

20^e congrès

11-13 JUIN – ANGERS
TERRA BOTANICA

RAPPORT D'ACTIVITÉ

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste
et une planète durable



PAYS
DE LA LOIRE



SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	4
2. CONTEXTE : UN ENVIRONNEMENT EN TENSION	5
3. UNE CFDT EN ACTION SUR LES SUJETS LES PLUS UTILES POUR LES TRAVAILLEURS ET CITOYENS	8
3.1 Pour améliorer la qualité de vie au travail	8
3.2 Pour agir sur l'égalité professionnelle	9
3.3 Pour lutter contre les Violences Sexuelles et Sexistes au travail (VSST)	9
3.4 Pour lutter contre les discriminations	9
3.5 Pour faire du développement des compétences professionnelles un levier de transformation	11
3.6 Pour agir sur l'emploi, sur l'activité économique et son impact sur les travailleurs	12
3.7 Pour agir en faveur de la transition écologique juste	13
3.8 Pour défendre un maillage territorial au service des ligériens	14
3.9 Pour peser sur la question du logement	14
3.10 Pour peser sur les problématiques de mobilités	15
3.11 Pour promouvoir l'accès de tous à la protection sociale et à la santé	15
4. DES ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR DES MILITANTS, DES RESPONSABLES ET DES SALARIÉS	16
4.1 En accompagnant aux mandats par la formation syndicale	16
4.2 En accompagnant les militants et les sections dans leurs missions	17
4.3 En accompagnant nos responsables et nos salariés dans leur travail et/ou leur mandat	19
4.4 En garantissant nos obligations et nos droits en tant qu'employeur	20
4.5 En élargissant le cercle des militants	20
4.6 En évoluant à l'interne	20
5. DES ACTIONS QUI CHERCHENT À TOUCHER DAVANTAGE DE TRAVAILLEURS	21
5.1 En développant l'adhésion et en fidélisant	21
5.2 En conservant notre première place	22
5.3 En améliorant la prise en charge syndicale des travailleurs insuffisamment protégés	24
6. DES ACTIONS ANCRÉES DANS NOS TERRITOIRES	27
6.1 En agissant en proximité	27
6.2 En renforçant l'articulation pro/interpro et le lien entre les sections et les syndicats	27
6.3 En ayant une action juridique au plus près des salariés	28



7. DES ACTIONS QUI SOIENT DÉMOCRATIQUEMENT AMÉLIORÉES ET VALIDÉES	29
7.1 En faisant vivre la démocratie à tous les niveaux	29
7.2 En structurant la communication interne	30
8. DES ACTIONS QUI SAVENT TROUVER DES LEVIERS EXTERNES	30
8.1 En poursuivant la dynamique du Pacte du Pouvoir de Vivre (Pacte du pouvoir de vivre)	30
8.2 En améliorant la communication externe	31
8.3 En utilisant le dialogue social territorial pour peser sur les puissances publiques	32
9. CONCLUSION	32
10. QUELQUES CHIFFRES	34
11. GLOSSAIRE	36
NOTES	38

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste
et une planète durable

RAPPORT D'ACTIVITÉ

1. INTRODUCTION

Il y a quatre ans, nous tenions notre congrès en pleine crise de COVID 19, réunis dans les territoires, mais ensemble régionalement en visio ! Cela ne nous avait pas empêchés de débattre et de tracer ensemble les priorités d'action de la CFDT des Pays de la Loire pour les 4 années à venir !

Une mandature où les crises politiques et sociales se sont succédées. Parmi les plus emblématiques, celle de la réforme des retraites en 2023, si bien qu'elle est devenue un événement structurant de notre activité, mettant aussi en visibilité la CFDT dans les territoires.

Une fin de mandature marquée par les crises politiques au niveau national et la poussée de l'extrême droite. La CFDT des Pays de la Loire a pris pleinement sa part dans son combat pour la démocratie et contre toutes formes de racisme et de discriminations.

Vous le verrez au fil de ces pages, l'activité interne n'a pas non plus manqué : Rendez-vous des syndicats, actions de développement, renforcement de la formation et de l'accompagnement des syndicats et des sections, renouvellement, montée en compétence et mise en réseau des différents mandatés.

Ce rapport d'activité est celui des syndicats qui s'engagent dans l'interprofessionnel, celui du Bureau Régional qui a débattu et ajusté la feuille de route, celui des COPIL dans les départements qui la mettent en œuvre, celui des mandatés protection sociale, santé au travail, CESER, emploi/formation, juridique, logement, santé... qui défendent au quotidien les intérêts des citoyens et citoyennes, et représentent la CFDT dans les organismes.

C'est celui des salariés administratifs de l'URI CFDT qui chaque jour permettent la mise en œuvre de nos objectifs et le fonctionnement de notre organisation.

C'est aussi celui de la Commission Exécutive Régionale, qui impulse, coordonne, et agit avec détermination et envie.

Ce bilan d'activité illustre avec lucidité nos actions, nos réussites, nos échecs, mais aussi nos manques. Il vous appartient à présent de l'apprécier, de l'évaluer et de vous exprimer dessus lors du congrès. C'est cela qui nous fera progresser collectivement pour mieux agir dans les intérêts des travailleurs et travailleuses.

Jonathan SEMELIN



2. CONTEXTE : UN ENVIRONNEMENT EN TENSION

La période qui vient de s'écouler depuis notre dernier congrès de juin 2021 a été marquée par des événements qui ont fortement impacté l'activité de toute l'organisation et donc celle de l'Union Régionale.

La fin de la crise du covid 19 : Notre dernier congrès en juin 2021, s'est déroulée pendant la crise sanitaire et nous avons dû nous adapter en faisant un congrès « mixte » en visio et présentiel sur les différents territoires de la région.

Cette crise sanitaire a entraîné avec des variants dont en début 2022, le variant Omicron qui a conduit à de nouvelles restrictions sanitaires qui n'en finissaient pas d'affecter le quotidien des citoyens et des travailleurs et qui a laissé une empreinte durable et structurelle dans de nombreux domaines de la vie économique, sociale et culturelle.

Sur le plan économique, les plans de relance à tous les échelons (national, régional, départemental) notamment le « quoiqu'il en coûte » ont permis de préserver nombres d'entreprises et d'emplois. Pendant cette période, les partenaires sociaux ont su porter la parole et les besoins des travailleurs. Mais ces emprunts sur les générations futures, avec peu de différenciations, peu de contreparties pour les entreprises et peu de préparation de l'avenir, ont creusé l'endettement de la France et aussi de la région.

L'arrêt des aides, la pénurie de matières premières ont mis certaines entreprises en difficultés.

La reprise de l'activité post confinement,

la mise en place du pass sanitaire ont perturbé les organisations du travail. Les salariés se sont questionnés sur le sens du travail, sont devenus plus exigeants sur l'équilibre vie pro/vie perso. Les collectifs de travail ont été percutés par l'individualisation engendrée par une année de crise sanitaire.

Un contexte international dramatique :

Trois éléments, parmi d'autres, ont fait l'objet d'échanges entre nous :

D'abord la situation en **Afghanistan** et la terreur dans laquelle vivent les femmes et les hommes qui s'engagent pour la liberté et la démocratie et s'opposent à la dictature des talibans. La CFDT s'est mobilisée pour les soutenir, pour tenter de sauver les syndicalistes afghans. Sur la région, une mobilisation s'est mise en place pour accueillir une syndicaliste afghane et sa famille à Angers.

Puis l'agression de **l'Ukraine** par la Russie le 24 février 2022. Le conflit s'éternise encore aujourd'hui malgré une mobilisation historique des pays de l'Union européenne pour soutenir l'Ukraine. Cette guerre est une catastrophe humaine terrible avec des dizaines de milliers de victimes civiles en Ukraine et des dizaines de milliers de victimes militaires dans ces 2 pays. La CFDT a condamné l'invasion par la Russie, appelé à la paix, à soutenir les populations ukrainiennes, à activer tous les leviers de solidarité, à accueillir des réfugiés, à soutenir des familles, à se mobiliser pour soutenir les Ukrainiens et à mettre en place des mesures à l'encontre du régime russe dans un cadre européen. Elle a participé à la solidarité et à la mise en œuvre de l'aide pour soutenir le peuple et les syndicalistes ukrainiens (appels aux dons, mobilisation pour accueillir des

réfugiés, accompagnement des familles et des enfants, ...). L'Union Régionale a participé financièrement au convoi syndical.

Et ensuite le conflit **Israélo-palestinien**. La CFDT a condamné sans réserve l'attaque terroriste du 7 octobre 2024, les prises d'otages, les assassinats et les atrocités commises par le Hamas qui ont causé la mort de plus de 1 400 personnes principalement des civils. Elle a aussi condamné les représailles disproportionnées du gouvernement israélien et les bombardements de son armée parfois même sur des hôpitaux qui ont fait des dizaines de milliers de morts parmi les civils. Aujourd'hui, les Palestiniens à Gaza se voient infliger une punition collective avec des bombardements massifs et indiscriminés, des déplacements forcés et un siège total. La détérioration de la situation humanitaire, déjà préoccupante avant le déclenchement du conflit ne cesse de s'accroître. Cette escalade de la violence s'est étendue au Liban et c'est tout le Proche-Orient qui a été encore plus déstabilisé. Pour la CFDT, la protection des civils doit être une priorité absolue. Elle appelle à un cessez-le-feu immédiat, à l'ouverture des corridors humanitaires, à la libération des otages. Une lueur d'espoir apparaît avec l'accord négocié au Qatar sans savoir s'il va permettre de sortir du conflit.

Les autres sujets ne manqueraient pas : poussée générale de l'extrême droite dans le monde, retour à un monde davantage polarisé sous des influences de puissances planétaires (Etats-Unis, Europe, Chine) ou de puissances régionales (Russie, Inde, Brésil, Turquie, Iran...), le continent africain terrain de jeu de toutes les puissances (et moins de la France...). Le tout dessine un avenir où l'Europe a un rôle de stabilité à jouer même si cela reste difficile.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Une situation politique française instable et inquiétante : Cette mandature a été marquée par plusieurs périodes électorales :

Les présidentielles (10 et 24 avril 2022), lors de la campagne, la CFDT a mené 4 actions phares en gardant sa ligne de conduite libre et engagée : un appel à s'inscrire sur les listes électorales et voter - une interpellation des candidats sur nos priorités (le dialogue social, le travail et la protection sociale, l'Europe) - une mobilisation avec les acteurs du Pacte du pouvoir de vivre - une expression forte contre les extrêmes avec un appel à faire barrage au candidat du Rassemblement National (RN) au second tour. Cette élection a vu Emmanuel Macron élu pour un second mandat avec 58,55 % des voix face à la candidate du RN qui obtenu près de 42 % des voix.

Les législatives (12 et 19 juin 2022) :

Le Président n'a pas réussi à obtenir la majorité absolue. Le paysage politique s'est retrouvé totalement reconfiguré et a imposé au gouvernement de composer, créer des alliances et construire des compromis pour faire aboutir ses textes de lois. Le RN s'est installé comme 2^{ème} parti politique à l'Assemblée nationale. Dans la région, les responsables interpro ont interpellé les candidats durant la campagne (courrier, rencontres, temps de débats, ...).

Les élections européennes (9 juin 2024) : Le dimanche 9 juin 2024 lors des élections pour le Parlement européen, l'extrême droite a recueilli près de 40 % des suffrages sur près de 93 % des communes de France. Dans le cadre de ces élections, l'URI a organisé un temps de débat au Bureau Régional ouvert aux syndicats avec Beatrice Lestic (Secrétaire nationale). Ce temps a permis de comprendre l'intérêt de parler d'Europe, par exemple, sur ce qu'elle permet, en particulier, dans des contextes particulièrement compliqués (COVID, guerre en Ukraine, inflation, transition écologique, ...). L'Union Régionale a également organisé une journée débat le 16 mai 2024 avec des candidats.

Les législatives (30 juin/7 juillet) :

Dans la foulée du résultat des élections européennes, le Président de la République prononce la dissolution de l'Assemblée nationale dans la plus grande précipitation, plongeant ainsi l'ensemble du pays dans une situation politique instable et inquiétante. À la suite de cette élection, et après 50 jours de pause politique, un Premier ministre a été nommé (Michel Barnier) qui a rencontré bien des difficultés à constituer son gouvernement. Il a été censuré au bout de 90 jours. Cela faisait 62 ans que cela n'avait pas été le cas. La chute du gouvernement a eu comme conséquences que la France n'ait pas de budget. Un nouveau Premier ministre (François Bayrou) a été nommé en décembre et il a formé un gouvernement, lui aussi, avec beaucoup de difficultés. Cette instabilité politique a eu des conséquences sur la croissance, les investissements, le développement économique, et rendu les entreprises frileuses à s'engager dans des investissements d'avenir. La situation d'attentisme dans laquelle le pays a été plongé a des conséquences négatives sur l'économie, le fonctionnement des services publics, la confiance des ménages et les investisseurs. A l'heure où ces lignes sont écrites (17 février), le premier Ministre a passé la première haie sans être censuré en faisant des concessions au parti socialiste. Cela rouvre notamment une période de renégociations de 3 mois sur le sujet des retraites par les partenaires sociaux.

Ces élections ont vu une poussée de l'extrême droite. A chacune de ces élections, il a fallu se mobiliser avec d'autres pour repousser la terrible menace que représente l'extrême droite pour notre démocratie.

Néanmoins, le nombre de députés RN s'élève désormais à 143 à l'Assemblée nationale sur 577. Leur nombre a presque doublé depuis 2022. Face au danger qui guette notre démocratie, la CFDT se positionne, comme toujours, en opposition totale face à l'extrême droite. La CFDT défend un projet de société où la démocratie doit pouvoir s'exprimer à tous les niveaux. La CFDT n'est ni neutre, ni partisane. Depuis plus de 30 ans, elle ne donne plus de consignes de vote en faveur d'un camp ou d'un autre, demandant ainsi à ses adhérents et sympathisants de faire leur choix politique librement. Cependant afin de rester en conformité avec ses valeurs d'émancipation, d'indépendance, de solidarité, d'égalité, de démocratie, elle prend position contre l'extrême droite et appelle à faire barrage à son élection. La CFDT ne peut rester neutre devant les risques que représente la mise en application des programmes politiques de l'extrême droite. Indépendante des partis politiques, la CFDT s'engage dans des élections pour ne donner qu'une consigne de vote : tout sauf l'extrême droite.

