).

1.5.2.10 L'expertise des mandatés pourra être davantage sollicitée au bénéfice des syndicats et des militants.

1.5.2.11 Renforcer l'animation, et la formation du réseau des mandatés santé au travail.

Les instances dans lesquelles agir :

- ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) Pays de la Loire : Elle a pour mission de favoriser l'amélioration des conditions de travail et la performance des entreprises, prioritairement les TPE/PME. L'ARACT propose une approche globale des conditions de travail en agissant sur l'organisation du travail et le collectif. Elle associe direction et travailleurs pour mener les démarches

- CROCT (Commission régionale des Orientations des Conditions de Travail) : Il participe à l'élaboration et au suivi des politiques publiques régionales en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ainsi qu'à la coordination des acteurs intervenant dans cette matière au niveau régional.

- SPSTI (Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises) : Il a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Le code du travail impose à l'employeur d'organiser ou d'adhérer à un SPST.

- CARSAT (Caisse d'Assurance de Retraite et Santé au Travail) : Structure de droit privé exerçant une mission de service public, elle intervient auprès des salariés, des retraités et des entreprises de la région, au titre de la retraite, de l'action sociale et de la gestion des risques professionnels. Elle assure ses missions sous l'égide de deux caisses de tutelle.

- CTR (Comités Techniques Régionaux de la CARSAT) : Ils sont les relais auprès des branches professionnelles et des partenaires sociaux sur le champ des risques professionnels. Ils prennent des

décisions concernant des éléments de tarification (majoration, minoration) et analysent les risques professionnels sur la région en collaboration avec la Direction des Risques Professionnels de la Carsat.

- CAP EMPLOI : Ils ont la charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Quelques notions… La prévention primaire : Elle cherche à intervenir en amont de manière à diminuer le risque d'exposition ou l'exposition des travailleurs à des risques identifiés.
La prévention secondaire : Elle vise, par des actions de préventions, à réduire les atteintes à la santé des travailleurs en les aidants à mieux gérer les situations à risques.
La prévention tertiaire : Elle vise par des actions plutôt curatives, à limiter les conséquences de dommages sur les travailleurs.

1.5.3 Nos actions en faveur de l'égalité professionnelle

1.5.3.1 Etablir un diagnostic régional sur la réalité des accords égalité professionnelle.

1.5.3.2 Faire connaître par différents outils, les moyens d'actions en faveur de l'égalité professionnelle à mettre en place dans l'entreprise ou l'administration.

1.5.3.3 Accompagner les sections, en lien avec les syndicats, pour engager des négociations et ainsi augmenter le nombre d'entreprises ligériennes couvertes par un accord égalité professionnelle.

1.5.3.4 Des ateliers seront proposés dans chaque territoire pour continuer à sensibiliser toute l'organisation sur cette thématique.

1.5.4 Lutter contre les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST), et au sein de l'organisation

1.5.4.1 Dans les entreprises et administrations.

1.5.4.2 Aussi, dans les entreprises de plus de 250 salariés nous avons les moyens d'agir depuis la loi de 2018, avec la mise en place des référents harcèlement sexiste et agissement sexuel (HSAS) au travail.

1.5.4.3 L'URI CFDT s'engage à former les référents HSAS et à les mettre en réseau (webinaires). De même elle formera les militants du réseau juridique.

1.5.4.4 Accompagner les sections syndicales en lien avec les syndicats à se saisir de la thématique collectivement afin de prévenir toutes sortes de violences.

1.5.4.5 En faire un objet de dialogue social territorial avec les organisations patronales.

1.5.4.6 En Interne, l'URI CFDT interviendra dans les syndicats pour valoriser la charte sur les VSST.

1.5.4.7 Faire vivre la charte VSST dans toute l'organisation.

1.6 Agir pour protéger les travailleurs

1.6.1 Constats

1.6.1.1 La CFDT se bat pour les droits des travailleurs et leurs protections. Cet engagement se fait sur le plan de :
La Protection sociale : La CFDT accompagne les travailleurs dans le cadre de la protection sociale.
Les administrateurs CFDT des organismes de protection sociale jouent un rôle clé dans la protection des travailleurs et leurs accès aux droits.
Le renouvellement aura lieu début 2026, il sera conséquent pour la CFDT et devra tenir compte de l'exigence de la mixité.
Nous détenons actuellement :

- 1 présidence sur 5 de CAF (département 49),
- 3 présidences sur 5 de CPAM (départements 44, 49, 85)
- La présidence de la CARSAT.

Tous les présidents actuels ne pourront pas se représenter (2 mandats maximum ou limite d'âge atteinte). Il s'ajoute aux nombreuses vice-présidences qui seront, elles aussi impactées par la limite d'âge. Dans le but de garder demain une majorité de présidence ou d'assurer un tuilage, Il faut regarder attentivement la future composition des délégations.

1.6.1.2 L'emploi, la formation professionnelle : la France comme le monde est en profonde transformation systémique (écologiques, numériques en particulier IA, technologiques). De plus, les travailleurs jeunes sont demandeurs de ne pas passer leur vie professionnelle dans une seule entreprise ou administration.
Pour toutes ces raisons, l'adaptation des compétences des travailleurs est indispensable.
En moyenne en France (selon les enquêtes européennes), moins d'un travailleur sur deux bénéficie chaque année de 23h00 de formations. Ce sont des formations obligatoires pour 1/3 d'entre elles. Elles sont, à 85 %, réalisées en dehors de l'entreprise (1 groupe, 1 formateur) et peu adaptées aux publics les plus fragiles.
Plus l'entreprise est grosse, plus elle forme de travailleurs.
Plus l'entreprise est petite, plus la durée de ses formations est longue.
Il existe des grands écarts sur la formation des différents secteurs d'activité.
Pour la CFDT, il faudrait :

- Sensibiliser les travailleurs sur

AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION

l'importance de se former tout au long de sa vie professionnelle.

