



Cfdt:

INTERCO

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

| RAPPORT D'ACTIVITÉ |

| 2021-2025 |



NOTE D'ÉCRITURE

Pour le texte, toutes les fonctions s'entendent au féminin et au masculin. Le terme « travailleur » inclut toutes les personnes, indépendamment de leur statut : salariés, agents des fonctions publiques, contractuels...

1. LE CONTEXTE	4
1.1. En externe	5
1.2. En interne	6
2. LA FÉDÉRATION : SON RÔLE ET SES ACTEURS, SES ÉVOLUTIONS DURANT LE MANDAT	10
2.1. La fédération en quelques chiffres	11
2.1.1. C'est 74 146 adhérents au 31 décembre 2024	11
2.1.2. La fédération Interco CFDT regroupe 108 syndicats	12
2.1.3. Des coordinations régionales	14
2.1.4. La fédération, ce sont des femmes et des hommes qui agissent au quotidien	14
2.1.5. La fédération, c'est aussi un conseil fédéral	16
2.1.6. La fédération, c'est aussi des groupes statutaires et réunions	17
2.1.7. Des élus et mandatés dans les instances nationales	31
2.1.8. Des partenaires pour la solidarité internationale	34
2.1.9. Une coopération ultramarine	35
2.1.10. Relations avec le fédéralisme opérationnel CFDT	35
3. MISE EN AVANT DES ACTIONS ET DES ÉVOLUTIONS DANS LES PRATIQUES SYNDICALES	40
3.1. Une fédération qui fait avancer le droit des travailleurs	41
3.1.1. Pôle revendicatif	41
3.1.2. Pôle ressources	47
3.2. Une fédération au plus près des syndicats	47
3.2.1. Pôle revendicatif	47
3.2.2. Pôle communication	56
3.2.3. Pôle développement	59
3.2.4. Pôle ressources	67
3.2.5. Pôle accompagnement et vie démocratique	73
3.3. Une fédération ancrée dans la société	77
3.3.1. Pôle revendicatif	77
3.4. Une fédération empêchée dans ses actions : pourquoi ?	82
3.4.1. Pôle revendicatif	82
3.4.2. Pôle communication	85
3.4.3. Pôle ressources	85
3.4.4. Pôle accompagnement et vie démocratique	85
GLOSSAIRE	86



[Des membres de la fédération Interco Cfdt manifestant lors de la première journée de mobilisation contre la réforme des retraites, le 19 janvier 2023]

1.

LE CONTEXTE

1.1. En externe	5
1.2. En interne	6

1.1. EN EXTERNE

Le mandat a débuté en pleine pandémie mondiale de la Covid-19 dans une période de déconfinement mais d'application encore de règles très strictes en matière de santé. C'était aussi dans un contexte de fin de quinquennat et de début de campagne présidentielle.

L'année 2022 a été marquée par plusieurs événements : levée de la plupart des restrictions liées à la pandémie de la Covid-19, feux de forêt mettant à rude épreuve nos SDIS, sécheresse, manque d'approvisionnement en eau potable, canicule, élection d'Emmanuel Macron pour un deuxième mandat en tant que président de la République, constitution d'un groupe d'extrême droite à l'Assemblée nationale, montée de l'inflation et explosion des prix de l'énergie liée au début de la guerre en Ukraine.

Tous ces événements, nous les avons vus, nous les avons subis, et ils ont entraîné des conséquences sur nos vies personnelles et professionnelles, comme pour tous les travailleurs : augmentation des inégalités sociales, environnementales, mise en place de plans de sobriété sans négociation avec les travailleurs dans toutes les entreprises, administrations et collectivités, impactant alors l'organisation du travail. Cela s'est traduit par des difficultés à l'embauche liées à un manque d'attractivité des métiers, notamment dans la fonction publique, l'augmentation de l'intensité de productivité des travailleurs pour rattraper la diminution de l'activité durant la crise sanitaire.