La Confédération et l'Union Régionale ont mis en place un plan d'action pour lutter contre les idées d'extrême droite. Celui de l'Union Régionale est décliné en 4 axes : Renforcer notre revendicatif territorial et sociétal - Agir en co-construction avec des acteurs externes - Lutter contre les discriminations - En interne (formation syndicale des responsables de syndicats, information et sensibilisation des adhérents).

Des évolutions législatives injustes et combattues : En janvier 2023, la **mobilisation contre la réforme des retraites** injuste a commencé. Elle a duré jusqu'en juin avec 15 journées de mobilisation rassemblant au total plusieurs

2021 - 2025

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste et une planète durable

millions de salariés et de retraités. Durant ces 6 mois, nous avons mobilisé plus de salariés qu'aucun mouvement social ne l'avait fait depuis 50 ans. Plus de travailleurs, plus de lieux de manifestations, plus de journées d'action, la longévité d'une intersyndicale solide.

Dans ce long conflit, nous avons tenu la barre et le cap en ciblant un seul sujet : les retraites et le refus du passage à 64 ans. La CFDT a été le leader de l'intersyndicale, sur nos orientations et en donnant de la visibilité à notre projet de société. Cette période a aussi été inédite par la médiatisation importante de la CFDT nationalement mais aussi régionalement. Elle a montré la capacité des militants à s'adapter pour aller à la rencontre des travailleurs, leur proposer l'adhésion. Cela a payé puisque notre progression a été de plus de 1 300 adhérents à fin 2023 au niveau des Pays de la Loire. Malgré une opposition largement majoritaire chez les travailleurs, nous n'avons pas réussi à faire reculer le chef de l'Etat et son gouvernement sur la mesure la plus injuste socialement, le report de l'âge légal à 64 ans. Son refus de dialoguer, son silence, son mépris face à la colère, la responsabilité, la détermination des travailleurs ont créé un sentiment de méfiance et de rejet vis-à-vis des politiques.

Enfin, ce conflit a permis de donner la parole aux travailleurs. Il leur a permis de mettre des mots sur leurs difficultés et le travail s'est vu propulsé sur le devant de la scène. La pénibilité, l'emploi des seniors, le sens du travail, le rapport au travail, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, ... ont été abordés lors de ces temps de mobilisation. La parole des travailleurs s'est libérée et la CFDT l'a relayé.

Une année 2023 qui s'est terminée par l'adoption en décembre du projet de loi immigration porté par le gouvernement, fortement durci par le Sénat et salué par le RN car en accord avec l'idéologie de son parti. Ce texte « restera dans l'histoire comme une tâche sur notre démocratie » et surtout ouvre une porte vers la philosophie de la préférence nationale.

Tout au long du processus parlementaire, la CFDT (et le Pacte du pouvoir de vivre) n'a eu de cesse d'alerter sur nombre de mesures qui fragilisaient fortement les parcours d'intégration, et qui portaient atteinte aux droits fondamentaux de citoyens étrangers vivant de façon régulière sur le sol français.

La CFDT a demandé au Président de la République, dans le respect des engagements qu'il a pris au lendemain du second tour de l'élection présidentielle, de ne pas promulguer cette loi qui fait honte à notre pays. Malgré tout, le texte a été voté mais le Conseil constitutionnel, saisi à la fois par les parlementaires de gauche et par le Président de la République, a censuré notamment deux mesures, parce que contraires aux principes républicains : la restriction de l'accès des étrangers aux prestations sociales (une forme de préférence nationale), et la fin de l'acquisition de la nationalité de plein droit pour les enfants d'étrangers nés en France (une remise en cause du droit du sol). La CFDT a défendu, avec de nombreuses autres organisations de la société civile, un modèle de société, à rebours du rejet de l'autre et du repli sur soi. L'URI CFDT s'est mobilisée contre ce projet de loi, en intervenant auprès des députés, en participant aux rassemblements, en organisant une conférence de presse fin janvier.

Malgré ce contexte et l'activité décrite dans ce rapport le montrent, l'ensemble des responsables et des militants n'ont pas ménagé leurs efforts pour mener à bien leurs missions, s'adapter et contribuer au renforcement de la CFDT.



RAPPORT D'ACTIVITÉ

3. UNE CFDT EN ACTION SUR LES SUJETS LES PLUS UTILES POUR LES TRAVAILLEURS ET CITOYENS

3.1 Pour améliorer la qualité de vie au travail

Améliorer la qualité du travail, de vie au travail et l'égalité professionnelle est au cœur de nos pratiques syndicales sur les lieux de travail mais aussi à travers des instances.

Ces instances sont nombreuses, nous y sommes représentés et nous y exerçons des responsabilités :

- ARACT (l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), structure paritaire qui a pour mission de favoriser l'amélioration des conditions de travail prioritairement dans les TPE/PME. Elle propose une approche globale des conditions de travail en agissant sur l'organisation du travail et en y associant directions et travailleurs.
- CROCT (Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail) structure composée des partenaires sociaux, d'experts et d'institutionnels. Ses missions, au-delà de sa fonction consultative, sont la proposition d'orientations, d'élaboration du plan régional de santé au travail, de coordination des actions.
- CRAT/MP de la CARSAT (Commission Régionale des Accidents de Travail et des Maladies Professionnelles) instance paritaire qui a délégation du CA de la CARSAT sur ce qui touche à la prévention des risques professionnels. Elle a comme principale attribution de définir la politique régionale de prévention des risques professionnels

avec le service prévention de la CARSAT.

- CTR (Comités Techniques Régionaux) instances paritaires avec comme rôle d'assister la CARSAT sur les questions relatives à la prévention et à la tarification des risques professionnels. Ils aident à définir et à porter les priorités de prévention dans les différents secteurs d'activités.

- SPSTI (Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises) sont présents dans les territoires et sont gérés paritairement par un conseil d'administration. Leur rôle est de se positionner sur la politique du service de santé au travail notamment à travers les actions dans le milieu des entreprises, le suivi des salariés, le budget... Ils remplacent les Services de Santé au Travail Interentreprises depuis le 1^{er} avril 2022.

Nos mandatés dans l'ensemble de ces instances sont accompagnés régulièrement dans leur mandat :

- Sur la loi santé au travail d'août 2021 qui faisait suite à l'ANI de décembre 2020,
- Sur la création des SPSTI en remplacement des SSTI,
- Réunion des membres CTR,
- Travail avec les mandatés CROCT pour suivre les expérimentations SPSTI. Pour bien définir le rôle et la place des mandatés en santé au travail, une fiche spécifique a été créée. Elle permet de présenter le mandat lors du renouvellement de nos mandatés.

L'action de l'URI ne concerne pas uniquement notre présence dans les instances mais elle a consisté aussi à accompagner les équipes sur différents thèmes :

- **Par le biais de Webinaires :**
 - Cancer et travail, Web café 1 fois par mois sur différents thèmes...
- **Par le biais d'ateliers :**
 - Télétravail, les addictions, employabilité des seniors et QVCT.

Un séminaire Interpro avec comme thème « Parlons travail » avec l'intervention de Syndex s'est également tenu.

Des commissions régionales de santé au travail, qui existaient dans les mandats précédents, ont eu du mal à se réunir. Elles ont été relancées début 2025.

L'enquête flash « vie au travail » permet d'aller au contact des salariés, de leur donner la parole, d'en tirer des revendications, de les présenter aux salariés et à l'employeur.

Cette enquête porte sur différents thèmes : le sens et les relations au travail, l'organisation du travail, l'environnement du travail et la santé des salariés.

18 équipes ont pris en charge cette enquête durant la mandature. Cela leur permet d'être au cœur de la relation du travailleur avec son travail. 26 774 travailleurs ont reçu l'enquête et 4 507 ont répondu.

Concernant l'accessibilité à l'emploi et le maintien dans l'emploi, cette thématique est prise en charge par l'Union Régionale avec une chargée de mission qui pilote ce dossier.

Une convention passée avec l'AGEFIPH permet d'avoir des moyens financiers pour proposer des actions sur ce thème. Lors de la mandature, nous avons sensibilisé, accompagné et outillé les équipes syndicales sur les différents dispositifs relatifs aux personnes en situation de handicap pour permettre le maintien dans l'emploi et éviter toutes désinsertions professionnelles et pour faire respecter les obligations réglementaires. Les actions menées ont porté sur :

- Des temps de sensibilisation de collectifs syndicaux (23),
- L'accompagnement de sections syndicales à la prise en charge du handicap au travail (8),

- La visibilité via la tenue d'un stand lors de congrès, assemblées générales de syndicats (18),

- Des ateliers sur une demi-journée sur l'état des lieux du handicap au travail ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (14),

- La formation handicap au travail sur une journée sur l'état des lieux du handicap au travail ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (6),

- Des interventions sur le handicap au travail lors de formations dispensées par l'AREFOR (44).

La chargée de mission est également sollicitée pour accompagner les travailleurs dans leurs démarches administratives ou d'accompagnement dans l'aménagement de leur poste de travail.

3.2 Pour agir sur l'égalité professionnelle

d'eux-mêmes : 24 % de salaire moyen en moins, 80 % des emplois à temps partiel, seulement 15 % des emplois cadres. D'autre part, 54 % des femmes sont allocataires du RSA.

Pour sensibiliser les syndicats et les sections sur ce thème, l'URI a organisé des ateliers « égalité professionnelle » sur les territoires et également pour les membres du Bureau Régional.

Lors de la journée internationale du droit des femmes le 8 mars, la CFDT s'est mobilisée pour participer aux initiatives organisées lors de cette journée, soit seule, soit avec des associations.

Pour faire connaître les actions possibles en entreprises, des rencontres avec les instances de syndicats ont eu lieu.

3.3 Pour lutter contre les Violences Sexuelles et Sexistes au travail (VSST)



Le harcèlement sexuel, et plus largement les violences sexuelles et sexistes au travail sont des réalités subies chaque année par des milliers de salariées.

La CFDT s'est toujours fortement engagée dans la prévention et la lutte contre ces violences qui concernent très majoritairement les femmes.

Pour avoir la capacité d'agir sur cette problématique, des accompagnements, des ateliers ont été menés ainsi que des webinaires.

Le groupe VSST en lien avec l'AREFOR a mis en place une journée de formation à destination des référents HSAS (Harcèlement Sexuel Agissements Sexuels).

Des web café ont également été mis en place pour les référents tous les mois.

Un séminaire avec les animateurs de formation s'est également tenu sur ce thème.

Dans le cadre de la journée internationale contre les violences faites aux femmes en novembre 2024, un web café spécial a été organisé en visio mais aussi en présentiel sur l'ensemble du territoire régional. Il avait pour thème « De la blague sexiste à la culture viriliste, violence ou bonne ambiance ? »

La CFDT s'est engagée à être exemplaire sur ce sujet et la CFDT Pays de la Loire a signé la charte d'engagement proposée par la Confédération pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes en interne. L'URI a également désigné 2 référents régionaux. Cette charte a aussi été signée par les territoires et certains syndicats.



journée des droits des femmes - Fontenay le Comte - 09-03-2024

3.4 Pour lutter contre les discriminations

Depuis la forte progression des résultats obtenus dans les dernières élections par le RN (présidentielles, législatives, européennes, législatives en juillet 2024...) la parole raciste et discriminatoire a eu tendance à se libérer plus facilement ainsi que les violences. Des témoignages de militants et/ou de sections ont ainsi fait état de leurs difficultés pour porter la parole de la CFDT vis à vis de leurs collègues.



journée des droits des femmes - Nantes

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont malheureusement toujours un sujet d'actualité. De nombreux arguments sont avancés pour les justifier, comme le temps partiel, ou une supposée réticence des femmes à accéder à des responsabilités. Pourtant, pour les femmes, les chiffres parlent

RAPPORT D'ACTIVITÉ

La CFDT, qui est engagée depuis toujours dans la lutte contre les discriminations, contre le racisme et à la xénophobie a renforcé ses actions notamment d'argumentations en interne.

Si elles ne sont pas évidentes pour tout un chacun, **les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre (LGBTQIA+)** sont néanmoins présentes en entreprise.

Il est important pour la CFDT de saisir toutes les opportunités pour sensibiliser les adhérents et les militants CFDT sur cette question des discriminations LGBTQIA+. Ce sujet est notamment abordé lors des formations « CFDT mieux la connaître » lors de l'intervention interpro par exemple.

Dans le cadre de son engagement pour l'égalité des droits, la CFDT participe « Aux marches des fiertés » contribuant à rendre visible notre engagement sur ce thème.

Sur la totalité des grandes villes de la région, la CFDT y a participé et, dans quelques lieux, en y tenant également un stand avec du matériel pour assurer la visibilité de la CFDT (affiches, flyers, drapeaux...). Ces marches sont coordonnées de façon autonome par un comité d'organisation dont la CFDT est, dans certains endroits, partie prenante.

L'URI participe également au bureau de Tissé Métisse, association qui agit contre les discriminations liées aux origines, aux lieux de résidence, et à l'exclusion sociale dans l'entreprise et la cité. Elle intervient régulièrement au cours des débats organisés lors du festival que Tissé Métisse organise et dans lequel plusieurs militants sont investis.



pride 2024 - Nantes



marche des fiertés -Laval - 29-06-2024



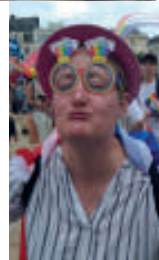
pride - Angers



manif contre le RN - Nantes



pride 2024 - Le Mans



2021 - 2025

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste et une planète durable



mobilisation contre l'extrême droite - La Roche sur Yon

3.5 Pour faire du développement des compétences professionnelles un levier de transformation

Dans un monde en profonde transformation numérique, écologique, technologique, adapter les compétences des travailleurs est plus que jamais nécessaire. Malgré cette nécessité, l'accès à la formation reste difficile pour beaucoup de salariés faute de s'y retrouver ou d'être autorisé à y participer par l'employeur. D'une part, nos équipes sont parfois en difficulté pour agir sur cette thématique trop souvent perçue comme technique, complexe et d'autre part, depuis les ordonnances de 2017, le dialogue social a reposé sur un nombre plus limité de représentants syndicaux, et ces questions ont du mal à émerger au plus haut de leurs préoccupations.

Pour porter les revendications associées au développement des compétences, l'Union Régionale est largement représentée dans toutes les instances concernées :

- CREFOP (Comité Régional Emploi Formation Orientation Professionnelle) en bureau et en plénière ainsi que ses commissions et groupes de travail. C'est une instance quadripartite (Etat, Région, organisations syndicales et patronales). Cette instance coordonne l'ensemble des actions régionales sur ces sujets.
- CLEFOP (Comité Locaux Emploi Formation Orientation Professionnelle) qui réunissent les mêmes acteurs auxquels s'ajoutent les EPCI et différents opérateurs. Ces instances sont présentes sur 18 territoires et concourent à la mise en œuvre d'actions concrètes.
- CARIF OREF, organisme qui fait de l'observation dans le champ de l'emploi et de la formation, de l'information sur les métiers, l'emploi, la formation initiale et continue.