- Entrer dans une logique de parcours pour que le travailleur puisse passer sans dommage d'une entreprise à l'autre.
- Certifier chaque formation, au besoin par blocs de compétences, pour qu'elle soit reconnue dans toutes les entreprises et administrations et aussi dans les grilles salariales.
- Contraindre les entreprises et administrations de former davantage (c'est une obligation prévue par la loi mais non respectée).

Dans une situation économique plus tendue, des plans sociaux et/ou des réorganisations sont à craindre.

La formation professionnelle fait l'objet d'un riche dialogue social territorial dans laquelle la CFDT est pleinement investie.

La question de l'emploi et des demandeurs d'emploi a toujours été une préoccupation de la CFDT.

Il est à noter que, pour les travailleurs, la frontière entre demandeurs d'emploi et emploi est floue. Nombre de travailleurs sont précaires, passent de l'un à l'autre, occupe un emploi une partie du temps mais reste indemnisés pour une autre par l'assurance chômage.

Cette question fait l'objet de préjugés et de manipulations (fainéantise supposée, traversée de rue…) en prenant insuffisamment en compte toutes ses dimensions (salaire, conditions de travail, difficultés de mobilités, de logement et de gardes d'enfant formation).

1.6.1.3. La protection juridique. Le droit du travail est source de protection collective et individuelle pour les travailleurs. L'action juridique est un outil de l'action syndicale que l'URI CFDT et les syndicats du territoire rendent disponible sur l'ensemble de la région. Chaque jour des travailleurs sollicitent la CFDT pour être entendus, conseillés voire accompagnés jusqu'à d'éventuels recours. L'action juridique est aussi une promesse faite et tenue pour les adhérents : la CFDT défend ses adhérents.

Les instances dans lesquelles agir

CREFOP (Commission Régionale Emploi Formation Orientation Professionnelle) : C'est une instance dite quadripartite car réunissant 4 types d'acteurs :
- Les services de l'Etat dont la DREETS (Inspection du travail et d'autres services),
- Le Conseil Régional,
- Les organisations syndicales,
- Les organisations patronales.

Elle coordonne régionalement l'ensemble des actions sur ces sujets.

Le CREFOP a 3 commissions :

Commission Transition Ecologique Démographique Mutation Economique et Compétences du CREFOP : Son but est de bien comprendre l'impact des mutations écologiques, démographiques (seniors…) et numériques sur l'économie de la région (avec sa diversité territoriale) et d'accélérer le développement des compétences des travailleurs et le maintien d'entreprises dynamiques.

Commission orientation formation initiale du CREFOP : Son but est de suivre l'orientation des élèves dans le cadre du SPRO (Service Public Régional de l'Orientation) et d'examiner les évolutions de la carte de formation initiale (en particulier celles des formations professionnelles initiales).

Comité Régionale Pour l'Emploi (commission du CREFOP) : Issue de la loi pour le plein emploi, cette commission, en lien avec France Travail, coordonne les actions territoriales pour favoriser l'emploi de tous les travailleurs.

CDPE (Comité Départemental pour l'Emploi) : Dans chaque département, il coordonne les politiques de l'emploi, des solidarités et de l'insertion au profit des publics les plus éloignés, en particulier les allocataires du RSA en lien avec les compétences des conseils départementaux.

CLPE (Comité Local Pour l'Emploi) : C'est une instance présente sur 18 territoires de la région et qui réunit, outre les 4 types d'acteurs (voir ci-dessus), les représentants des EPCI (les intercommunalités) et différents opérateurs (France Travail, mission locales, Centres d'Information et d'orientation…). Elle aide à l'émergence d'actions concrètes sur tous les sujets importants du territoire liés à l'emploi.

Association Transition Pro (autrefois Fongecif) : Au niveau régional, elle est dotée de fonds gérés par les partenaires sociaux d'une part au titre de la formation professionnelle des salariés, d'autre part au titre du Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU). Elle finance des actions de transitions professionnelles sur dossier : paiement de formations et de la compensation salariale pendant ladite formation.

Les propositions

1.6.2 Sur la protection sociale

1.6.2.1 Poursuivre le lien entre les mandatés, l'interpro, les syndicats et les sections pour enrichir l'action de la CFDT.

1.6.2.2 Mieux faire connaitre le réseau des mandatés protection sociale et leurs missions en interne.

1.6.2.3 Créer du lien entre les mandatés et les syndicats en organisant des temps spécifiques autour de thématiques protection sociale dans les territoires.

1.6.2.4 Mettre en avant la ressource que représente ce réseau de mandatés,

mettre en place un circuit pour organiser la sollicitation de cette ressource au service de nos syndicats.

1.6.2.5 Partir de la feuille de route confédérale sur la protection sociale, pour l'adapter à notre réalité territoriale, de la région aux départements, y associer les syndicats notamment ceux dont les secteurs professionnels sont en lien direct avec la protection sociale.

1.6.3 Pour l'emploi, la formation, l'orientation professionnelle

1.6.3.1 Promouvoir les formations en situation de travail en liant formation et amélioration des conditions de travail.

1.6.3.2 Poursuivre notre implication dans les instances de dialogue social territorial sur les questions d'emploi, de formations et d'orientation professionnelle.

1.6.3.3 S'appuyer sur les transformations écologiques qui vont entrainer des grands travaux ligériens pour promouvoir une politique de développements des compétences.

1.6.3.4 Poursuivre nos actions sur l'emploi pour sécuriser les travailleurs.

1.6.3.5 Communiquer à l'interne comme à l'externe de la CFDT sur les réalités de l'emploi et du travail pour combattre les préjugés et les manipulations en particulier sur les questions des demandeurs d'emploi et des travailleurs étrangers.

1.6.3.6 Soutenir les dispositifs d'aide à l'emploi en particulier les Territoires Zéro Chômeur en lien avec nos partenaires du Pacte du pouvoir de vivre.

1.6.3.7 Promouvoir le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle), qui permet de faire un point gratuit sur ses compétences et ses envies d'évolution et de préparer ses entretiens professionnels (centrés sur la formation, tous les deux ans).