La pandémie de la Covid-19, avec ses vagues successives de confinement et de nouveaux variants, a eu également des impacts sur l'organisation de la vie professionnelle et personnelle. La recherche de sens au travail est devenue encore plus forte. Des aspirations plus importantes en termes de qualité de vie au travail, d'équilibre vie professionnelle/vie privée se sont plus exprimées. La mise en place du télétravail à marche forcée a influé sur l'organisation du travail et les modes de management quels que soient les secteurs.

2022 est aussi l'année des élections professionnelles dans la fonction publique. Les résultats de ces élections sont marqués par une augmentation du corps électoral dans la fonction publique territoriale (FPT), une baisse dans la fonction publique de l'État (FPE) et une participation en baisse aussi dans l'ensemble des fonctions publiques. Dans la FPT, c'est dans les grandes collectivités que la baisse de la participation est la plus importante. Ces élections sont marquées aussi dans la FPT par une diminution du taux de couverture : Interco CFDT a présenté en 2022, 99 listes de moins qu'en 2018.

Les résultats dans la fonction publique territoriale montrent une participation stable par rapport à 2018 et 2014.

L'année 2023 est, quant à elle, marquée par la volonté présidentielle de réformer les retraites sans négociation ou concertation avec les partenaires



sociaux. Entre le 19 janvier et le 6 juin 2023, ce sont 14 journées de mobilisation massive contre la réforme des retraites, avec un engagement très fort de l'ensemble de la CFDT et de tous les syndicats Interco CFDT.

Ce mouvement contre le passage de l'âge légal à 64 ans n'obtiendra pas le retrait de la réforme des retraites. Il verra cependant naître une intersyndicale unie qui obtiendra du Gouvernement un agenda indépendant de négociations avec le patronat. Cela se conclura par la signature d'accords sur le partage de la valeur, le télétravail ou encore le compte épargne temps universel (CETU).

Pour autant, travailleurs et citoyens retiennent seulement que les syndicats ont été responsables, mais bafoués par le Gouvernement et le président de la République, qui, par leur attitude, ont remis en cause l'utilité de se mobiliser par la manifestation. Ces fortes mobilisations auront également rendu visibles les actions quotidiennes des syndicats, permettant des prises de contacts, des adhésions de personnes qui en ont compris l'intérêt. Le résultat de ces 6 mois de mobilisation est donc mitigé, mais pas entièrement négatif.

Cela entraînera également des difficultés pour le dialogue social dans la fonction publique avec l'État-employeur. C'est un climat de défiance qui se met en place. Le projet de loi pour « l'efficacité de la fonction publique » présenté par le ministre Guerini en est un exemple.

Dans le débat public, les fonctionnaires commencent à nouveau à être pointés du doigt pour leur coût pour la société. Dans le même temps, la fermeture de services publics et la mise en place des Maisons France services pour les compenser - mais de manière insuffisante - ont entraîné une défiance et un sentiment d'abandon par les citoyens. Cela contribue, entre autres, à faire monter l'extrême droite, notamment à l'occasion des élections européennes de juin 2024. Ces élections qui entraîneront la dissolution de l'Assemblée nationale sont une période d'incertitude politique forte.

Il est à noter un engagement très fort de la CFDT pour lutter contre l'extrême droite à l'occasion des élections européennes et législatives de l'été 2024. Ce positionnement de longue date de la CFDT en cohérence avec ses valeurs questionnera cependant les adhérents, entraînant des débats et un dialogue difficile jusque dans les sections syndicales CFDT.

Le nouveau ministre de la Fonction publique, nommé en septembre 2024, rendra les fonctionnaires responsables de la situation dans laquelle se trouvent les services publics : nous entendons alors à nouveau réapparaître le « fonctionnaire bashing » dans le débat au plus haut de l'État.

1.2. EN INTERNE

La pandémie de la Covid-19 a diminué un peu en juin 2021, mais n'a pas permis à la fédération Interco CFDT de tenir un congrès de façon optimale

avec tous les délégués. Il a ainsi été organisé en distanciel, via la visio-conférence, avec un rassemblement des syndicats dans chaque région, organisé par les coordinations régionales.