- OPCO EP (Opérateur de Compétences Entreprises de Proximité), organisme paritaire qui finance l'apprentissage, la formation professionnelle des TPE/PME et apporte un appui aux entreprises sur le développement des compétences des salariés.

- Association Transition Pro qui a pour but d'accompagner les salariés souhaitant faire une formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle et dans laquelle, nous assurons la vice-présidence et en alternance la Présidence.

Pour la CFDT, nous y mandations environ 25 militants (titulaires et suppléants). Notre investissement dans ces instances est important et nous y exerçons des responsabilités. Il est essentiel pour peser et porter la voix des travailleurs. La CFDT est reconnue dans le CREFOP, ce qui nous a permis de peser dans la rédaction de la SREFOP (Stratégie Régionale EFOP) au travers notamment d'une contribution CFDT. Nous présidons également la commission "mutations économiques" devenue, avec notre soutien "commission Transitions écologique et démographique, mutations économiques, compétences" afin d'intégrer les dimensions de transition écologique et de vieillissement de la population au travail.

Un pilotage quadripartite existe pour la préparation des différentes réunions auxquelles nous participons.

En revanche dans les CLEFOP, où nous sommes quasiment la seule organisation à participer, nous éprouvons des difficultés à trouver notre place parmi les institutionnels et les opérateurs. Avec la loi pour le plein emploi, les CLEFOP ont changé d'appellation et sont devenus des comités locaux pour l'emploi.



15-06-2024 manif contre le RN - Nantes

RAPPORT D'ACTIVITÉ

La CFDT s'est mobilisée pour que toutes les dimensions de l'emploi y soient toujours travaillées (pas seulement le recrutement mais aussi la levée de tous les freins (formation, mobilité, logement, garde d'enfants)).

Notre investissement reconnu dans ces instances nous donne de la légitimité pour alerter l'Etat et la Région, notamment quand des difficultés apparaissent dans les entreprises (crise Covid, grippe aviaire, licenciements, etc....).

Nous avons également porté le dispositif "Transitions collectives" (Transco) auprès de nos équipes, dispositif qui permet notamment aux employeurs d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner au mieux les salariés dans leur reconversion professionnelle vers un métier porteur dans leur bassin de vie. Si ce dispositif a peu trouvé son public, il a été maintenu et reste porté par l'association Transition Pro.

Concernant le dialogue social autour de cette thématique dans l'entreprise, pour faciliter l'appropriation par nos équipes des multiples actions de formation, des dispositifs de formation et des différents acteurs de la formation, l'Union Régionale a proposé des temps d'information, des ateliers et des formations avec un succès relatif. L'objectif de ces temps était de permettre aux militants d'accéder aux informations et d'être ressource auprès des salariés dans leurs entreprises.

Des ateliers GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) se sont tenus sur l'ensemble des territoires de la région. Ces ateliers se déroulent sur une demi-journée et ont pour objectif de sensibiliser les militants d'entreprise sur ce thème et de leur proposer un accompagnement.

3.6 Pour agir sur l'emploi, sur l'activité économique et son impact sur les travailleurs

Le début du mandat à la suite du dernier congrès s'est déroulé dans un contexte marqué par les suites de la crise sanitaire, la crise climatique, la guerre en Ukraine, la crise de la grippe aviaire. Tout cela a eu un impact important sur la vie des travailleurs du fait des répercussions sur la situation des entreprises (pénuries de main-d'œuvre et de compétences, pénuries de matières premières, augmentation des charges fixes...).

Sur les difficultés de recrutement, l'Union Régionale a réalisé un document "Contribution sur la question des difficultés de recrutement dans la région des Pays de la Loire". Ce document avec constats et propositions sur 7 thèmes s'est fait dans le cadre d'une saisine de la Présidente de Région au CESER mais elle a été partagée avec tous les acteurs travaillant sur ces questions (préfet de Région, DREETS, partenaires sociaux et opérateurs).

Lors de la crise de la grippe aviaire, qui a touché la filière volaille très présente dans notre région, nous avons interpellé la Région et les services de l'Etat pour alerter sur l'impact pour les salariés en chômage partiel avec la nécessité de mettre en place un plan de formation et sur les risques pour les entreprises : perte de compétences, conséquences économiques...

Le début de la deuxième partie du mandat s'est déroulé dans un contexte où la situation économique s'est améliorée du fait de l'effet du soutien financier massif de l'Etat et de la Région aux entreprises pendant le COVID même si cela crée des difficultés de remboursement pour certaines entreprises.

Notre région a toujours eu un des plus faibles taux de chômage de France avec

une situation de l'emploi qui progressait plus vite que la moyenne nationale.

Il en est tout autre depuis la deuxième partie de 2024 avec un niveau plutôt élevé de situation d'entreprises en difficultés qui ont conduit à la multiplication de plans sociaux. Ceux-ci sont liés à une absence (parfois volontaire) de stratégie d'anticipation et de réorientation de l'activité, à la recherche de marges pour satisfaire les actionnaires, à l'inflation avec un impact direct sur la consommation et les carnets de commande, à l'instabilité politique, à la crise de la construction, aux délocalisations, etc.

Pour les entreprises concernées, nous avons réagi en proposant des cellules de crise ARC si les sections et les syndicats sont demandeurs avec l'appui de notre réseau de partenaires.

Pour les autres situations, en lien avec les champs professionnels concernés, nous avons agi en soutien des syndicats auprès des pouvoirs publics (Etat et Région), des politiques et lors des actions menées pour défendre l'emploi dans les entreprises de façon matérielle et médiatique.

En cas d'actions visibles, nous avons été en soutien des équipes de façon matérielle et/ou médiatique.

Un travail de veille économique a aussi été réalisé à partir des remontées transmises par les sections et les syndicats ainsi qu'un travail d'accompagnement des équipes avec nos partenaires experts.

Le groupe emploi régional composé de représentants des champs professionnels, des structures interpro et des mandatés dans les instances emploi et formation s'est réuni plusieurs fois par an pour y aborder notamment, la situation économique et sociale avec l'aide de Syndex et de Catalys, l'actualité emploi formation dans les territoires, dans les champs professionnels et dans l'institutionnels.



2021 - 2025

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste et une planète durable

D'autres instances existent, dans lesquelles nous sommes représentés, au niveau régional comme l'IPR France Travail (Instance Paritaire Régionale) et au niveau des territoires comme les CDIAE (Comité Départemental pour l'Insertion par l'Activité Economique) et les comités de liaison France Travail.

3.7 Pour agir en faveur de la transition écologique juste (TEJ)

L'urgence écologique s'est renforcée et les différents rapports et notamment celui du GIEC régional montrent que notre région, de moins en moins tempérée, va devoir considérablement s'adapter. Les périodes de fortes chaleurs entraînant des sécheresses qui alternent avec les périodes de fortes pluies, voire de tempêtes avec inondations sont devenues plus fréquentes. L'adaptation de nos modes de vie mais aussi du monde du travail nécessitant une prise de conscience plus importante, nous avons cherché à impliquer les syndicats sur ces sujets avec l'appui de certains partenaires.

Toute la CFDT est engagée afin d'agir pour une transition écologique juste et l'Union Régionale y a pris toute sa place :

- En organisant des temps pour s'initier aux enjeux climatiques avec « la fresque du climat » sur les territoires mais également avec les membres du Bureau Régional. L'objectif de ces temps sur une demi-journée est de découvrir le fonctionnement du climat ainsi que les causes et les conséquences de son dérèglement de manière ludique, interactive et créative. Ces temps permettent aux participants d'avoir la capacité de restituer de façon synthétique le réchauffement climatique mais également de participer à la réflexion d'une action syndicale au sein de la section, du syndicat ou d'une structure de proximité.

- En diffusant le manifeste CFDT de la transition écologique juste qui a pour objectif une prise en charge de ce thème au sein de toute l'organisation. Il fixe les positionnements et les revendications CFDT. Pour le faire connaître, du matériel existe à destination des équipes syndicales.

- En s'impliquant dans des ateliers confédéraux sur différents sujets (énergie, eau...).

- En proposant une nouvelle étape de la conférence sociale régionale sur la transition écologique impliquant les partenaires sociaux, l'Etat et la Région.

- En s'impliquant dans la COP régionale mise en place par le gouvernement dans toutes les régions. Ces COP avaient pour objectif à partir d'un diagnostic partagé et d'objectifs d'établir la feuille de route régionale à 2030 décrivant les engagements pris par les territoires par secteur. Il a abouti à un plan d'actions dont certaines découlent de nos propositions.

- En organisant un Webinaire sur les prérogatives environnementales des CSE avec l'appui de Syndex. 50 militants ont participé à ce temps.

- En créant un réseau de fresqueurs internes pour animer la fresque du Climat.

- En organisant une formation avec Syndex "Agir pour une transition écologique juste".

- En pesant sur les différentes études CESER portant sur la transition écologique juste dans notre région : Projet Take Air sur la décarbonation du transport aérien, Projet Eole sur la construction d'un quai pour permettre la structuration d'une filière EMR, Etude sur "l'arbre, poumon de nos vies ligériennes"...

- En contribuant avec l'URI Bretagne à un cahier d'acteur dans le cadre du débat public "la mer en débat", cahier d'acteur dans lequel nous développons

notre positionnement et nos propositions pour le développement des EMR (Energies Marines Renouvelables).

- En s'impliquant dans le Pacte du pouvoir de vivre régional lors de l'organisation du colloque sur le réchauffement climatique où le rapport du GIEC a été présenté ainsi que les propositions du Pacte. Nous sommes également impliqués dans le sous-groupe environnement du Pacte du pouvoir de vivre régional créé à la suite de ce colloque.

- En répondant à un appel à projet de la DREETS sur la transition de la filière agroalimentaire en Vendée avec Syndex.

3.8 Pour défendre un maillage territorial au service des ligériens

L'URI s'est mobilisée pour défendre des services publics sur toute la région pour assurer une véritable proximité.

Défendre les fonctions publiques, c'est aussi défendre les agents, dont la présence en nombre suffisant et avec de bonnes conditions de travail, permettent que les usagers bénéficient d'un service de qualité.

Face à un déficit réel mais gérable pour l'année 2025, la Présidente du Conseil Régional a surréagi en supprimant, sans aucune concertation, les budgets des associations. Cela a des conséquences très graves sur la culture, le sport, l'aide aux publics les plus fragiles, l'accompagnement des jeunes, des travailleurs. Cette action unilatérale fragilise aussi le tissu partenarial très actifs dans les Pays de la Loire.

La CFDT s'est fortement mobilisée, sans succès pour le moment, pour la faire revenir sur sa décision à travers une conférence de presse, des mobilisations internes avec les syndicats CFDT concernés, une participation aux manifestations intersyndicales et inter-

RAPPORT D'ACTIVITÉ

associatives et un travail conjoint avec le Pacte du pouvoir de vivre régional. La CFDT a aussi pesé sur un avis CESER qui s'est avéré exceptionnellement critique par rapport à ces décisions budgétaires.



manifestation fonction publique - Angers



manifestation fonction publique - Nantes

3.9 Pour peser sur la question du logement

La CFDT est engagée depuis longtemps sur ce thème car l'accès et le maintien dans un logement de qualité est une préoccupation importante pour beaucoup d'habitants de notre région dans une période où les tensions sur la demande de logements dans certains territoires sont fortes.

A cela, s'ajoute le coût du logement.

Le manque d'accès à un logement rend l'accès à l'emploi difficile pour bon nombre de salariés.

Pour agir sur ce thème, l'Union Régionale a une convention avec la Confédération qui est renouvelée tous les ans en fonctions des actions qui sont menées, de l'animation du réseau des mandatés, des rencontres avec les équipes syndicales.

La CFDT a des mandatés dans tous les territoires de la région qui siègent dans les instances où se traite la question du logement (Offices Publics de l'Habitat - OPH, Entreprises Sociales de l'Habitat - ESH).

Ces mandatés sont réunis plusieurs fois par an dans des rencontres animées par le chargé de mission régional logement. La Secrétaire confédérale en charge du logement y a participé et a pu partager le positionnement politique de la Confédération avec les mandatés. Les sections syndicales de ce secteur peuvent également y participer. Pour ce faire, nous avons eu besoin d'identifier les militants concernés, tous ne sont pas connus.

Nous siégeons également dans le Comité Régional d'Action Logement (CRAL). Ce comité est géré paritairement par les organisations patronales et syndicales de salariés, la CFDT en a la vice-présidence et le Medef, la présidence. Le CRAL reçoit une dotation financière provenant de la collecte au niveau national de la PEEC (Participation des Employeurs à l'Effort de Constructions). Les dotations sont attribuées en fonction des projets qui sont menés sur les territoires.

Action logement propose de nombreuses solutions pour faciliter l'accès au logement des salariés, notamment dans les territoires en

tension sur la région. La représentation de la CFDT au sein du CRAL est assurée par deux militants qui agissent en lien avec les positions CFDT sur la question du logement.

Action logement a pu intervenir à la demande des syndicats, dans quelques conseils de sections afin de faire connaître les dispositifs existants pour faciliter le logement des salariés.

Les mandatés logements et le chargé de mission ont participé à l'élaboration de la fiche logement à la demande du Pacte du pouvoir de vivre régional. Une rencontre a été organisée en présence de la secrétaire confédérale avec le rédacteur de cette fiche. Cette fiche a été co construite avec les autres partenaires du Pacte du pouvoir de vivre.

3.10 Pour peser sur les problématiques de mobilités

Tout comme le logement, les mobilités sont une préoccupation importante pour les habitants de la région. Les difficultés de déplacement sont très souvent un frein à l'emploi ou à la formation.

Par le biais des projets de territoires, une enquête CFDT sur la mobilité a été réalisée sur le territoire du saumurois à laquelle 240 personnes ont répondu. Cette enquête a montré que la grande majorité des enquêtés se déplacent en voiture individuelle (datant de plus de 10 ans) car il n'existe pas ou peu de transport collectif entre le lieu de vie et le lieu de travail hormis dans les villes. Transports collectifs qui sont utilisés en partie par des habitués. Il n'existe parfois aucune offre de transport collectif en dehors du transport scolaire. Ailleurs, c'est parfois le manque de fiabilité et de qualité des transports collectifs qui amène les usagers à privilégier le recours à la voiture. À la suite de cette enquête, un cahier revendicatif sur la mobilité a été construit et porté auprès de l'EPCI et



2021 - 2025

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste et une planète durable

relayé plus récemment auprès du sous-préfet.