1.6.3.8 Développer les accords GEPP par de l'accompagnement des syndicats et des sections d'entreprises, en faire un véritable objet de dialogue social (plan de développement des compétences opérationnel, véritables accords de GEPP).

1.6.4 Accompagner les travailleurs dans le cadre de la protection juridique au travail

1.6.4.1 L'URI CFDT réaffirme que tout travailleur doit pouvoir faire valoir ses droits et faire reconnaitre les préjudices subis quand ils ne sont pas respectés. Pour cela la justice prud'hommale doit disposer des moyens nécessaires.

1.6.4.2 Le réseau juridique de l'URI CFDT (conseillers prud'hommes, conseillers du salarié, défenseurs syndicaux, assesseurs et pôle social) compte plus de 300 militants formés, et en capacité de répondre aux demandes de salariés, et élus, et d'accompagner les adhérents dans leurs démarches juridiques. Pour assurer ce service aux adhérents en priorité, et plus largement aux travailleurs qui viennent à notre rencontre, nous continuerons de renforcer le maillage territorial du réseau juridique.

1.6.4.3 La défense syndicale fait partie des services que nous devons assurer auprès des adhérents qui en ont besoin. Pour rendre ce droit effectif par nous-même (et recourir à un avocat uniquement quand la complexité de l'affaire l'exige), les syndicats et l'URI poursuivront le repérage des militants intéressés par la défense syndicale. Dans ce cadre l'URI CFDT s'engage à assurer la formation initiale et continue des défenseurs qui agiront dans un cadre interprofessionnel.

1.6.4.4 La Commission Régionale Juridique (CRJ) porte la politique juridique régionale. Elle est pilotée par un membre de l'exécutif régional. Elle s'assure de la cohérence régionale de l'action juridique, de l'animation des différents réseaux juridiques, de leurs formations ainsi que des renouvellements des mandatés.

1.6.4.5 Pour rendre l'action juridique efficace, c'est au plus près des territoires et des syndicats que doit se vivre collectivement l'action juridique concrète. Ainsi, chaque département organise le renouvellement, la formation et l'animation du réseau juridique du territoire.

1.6.4.6 Chaque département désigne un référent du réseau juridique. Il est membre de droit à la Commission Régionale Juridique (CRJ).

1.6.4.7 L'action juridique est un outil de l'action syndicale parmi d'autres. Ainsi, notre politique d'action juridique doit être liée à notre politique de syndicalisation.

1.6.5 Renforcer l'accompagnement des travailleurs insuffisamment protégés (TPE, plateformes)

1.6.5.1 L'URI CFDT défend le droit à des conditions de travail et une rémunération décente pour les travailleurs de plateforme. Pour cela, elle impulsera la création de collectifs de livreurs à vélo pour élaborer avec eux des revendications propres à leurs réalités vécues, et partant de leurs besoins exprimés.

1.6.5.2 Avec UNION (Association fondée par la CFDT de défense des travailleurs de plateforme et auto-entrepreneurs), à laquelle l'URI CFDT adhère, nous revendiquons le droit de tous ces travailleurs d'être représentés pour négocier les conditions de travail, et la fixation du prix.

AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION

1.6.5.3 Pour les travailleurs de Très Petites Entreprises (TPE) la CFDT revendique l'égalité d'accès aux droits quelle que soit la taille de l'entreprise. Ainsi, les mandatés CFDT dans les CPRI et CPRIA, ODS, œuvreront pour renforcer la communication auprès des travailleurs sur les dispositifs existants (CEP, CPA, bilan des compétences…).

1.6.5.4 L'URI CFDT travaillera avec les adhérents CFDT des TPE pour élaborer un revendicatif propre à leurs réalités et qui pourront être portées via ces instances paritaires.

2 - INTERNE

2.1 Renforcer notre position contre l'extrême droite auprès de tous les adhérents

2.1.1 Constats

2.1.1.1 Plusieurs études statistiques montrent que les adhérents ou sympathisants d'une organisation syndicale votent moins RN que le reste de la population. Cela démontre bien de l'utilité du syndicalisme pour lutter contre l'extrême droite.

2.1.1.2 Mais ces mêmes études statistiques, montrent aussi une progression du nombre de votants RN chez les adhérents d'une organisation syndicale. Ainsi, nous estimons à environ 20 % le nombre d'adhérents CFDT qui auraient voté pour l'extrême droite aux derniers scrutins (élections européennes et législatives de 2024).

2.1.1.3 L'URI CFDT, c'est plus de 40 000 adhérents, soit potentiellement 40 000 électeurs.

2.1.1.4 Ainsi, en tant que 1ère organisation syndicale de la région, en nombre d'adhérents et en représentativité, il est de notre responsabilité d'agir en interne contre l'abstention et le vote RN.
C'est d'ailleurs notre premier cercle d'influence pour peser dans les résultats électoraux.

2.1.1.5 Nous avons conscience qu'il est souvent difficile de parler de l'extrême droite sur les lieux de travail, en section, ou en bureau de syndicat. Soit c'est un non-sujet sur les lieux de travail, pour les collègues, voire les adhérents, estimant que ce sujet ne devrait pas être du ressort d'une organisation syndicale, soit le débat est esquivé par crainte de ne pas pouvoir le maitriser ou contre argumenter.

Mais ces difficultés ne sont pas des fatalités et nous proposons ci-dessous différentes actions :

2.1.2 Renforcer l'appropriation de nos valeurs auprès des adhérents

2.1.2.1 Le choix d'adhérer à la CFDT est souvent guidé soit par une problématique au travail, ou par envie de s'investir dans l'action syndicale d'entreprise. Trop souvent, au moment de l'adhésion, et même plus tard, le positionnement de la CFDT contre l'extrême droite reste méconnu.

2.1.2.2 C'est donc dès les premiers mois d'adhésion que l'URI CFDT doit permettre à ceux et celles qui la rejoignent de comprendre en quoi ses valeurs sont antinomiques de celles portées par l'extrême droite.