Il a fallu attendre juin 2023, que la fédération organise le Comité national fédéral (CNF) à La Rochelle, pour réunir les syndicats avec leurs délégations composées de deux militants. Ce CNF aura été attendu et les militants ont été heureux de se retrouver, d'échanger et de partager leurs expériences et leurs pratiques.

La sortie de la pandémie de la Covid-19 et des restrictions sanitaires se seront étalées tout le long de ce mandat. Cela a eu un impact conséquent dans l'organisation de la fédération, et de la mise en place de ses groupes de travail et de ses Commissions nationales professionnelles (CNP).

Ce mandat a aussi été marqué par un fort renouvellement des équipes militantes, des exécutifs des syndicats et de la fédération : au congrès de juin 2021, la commission exécutive fédérale a été renouvelée aux deux-tiers, le conseil fédéral a lui aussi été renouvelé aux deux tiers. Ces deux instances ont été renouvelées aussi en cours de mandat. La commission exécutive a vu arriver 3 nouveaux secrétaires nationaux et un changement de secrétaire général à mi-mandat, lors du CNF de La Rochelle. La non-élection d'un secrétaire général adjoint à ce moment-là et le report de l'élection en décembre 2023 ont perturbé le fonctionnement interne et politique de la fédération déjà mis à l'épreuve par une recomposition obligée de la commission exécutive. Le conseil fédéral a lui aussi été renouvelé à mi-mandat à la suite de 7 départs de conseillers fédéraux dont 5 ont rejoint l'équipe fédérale. Cela a eu des conséquences dans la mise et la remise en route de ces 2 instances.

L'équipe fédérale a elle aussi été fortement renouvelée : une équipe également traversée par les nouvelles aspirations, issues de la pandémie de la Covid-19, en termes d'équilibre vie privée/vie professionnelle et engagement, ainsi que par des départs en retraite.

Cela a entraîné beaucoup d'organisation et de réorganisation de l'équipe fédérale. De nouvelles missions de secrétaires fédéraux sont aussi apparues, liées à la résolution adoptée en juin 2021.

Le temps pris à organiser puis réorganiser est vital pour une organisation qui doit se stabiliser, mais elle est alors moins disponible pour l'activité syndicale.

Ce mandat a aussi vu la fédération fêter ses 50 ans en juin 2024 : une belle occasion de réunir l'ensemble des militants participants aux CNP et groupes de travail fédéraux avec les représentants des syndicats. Ce temps de partage de l'histoire d'Interco a permis à chaque militante et militant qui font la fédération Interco CFDT à ce jour, de connaître cette histoire pour continuer à l'écrire.

La confédération, quant à elle, suite à son congrès de Lyon de juin 2022, a lancé la démarche des « rendez-vous des syndicats » pour engager une

évolution interne afin de répondre au mieux aux besoins des syndicats et les accompagner dans leur structuration et leur développement. La fédération Interco CFDT s'y est pleinement inscrite et y a systématiquement participé.

Le congrès de Lyon a également été marqué par un débat sur les retraites porté par un syndicat Interco qui aura permis d'inscrire dans le projet de la CFDT, outre le refus du report de l'âge légal, le refus de toute nouvelle augmentation de la durée de cotisation. Deux points que toute la CFDT combattrait ensuite lors du mouvement sur les retraites 2023.

Ce mandat a aussi vu un changement du secrétaire général de la confédération, Marylise Léon ayant succédé à Laurent Berger en juin 2023, et un changement de secrétaire national confédéral dans le suivi de la fédération, Béatrice Lestic succédant à Philippe Portier.







2.