Le même type d'enquête sur les mobilités est en cours en Loire-Atlantique.

Dans le cadre de ses propositions, le groupe régional du Pacte du pouvoir de vivre a élaboré un fiche action "Se déplacer" à destination du Conseil Régional. Cette fiche action sert également de base au sous-groupe "Mobilités" du Pacte du pouvoir de vivre régional.

Dans le cadre de la consultation du SCoT (Schéma de Cohérence Territoriale), du pôle métropolitain Nantes Saint-Nazaire, l'Union Régionale a réalisé un cahier d'acteur sur l'accessibilité aux services, commerces, soins, emplois en le ciblant sur les questions de mobilité.

3.11 Pour promouvoir l'accès de tous à la protection sociale et à la santé

Les mandatés protection sociale ont été renouvelés début 2022. Pour ce renouvellement, les territoires CFDT et les syndicats de la région ont été sollicités pour trouver des militants intéressés à s'engager dans ce mandat interprofessionnel.

Les mandatés CFDT dans les caisses de protections sociale (CAF, CPAM, URSSAF, CARSAT) ont comme rôle politique de veiller à l'amélioration de la qualité du service rendu aux assurés, allocataires et cotisants, de délibérer sur la politique de la caisse dans le cadre des orientations nationales, de se prononcer sur les propositions de la Direction de la caisse en matière d'objectifs et de gestion, de qualité de services aux

usagers, de définir la politique d'action sociale de la caisse et de participer à sa mise en œuvre.

Le Bureau Régional donne mandat à nos administrateurs et au responsable protection sociale de l'URI pour que ceux-ci puissent se positionner sur les contrats d'objectifs et de gestion des caisses au regard des positions nationales CFDT, mais aussi en tenant compte de la réalité de leurs caisses.

L'Union Régionale CFDT est représentée par 68 militants mandatés dans les différentes caisses de protection sociale sur la région et nous avons la présidence de 3 CPAM et de la CARSAT.

Ces militants se réunissent 3 fois par an au sein de la commission protection sociale.

Pour les prochains renouvellements et faciliter la recherche de militants, l'URI a construit des fiches types par mandat afin de permettre aux secrétaires de territoire et aux secrétaires de syndicats, d'expliquer le mandat et de permettre aux candidats d'avoir une vision rapide de la mission avant de s'engager.

En janvier 2023, l'URI a mis en place un groupe de travail chargé de réfléchir à une feuille de route dans la perspective du plan régional de santé 3 validé fin 2023, mais avec aussi comme objectif d'identifier et de faire vivre le réseau de mandatés siégeant dans les différentes instances santé de la région. Ce groupe est composé des trois présidents de CPAM et du président de la CARSAT, de membres de l'URR siégeant dans des instances sur ce thème, du responsable de l'UPR santé, d'un membre du CESER, du chargé de mission protection sociale et du membre de la CER en charge de ce dossier

Une cartographie des mandatés siégeant dans les CDCA (Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie) a été réalisée. Ce groupe de travail a proposé au BR une feuille de route santé territoire, qu'il a validée. Il s'est ensuite transformé en commission santé régionale. Elle n'est pas la porte-parole des professionnels de santé sur la région mais plutôt un lieu de réflexion et de propositions pour alimenter le Bureau Régional dans ses positionnements politiques sur le champ de la santé.

4. DES ACTIONS MISES EN OEUVRE PAR DES MILITANTS, DES RESPONSABLES ET DES SALARIES

4.1 En accompagnant aux mandats par la formation syndicale

La formation syndicale est un volet important de l'action de la URI CFDT. La formation permet aux militants d'être à l'aise dans leurs responsabilités mais aussi, pour porter les positions de la CFDT.

Sur la Région, nous nous sommes dotés en 1984 d'une structure, l'AREFOR, organisme de formation de la CFDT (qui a fêté ses 40 ans en 2024). C'est une structure expérimentée qui concrétise parfaitement la volonté de la CFDT de donner une place stratégique à la formation des militants, élus, adhérents et mandatés. Elle est pilotée par un Conseil d'administration et l'opérationnalité est assurée par une équipe de dix salariés. Cette équipe

RAPPORT D'ACTIVITÉ

est complétée par une quarantaine d'animateurs militants.

La structure peut s'appuyer sur une véritable compétence de ses acteurs et un réel professionnalisme pour répondre aux besoins des militants. L'offre de formation est très large et la certification Qualiopi, obtenue et renouvelée est le gage de la qualité des prestations.

Pour mieux consolider le pilotage politique de l'AREFOR et la place des syndicats, l'AREFOR a revu sa gouvernance. Cela s'est traduit, en 2022 par une évolution du fonctionnement du Conseil d'administration, du bureau, et une place particulière donnée aux référents formations dans les territoires, ce qui a nécessité la mise à jour des statuts et du règlement intérieur. Faire vivre ces évolutions nécessite que les champs professionnels investissent davantage la place qui leur est réservée.

Les formations en direction des élus restent notre cœur de métier pour leur permettre d'être à l'aise dans leur mandat. Alors, quand en 2022, nous avons vécu une année où les sessions de formation ne se remplissaient plus, phénomène lié essentiellement à la fin du cycle électoral et aux suites du confinement, un audit a été réalisé avec l'aide de la Confédération. Cet audit nous a permis d'installer de nouveaux outils et méthodes afin de redresser la situation et d'assurer la pérennité de l'AREFOR. Ce travail a payé car les années 2023 et 2024 nous ont permis de former un nombre satisfaisant de stagiaires.

La formation doit porter nos orientations politiques et nos priorités revendicatives. Pour cela, les sessions de recherche (ISSTO) permettent de prendre du temps pour approfondir certains thèmes, d'en comprendre les enjeux

en s'appuyant sur des intervenants extérieurs. Deux sessions de recherche ont été organisées : une sur "transition écologique et développement durable" et l'autre sur l'organisation du travail. Ces sessions ont contribué à la formation continue des membres du Bureau Régional, des mandatées et ont été ouvertes aux militants des syndicats. Former plus et mieux est l'ambition de l'URI CFDT. Pour atteindre ces objectifs, nous avons mené différents types d'actions. Tout d'abord :

- Amélioration de notre communication avec la création de nouveaux outils (padlet, form'actions) et l'amélioration de ceux existants (newsletters, plaquettes).
- Développement de la prospection, à partir de la construction d'un fichier, par la présence dans les salons des CSE mais également lors des congrès des syndicats.
- Mobilisation des référents formation dans les territoires pour présenter en proximité les offres et en fonction des besoins.
- Formation des référents de formation des territoires à l'accompagnement des syndicats sur la réalisation d'un plan de formation syndicale. Ils ont pu les développer auprès de plusieurs syndicats de la région.
- Formation CODEV pour les référents de formation.
- Dépôts de toutes les formations sur la plateforme "Ma formation en 1 clic".
- Implication des membres du BR dans l'offre de formation (Primo congressiste, Réseaux sociaux, Préparer son congrès, Révision des tarifs).

Ensuite :

- En revisitant un certain nombre de formations comme "CFDT mieux la connaître" et DS.
- En adaptant des formations en fonctions des nouvelles réglementations et instances (formation pour les élus des entreprises de - 50 salariés concernant les missions SSCT, la formation référent HSAS du CSE...).
- En planifiant les formations en fonction des besoins exprimés des collectifs, en fonction des lieux géographiques ou en fonction des sujets.
- En travaillant avec des partenaires pour répondre à de nouveaux sujets (TEJ, fresque du climat...).

L'AREFOR, dans la continuité de sa démarche d'amélioration de la qualité engagée à la suite de la certification Qualiopi, a développé et amélioré ses outils notamment l'évaluation en ligne au niveau des stagiaires, des formateurs/animateurs, financeurs "clients ". Les résultats de ces évaluations donnent un taux de satisfaction générale qui atteint 88 % et un taux par rapport aux compétences et aux disponibilités des formateurs et animateurs qui atteint 93 %.

Les animateurs de formation ont été régulièrement accompagnés lors de ce mandat en leur proposant les séminaires des acteurs de la formation.

Des journées organisées où ils se retrouvent avec les formateurs et salariés administratifs pour aborder des thèmes tels que : la lutte contre les agissements sexistes et sexuels, la transition écologique juste et les valeurs CFDT, les parcours de formation la FOAD (formation à distance).



2021 - 2025

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste et une planète durable

Plusieurs appropriations de formation ont été également programmées avec des nouveaux outils d'animation. La formation initiale de 5 jours a été revue à la suite du retour de l'audit. Une nouvelle approche a donc été expérimentée en 2024, qui s'approche de la méthode AFSET (Action de Formation en Situation de Travail) permettant de s'assurer de la volonté d'investissement des futurs animateurs.

L'Union Régionale est également impliquée dans l'évolution de la formation syndicale confédérale en participant aux différents temps organisés sur ce thème, dans différents groupes chantiers et la RRFS (Rencontre des Responsables Formation Syndicale).

4.2 En accompagnant les militants et les sections dans leurs missions

L'ARC et la politique régionale d'accompagnement : le déploiement de l'ARC (Accompagnement Ressources Conseil), lancé depuis avril 2019, est venu créer "un droit" à l'accompagnement des militants d'entreprises et d'administrations structuré autour d'une offre multicanale. Le congrès de Lyon de 2022 va encore plus loin avec ce droit à l'accompagnement puisqu'il doit être proposé systématiquement à toutes nouvelles sections.

Il est toujours nécessaire de faire connaître ce droit encore méconnu de certains syndicats et surtout des adhérents. Pour cela, plus de 50 temps de présentations de l'ARC se sont tenus (ateliers ARC, présentations dans les syndicats, lors d'AG/congrès de syndicats, d'assemblées territoriales...).

Des actions de sensibilisation ont également eu lieu (accueils des nouveaux adhérents, formations de base, Repères Syndicat/Interpro, salons CSE en région...).

Pour permettre à tous les syndicats de s'investir dans la démarche ARC, ceux-ci se sont vu proposer chaque année les sessions de formations animées en interne pour que leurs militants deviennent accompagnants.

Pour garantir le dialogue et la bonne articulation avec les syndicats.

Pour rendre effectif ce droit, une structuration régionale ARC est effective. Elle se compose d'un COFIL ARC comprenant des référents sur chacun des territoires, le Secrétaire régional développement, la Secrétaire régionale formation et une secrétaire administrative. Ils se réunissent à minima 4 fois/an en présentiel et visio pour assurer une coordination des actions. Les référents ARC participent aux temps d'actualité Interpro. Ils font le lien lors du tour d'actualité des syndicats quand il y a des besoins et/ou des créations de sections. Un outil partagé a vu le jour en 2024 pour répertorier les nouvelles sections créées avec le syndicat d'appartenance du territoire. Il est envoyé tous les trimestres aux référents ARC des territoires. Afin d'assurer une cohérence régionale avec les orientations nationales, la Secrétaire régionale est un membre actif des visios mensuelles et des groupes de travail de la Confédération (notamment sur les projets de formation ARC, le bouton «J'active mon droit» et le rôle des mandatés de la protection sociale).

Pour assurer la bonne articulation et coordination de la politique régionale

d'accompagnement avec les autres dispositifs CFTD de soutien à l'action syndicale, une grande partie des membres du BR (23 membres sur 39) et de la CER (9 membres sur 12) est formée à l'ARC. Des points sur l'ARC et un bilan régulier sont faits aux membres du BR. Les secrétaires régionaux développement et formation siègent au COFIL ARC pour assurer le lien avec la formation et le développement. Pour s'approprier les thématiques liées aux missions des représentants des travailleurs (revendicatifs ou de pratiques syndicales), les accompagnants ARC sont informés de la mise en place des différents temps organisés (ateliers, webinaires, appropriations formation...) afin de s'y inscrire selon leurs appétences et selon les territoires. L'objet étant de leur proposer une formation continue de l'accompagnement.

L'Accompagnement est fait par des militants formés dont la mission est d'intervenir auprès des équipes syndicales avec l'objectif de les aider à résoudre leurs besoins de départ.

Il est donc nécessaire de repérer, d'animer et de structurer le réseau. Pour ce faire, 10 sessions de formation se sont tenues durant la mandature et 152 accompagnants ARC ont été formés. Des syndicats ont décidé de former l'ensemble de leur exécutif à l'accompagnement, d'autres de former les responsables de développement. Ces choix permettent à ces structures de s'appuyer sur un réseau de responsables formés et outillés pour répondre aux besoins des sections de leur secteur.

Six organisations se sont engagées à promouvoir le droit à l'accompagnement en signant la Charte ARC en 2024.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Des outils sont mis à disposition des accompagnants ARC pour mieux assurer leurs missions comme un padlet, 1 newsletter trimestrielle, une adresse électronique dédiée (arc@paysdelaloire.cfdt.fr) un panneau ARC dédié dans l'ensemble des territoires, des groupes WhatsApp selon les territoires pour accompagner en binôme, du phoning des référents ARC vers les nouveaux arrivants pour leur souhaiter la bienvenue et leur expliquer le fonctionnement en territoire et les attentes.

Pour suivre l'effectivité du droit à l'accompagnement, il a été mis en place un lien Google Forms diffusé 5 à 6 fois par an auprès des accompagnants pour répertorier les accompagnements terminés, diffusion faite également via la newsletter et lors des réunions en territoires. Un tableau de bord partagé avec les référents ARC a été mis en place depuis 2021 afin de répertorier toutes les actions dont les accompagnements en cours.

Plus de 180 accompagnements ont été répertoriés durant la mandature. Ils ont principalement été réalisés par des accompagnants interpro. Les accompagnements réalisés par les champs pros pour leurs sections sont mal répertoriés et donc sous-évalués malgré la mise en place d'outils et de points réalisés. Beaucoup de champ pro ne prennent pas le temps de faire remonter au référent les accompagnements.

Les Ressources : Elles sont en ligne, sous forme de fiches pratiques, pour répondre aux besoins des militants mais aussi des accompagnants. Pour les faire connaître, lors des présentations ARC, l'espace Ressources fait l'objet d'une présentation systématique avec des slides spécifiques et des exercices de recherche. Un flyer présentant l'espace ressources est utilisé lors des salons CSE,

les AG des syndicats, les AG territoriales. Sur certains des territoires, des ateliers "Espace Ressources" ont été mis en place afin de se familiariser avec l'outil. Ils sont mis en place à la demande.

Le conseil : C'est l'expertise qui est à la fois en interne et à l'externe avec des spécialistes ayant un savoir-faire et des compétences susceptibles d'aider dans des domaines divers.