2.1.2.3 Ainsi, la CFDT Pays de la loire profitera des temps d'accueils nouveaux adhérents, et des formations CFDT mieux la connaitre, pour renforcer l'appropriation de nos valeurs, la manière dont elles se traduisent au quotidien, et que de fait, elles sont incompatibles avec des programmes d'extrême droite.

2.1.3 Communiquer régulièrement sur l'ineptie et la dangerosité du programme de l'extrême droite

2.1.3.1 Il ne suffit pas d'affirmer que le RN est dangereux. L'URI CFDT l'illustrera régulièrement en faisant connaitre leurs positionnements et votes à l'Assemblée nationale, au parlement européen, dans les déclarations de leurs représentants ou encore dans les décisions prises dans des pays où l'extrême droite est au pouvoir (Italie, Hongrie, Slovaquie…).

2.1.3.2 Cela permet de démontrer sans difficulté qu'ils sont un ennemi du monde du travail, du syndicalisme et du progrès écologique et social.

2.1.4 Organiser des temps d'échanges et de formations sur les enjeux migratoires, internationaux et européens

2.1.4.1 Les contextes géopolitiques, les crises humanitaires, et sociales, les catastrophes écologiques, les guerres sont la cause des enjeux migratoires.

2.1.4.2 Les positionnements élaborés par la CFDT, nécessitent d'être suffisamment maitrisés pour en comprendre les enjeux : application des normes internationales du travail, processus d'élaboration de directives européennes, négociation et suivi d'accords-cadres internationaux, etc.

2.1.4.3 C'est pourquoi l'URI CFDT entend sensibiliser les militants aux enjeux européens et internationaux.

2.1.5 Renforcer la formation politique des responsables de la CFDT ligérienne

2.1.5.1 Bien que le sujet ne soit pas simple à porter, tant il dépasse le seul champ de l'action syndicale en entreprise ou administration, l'action de la CFDT contre l'extrême droite ne sera efficace que si elle est portée par ceux et celles qui font la CFDT aujourd'hui et demain : les responsables de syndicats, les secrétaires de section et les délégués/représentants syndicaux, les militants interprofessionnels.

2.1.5.2 La CFDT est et restera apartisane mais n'est en aucun cas apolitique. Elle porte un projet de société. L'action syndicale, quel que soit son niveau, contribue à façonner ce projet. La CFDT n'est pas neutre. Il est de la responsabilité de l'URI CFDT de soutenir, outiller, et former les militants sur ces notions (neutralité, partisan, projet politique…).

2.1.5.3 Régulièrement, pendant toute la mandature et pas uniquement à la veille d'échéances électorales, l'URI CFDT proposera à tous les militants des temps d'appropriation, des argumentaires, et des temps de débats sur ces sujets.

2.2 Renforcer notre démocratie interne

Constats

2.2.1 Se positionner en vigie de la défense de la démocratie contre l'extrême droite et un potentiel régime autoritaire, suppose d'être capable de la faire vivre en son sein

Extrait du guide confédéral « Faire vivre notre démocratie » :
« La culture démocratique de la CFDT est issue de son histoire et de son expérience collective, profondément ancrée à sa conception d'un syndicalisme d'adhérents et de transformation sociale. Pour être une force syndicale au cœur des réalités professionnelles et sociales, il est nécessaire d'être nombreux et organisés. Des adhérents nombreux, représentatifs de la diversité des travailleurs, qui donnent leur avis, participent aux débats et aux choix de la CFDT, c'est la garantie que nous serons plus efficaces pour définir des priorités, formuler des revendications cohérentes et obtenir des résultats. »
« Par ailleurs, Les équipes syndicales ont besoin d'échanges à tous les niveaux de l'organisation afin d'exprimer leurs aspirations et opinions, pouvoir les partager et se sentir à l'aise en tant que militant CFDT. Elles demandent une plus grande connaissance de l'exercice de notre démocratie interne, de l'implication des militants dans la prise de décision et son application. »

2.2.2 Ainsi, la démocratie interne est le poumon de la CFDT. Au niveau de l'URI CFDT, elle repose sur la juste articulation entre les différents niveaux de subsidiarité : le niveau régional, le niveau départemental, le niveau local, ainsi que sur notre capacité à impliquer le maximum de syndicats dans les débats et les décisions collectives qui orientent l'activité syndicale interprofessionnelle régionale, se déclinant ensuite au niveau départemental et local.

2.2.3 En d'autres termes, le niveau décisionnel politique qu'est le Bureau Régional de l'URI CFDT doit constamment s'adjoindre des remontées issues des territoires et des secteurs professionnels, pour que les décisions soient toujours en phase avec les aspirations des travailleurs et travailleuses.

2.2.4 Il nous appartient à tous, acteurs de la CFDT, de faire en sorte que la démocratie ne soit pas un slogan mais bien une pratique du quotidien qui s'inscrit dans le fonctionnement statutaire et règlementaire de l'organisation, mais aussi dans des cadres plus souples et plus ouverts.
Les actions de l'URI CFDT pour renforcer la démocratie interne

2.2.5 Développer les opportunités d'échanges et de débats

2.2.5.1 Le Bureau Régional continuera de proposer des temps de « Bureau Régional élargi » aux responsables pros et interpros, à partir de thématiques d'actualité revendicative ou internes. Ils contribuent à alimenter les réflexions et les points de vue des membres du Bureau Régional et à renforcer le lien entre les représentants des secteurs professionnels et l'interprofessionnel.

2.2.5.2 Favoriser la participation du plus grand nombre dans les temps collectifs interprofessionnels départementaux et locaux.

2.2.5.3 La fonction de « liant » de l'interprofessionnel départementale et locale entre les différentes structures et les militants doit être réaffirmée à travers des temps collectifs qui doivent assurer 3 fonctions fondamentales :
• Permettre à l'interprofessionnel de rendre compte régulièrement de son activité auprès des syndicats entre deux ATS, et de communiquer sur les actions interprofessionnelles en cours et à venir.
• Permettre aux syndicats, comme à l'interprofessionnel de s'exprimer sur les actualités revendicatives professionnelles et territoriales.
• Permettre des espaces de débats sur des sujets revendicatifs ou internes sociaux, sociétaux, nationaux ou territoriaux.