LA FÉDÉRATION : SON RÔLE ET SES ACTEURS, SES ÉVOLUTIONS DURANT LE MANDAT

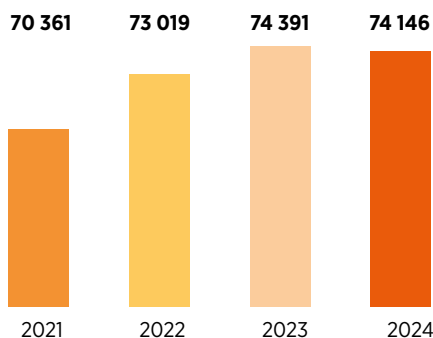
2.1. La fédération en quelques chiffres	11
2.1.1. C'est 74 146 adhérents au 31 décembre 2024	11
2.1.2. La fédération Interco CFDT regroupe 108 syndicats	12
2.1.3. Des coordinations régionales	14
2.1.4. La fédération, ce sont des femmes et des hommes qui agissent au quotidien	14
2.1.5. La fédération, c'est aussi un conseil fédéral	16
2.1.6. La fédération, c'est aussi des groupes statutaires et réunions	17
2.1.7. Des élus et mandatés dans les instances nationales	31
2.1.8. Des partenaires pour la solidarité internationale	34
2.1.9. Une coopération ultramarine	35
2.1.10. Relations avec le fédéralisme opérationnel CFDT	35

2.1. LA FÉDÉRATION EN QUELQUES CHIFFRES

2.1.1. C'est 74 146 adhérents au 31 décembre 2024

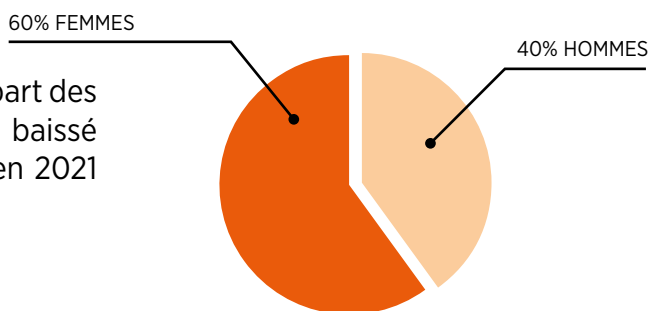
Sur ce mandat, de janvier 2021 à décembre 2024, le **nombre d'adhérents a progressé de 5,38%** même si les bons résultats de 2022 et 2023 ne se sont pas confirmés en 2024.

Évolution du nombre d'adhérents 2021 - 2024

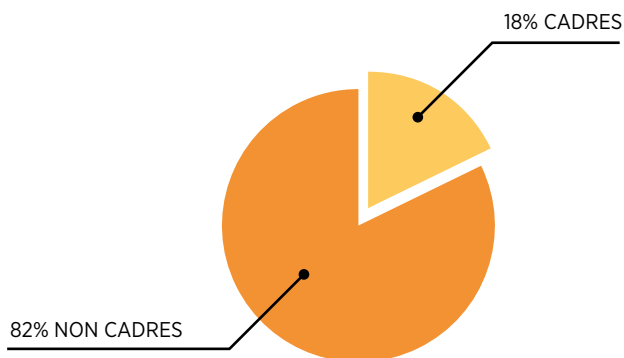


Le nombre des nouvelles adhésions reste important, dépassant même celui de 2023. Cette année-là, notre présence sur le terrain au travers des manifestations contre la réforme des retraites a sans doute ralenti le nombre des départs, donnant un solde inégalé. La fédération a atteint son nombre historique d'adhérents en 2023 (suite aux élections de 2022).

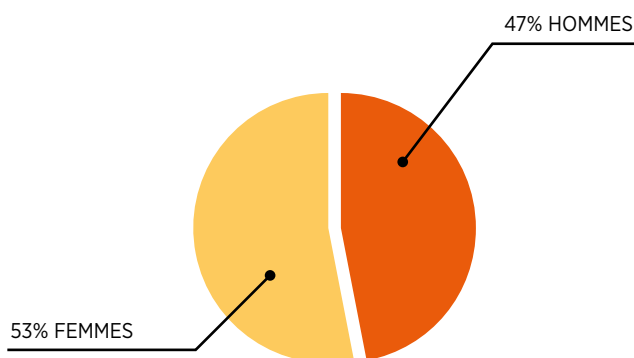
En termes de composition, la part des femmes dans la fédération a baissé en 4 ans, passant de 61,25% en 2021 à 60% en 2024.