A l'interne, notre Union Régionale compte des centaines de militants qui représentent la CFDT au sein de différents organismes et qui ont développé une très bonne connaissance sur des sujets spécifiques. Ils peuvent notamment venir en appui des accompagnants.

Pour organiser et faire connaître ces militants, la cartographie de tous les mandatés CFDT a été réalisée pour la protection sociale, la santé au travail, la santé territoire, elle a permis de construire un réseau et des liens entre les mandatés et les responsables URI. Cette cartographie fait l'objet d'un suivi afin de la maintenir à jour autant que faire se peut. Certains territoires sont aussi dotés d'un livret des mandatés à disposition des syndicats.

Trois réunions par an ont été organisées pour la protection sociale, une formation leur a été proposée en lien avec la Confédération en novembre 2023. Les chefs de file des caisses de la région participent régulièrement aux visio et à la rencontre annuelle organisés par la Confédération.

Le réseau santé au travail a été réactivé. Là aussi, les mandatés ont pu participer à une formation spécifique en novembre 2024.

Le réseau des mandatés logement se réunit en présentiel ou en visio deux fois par an.

Tous ces mandatés ont connaissance de la charte des mandatés mise en place par L'URI.

Ce réseau est une ressource utile pour répondre à nombre de questions que peuvent se poser les syndicats. Il n'est pas activable en sollicitation directe des mandatés, il faut en faire la demande auprès de l'interpro des territoires qui met en relation avec le réseau si nécessaire.

Des adhérents ont aussi des compétences qui peuvent être mises à disposition de l'organisation. Dans le cadre de la formation ARC, les stagiaires sont conviés à partager leurs domaines d'expertises qui sont répertoriés.



signature de la charte ARC

ARC
mon réseau militant

2021 - 2025

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste et une planète durable

A l'externe, c'est notre réseau de partenaires dont l'URI CFDT s'est dotée depuis très longtemps : l'AREFOR, Catalys, Syndex, Cezam, LBBa, réseau d'avocats AVEC. Nous avons intégré fiducse qui est devenu notre nouveau partenaire en matière d'expertise comptable en 2023, remplaçant ainsi le cabinet SOFAC.

Sur la mandature, l'URI CFDT a décliné régionalement la convention nationale CFDT avec le réseau AVEC (réseau d'avocats) en 2022.

CATALIS
CONSEIL

LBBa
SOCIÉTÉ D'AVOCATS
Paris • Rennes • Nantes

AVEC

fiduCSE

cezam
Pays de la Loire

Arefor
Se former c'est agir !

syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

Ces partenaires sont invités régulièrement lors des Assemblées de territoires, les temps forts organisés par l'URI. Le groupe réseau régional se réunit 3 fois dans l'année et la Secrétaire régionale en charge de l'ARC y participe. Une convention a été signée avec Syndex et le réseau AVEC dans le cadre de l'ARC pour la mise en place d'une cellule d'urgence activée par le référent ou la Secrétaire régionale ARC. Afin de communiquer au mieux sur ce réseau, le flyer du réseau d'experts et de conseils au service de l'action syndicale a été réactualisé en 2024. Il a été diffusé auprès des syndicats et mis sur le site de la CFDT Pays de la Loire.

En cette fin de mandature, la situation économique s'est fragilisée. Plusieurs sections syndicales ont été confrontées à la restructuration économique de leur entreprise. Dans ce contexte, l'URI a activé cette cellule d'urgence impliquant, en fonction des situations, partenaires experts, syndicats, sections, URI, UTI, Fédération. Cette cellule a pu répondre rapidement à des besoins d'accompagnement et de soutien de plusieurs équipes syndicales, pour les aider à négocier au mieux ces plans de restructuration.

De plus, les partenaires du réseau, interviennent régulièrement lors de séminaires (COFIL/CER...), lors de BR, du groupe emploi, d'ateliers, etc.

4.3 En accompagnant nos responsables et nos salariés dans leur travail et/ou leur mandat

Nos militants, nos responsables développent, par leurs parcours,

leurs expériences, un certain nombre de compétences dans l'exercice de leur engagement syndical. Celui-ci doit bénéficier d'une véritable reconnaissance tant syndicale que professionnelle.

L'Union Régionale a fait le choix d'accompagner les militants et les responsables dans cette reconnaissance au travers :

- D'un accompagnement au repositionnement professionnel,
- D'entretien annuel en cours de mandat pour les militants engagés dans l'interpro,
- De la présentation de la démarche de certification des compétences acquises dans l'exercice du mandat faite par l'AFPA,
- De la formation "Itinéraires de responsables",
- D'un partenariat avec Catalys.

Dans le cadre de l'accompagnement du parcours de formation des responsables, un temps de formation continue/échanges se tient tous les ans ; "le rendez-vous des responsables" qui a pour but de favoriser la montée en compétences des responsables sur des thématiques identifiées et actées par le BR comme devant être approfondies, comme gérer un conflit interne, gérer son parcours syndical, gérer son temps, rédiger un communiqué de presse, utiliser les réseaux sociaux et les outils collaboratifs, manager dans une structure syndicale...Trois RDV des responsables se sont tenus et 110 militants y ont participé ces 3 dernières années.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Dans le cadre de la politique d'accompagnement et d'anticipation du renouvellement des responsables, les formations "Repères syndicats"

qui s'adresse aux militants repérés pour intégrer l'exécutifs de leurs syndicats et **"Repères interpro"** qui s'adresse aux militants ciblés pour prendre des responsabilités dans les instances interpro se sont poursuivies tout au long de cette mandature. Trois promotions Repères interpro y ont été lancées ainsi que quatre promotions Repères syndicats. Des travaux intersessions validés par le BR, sont réalisés par les participants. Ils enrichissent le projet interpro.

4.4 En garantissant nos obligations et nos droits en tant qu'employeur

Pour garantir ses obligations et ses droits en tant qu'employeur, l'Union Régionale a réorganisé sa politique RH autour de 3 entités : la CER, le COPIL RH, le services RH et les managers de proximité. Dans le cadre du dialogue social interne à l'URI, des accords ont été signés avec les représentants du personnel (classifications, droit syndical, télétravail, salaires...).

4.5 En élargissant le cercle des militants

Même si la CFDT compte des centaines de militants et de responsables, il est nécessaire d'élargir le cercle des militants notamment pour pourvoir au renouvellement dans nos instances internes mais également externes.

Pour faciliter le renouvellement dans les instances paritaires, des appels à candidatures ont été lancés via la page régionale du magazine, sur le site internet de l'URI, dans la newsletter BR, etc. Pour faciliter la recherche de candidats dans les CA des caisses de protection sociale, une fiche de mission a été construite avec comme objectifs de permettre aux secrétaires de territoire d'expliquer la mission et aux candidats, d'avoir une vision rapide de la mission avant de s'engager.

À la suite de la formation "Repères interpro" et afin de réfléchir au passage de militants à responsables, un groupe de travail sur l'engagement s'est mis en place.

À la suite du temps fort "jeunes ALRO (A La Relève de l'Ouest)" organisé en collaboration avec l'URI Bretagne, un groupe projet s'est créé et a permis de réfléchir à comment former des jeunes à la prise de responsabilités, savoir mieux leur donner une place dans nos organisations, tout en sécurisant leur parcours syndical et professionnel.

4.6 En évoluant à l'interne

La Confédération a lancé un vaste chantier sur l'évolution interne de notre organisation. La première phase de ce chantier consistait à rencontrer les syndicats sur les territoires. Sur la région, 44 syndicats ont pu être rencontrés durant l'année 2023.

Ces RDV des syndicats, co animés par l'URI, les Fédérations et la Confédération, ont permis d'entendre les militants de syndicats dans leurs missions, la manière dont elles sont remplies, ce qu'il faudrait mettre en œuvre pour faciliter le travail de leurs responsables.

Cette première étape d'écoute a été généralement très appréciée par les syndicats et l'AG de l'Union Régionale du 7 juin 2024 a été consacrée entièrement à la restitution de ces rencontres. Chaque Fédération y était invitée et l'animation a été assurée par l'URI, la Confédération et une Fédération. Chaque syndicat avait droit à 3 membres et 37 syndicats y ont participé.

À la suite de cette 1^{ère} phase de rencontre de l'ensemble des syndicats au niveau national (707 syndicats rencontrés et près de 1 500 militants), le Bureau National a arrêté 4 chantiers en vue du congrès confédéral de 2026 :

- **Faire vivre notre démocratie/ Alléger notre fonctionnement,**
- **Accompagner/Former,**
- **Innover/Mieux communiquer,**
- **Mutualiser.**

5. DES ACTIONS QUI CHERCHENT À TOUCHER DAVANTAGE DE TRAVAILLEURS

5.1 En développant l'adhésion et en fidélisant

Le «développement» a toujours été une priorité régionale. Cette priorité a été réaffirmée au Congrès de Saint-Nazaire en 2021. L'enjeu est majeur pour la CFDT des Pays de la Loire qui connaît une diminution structurelle de son nombre d'adhérents ainsi que du nombre de cotisations perçues. Ces baisses se constatent en effet depuis plusieurs années. Et si elles sont à chaque fois «légères», cumulées, elles imposent à l'URI d'agir et d'inverser la tendance.

Dans ce temps long, l'année 2023, marquée par la mobilisation «retraite» et le renouvellement des CSE, aura été une année «différente» : le nombre d'adhérents ainsi que le nombre de cotisations ont augmenté par rapport à 2022.



stand de la CFDT sur la foire du Mans



Le développement est piloté par un Secrétaire régional, membre de la CER, en charge du dossier et par une commission développement régionale composée du Secrétaire régional en charge du dossier, d'un référent à minima par département, d'un salarié de l'URI.

L'URI est représentée par le Secrétaire régional et/ou le salarié aux réunions du réseau développement confédéral. Ces réunions permettent de partager les initiatives et projets initiés par la Confédération et l'ensemble des Fédérations et URI – actualités, témoignages, outils, bonnes pratiques, etc.

Le plan de développement, qui contient les actions menées par l'interpro régionale, est élaboré et suivi par cette commission. Il est présenté et validé par le Bureau Régional.

La commission suit également l'ensemble des données statistiques compilées, produites par l'URI ainsi que celles fournies par GASEL et le SCPVC (Les données adhérents actualisées tous les mois : nombre, répartition H/F, par département, âges etc., le nombre de sections par taille et territoire, les entrées/sorties par an et par mois sur l'URI, sur chacun des départements et par syndicats, le nombre et la part des adhésions en ligne et les adhésions découvertes par an et par mois, l'évolution des cotisations sur la région et par département depuis 2017, l'évolution des cotisations pour tous les syndicats par territoire mois par mois, les impayés et retards de cotisation, les motifs de départ par thèmes depuis 2020). Ces éléments sont présentés à chaque commission régionale développement, et un point est fait chaque mois en

Bureau Régional avec ou sans débat.

La grande majorité des données sont sous Excel et peuvent, à la demande, être déclinées, détaillées.

Les actions engagées par l'URI portent sur :

- Des interventions dans les syndicats, dans les différents espaces interpro sur le territoire (COPIL, groupes projets, groupes développements, API...).
- La construction et l'animation d'un réseau militants autour des référents développement des syndicats (37 identifiés sur l'Union Régionale).
- Le renforcement des temps d'informations et de formation sur le développement (journée «Agir pour la syndicalisation», formation OPA (Oser Proposer l'Adhésion), formation Imagin syndicalisation des cadres, ateliers développement).
- L'inscription de syndicats au challenge confédéral «Grand boost».
- La mise en place d'un challenge régional pour les sections des syndicats inscrits au «Grand boost».
- La mise en place d'un temps en visio pour valoriser l'adhésion découverte.
- La fidélisation des adhérents ayant adhéré en ligne (envoi d'un courriel personnalisé avec des coordonnées nominatives pour contact, proposition de participer au temps « CFDT mieux la connaître »).
- La fidélisation via l'organisation de temps d'accueil nouveaux adhérents sur tous les territoires en présentiel et en visio.
- La fidélisation des militants au travers de la présence notamment sur les salons CSE qui permet d'échanger sur les services, formations, l'ARC et de rencontrer les équipes d'élus «sans étiquettes».

RAPPORT D'ACTIVITÉ

- La mise à disposition d'outils aux syndicats et/ou aux sections (4 cartes postales « Wingz » sur les 4 moteurs de l'adhésion, 3 tracts pour les opérations d'implantation, un padlet régional pour un accès aux documents et plaquettes utiles.

Les cotisations et adhérents sur la période 2021-2024 : chiffres issus des notes BR

Années	2021	2022	2023	2024
Cotisations	459 686	452 418	463 173	470 199
Adhérents	39 405	39 036	40 373	40 224

5.2 En conservant notre première place

Les élections CSE : Les résultats communiqués début juillet 2021 qui concernaient le cycle électoral de droit privé de 2017-2021 (élections CSE et élections TPE) ont été bons pour la CFDT.

Nous avons conservé notre première place au niveau national et régional en progressant de 0,80 points au niveau régional passant de 36,82 en 2017 à 37,60 en 2021 (deuxième région de France derrière la Bretagne).

Ce résultat, c'est grâce à l'action de tous les syndicats et sections CFDT en région et à l'Union Régionale qui, pour aider les équipes à gagner les élections et réussir de nouvelles implantations, a déployé des dispositifs :

- Le temps de formation "Négocier un protocole pré-électoral" qui permet à notre réseau de négociateurs d'être outillés pour aller dans les entreprises négocier les protocoles pré électoraux.

- Le temps de formation "Préparer et gagner les élections" qui est proposé aux sections syndicales 6 mois avant la date des élections. Elle permet de s'organiser avant les élections (bilan,

projet, recherche de candidats-es, rétro planning, campagne...) formation également adaptée aux sections des fonctions publiques.

- L'aide à l'implantation avec les trois tracts permettant d'aller rencontrer les salariés en amont des élections pour leur faire connaître la CFDT, leur montrer l'intérêt de déposer une liste CFDT...

Les élections dans la Fonction Publique

Le 8 décembre 2022 les agents des fonctions publiques étaient appelés aux urnes.

Les élections ont mobilisé les syndicats et leurs sections sur toute l'année 2022 avec une forte accélération à partir de septembre.

Une élection qui a installé de nouvelles instances issues de la loi de la transformation publique du 6 août 2019. Les CSA, CSE du public sont en quelques sortes inspirées des évolutions des IRP dans le privé.

Un cadre de campagne a été proposé par l'UFFA dès fin 2019, avec la mise à disposition d'outils - par exemple l'application "Elections Fonction publique" - et de nombreux supports de communication, en particulier sur toute l'année 2022.