2.2.5.4 L'organisation, la fréquence, ainsi que le contenu de ces temps collectifs doivent favoriser la

AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION

participation du plus grand nombre. Les syndicats participeront à chacun de ces temps.

2.2.5.5 L'URI CFDT agira pour renforcer l'appropriation des actualités interprofessionnelles, internes et revendicatives auprès des sections. Elle incite les syndicats à ouvrir leurs conseils syndicaux à des débats d'actualités interprofessionnelles. Les responsables Interprofessionnels pourront être sollicités pour intervenir.

2.2.5.6 Faire vivre la proximité territoriale facilite la participation de militants, et donc contribue à notre démocratie interne. Selon le principe de subsidiarité au cœur du fonctionnement de la CFDT, les militants d'un même bassin d'emploi sont les plus à même de construire et porter les revendications spécifiques à cette échelle (mobilité, emploi, santé…).

2.2.5.7 L'URI CFDT continuera d'animer l'action collective dans les antennes de proximité interprofessionnelles.

2.2.5.8 Pour favoriser l'implication des sections syndicales dans l'activité interprofessionnelle locale, les référents des antennes de proximité interprofessionnelles pourront les informer de la tenue des temps de débats ou encore les solliciter sur des initiatives locales (type RAE, actions TPE, saisons, etc.).

2.2.6 Amplifier la formation aux pratiques syndicales favorisant la démocratie interne

2.2.6.1 Comprendre le fonctionnement démocratique de la CFDT, le rôle de ses structures et de leurs instances, n'est pas toujours chose aisée. Ainsi, l'URI CFDT amplifiera la formation des responsables interpro, de syndicats et de section aux pratiques syndicales favorisant la démocratie interne et l'implication des adhérents (Formations repères, préparer son congrès, organiser un débat via la plateforme je participe…).

2.2.6.2 La CFDT porte un syndicalisme d'adhérents. Pour le faire vivre il est nécessaire, d'accompagner les représentants/responsables de sections à développer les processus démocratiques au sein des sections pour permettre aux adhérents de contribuer aux décisions de leur section syndicale.

2.2.6.3 Pour cela, des accompagnements conjoints syndicat/URI pourront être proposés aux sections.

2.2.6.4 Pour faciliter la participation des adhérents aux temps de débats et aux initiatives interprofessionnelles, l'URI CFDT pourra informer régulièrement les adhérents des actualités et actions interprofessionnelles sur le territoire. Cette possibilité de communication directe aux adhérents allègera le travail des syndicats, qui n'auront pas à rerouter l'info, et garantira un égal accès à l'information, quel que soit le syndicat auquel l'adhérent est affilié.

2.2.6.5 Avant chaque communication de ce type, les syndicats, dans le respect de leurs prérogatives, en seront informés. Chaque adhérent aura la possibilité de se retirer de la liste d'envoi de la structure interprofessionnelle.

2.3 Former, accompagner, impliquer, repérer, renouveler

2.3.1 Constats

2.3.1.1 Trop peu d'adhérents se forment. L'URI CFDT forme 10 % des adhérents. La CFDT affiche l'ambition d'en former 3 fois plus d'ici 2026 pour remplir son rôle émancipateur et d'éducation populaire.

2.3.1.2 Former nos adhérents, c'est faire vivre le syndicalisme d'adhérents tel qu'il est prôné dans les textes de congrès de la CFDT. C'est leur permettre de contribuer au débat dans leur section syndicale, ainsi qu'à l'action revendicative menée dans leur structure professionnelle. C'est également contribuer à notre représentativité, car les adhérents doivent pouvoir porter nos messages et nos valeurs.

2.3.1.3 Les adhérents élus et représentants du personnel sont, en partie, la vitrine de la CFDT auprès des travailleurs et des citoyens. La CFDT a pour ambition de faire vivre un dialogue social de qualité, dans les entreprises et les administrations, mais également dans les instances paritaires. Cela nous engage à être exigeants sur la qualité des formations que nous proposons à nos élus et mandatés. L'URI CFDT attend de l'outil formation qu'il permette une montée en compétence effective en s'assurant que les représentants CFDT sachent défendre nos revendications, nos positions et nos pratiques.

2.3.1.4 La formation syndicale doit être reconnue dans leurs parcours professionnels.

2.3.1.5 Le challenge peut être relevé pour former encore plus et encore mieux. Grâce à notre outil de formations syndicales, l'AREFOR, riche de ses 40 ans d'expérience et des différentes certifications obtenues (QUALIOPI), mais aussi grâce à des conventions de collaboration avec d'autres structures fédératives.

Nos actions

2.3.2 Elargir l'offre de formation aux adhérents

2.3.2.1 Dès l'adhésion, une proposition systématique sera adressée au nouvel adhérent pour lui proposer la formation « CFDT mieux la connaitre ». En cas de refus par le syndicat, il devra lui en expliquer les raisons.

2.3.2.2 L'URI CFDT, par le biais de l'AREFOR poursuivra l'alimentation de la plateforme « Ma Formation en 1 Clic » pour que les adhérents puissent demander à être former.

2.3.2.3 Valoriser les différents ateliers, notamment sur la TEJ, qui leur permettront de s'inscrire dans un parcours afin d'approfondir leurs connaissances sur le sujet en passant par d'autres formations, fresques, webinaires...

2.3.2.4 L'URI CFDT pourra créer une suite de « CFDT mieux la connaitre » pour approfondir leurs connaissances et leur donner envie de s'engager.

2.3.2.5 Développer et proposer des modules de formations ouverts à tous sur des thématiques qui structurent historiquement l'action de la CFDT (Féminisme, écologie, démocratie, indépendance politique).