La mixité



La part des cadres



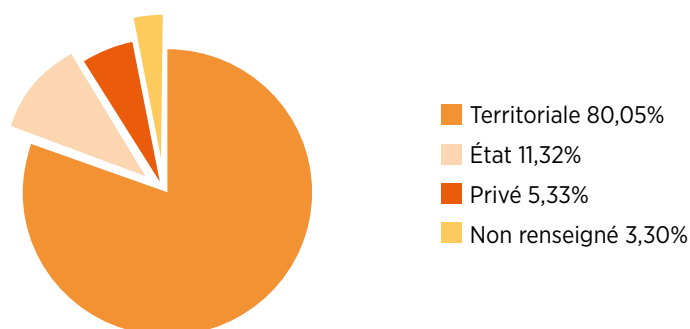
La mixité chez les cadres

La part des cadres augmente légèrement entre 2021 (17,55%) et 2024 (18%). La part des adhérents entre 45 et 49 ans est celle qui a le plus augmenté entre 2021 et 2024 (+3%) et notamment entre 2023 et 2024 (+5,5%). On note un fléchissement de la part des 55 à 59 ans et la part des 60-66 ans baisse brusquement entre 2023 (18,48%) et 2024 (15,48%) = - 3%.



La part des jeunes (-35 ans) a légèrement augmenté passant de 5,22% en 2021 à 5,35% en 2024.

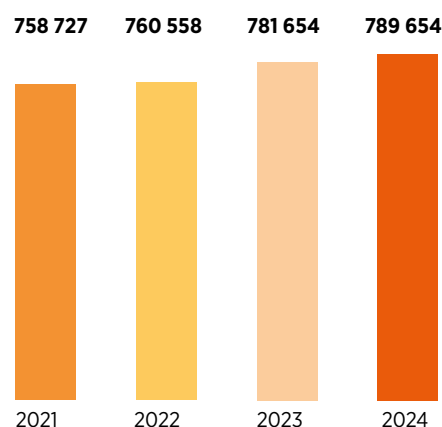
Répartition des adhérents par branche professionnelle



Ce schéma de la répartition des adhérents par branche est stable depuis 4 ans, situant la territoriale loin devant les autres branches (aux alentours de 80%), même si on peut noter une diminution régulière de cette part entre 2021 (80,72%) et 2024 (80,05%). La part des « non renseigné » augmente passant de 2,84% à 3,30%.

Une attention particulière devra être portée à la qualité de la donnée saisie dans GASEL.

Évolution du nombre de cotisations



L'évolution des cotisations est constante.

2.1.2. La fédération Interco CFDT regroupe 108 syndicats

Parmi ces syndicats :

- **82** syndicats, soit la majorité, sont des syndicats départementaux ;
- **4** syndicats dont le territoire couvre 2 départements : 26-07, 31-09, 42-43 et 65-32 ;
- **1** syndicat qui couvre trois départements : Limousin (19, 23 et 87) ;
- **6** syndicats se répartissent les champs professionnels sur 3 départements : le Nord, le Pas-de-Calais, le Bas-Rhin ;

- **8** syndicats à périmètre particulier, soit sur le périmètre d'une administration, comme ceux des administrations centrales des ministères, SMI, SMJ, SASS Île-de-France et MAE, CESE, Assemblées parlementaires, et le SIAASA ou d'un champ professionnel à l'échelle régionale, comme le syndicat funéraire Île-de-France.
- **7** syndicats nationaux, qui regroupent les agents ou salariés d'un champ professionnel spécifique sur l'ensemble du territoire français (Alternative Police, SCSi, CFDT pénitentiaire, SNDP, CFDT-Magistrats, SNPEA, GEFORE).

Durant ce mandat s'est créé le syndicat CFDT-Magistrats.