Le pilotage de l'UFFA a donné le "la" au pilotage régional. Cette organisation par l'UFFA, les Fédérations et les URI, ainsi que l'habitude des syndicats concernés à organiser leurs campagnes ont plutôt donné un rôle de « coordinateurs » aux référents de l'URI.



distribution de cartes de vœux - SODEBO

Ce pilotage régional a notamment assuré la coordination des informations transmises par l'UFFA et la Confédération, la gestion du soutien financier confédéral et l'appui sur le terrain aux sections et militants sur la dernière année du cycle électoral.

Concrètement :

- L'URI a organisé trois réunions régionales.

- L'URI a acté de reverser l'intégralité du soutien confédéral aux syndicats ayant proposé un budget prévisionnel.

- Une priorité régionale a été donnée sur les élections de la Fonction Publique Hospitalière avec l'UPR Santé et les 6 syndicats, avec l'accent mis sur les 13 établissements de + de 1 000 agents.

- Des militants interpro et/ou des accompagnants ARC issus du réseau interpro ont formé pour appuyer et/ou accompagner différentes sections.

- Des cartes postales "meilleurs vœux" illustrées par Wingz début 2022 ont été éditées.

- Une présence sur le terrain a été organisée avec des équipes lors des vœux puis lors de la campagne active.

- L'appel du SGEN Pays de la Loire aux "Réseaux personnels" a été relayé pour boucler les listes notamment dans le 1er degré sur plusieurs départements.

- L'URI a organisé un phoning sur la période des élections : 10 militants interpros ont appelés les adhérents des syndicats ayant partagé leurs listings pour les faire voter.



campagne cartes postales - Wingz

REJOIGNEZ-NOUS !

2021 - 2025

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste et une planète durable

Bilan : La participation a été en baisse partout alors que le nombre d'électeurs dans la territoriale comme dans l'hospitalière était en augmentation entre les 2 scrutins 2018 et 2022.

Dans la territoriale : 44,11 % de participation contre 51 % en 2018 (en baisse par rapport à 2014) et dans l'hospitalière, elle a été de 36 % contre 42 % en 2018 (en baisse aussi par rapport à 2014).

Avec une concurrence syndicale inégale selon les territoires, la CFDT reste, malgré une baisse de 0,80 %, la 1ère organisation en région avec 29,20 % des suffrages exprimés : 39,82 % dans la Fonction Publique Territoriale, 14,36 % dans la Fonction Publique d'Etat, 28,55 % dans la Fonction Publique Hospitalière.

Les listes CFDT ayant été constituées avec une proportion en hausse de candidats CFDT non adhérents, l'une des priorités est de les faire adhérer à la CFDT.

Les élections TPE : Lors de la dernière mandature, elles se sont déroulées du 22 mars au 6 avril 2021. Sur notre région, tout comme au niveau national, le taux de participation est extrêmement faible malgré la mobilisation pour faire voter les travailleurs et nos adhérents concernés (15 703 votants sur 260 443 salariés inscrits soit un taux de participation de 6,03 %).



campagne TPE 72

La CFDT Pays de la Loire a obtenu 2 954 voix et 19,53 %. Elle est la 2^{ème} organisation derrière la CGT (22,40 %).

Le 4^{ème} scrutin des élections TPE s'est déroulé du 25 novembre au 9 décembre 2024. L'objectif de l'Union Régionale était de retrouver sa 1ère place comme en 2012. Dans certains territoires, en Vendée notamment, la CFDT s'efforce de maintenir un lien régulier avec les salariés des TPE hors campagne électorale. Néanmoins pour la campagne en vue des élections 2024, un plan de communication a été établi sur 3 axes :

- Les adhérents, notre cœur de cible (mails personnalisés, phoning, sms...),
- Les travailleurs des TPE, cibles de nos actions de proximité (RAE, campagne de terrains...),
- Des supports pour communiquer (spots radio, pub dans les journaux, réseaux sociaux, affichages...).

Sur le plan national, avec une participation globale de 4,07 %, la CFDT reste 2^{ème} sur ce scrutin avec 31 174 voix contre 42 309 en 2021 soit un recul de 11 135 voix.

Nous baissons également en Pays de la Loire avec 17,90 % contre 19,53 % en 2021 tandis que la CGT reste en tête avec 24,81 % contre 22,40 % au scrutin précédent.

A noter que l'UNSA reste 3^{ème} avec 14,35 % et recule en nombre de voix malgré une campagne de communication conséquente auprès des électeurs TPE. FO, quant à elle, reste 4^{ème} en recul de voix également avec un taux à 11,44 %.

La fidélisation de nos adhérents reste un enjeu essentiel pour conserver nos liens de proximité avec eux et une communication pour faire connaître le rôle des mandatés CPRI qui les représentent est un enjeu primordial pour améliorer notre représentativité aux prochaines élections TPE.

Les élections livreurs à vélos/VTC : Les élections des représentants livreurs vélos/VTC se sont tenues du 22 au 30 mai 2024, les livreurs indépendants travaillant sur des plateformes ont été invités à élire leurs représentants. Avec 37,15 % des voix chez les livreurs et 9,1 % chez les VTC, Union-Indépendants, dont la CFDT est l'organisation créatrice principale, prend la 1ère place chez les livreurs et conforte sa représentativité chez les VTC. Elle est la seule organisation syndicale à avoir obtenu sa représentativité dans les 2 secteurs d'activité.



action livreur VTC conditions de travail - Angers



distribution de flyers pour les livreurs VTC - Angers



RAPPORT D'ACTIVITÉ

Ces résultats sont des signes de reconnaissance du travail de terrain permanent au plus proche des travailleurs indépendants pour comprendre leurs besoins et les porter avec force et conviction, Union-indépendants souhaite, avec l'ensemble des différentes organisations syndicales représentatives, corriger les effets néfastes des accords signés par des organisations syndicales aujourd'hui minoritaires ou non représentatives. Union-indépendants a, depuis cette élection, beaucoup agi, notamment pour traiter des conditions de travail des livreurs et VTC lors des Jeux Olympiques de cet été.

L'URI siège au Conseil d'administration d'Union-Indépendants. L'action d'Union s'articule autour de plusieurs axes visant à améliorer les conditions de travail et la protection des livreurs et des chauffeurs VTC : revendiquer une rémunération juste, harmoniser les procédures et améliorer l'activité des livreurs, renforcer la protection des livreurs, renforcer la transparence, décliner le dialogue social par plateforme. L'URI CFDT a été présente tout au long de cette campagne en allant au contact des personnes concernées par ces élections (tractages, stands, etc.) notamment à Angers et Nantes.

Bien avant la campagne, la CFDT a organisé les livreurs (création d'un collectif livreurs à Angers) et les VTC, les a accompagnés, les a soutenus pour que leurs droits et leurs intérêts soient défendus. Elle s'est aussi adressée aux adhérentes, adhérents pour qu'ils fassent connaître le scrutin et pour inciter à voter pour Union-Indépendants en n'hésitant pas à parler de ces élections à des livreurs et chauffeurs VTC.

5.3 En améliorant la prise en charge syndicale des travailleurs insuffisamment protégés

Les salariés des TPE : Sur la région, près de 270 000 salariés travaillent dans une entreprise de moins de 11 salariés (TPE) ce qui représente environ 17 % de l'ensemble des travailleurs ligériens. L'Union Régionale a toujours eu la volonté de représenter et d'organiser ces travailleurs qui ne peuvent pas avoir de représentation syndicale dans leurs entreprises.

Durant cette mandature et dans la continuité des précédentes, des actions de proximité pour aller à la rencontre de ces travailleurs ont été menées :

- Des distributions de tracts dans les centres villes, dans les zones artisanales notamment lors de temps forts comme la campagne saisonniers et jobs d'été et "Réponses à emporter" (RAE).
- Des propositions de questionnaires "Enquête flash".

Ces actions permettent des moments d'échanges et de partages permettant de recueillir des fiches contact pour conserver le lien et pouvoir leur proposer l'adhésion dans un second temps.

L'Union Régionale a aussi mis en place des actions pour consolider le lien avec nos adhérents dans les TPE :

- Propositions d'ateliers sur différents thèmes,
- Informations sur les avantages dont ils peuvent bénéficier au travers des instances de dialogue social spécifiques aux TPE,
- Proposition de participer à l'enquête flash dans le but de les écouter sur ce qu'ils vivent au quotidien.

La CFDT 85, qui compte près de 200 adhérents issus des TPE, s'est engagée en 2022 dans l'expérimentation d'une UTI TPE, expérimentation qui consistait à mené une campagne de phoning auprès de ces adhérents, de les recenser

et de suivre les contacts pris au travers du logiciel OSCAR qui permet le suivi individualisé des adhérents. L'URI a étendu cette campagne de phoning à l'ensemble de ses départements pour maintenir nos liens de proximité avec les 800 adhérents que comptent notre région.

Les enjeux étaient de maintenir ce lien avec la CFDT, de les informer sur leurs droits et accès en tant qu'adhérents CFDT TPE, de repérer leurs éventuelles attentes pour les fidéliser.

Ces contacts par téléphone ont permis d'organiser une rencontre des adhérents TPE en mars 2023 et la mise en place d'ateliers en 2024.

Nous avons également des mandats dans deux des trois instances de dialogue social spécifiques aux TPE dans lesquelles nous exerçons des responsabilités (Présidence ou vice-présidence) :

- CPRIA (Commission Paritaire Régionale de l'Artisanat), instance qui suit les questions liées à l'emploi, la formation, la santé au travail, la connaissance des métiers et qui a aussi un rôle de médiation des conflits. Elle développe également des activités sociales et culturelles.

- CPRI (Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle), instance qui a les mêmes prérogatives que la CPRIA mais pour y représenter les salariés et employeurs n'ayant pas de commissions spécifiques à leurs activités.

- CPR PL (Commission Paritaire Régionale Professions Libérales), instance qui a les mêmes prérogatives que les 2 autres. Nous n'y sommes pas présents.

Une coordination régionale, composée des référents TPE de chaque territoire et pilotée par le responsable régional en charge du dossier, s'est réunie régulièrement pour préparer les actions TPE à mener sur les territoires, assurer le lien avec nos mandats dans les instances de dialogue social, préparer les élections TPE...

2021 - 2025

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste et une planète durable

Les saisonniers : Cela fait maintenant 25 ans que la CFDT se préoccupe de leurs situations et va à leur rencontre en amont de la saison pour les sensibiliser sur leurs droits ainsi que pendant la période estivale sur les lieux touristiques. Mais également lors des forums jobs d'été et auprès des saisonniers agricoles, entre autres ceux issus d'une main d'œuvre étrangère particulièrement mal informée sur ses droits.

Ces temps ont pour objectif d'accueillir les travailleurs saisonniers dans nos permanences de proximité, de les informer sur leurs droits et de les accompagner si nécessaires pour les faire respecter.

Cela permet aussi de rendre visible la présence CFDT durant l'été et de toucher en particulier des publics jeunes.

Sur les 4 dernières années, 71 actions ont été menées rassemblant aux alentours de 140 militants, permettant de rencontrer environ 800 saisonniers et recueillant une vingtaine de cartes contact.

Dans la grande majorité des cas, l'accueil des employeurs est positif, notre passage depuis des années a permis d'installer un climat de confiance. Il est en de même pour les saisonniers qui nous accueillent bien et qui sont très satisfaits d'être écoutés, d'avoir de l'information, de la documentation, des goodies...



Malgré tout, l'intérêt qu'ils expriment ne se traduit pas ensuite par des prises de contact avec la CFDT. Les adhésions restent exceptionnelles et font toujours suite à des difficultés au travail. La campagne saison a peu d'impact repérable sur l'adhésion malgré l'offre découverte.



campagne RAE - Cholet



campagne RAE - Université d'Angers - 09-2024



campagne RAE - actions apprentis - 26-09-2024



05-07-2025 - campagne saisonniers - Moutiers les Maufaits



campagne saisonniers - St Gilles Croix de Vie



01-07-2024 - campagne saisonniers
O Gliss park

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Un groupe de travail régional composé des référents saison des territoires et des principaux syndicats concernés et du responsable régional du dossier se réunit régulièrement pour préparer et suivre les actions décidées et validées par le Bureau Régional. Un bilan y est également fait tous les ans.

Les jeunes : Les jeunes de moins de 35 ans représentent 6 % de nos adhérents et ceux de moins de 25 ans, seulement 0,5 % alors que leur part dans la population active est de 9,3 %. La pyramide des âges de nos adhérents n'est pas cohérente avec celle des travailleurs.

Les jeunes rejoignent la CFDT mais restent moins longtemps (2,2 ans contre une ancienneté moyenne des adhérents légèrement supérieur à 8 ans).

Les enjeux pour l'organisation sont d'augmenter la part des jeunes adhérents, le renouvellement et la pérennité de nos collectifs tout en les rajeunissant en accompagnant et formant des jeunes à la prise de responsabilité et de mieux représenter l'ensemble des travailleurs.

L'URI a organisé conjointement avec l'URI Bretagne un rassemblement jeunes "A la relève de l'Ouest" sur deux jours en octobre 2023. Un groupe projet s'est mis en place avec cinq militants de moins de 35 ans et trois responsables interpro pour construire, organiser, animer le rassemblement. Quatre thèmes ont été débattus : Démocratie, engagement, VSST, Communication. L'objectif en nombre de participant était fixé entre 50 et 60 jeunes. 42 jeunes y ont participé dont 20 jeunes des Pays de la Loire. De nombreux participants ont exprimé leur satisfaction avec une envie de s'investir davantage.

La Confédération a organisé en juin 2024 un temps de formation "Effervescence(s)" pour les jeunes de moins de 35 ans avec pour thème : innover pour dynamiser la démocratie participative. 300 jeunes issus des fédérations et régions y ont participé dont 15 jeunes des Pays de la Loire.

Ces deux événements ont notamment posé les bases d'un réseau "jeunes" sur l'Union Régionale. Ils ont aussi créé des attentes de la part des participants sur une suite, dans la prise de responsabilités ou la conduite de projets.

Pour faciliter l'investissement des militants de moins de 35 ans, le Bureau Régional a décidé de modifier sa composition en y ajoutant 2 places réservées à ceux-ci.

D'autres actions se sont mises en place : une formation "CFDT mieux la connaître" spécifique et réservée aux jeunes adhérents et avec l'URI Bretagne, un webinaire spécifique jeunes sur l'Europe.

L'URI CFDT a proposé aux syndicats qui le souhaitent un temps de travail pour construire un projet "jeunes", que ce soit en termes de développement, de formation ou de renouvellement militant. Deux syndicats ont été rencontrés.