2.3.3 Former encore plus et former encore mieux

Faciliter l'accès à la formation
2.3.3.1 La communication sera renforcée pour faire connaitre à chacun des adhérents l'offre de formation, son utilité, et les moyens dont il dispose pour y participer et devenir acteur.

2.3.3.2 Inciter les élus à s'inscrire dans une logique de parcours de formation, afin qu'ils puissent acquérir les bases et ensuite développer différentes compétences en poursuivant avec d'autres formations.

2.3.3.3 L'URI CFDT, continuera à planifier des formations en proximité, en fonction des besoins et des réalités. Le travail avec les référents de formation des départements reste donc primordial pour assurer le repérage des besoins et les réponses adaptées.

2.3.3.4 Le Bureau Régional avec le CA de l'AREFOR interrogera la pertinence de mélanger les différents publics pour certaines formations, notamment « DS, secrétaire de section : animer son collectifs ».

2.3.3.5 Sur la base des orientation confédérales, l'URI CFDT travaillera avec les fédérations pour clarifier le « qui fait quoi » selon les moyens de chacun pour être en complémentarité au profit des adhérents et militants.

L'AREFOR
2.3.3.6 Le Bureau Régional exerce la responsabilité politique de formation de l'URI, déclinée ensuite par le CA de l'AREFOR.

2.3.3.7 Intégrer plus de syndicats professionnels au CA de l'AREFOR en application des textes votés en 2022 (Statuts et Règlement Intérieur de l'AREFOR).

2.3.3.8 L'AREFOR s'engagera dans l'évolution de la formation confédérale, contribuera aux modules mutualisés, et partagera des moyens humains au-delà du périmètre de l'URI CFDT.

2.3.3.9 L'ensemble de l'offre de formation sera organisé par l'AREFOR pour s'assurer de la logistique et des contenus.

2.3.3.10 L'AREFOR améliorera le recensement des attentes des stagiaires afin de maintenir des formations adaptées et cohérentes.

Développer la co animation
2.3.3.11 La coanimation des formations est un objectif. Il est nécessaire de décloisonner davantage le fonctionnement entre les formateurs AREFOR et les animateurs issus des syndicats. Ils sont riches de leur expérience professionnelle et de leurs pratiques syndicales. Leurs apports sont nécessaires pour illustrer, de manière pragmatique, les contenus des formations.

2.3.3.12 L'AREFOR poursuivra sa politique de renouvellement du réseau des animateurs et le développement de leurs compétences, en s'assurant que chacun anime régulièrement des formations. Nous devrons tirer les enseignements de la nouvelle formation initiale expérimentée en 2024 et continuer à assurer leur formation continue.

2.3.4 La place des jeunes

2.3.4.1 Le Bureau Régional a fait évoluer le règlement intérieur de l'URI CFDT pour ajouter deux places au Bureau Régional réservées à deux jeunes de moins de 35 ans (L'un issu des champs professionnels, l'autre du champ interprofessionnel) pour donner une place à des adhérents de moins de 35 ans dans les instances politiques de l'URI. Nous nous engageons à les accompagner dans leur prise de mandat et leur proposer un parcours de formation adapté à leurs besoins et centres d'intérêts.

2.3.4.2 L'URI CFDT désignera un « référent jeunes » au niveau de l'URI. Le référent participera aux travaux du réseau jeunes confédéral.

AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION

2.3.4.3 L'URI CFDT organisera régulièrement un rassemblement spécifique pour les jeunes adhérents de la région.

2.3.4.4 Un « référent jeunes » sera désigné par chaque syndicat professionnel de la région et par l'URI CFDT pour créer un réseau jeunes CFDT ligériens issus de l'interprofessionnel et des syndicats.

2.3.5 Se renouveler et renforcer notre action pour une meilleure reconnaissance des parcours militants

Repérer et impliquer
2.3.5.1 Nous partagerons les enjeux de la Gestion des Ressources Militantes à tous les niveaux de l'organisation, par exemple à l'aide de la fresque des parcours militants.

2.3.5.2 L'URI CFDT créera des occasions et des outils pour mieux connaitre l'ensemble des adhérents CFDT et favoriser leur expression.

2.3.5.3 L'URI et les syndicats travailleront à mieux recueillir les appétences des adhérents et les mettre en corrélation avec nos besoins.

2.3.5.4 L'URI CFDT et les syndicats s'engagent à offrir un cadre qui permet au plus grand nombre de s'investir en tenant compte de la « qualité de vie militante »

Accompagner et faire reconnaitre les parcours militants
A tous les niveaux de l'organisation, si exercer une responsabilité syndicale est enrichissant et émancipateur, cet engagement exige de l'énergie, du temps, des moyens.
L'URI a pour rôle d'accompagner les responsables en leur proposant des formations pour les aider à exercer leurs fonctions et de s'assurer que les piliers de notre fonctionnement soient assumés : faire vivre la démocratie en interne, porter du revendicatif, développer la CFDT. Elle propose notamment les formations Repères (pro et interpro) et organise annuellement le « Rendez-vous des responsables » et des ISSTO (Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Ouest).

2.3.5.5 L'URI propose de mettre en place une nouvelle formation entre pairs à destination des secrétaires généraux de syndicat en mode collaboratif, pour résoudre des problématiques liées à leur mandat spécifique.

2.3.5.6 L'URI forme et/ou accompagne les militants désignés et proposées par elle dans des instances et mandats aux enjeux et responsabilités liés à ces mandats (protection sociale, juridique...).

2.3.5.7 Structurer au niveau de l'URI CFDT, la reconnaissance des acquis liés à l'engagement au sein de la CFDT, quels que soient les mandats exercés en s'appuyant notamment sur des experts et le réseau confédéral installé en 2024.

2.4 Se développer et consolider notre 1ère place par l'accompagnement et des pratiques syndicales de proximité

2.4.1 Constats

Le Développement
2.4.1.1 Dans un environnement syndical en mutation, le développement de notre organisation est plus que jamais nécessaire. En nous appuyant sur les succès de 2023, nous devons relever les défis posés par la baisse des temps militants et le renouvellement générationnel pour assurer l'avenir de notre syndicat. L'URI CFDT, les syndicats, militants et adhérents doivent unir leurs forces pour faire de l'URI CFDT une organisation syndicale forte et attractive. Chaque adhérent, chaque militant est un maillon essentiel de cette chaîne.