Bilan de la stratégie d'organisation de certains champs en syndicats nationaux (liens syndicats nationaux avec les syndicats départementaux)

Dans les stratégies antérieures de prise en charge des agents de la pénitentiaire et de la police des ministères de la Justice et de l'Intérieur, il a été acté l'affiliation de nouveaux syndicats nationaux : SNCP, SNDP, Alternative Police et SCSi. En effet, la stratégie menée jusqu'ici avait atteint ses limites de développement (adhésions, résultats électoraux et militants).

Après plusieurs années de fonctionnement, ces syndicats ont connu un développement positif en nombre d'adhérents et en nombre de sections créées. Un de ces syndicats a d'ailleurs été primé, en 2024, pour le challenge développement « Coup d'Boost » du nombre d'adhésions.

Le temps syndical sur ces 2 ministères reste insuffisant pour doter en nombre suffisant des militants qui sont, soit représentants locaux, soit en responsabilité d'une région ou d'une section. Le maillage se fait, mais avec des moyens sans comparaison avec les organisations syndicales concurrentes.

Les méthodes de travail des équipes CFDT et leurs propositions sont reconnues par l'administration, mais la représentativité et la force de frappe des autres organisations syndicales masquent parfois tout ce travail CFDT.

Les voix obtenues, lors des deux dernières élections professionnelles, n'ont cependant pas suffi à décrocher le siège en CSA spécialisé « Police » et « Administration pénitentiaire ». Ce siège est primordial pour participer à toutes les prises de décision et projets de l'administration. Il est aussi un gage pour les agents d'être représentés par la CFDT dans ces instances. L'argument de rejoindre la CFDT en a été affaibli.

Il faut plusieurs mandats pour se faire une place dans ces milieux professionnels déjà très investis par d'autres organisations syndicales puissantes et aux méthodes qui ne correspondent pas à celle de la CFDT.

La représentativité détermine les moyens syndicaux dont les moyens financiers. Les subventions des 2 ministères ne suffisent pas pour permettre de mener à bien toutes les actions syndicales.

C'est pourquoi, depuis quelques années, 4 des syndicats nationaux bénéficient d'une aide fédérale annuelle exceptionnelle afin de compléter



leur budget de fonctionnement. Sans cette aide, les actions de développement ne pourraient pas être financées et, sans ce développement, c'est la place de la CFDT au sein de ces ministères qui se joue : rester ou disparaître du paysage syndical, alors que la CFDT ne peut être absente de ces 2 ministères régaliens.

2.1.3. Des coordinations régionales

Depuis 2019, les coordinations ont évolué. Dans la continuité des préconisations validées par le CNF d'Amiens en 2019, qui visaient à amplifier leur dynamique et leur qualité, la résolution du congrès de Dijon en 2021 a souhaité poursuivre ce travail pour passer de « l'ambition à la structuration ».

Afin de mesurer les possibles évolutions, il s'est avéré nécessaire de reconsulter les équipes.

C'est dans ce cadre qu'un questionnaire a été diffusé à chaque syndicat en 2024. Celui-ci nous a permis de vérifier l'adéquation entre les points de la résolution et leur mise en œuvre.

Un peu moins de 50 syndicats ont répondu et 70% d'entre eux considèrent les coordinations comme une plus-value, notamment concernant l'échange de pratiques, la mutualisation des moyens, ressources...

La fédération, dans son suivi de région, s'est déplacée à plusieurs reprises pour rencontrer les acteurs de ces coordinations afin d'échanger sur les pratiques syndicales, parler aussi de syndicalisation et plus généralement de développement.

Ce suivi se traduit également, en moyenne, par deux rassemblements des pilotes de coordination par an.

Force est de constater que les coordinations ne sont pas un long fleuve tranquille. Elles se déconstruisent, se reconstruisent, se désorganisent, se réorganisent.

En résumé, ce sont des structures en mouvement. Les points de discorde concernent souvent la gestion des sections supra-départementales et particulièrement la section Conseil régional. C'est pourquoi au cours de ce mandat, la fédération a commencé à accompagner les syndicats le souhaitant, afin de réfléchir à des règles de fonctionnement qui pourraient aider à résoudre les différents points d'achoppement.