D'autre part, l'Union Régionale a réalisé une contribution faisant un constat sur la situation des jeunes et des propositions sur le rapport "jeunesses" du CESER demandé par la Présidente de Région.

Les actions de sensibilisations auprès des apprentis (distribution d'informations, questionnaires, etc...), les interventions dans les écoles, les universités, les centres de formation... contribuent à faire découvrir le syndicalisme et la CFDT auprès des jeunes.

Les cadres : environ 4 900 adhérents sont identifiés "cadres" pour l'URI soit 12 % des adhérents, chiffre en constante progression.

Il en est de même pour l'emploi des cadres qui progresse de manière continue depuis des décennies. En 1982, ils occupaient 8 % des emplois et 40 ans plus tard, en 2022, 21,7 %.

Représenter les salariés de toutes les catégories professionnelles, c'est dans l'ADN de la CFDT. Être présents parmi une population en effectif croissant, c'est aussi un point incontournable pour conserver un fort niveau de représentativité.

Sur la région, une référente "cadres" à la charge de ce dossier avec comme mission le support aux syndicats et les accompagnements individuels :

Les salariés cadres sont avant tout des salariés. La majorité des questions et problématiques des adhérents cadres sont donc traitées, comme pour tout autre adhérent, au niveau de la section syndicale d'entreprise ou au niveau du syndicat.

La référente cadres est là pour apporter appui ou conseil à des responsables de syndicats quand ils se sentent démunis face à des questions spécifiques de sections syndicales ou d'adhérents cadres (exemple : forfait jours, rémunération variable, délégation de pouvoir, etc.). Des responsables de syndicats sont tout à fait habitués à répondre à ces types de questions car les cadres sont nombreux dans leurs champs professionnels. Pour d'autres, ces sujets sont rares et donc moins maîtrisés. Quand c'est nécessaire, la référente cadres peut aussi faire appel au support de la CFDT cadres.

2021 - 2025

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste et une planète durable

Une formation "Imagin'Syndicalisation" des cadres est proposée à la demande dans la région. Elle a déjà été organisée à Nantes, Angers, Saint-Nazaire, Montaigu, Laval et Le Mans. Une formation pour être plus à l'aise pour proposer l'adhésion aux cadres et pour les intégrer dans une section syndicale. Elle s'adresse à tout militant, cadre ou pas, qui souhaite développer sa section syndicale.

D'autres temps sont organisés : journée de formation "Charge de travail : prenez la main", des afterworks (Intelligence Artificielle, l'encadrement, la charge de travail, l'APEC...).

D'autre part, nous avons une représentante pour l'URI au Bureau National CFDT Cadres et nous assurons la Présidence du Comité Paritaire Régional de l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres).



flyer AFTERWORK

6. DES ACTIONS ANCRÉES DANS NOS TERRITOIRES

6.1 En agissant en proximité

La CFDT a réinvesti certains lieux de proximité (API : Accueil de Proximité Interprofessionnel) dans des territoires où il y avait peu d'activités, permettant la tenue d'accueil des salariés, les réunions de sections...

Cela permet également d'avoir des relais pour mener des actions de proximité comme RAE (Réponses à Emporter), d'avoir des débats interpro avec les sections locales (ex : le conseil territorial de Saint-Nazaire), d'impliquer des militants dans le dialogue social territorial au travers des CLEFOP, des conseils de développement...

Des formations syndicales, des ateliers, des temps d'accueil « nouveaux adhérents », des assemblées d'adhérents sont également organisés dans les API (au nombre de 20 sur la région) comme à Cholet où deux assemblées générales d'adhérents sont organisées annuellement.

Une charte de fonctionnement des API a été mise en place pour plusieurs d'entre elles, afin d'explicitier le rôle et les missions d'animation du territoire.

6.2 En renforçant l'articulation pro/interpro et le lien entre les sections et les syndicats

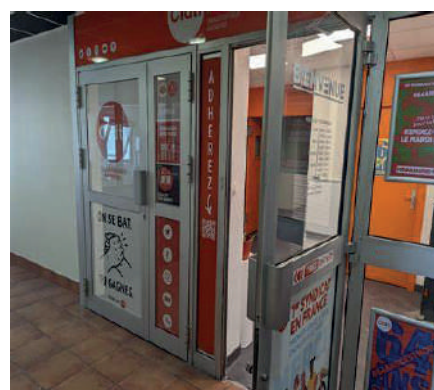
Pour croiser les réalités des syndicats et des sections, partager leurs actualités et celle de l'interpro, développer les liens entre les structures syndicales du département, des temps réguliers et conviviaux sont organisés dans les cinq UTI (Unités Territoriales Interprofessionnelles) de la région.



nouveaux locaux de l'API 53



Gare de l'État - Nantes



entrée des locaux CFDT d'Angers

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Ces temps sont organisés de manière différente dans chaque UTI (café'actu, pizza'actu, ...) et, compte tenu qu'ils sont moins formels, ils permettent de la souplesse pour que les militants y participent.

Malheureusement, la participation à ces temps est toujours insuffisante.

D'autre part, les UTI tiennent des Assemblées Territoriales de Syndicats (ATS), mettent en place des ateliers sur des thèmes spécifiques et organisent des temps de débats sur les positions de l'organisation...

Il est à noter que les liens sont aussi informels : échanges dans les locaux, participation à des manifestations ou à des ateliers, appui de l'interpro sur certaines situations économiques.



ATS85 - Aizenay - 06-12-2025



AG 44 - 24-04-2023



ATS 53 - 05-12-2025

6.3 En ayant une action juridique au plus près des salariés

Le réseau juridique de la Cfdt des Pays de la Loire est composé :

De conseillers Prud'hommes : il tranche les litiges relatifs au contrat de travail. Juge non-professionnel, il est nommé pour sa connaissance du monde du travail. Il doit respecter les obligations des magistrats, notamment juger en toute impartialité et indépendance.

De conseillers du salarié : il est une personne extérieure à l'entreprise qui exerce une activité de conseil du salarié à titre bénévole. Il permet de l'assister lors d'un entretien préalable au licenciement dès lors que l'entreprise est dépourvue d'instances représentatives du personnel

De défenseurs syndicaux : il assiste ou représente les salariés devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'hommale. Dans le cadre de ses missions, il conseille et défend les salariés au cours de la procédure. Le défenseur syndical intervient uniquement dans le périmètre de la région administrative où il a été désigné.

D'assesseurs au pôle social : il juge, aux côtés d'un magistrat professionnel, les litiges relatifs au contentieux de la sé-

curité sociale et de l'admission à l'aide sociale. Il est issu de la société civile et représente les salariés et les employeurs et travailleurs indépendants.

Ce réseau représente environ 300 militants dont 45 défenseurs syndicaux, 100 conseillers du salariés, 130 conseillers prud'hommes et 30 assesseurs.

Pour faire vivre ce réseau, l'URL a mis en place une Commission Régionale Juridique (CRJ), un responsable juridique régional, un référent juridique par département et un peu de temps d'une assistante administrative. Le choix a été fait d'avoir un responsable juridique régional issu de la commission exécutive régionale (CER).

La CRJ est composée des cinq référents juridiques de territoire et du responsable juridique régional. Toutefois, en fonction de l'ordre du jour des réunions, il est possible d'inviter d'autres membres (ex : les référents formations, présidents et vice-présidents des conseils de prud'hommes...). La CRJ se réunit au minimum 3 fois par an. Elle a comme missions principales d'organiser les formations régionales du réseau juridique, de traiter les demandes et besoins des mandats juridiques, d'établir les listes au moment du renouvellement des mandats juridiques.

La commission régionale a également d'autres missions comme revisiter au moins une fois par an la convention de défense, de partager les initiatives juridiques des territoires (ex : livret juridique du 44, module de formation juridique du 72, etc.). Elle a également créé un groupe de travail pour revoir la charte des mandats des conseillers prud'hommes.

2021 - 2025

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste et une planète durable

Dans chaque département, il existe une commission juridique départementale animée par chaque référent juridique de territoire. Ces commissions sont composées et organisées en fonction des réalités du département.

L'URI a épaulé, outillé et soutenu les mandatés et leur a demandé de se former tout au long de leur mandat pour développer et mettre à jour leurs compétences. En effet, cette formation est indispensable pour que ceux-ci puissent assurer au mieux leurs missions.



le juridique 72 - Le Mans



formation CPH 85 nouveaux élus - La Roche sur Yon



CPH 53 - Laval - président Thierry Fournier



une partie des conseillers CFDT du CPH d'Angers

7. DES ACTIONS QUI SOIENT DEMOCRATIQUEMENT AMELIOREES ET VALIDEES

7.1 En faisant vivre la démocratie à tous les niveaux

La démocratie est une valeur forte de la CFDT. Pour la faire vivre durant cette mandature, l'Union Régionale a organisé de nombreux débats dans les territoires et au niveau régional invitant régulièrement des secrétaires nationaux et le Secrétaire Général de la confédération (temps retraites, temps sur le RN, populisme, élections européennes, etc.).

Des temps spécifiques des Bureaux Régionaux ont été ouverts aux syndicats. Pour rendre compte des travaux, une newsletter "Les infos du Bureau Régional" est envoyée après chaque bureau aux militants.

Les membres de la CER ont également participé à de nombreuses instances de syndicats (conseils, AG, congrès). Ces temps permettent d'échanger sur l'actualité, les travaux des syndicats, d'entendre leurs réalités, les faire remonter à la confédération si nécessaire. Les outils numériques ont aussi favorisé le débat démocratique (réunions en visio, webinaires, etc.).

RAPPORT D'ACTIVITÉ

7.2 En structurant la communication interne

L'Union Régionale a mené une enquête auprès des UTI et des syndicats en 2022 pour faire un état des lieux de la communication interne et proposer des pistes pour l'améliorer.

Des outils ont été mis en place notamment au travers de l'espace adhérents du site CFDT. Dans cet espace, un groupe "Responsables URI Pays de la Loire" a été créé. On y retrouve des documents confédéraux, régionaux et départementaux ainsi qu'un annuaire (180 personnes), un calendrier et un espace Bureau Régional où les membres trouvent l'ensemble des documents pour la tenue des bureaux.

Les infos confédérales publiées par le secrétariat général de la CFDT et destinées aux structures URI, Fédérations, syndicats, UTR, y sont également déposées. Cela évite la multiplication des courriels pour la même information.

Le Bureau Régional a adopté, en novembre 2022, une délibération visant à faciliter la communication directe des structures interprofessionnelles auprès des adhérents (une fois par mois maximum et en lien direct avec une action revendicative ou interne spécifique, à destination notamment d'un public spécifique).

Chaque année, un bilan est fait et les membres du Bureau Régional se prononcent sur la reconduction de cette délibération.

D'un point de vue quantitatif, à l'échelle régionale, il y a eu plusieurs communications dans ce cadre notamment lors des actions "retraites", pour une réunion en visio pour les nouveaux adhérents avec Marylise Léon.

Dans les territoires, tout au long de l'année, des communications sont faites pour les temps d'accueils nouveaux adhérents organisés par les UTI, et en Vendée des communications aux adhérents TPE pour des Webinaires.

Même s'il est difficile d'affirmer que ce mode opératoire renforce la participation des adhérents aux événements proposés, il la facilite puisqu'il permet d'accélérer la communication vers les cibles.



8. DES ACTIONS QUI SAVENT TROUVER DES LEVIERS EXTERNES

8.1 En poursuivant la dynamique du Pacte du pouvoir de vivre

Le Pacte du pouvoir de vivre, lancé le 5 mars 2019 par 15 organisations, trace sa route. Il s'est construit autour d'un projet de société qui prend en compte les enjeux sociaux, environnementaux, économiques et démocratiques.

Depuis ce lancement, le Pacte du pouvoir de vivre est passé de 19 à 65 organisations en 2 ans et constitue une alliance inédite qui compte peser sur les décisions politiques. A ce jour, il est composé de 61 organisations.

D'un niveau national, en plus des 66 propositions du début, le Pacte a agi pour proposer des mesures d'urgence après la crise des gilets jaunes, pendant la crise sanitaire, pour un budget du pouvoir de vivre, envers les députés pour la loi climat, sur les services publics. Elle a élaboré également des propositions pour les élections régionales et les élections départementales relayées par les groupes locaux.

Le 5 novembre 2021, le Pacte a présenté 90 propositions issues de travaux collectifs, de constats partagés par toutes les organisations qui s'inscrivent pour certaines dans un temps court et pour d'autres dans le temps long.



2021 - 2025

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste et une planète durable

L'objectif étant de peser sur les élections présidentielles et législatives de 2022 en rencontrant une partie des candidats, en communiquant fortement, notamment par le biais d'un tour de France du Pacte. Tour de France qui s'est arrêté à Angers en février 2022. (100 Participants). Régulièrement le Pacte prend des positions et fait des propositions sur l'actualité (loi immigration, RN, élections législatives, la crise démocratique, le budget national et régional...)

La déclinaison du Pacte sur les territoires est un enjeu important pour une appropriation du plus grand nombre, pour le décliner et agir localement, notamment auprès des pouvoirs publics mais également pour proposer des temps de débat avec les citoyens.

40 groupes locaux existent sur l'ensemble du territoire dont 3 groupes en Pays de la Loire : un régional, un en Vendée et un à Nantes. Le groupe vendéen se réunit régulièrement et a organisé des temps de débat public sur plusieurs territoires lors des différentes élections. Le groupe nantais qui regroupe 23 associations, a travaillé sur "l'accès aux droits" et organisé un colloque en avril 2024 "Osons l'humain, facilitons l'accès aux droits". Il travaille actuellement sur la création d'un observatoire du non-recours aux droits, sur le numérique et sur la complexité administrative.

Le groupe régional créé en avril 2019, après un travail d'interconnaissance entre les 16 organisations qui le composent (34 organisations sur les 61 sont présentes sur la région) a interpellé des élus notamment lors des élections municipales et régionales, a rencontré le vice-président de Région, la commissaire à la pauvreté-précarité.

Il a également travaillé sur les questions de jeunesse avec la réalisation de 8 vidéos d'interviews de jeunes et sur les mutations à venir qui a donné lieu à la réalisation de 7 fiches : s'alimenter, se soigner, se former, se cultiver, se déplacer, éduquer, se loger. Ces fiches ont été transmises aux pouvoirs publics et aux élus du territoire régional ainsi que les vidéos et verbatims qui ont également été utilisés pour le rapport du CESER sur les jeunes.

Le groupe régional a également organisé en mai 2023 un colloque sur le changement climatique "Comment bien vivre dans les Pays de la Loire en 2050 ? De l'urgence à l'anticipation -". Une centaine de personnes y a participé.