2.4.1.2 La proximité avec leurs collègues fait de nos adhérents les meilleurs relais de terrain pour le développement syndical. Cependant, la culture du développement n'est pas encore suffisamment ancrée au sein de notre organisation. La CFDT Pays de la Loire a un rôle clé à jouer pour renforcer cette dynamique et donner à chaque adhérent les moyens de devenir un véritable ambassadeur. En développant cette culture, nous renforcerons notre organisation et notre capacité à répondre aux enjeux de demain.

2.4.1.3 De même, nous constatons un décalage entre la représentation syndicale et l'adhésion à la CFDT, certains élus ne franchissant pas le pas de l'adhésion pendant leur mandature.

L'ARC
2.4.1.4 Depuis le Congrès de 2018, la CFDT a fait du « droit à l'accompagnement » une priorité. Le Congrès de Lyon en 2022 a renforcé cet engagement en proposant un accompagnement systématique des nouvelles sections. En accompagnant les sections dès leurs premiers pas, nous leur permettons de s'imprégner de nos valeurs et de mettre en œuvre un syndicalisme d'adhérents, axé sur le développement et l'action revendicative, contribuant à conserver notre place de 1ère organisation syndicale nationale.

Le maillage territorial
2.4.1.5. Notre maillage territorial a constitué l'ossature de notre réseau d'action lors des mobilisations contre la réforme des retraites, démontrant ainsi son efficacité pour faire entendre la voix

des travailleurs et défendre leurs droits. La réussite de ces actions de proximité repose sur la complémentarité des compétences et des expertises de la coordination des champs professionnels et de l'interprofessionnel.

ARC
mon réseau militant

Nos actions

2.4.2 Développer la CFDT

Faire connaître la CFDT aux travailleurs sympathisants et leur proposer l'adhésion

2.4.2.1 Après une expérimentation récente, l'URI CFDT développera un module « les essentiels de la CFDT » à destination des sympathisants, pour leur faire découvrir la CFDT et les avantages d'être adhérent. Il sera éligible au congé de formation (CFESSE-CFS).

2.4.2.2 Pour favoriser l'adhésion des élus CFDT non-adhérents, l'URI CFDT, en lien avec les syndicats organisera des événements locaux au sein des UTI et API afin de leur faire découvrir les valeurs, les actions et les bénéfices de l'adhésion à la CFDT.

2.4.2.3 Nous utiliserons l'outil OSCAR (Outil de gestion et de suivi des contacts) pour inviter les sympathisants aux soirées découverte et autres évènements préalablement définis, ou leur proposer l'adhésion à des moments clés (par exemple période de l'adhésion découverte).

2.4.2.4 La visibilité de la CFDT, que ce soit dans son action interprofessionnelle ou dans les entreprises doit être renforcée pour susciter l'intérêt et l'envie d'adhérer. Pour cela, l'URI CFDT continuera à développer sa présence sur des réseaux sociaux, et sa relation avec les médias et presse régionaux et locaux.

2.4.2.5 L'URI CFDT continuera aussi à proposer aux militants des modules de formation et d'accompagnement sur la rédaction de tracts, et d'expression aux médias. L'URI CFDT proposera une formation à destination des militants pour mieux utiliser les réseaux sociaux et optimiser la visibilité.

Développer la CFDT auprès de publics cibles et souvent éloignés du syndicalisme

2.4.2.6 Pour les travailleurs des TPE (Très Petites Entreprises) : L'URI CFDT continuera à contacter les adhérents TPE dans le but de les fidéliser et structurer des collectifs adhérents TPE, via la mise en place d'Unité Territoriale TPE.

2.4.2.7 Pour les cadres : L'URI CFDT poursuivra sa politique de développement et de fidélisation, notamment par l'organisation d'afterworks à destination des adhérents et sympathisants cadres. L'URI continuera à déployer des modules d'accompagnement aux sections syndicales pour la syndicalisation des cadres, et leur permettre de les impliquer dans la vie de la section en tenant compte de leur spécificité.

2.4.2.8 Pour les travailleurs des plateformes : l'URI CFDT organisera des actions de terrain pour aller à leur rencontre, faire connaitre UNION, et impulser la création de collectifs notamment à Nantes, Angers et Le Mans.

2.4.2.9 Pour les jeunes travailleurs : L'URI CFDT organisera des temps de rencontre dans les CFA, les écoles et les universités, ainsi que dans les Habitats Jeunes, notamment lors des opérations « adhésion découverte », « Réponses A Emporter » et « Saisonniers ».

Placer les syndicats et les sections au cœur du développement

2.4.2.10 L'URI CFDT, les syndicats, les sections CFDT des Pays de la Loire obtiennent régulièrement des avancées pour les travailleurs. Ces résultats sont des leviers de syndicalisation, et c'est pourquoi, il nous faut constamment placer au cœur des pratiques revendicatives, de négociation et de dialogue social, l'enjeu du développement.

AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION

2.4.2.11 L'URI CFDT accompagnera les syndicats à la construction et à la réalisation de leurs plans de développement en lien avec les objectifs qu'ils se sont fixés. L'URI propose aux syndicats des diagnostics personnalisés, des outils méthodologiques, des formations adaptées, des supports de communication.

2.4.2.12 L'URI CFDT et les syndicats renforceront leur collaboration pour de nouvelles implantations CFDT dans les entreprises et les administrations en région.

2.4.2.13 L'URI CFDT et les syndicats identifieront les sections syndicales à fort potentiel de nouvelles adhésions à la CFDT pour s'y développer : écart entre une forte représentativité et un faible nombre d'adhérents, écart entre le nombre de salariés et le nombre d'adhérents, équipes CFDT avec des élus CFDT non adhérents.