2.1.4. La fédération, ce sont des femmes et des hommes qui agissent au quotidien

L'équipe fédérale est composée de 9 secrétaires nationaux (qui constituent la commission exécutive), de 24 secrétaires fédéraux, en charge des

différents dossiers portés par la fédération, et de 11 salariés qui sont là pour faire fonctionner la fédération (accueil, logistique, assistants administratifs, juristes, etc.). Les secrétaires nationaux et les secrétaires fédéraux sont des militants, mis à disposition de la fédération, selon plusieurs modalités.

Au 1^{er} février 2025 : 21 personnes bénéficient de temps de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) à temps plein, 3 émargent sur du temps du Conseil commun de la fonction publique, et 6, sur du temps issu des ministères (répartis comme suit : 3 au ministère de l'Intérieur, 2 au ministère de la Justice, et 1 au ministère de la Santé et des Solidarités). À noter qu'il n'y a, pour l'instant, pas de temps du ministère des Affaires étrangères utilisé pour l'équipe fédérale. Tous ces temps font partie des moyens issus de la représentativité aux élections professionnelles. Enfin, 2 secrétaires fédéraux viennent du secteur privé, chacun sur un temps de 0,2 ETP et un remboursement de leur salaire, auprès de leur employeur, est mis en place pour leur temps de décharge d'activité syndicale. (Jusqu'à fin 2024, il y avait également 2 autres secrétaires fédéraux à temps plein, venant du secteur privé et dont le salaire était couvert par la fédération).

La fédération, en qualité d'employeur

Depuis le début du mandat la fédération a géré plusieurs recrutements, suite à des départs et aux renforts souhaités en communication et au secteur juridique : 7 recrutements pour 5 départs dont 2 en retraite.

La fédération a régulièrement accueilli des stagiaires RH, archivage, juridique et Intérieur, ainsi qu'un job d'été pour finaliser le travail d'archivage.

L'effectif a ainsi dépassé les 11 salariés sur plus de 13 mois, ce qui a déclenché l'élection d'un CSE en 2023.

Des actions sociales ont été mises en place : renégociation des conditions de la mutuelle, élargissement du congé « enfant malade » à « enfant ou parent malade », mise en place d'une épargne chèques-vacances, chèques culture/loisirs, goûter de Noël avec animation et cadeaux, prime du partage de la valeur en 2023 et 2024, prise en charge du repas de Noël.

Une charte sur le télétravail a été mise en place, dès 2021, pour sécuriser les salariés et les secrétaires fédéraux. Elle a fait l'objet d'une première actualisation et devrait être intégrée dans un accord d'entreprise en cours de négociation.

Ce mandat a été marqué par de grands bouleversements au sein de l'équipe fédérale, bouleversements qui ont entraîné des changements dans la façon de travailler, et un temps nécessaire d'appropriation et de calage d'un nouveau processus de travail collectif. Durant ce mandat de 4 ans, entre juin 2021 et février 2025, l'ensemble de l'équipe a connu un fort renouvellement. Sur les 9 secrétaires nationaux (SN) qui constituaient la commission exécutive avant le congrès de Dijon, seuls 3 sont restés. Six secrétaires nationaux ont intégré la commission exécutive en juin 2021, et celle-ci a encore connu des changements au cours du mandat, puisque 3 SN ont été remplacés, l'un en 2022 et 2 en 2023.

Par ailleurs, l'ensemble de l'équipe a suivi ce même mouvement. En effet, sur une équipe actuelle de 44 personnes, il y a eu, en 4 ans, 27 départs et 25 arrivées, soit plus de la moitié de l'équipe qui s'est renouvelée sur un mandat.