À la suite de ce colloque, 3 groupes de travail ont été constitués dans lesquels des participants au colloque se sont inscrits : Environnement - Climat - Alimentation - Agriculture - Emploi/Santé/Mobilités et déplacements - Services aux publics - Pauvreté/Précarité. L'objectif est de produire des plaidoyers à porter aux acteurs concernés par les problématiques abordées.

Le groupe régional a également pris position au travers d'un communiqué de presse sur la loi immigration, d'un courrier et d'un communiqué de presse concernant les coupes budgétaires du Conseil Régional, d'un courrier aux députés ligériens sur le budget national...

Dans le cadre du CESER, des déclarations communes avec les organisations du Pacte présentes au CESER ont été faites. La dernière l'a été sur l'extrême droite dans le cadre d'un débat sur les élections législatives.

8.2 En améliorant la communication externe

Tout au long de la mandature, un accompagnement à la communication externe a été réalisé notamment par des temps de formation : "Communiquer avec les médias" dans le cadre des rendez-vous des responsables, "Prendre la parole en public", rédiger un tract, etc.

La communication sur les réseaux sociaux, exclusivement par le biais de Facebook (1 compte par UTI et 1 pour l'URI), est mieux organisée et plus régulière. D'autre part, pour relancer le compte Instagram, un jeu concours a été organisé avec comme objectif de conquérir de nouveaux abonnés. Il existe également une page LinkedIn mais ces 2 réseaux sont très peu utilisés.

Le site internet de l'URI a été revu. Il héberge les espaces départementaux. Cela permet de donner plus de cohérence interpro régionale, de mutualiser les compétences et les ressources. L'arborescence du site a été revue : actualité intégrant autant les actualités régionales que départementales et locales, calendrier, formation.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

L'ensemble des personnes amenées à travailler sur le site web, ont été formés par la Confédération et tout au long de la mandature. Un chargé de mission sur la communication a accompagné la CER sur ce thème.

D'autre part, l'URI a publié régulièrement des communiqués de presse et fait des conférences de presse. Lors de la campagne pour les élections TPE, la communication s'est faite par le biais d'espace publicitaires, notamment dans la presse régionale.

8.3 En utilisant le dialogue social territorial pour peser sur les puissances publiques

La CFDT est un acteur incontournable dans le paysage régional. A travers notamment les instances emploi/formation, le CESER et la conférence sociale, la CFDT est appelée à se prononcer sur beaucoup de sujets. Dans le cadre d'un dialogue formel mais aussi informel, elle rencontre beaucoup de responsables politiques, associatifs et économiques et défend sans relâche le modèle de co-construction partenarial particulièrement développé dans notre région, fait de compromis et de projets partagés. Même si ce modèle est mis en danger par des décisions simplistes, notamment budgétaires, il reste une marque de fabrique de notre région qui concilie les intérêts des personnes en particulier les plus fragiles et la vitalité économique sur tout le territoire régional.

9. CONCLUSION

Ce rapport d'activité retrace les actions menées par l'Union Régionale et ses militants depuis notre dernier congrès en juin 2021. Il est riche au regard du contexte que nous avons connu ces 4 dernières années.

Nous l'avons voulu le plus complet et le plus objectif possible. Si des points abordés ne sont pas complets ou s'il y a des manques, vos interventions sur le temps consacré à ce rapport d'activité viendront l'enrichir.

Il est riche grâce à l'investissement à tous les niveaux de l'organisation des membres de la CER, du Bureau Régional, des COPIL départementaux, des chargés de missions, des syndicats, des sections syndicales, des militants mandatés des différents organismes et institutions, etc.

Ce rapport d'activité est bâti en reprenant les différents chapitres de la résolution d'orientation votée au dernier congrès. Bien sûr, tout n'a pas été parfait, certaines actions prévues dans le plan de travail n'ont pas été réalisées, d'autres que partiellement, d'autres non prévues dans la résolution ont été réalisées. Nous avons, comme souvent, été trop ambitieux dans la résolution et son plan d'action qui en a découlé.

Au moment de terminer cette mandature et de se projeter dans la suivante pour ouvrir une nouvelle page de l'histoire de la URI CFDT, appuyons-nous sur ce qui a marché, regardons ce qui n'a pas fonctionné pour relever les défis qui nous attendent et pour, à la fois, répondre au quotidien des travailleurs et nous projeter dans l'avenir.

Oui, le syndicalisme interprofessionnel a de l'avenir car il est ancré dans les territoires au plus près des travailleurs. Les Secrétaires Régionaux de Territoire (SRT) et les COPIL départementaux, les Accueils de Proximités Interprofessionnels (API) sont les maillons indispensables pour faire vivre la CFDT dans les territoires de la région. En complémentarité avec les champs professionnels, nous démontrons que nos deux piliers sont réellement efficaces pour l'action syndicale.

La mise en œuvre de la résolution d'orientation qui contribue à faire, entre autres, l'activité de l'Union Régionale, a nécessité une implication forte de l'exécutif régional pour impulser, coordonner, relayer, proposer, être proche des équipes, être réactif...en un mot, être efficace.

Le Bureau Régional très actif, avec la présence des champs professionnels et des territoires, qui débat, valide les propositions de l'exécutif, adapte les orientations, a également contribué à la réussite de nos actions.

N'oublions pas non plus, le rôle important des salariés administratifs dont le professionnalisme et la disponibilité sont à saluer dans leurs activités d'anticipation, d'organisation et d'accueil.



2021 - 2025

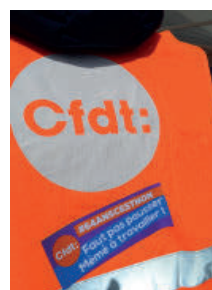
ENSEMBLE

pour un monde du travail juste et une planète durable

Avec cette fin de mandature, des responsables vont quitter l'Union Régionale, d'autres vont arriver. Sans aucun doute, ils sauront reprendre le flambeau pour faire évoluer collectivement l'Union Régionale sur les bases de nos valeurs :

**la démocratie,
la solidarité,
l'émancipation
et l'autonomie.**

Merci !



photos des manifs retraites - 44-53-49



RAPPORT D'ACTIVITÉ

10. QUELQUES CHIFFRES

La formation syndicale

AREFOR	720	7041
AREFOR	720	7 041
Dont formations des responsables	89	759
Dont formations juridiques	15	285
Union Régionale	660	6 989
Dont formation des responsables	14	160
Dont formations juridiques	288	3 279
Totales de formations	1 380 Nombre de sessions	14 030

La représentativité

Secteur Privé Cycle 2017/2021

	CFDT	CGT	FO	CGC	CFTC	UNSA	Solidaires	Autres
2021	37.63%	20.10%	14.60%	9.10%	9.40%	3.80%	3.30%	2.10%
2017	36.86%	21.80%	15.25%	8.43%	8.74%	3.34%	2.73%	2.82%
Evolution	+0.80%	-1.80%	-0.60%	+0.60%	+0.70	+0.40%	+0.60%	-0.70%

Secteur Public Cycle 2018/2022

	CFDT	CGT	FO	CFE CGC	CFTC	UNSA	Solidaires	FSU	Autres
2022	29.20%	17.70 %	21.00%	2.40%	3.70%	8.70%	6.20%	7.60 %	3.40%
2018	29.98%	19.16 %	19.22%	1.49%	4.08%	7.67%	6.75%	7.29 %	5.85%
Evolution	-0.78%	-2.54%	+1.78%	+0.91%	-0.38	+1.03	-0.55	+0.31	-2.45%

TPE Cycle 2021/2024

	CFDT	CGT	FO	CFE CGC	CFTC	UNSA	Solidaires	Autres
2024	17.90%	24.81%	11.44%	2.93%	8.42%	14.35%	6.02%	14.13%
2021	19.53%	22.40%	13.84%	2.55%	5.65%	17.52%	4.20%	14.31%
Evolution	-1.63%	+2.41%	-2.37%	+0.38	+2.77	-3.17%	+1.82%	-0.18%

Nombre d'interventions des membres de la CER dans les syndicats : Les membres de la CER ont participé à **85** conseils, bureaux et autres rencontres syndicales.



2021 - 2025

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste et une planète durable

Nombre d'interventions des membres de la CER dans les AG, Congrès de syndicats : Ils ont participé à **44** AG et **58** congrès dont les thèmes étaient les suivants :

- L'engagement dans le militantisme, dans le syndicalisme de demain
- Présentation de l'interpro et du projet régional
- Pacte du pouvoir de vivre
- Congrès confédéral et congrès régional
- Développement
- Elections professionnelles
- Actualité revendicative
- VSST - QVT - Handicap - Harcèlement moral
- Formations - ARC
- Evolution du travail (semaine de 4 jours, flex office, dérives du télétravail)
- Pénibilité et attractivité des métiers de la santé
- Mobilisations retraites 2023
- Organisation des structures CFDT au niveau national, régional et départemental
- Construire une mobilité durable favorable aux aînés

Nombre d'interventions du SG, des secrétaires nationaux, confédéraux, de l'UFFA dans le cadre de journées régionales, du BR : **15** interventions dont **10** interventions en Bureau Régional, **2** interventions du Secrétaire Général aux AG de l'URI (juin 2022 et juin 2023), **3** interventions dans d'autres instances. Les thèmes suivants ont été abordés :

- Les enjeux du congrès confédéral
- Les retraites
- Le congrès de la CES
- L'évolution de la formation syndicale confédérée
- Les transformations numériques et l'IA
- Le chantier "Evolution de la cotisation"
- La lutte contre les VSS
- Le "Manifeste : le travail que nous voulons"
- La transition écologique juste
- Les élections Fonction Publique

Nombre de militants ayant participé aux rendez-vous des responsables : **119** stagiaires (chiffres sur 2022-2023-2024)

Nombre de militants ayant participé à «réponses à emporter» :

- En 2021, **47** actions et environ **100** militants concernés.
- En 2022, **41** actions et environ **90** militants concernés.
- En 2023, **55** actions et environ **130** militants concernés.
- En 2024, **37** actions et environ **80** militants concernés

GLOSSAIRE DES

AFPA : Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
AFSET : Action de Formation en Situation de Travail
AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
ANACT : Agence National d'Amélioration des Conditions de Travail
ANI : Accord National Interprofessionnel
APEC : Association Pour l'Emploi des Cadres
API : Accueil de Proximité Interprofessionnel
ARACT : Agence Régionale Pour l'Amélioration des Conditions de Travail.
ARC : Accompagnement Ressources Conseil
AREFOR : Association Régionale de Formation
ARS : Agence Régionale de Santé
AT/MP : Accident de Travail/Maladie Professionnelle
AVEC : AVocats Expertise Conseil
BR : Bureau Régional
CAF : Caisse d'Allocations Familiales
CARIF OREF : Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation – Observatoire Régional Emploi Formation.
CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CCI : Chambre de Commerce et d'Industrie
CDCA : Comité Départemental de l'Autonomie et de la Citoyenneté
CDIAE : Comité Départemental Insertion par l'Activité Economique
CEP : Conseil en Evolution Professionnelle
CER : Commission Exécutive Régionale
CESER : Conseil Economique Social Environnemental Régional
CFA : Centre de Formation d'Apprentis
CLEFOP : Comité Local Emploi Formation Orientation Professionnelle
CNAS : Caisse Nationale d'Action Syndicale
COPIL : Comité de Pilotage
CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPF : Compte Personnel de Formation
CPRI : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle
CPRIA : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat
CPRPL : Commission Paritaire Régionale Professions Libérales
CRATMP : Commission Régionale des Accidents de Travail et des Maladies Professionnelles
CREFOP : Comité Régionale Emploi Formation Orientation Professionnelle
CRJ : Commission Régionale Juridique
CROCT : Comité Régional des Orientations des Conditions de Travail
CPF : Compte Personnel de Formation
CRPRP : Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels
CSA : Comité Social d'Administration
CSE : Comité Social et Economique
CSSCT : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
CTN : Comité Technique National.
CTR : Comité Technique Régional
DP : Délégués du Personnel
DREETS : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DS : Délégué Syndical
EFOP : Emploi Formation Orientation Professionnelle
EHPAD : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
EMR : Energie Marine Renouvelable

ACRONYMES



ENSEMBLE

pour un monde du travail juste et une planète durable

EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale

ESH : Entreprises Sociales de l'Habitat

ESS : Economie Sociale et Solidaire

FJB : Formation Juridique de Base

FOAD : Formation Ouverte A Distance

GASEL : Gestion des Adhérents des Syndicats en Ligne

GEPP : Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels

GIEC : Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat

HSAS : Harcèlement Sexuel Agissement Sexiste

ISSTO : Institut des Sciences Sociales et du Travail

LGBTQIA+ : Lesbiennes Gays Bisexuelles Transgenres Queers Intersexuées et Asexuelles. Le «+» dans l'acronyme LGBTQIA+ est inclus pour reconnaître et inclure d'autres identités sexuelles et de genre qui ne sont pas explicitement mentionnées dans l'acronyme de base. Cela peut inclure des personnes pansexuelles, non-binaires, genderqueer, bigenres, etc.

OPCO : OPérateurs de COmpétences

OPH : Office Public de l'Habitat

PAP : Protocole d'Accord Préélectoral

PEEC : Participation des Employeurs à l'Effort de Construction

PME : Petite et Moyenne Entreprise

PRST : Plan Régional de Santé au Travail

PSE : Plan de Sauvegarde de l'Emploi

PPV : Pacte du Pouvoir de Vivre

QVT EP : Qualité de Vie au Travail Egalité Professionnelle

RAC : Réponse A la Carte

RAE : Réponses A Emporter

RH : Ressources humaines

RN : Rassemblement National

SCoT : Schéma de Cohérence Territoriale

SCPVC : Service Central de Perception et de Ventilation des Cotisations

SPSTI : Service de Prévention de Santé au Travail Interentreprises

SREFOP : Stratégie Régionale Emploi Formation Orientation Professionnelle

SR : Secrétaire Régional

SRTer : Secrétaire Régional Territorial

SSCT : Santé Sécurité et conditions de Travail

TEJ : Transition Ecologique Juste

TPE : Très Petite Entreprise

UFFA : Union des Fédérations de Fonctionnaires et Assimilés

ULIV : Union des Livreurs Indépendants à Vélo

UPR : Union Professionnelle Régionale

URR : Union Régionale des Retraités

URSSAF : Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

UTI : Union Territoriale Interprofessionnelle

VSST : Violences Sexistes et Sexuelles au Travail

VTC : Véhicule de Transport avec Chauffeur

NOTES