2.4.2.14 Le module de formation « Osez proposer l 'adhésion » est un outil efficace pour impulser auprès d'une section une dynamique de syndicalisation, mais trop peu de sections s'en emparent. Ainsi, l'URI CFDT, avec l'appui des syndicats, s'engage à augmenter le nombre de sections formées à OPA, et à proposer un accompagnement ARC à la suite de cette formation pour la mise en œuvre d'un plan d'action suivi.

Renforcer la représentativité de la CFDT en région
La CFDT vise à conserver sa place de 1ère organisation syndicale en région.

2.4.2.15 Elle s'organise à tous les niveaux pour gagner le 3ème cycle des élections CSE dans le privé (2025-2028), les élections Fonctions Publiques de 2026, les élections TPE de 2028.

2.4.2.16 L'URI développera les formations « Négocier un protocole d'accord préélectoral » et travaillera à constituer des réseaux de négociateurs.

2.4.2.17 L'URI, avec l'appui des syndicats devra former plus de sections CFDT à « Préparer et gagner les Elections ».
Un accompagnement ARC pourra être proposé à la suite de cette formation pour les soutenir dans la réalisation de leur campagne électorale.

2.4.3 L'accompagnement des militants et des sections dans leurs pratiques syndicales

Accompagner les sections syndicales
2.4.3.1 L'URI CFDT continuera de planifier au minimum une session de formation « Accompagnant ARC » par an, avec l'objectif que tous les syndicats affiliés à l'URI CFDT disposent d'accompagnants formés.

2.4.3.2 L'URI CFDT poursuivra le dispositif de formation continue des « Accompagnants ARC » permettant une montée en compétences sur des thématiques internes ou revendicatives précises.

2.4.3.3 Les syndicats, en envoyant leurs militants en formation ARC, s'engagent à mettre en œuvre concrètement ce droit à l'accompagnement au sein de leurs structures.
Le réseau ARC intervient lorsque le syndicat ne peut proposer l'offre systématique d'accompagnement (quand le syndicat a déjà une pratique, l'offre vient en complément, vient étoffer l'existant si besoin). Dans ce cas, le syndicat est informé de la démarche et du suivi. L'URI CFDT favorisera des co-accompagnements pro et interpro dans cette éventualité

2.4.3.4 Pour chaque nouvelle section, un diagnostic ARC pourra être proposé car c'est une étape indispensable afin d'adapter les actions de formation et de soutien par le syndicat et l'interpro. Le diagnostic est un outil méthodologique qui permet d'évaluer les besoins spécifiques d'une nouvelle section syndicale avec ses adhérents.

2.4.3.5 Les syndicats ayant des accompagnants ARC s'engagent à recenser leurs accompagnements réalisés via l'outil mis à disposition. Cela permettra de réaliser des points d'étape réguliers entre L'URI CFDT et le syndicat sur l'accompagnement des nouvelles sections.

Renforcer les capacités de Conseil (C)
2.4.3.6 L'URI CFDT poursuivra l'animation du réseau partenaires experts sur la région et dans les territoires : cela permet de consolider le réseau à l'échelle régionale et territoriale, renforcer l'expertise collective et mieux répondre aux spécificités locales.
Dans cet objectif, l'URI CFDT continuera à promouvoir et décliner en région les conventions nationales signées avec les différents partenaires experts.

2.4.3.7 L'URI CFDT structurera la « cellule de crise » comme un dispositif dédié à l'accompagnement des équipes CFDT confrontées à des restructurations de leur entreprise. Pour renforcer la résilience des collectifs face à ces situations de crise, il est essentiel de structurer ce dispositif dédié et leur offrir un accompagnement personnalisé. Il doit aider les équipes CFDT à surmonter les difficultés et à trouver des solutions adaptées dans l'intérêt des travailleurs.

2.4.3.8 Dans cet objectif l'URI CFDT pourra dégager des moyens humains et financiers dans leur collaboration avec les partenaires experts.

2.4.3.9 L'URI CFDT organisera et mettra en visibilité le C Interne de l'ARC Pays de la Loire, en commençant par les mandatés CFDT, véritables ressources en matière de protection sociale, de droit du travail et de nombreux sujets d'actualités qui permettent aux militants de bénéficier de conseils et de soutien.
Renforcer notre maillage territorial pour mieux accompagner en proximité

2.4.3.10 Un maillage territorial efficace est un levier puissant pour consolider les structures syndicales et promouvoir des actions syndicales plus locales et plus proches des besoins des travailleurs.

2.4.3.11 Les antennes de proximité interprofessionnelles (API), revitalisées sur l'ensemble du territoire, accueillent les travailleurs lors de permanences et proposent des formations. Cependant, leur fonctionnement repose sur l'engagement et le dévouement d'un nombre limité de militants notamment retraités, et tous les secteurs professionnels ne contribuent pas de manière égale à leur dynamisation.

2.4.3.12 L'URI CFDT, avec l'appui des syndicats et UTR s'engage à organiser, maintenir, et développer notre maillage territorial (API).

2.4.3.13 L'URI CFDT soutiendra les militants qui s'y investissent : en renforçant les liens entre acteurs Interprofessionnels régionaux, départementaux et locaux, en organisant un réseau des animateurs des API et en leur proposant des formations, par exemple : « Accueillir un salarié hors entreprise en proximité », « Formation juridique de base »).

3 - CONCLUSION

Cet avant-projet de résolution fixe le cap de notre action syndicale interprofessionnelle régionale. Pour être partagé et pour engager toute la CFDT des Pays de la Loire, il ne demande qu'à être enrichi et amender par les syndicats.

Une fois enrichi des amendements des syndicats, il sera notre feuille de route qui se traduira ensuite en plan d'actions construit avec les syndicats et les COPIL Départementaux. Le Bureau Régional fixera les priorités et les adaptera au contexte.

C'est ensemble que nous poursuivrons la construction d'un syndicalisme engagé, attractif, solide sur ses valeurs, et utile à tous les travailleurs.

conception/impression ATELIER 49 CFDT