Parmi les bouleversements de l'équipe, il y a eu un changement dans l'organisation avec le choix, en 2021, de s'organiser en pôles qui regroupent plusieurs « secteurs ». L'objectif de cette organisation est d'améliorer la transversalité entre les secteurs et d'offrir une approche transectorielle plus poussée, avec une équipe qui travaille ensemble, plutôt que plusieurs petites équipes qui travaillent chacune en silo dans leurs secteurs ou thématiques respectives. Mais changer les habitudes de travail demande du temps dans une organisation, et le premier bilan à l'issue d'un mandat est que, si la qualité du travail de la fédération n'a pas été affectée, pour autant, l'objectif recherché de transversalité n'a pas été aussi important qu'attendu et les habitudes de travail en « silos » par secteur restent fortes, probablement aussi par manque de moments organisés pour faciliter les échanges et travaux collaboratifs. Il faut aussi reconnaître qu'entre la période post Covid-19, la réforme des retraites et les différents changements gouvernementaux, le travail syndical fédéral s'est souvent traduit par la nécessité de réponses rapides, voire urgentes, sans laisser le temps nécessaire au travail intersectoriel pour une approche plus globale de nos revendications.

2.1.5. La fédération, c'est aussi un conseil fédéral

Statutairement, le conseil fédéral est composé de 30 à 40 membres répartis en deux collèges : le collège des syndicats et le collège de la commission exécutive. Ces deux collèges sont élus par le congrès, le nombre des élus présenté par le collège des syndicats doit toujours être au moins le double du collège de la commission exécutive. Ainsi, dans cette instance, les acteurs au quotidien de la fédération et ceux qui représentent tous les syndicats Interco débattent et prennent des décisions qui impacteront l'ensemble des champs fédéraux.

Durant ce mandat, le conseil fédéral a été composé d'une commission exécutive de 9 membres et de 29 conseillers fédéraux pour le collège des syndicats.

Le conseil fédéral se réunit au moins cinq fois par an et chaque fois qu'il y a utilité. Lors de ce mandat, il s'est réuni 23 fois. L'actualité nécessite parfois une réunion non programmée du conseil fédéral. Ce fut le cas durant ce mandat pour la signature de l'accord national Protection sociale complémentaire (PSC) et l'épisode politique de dissolution de l'Assemblée nationale de l'été 2024, qui ont ajouté au calendrier 2 conseils fédéraux en visio.

Le pourcentage de renouvellement entre l'installation et la fin du mandat

(2/3 en début plus 1/4 au CNF) n'est pas différent de celui que vivent toutes les structures fédératives de la CFDT. Le départ en retraite des militants les plus anciens, le changement d'activité, et le choix de rejoindre l'équipe fédérale ont considérablement dégarni ce conseil fédéral dans la première partie du mandat. Le changement est positif dans une instance pour détourner les habitudes, tant qu'elle trouve des piliers soutenant. Mais cette alchimie « anciens » et « nouveaux » conseillers a, de ce fait, pris du temps. Et conjugué à un aussi fort renouvellement dans la commission exécutive, le conseil a mis du temps à trouver un fonctionnement stable. L'expérience des deux premières années et l'arrivée de 7 conseillers supplémentaires ont permis d'impulser une nouvelle dynamique. Reconstruire des règles de travail avec les attendus et appétences de chacun prend là encore du temps. Et très vite, est arrivé le temps nécessaire à la préparation du congrès suivant.

Ce conseil fédéral a bénéficié d'une formation, en mars 2022, proposée et animée par la confédération. Un temps dédié à l'accueil des nouveaux conseillers fédéraux et à l'appropriation du rôle de cette instance a été organisé lors du conseil fédéral d'octobre 2023.

L'implication des conseillers fédéraux s'est accentuée durant ce mandat. En plus de leur participation aux CNP et groupe fédéraux, il leur est fait systématiquement appel à candidature pour participer aux travaux des groupes revendicatifs. Des groupes de travail spécifiques au conseil fédéral ont aussi vu le jour ; c'est le cas de la commission « perspectives budgétaires » et du groupe sur « les nouvelles formes d'engagement ».

Durant cette mandature, 3 conseils fédéraux spécifiques ont été organisés. Le premier, en juin 2022 à Aix-en-Provence, a été l'occasion d'un temps de visite et de débat au mémorial du camp des Milles. Puis, à Bruxelles en décembre 2023, dans les locaux de la CGSP (syndicat des agents de la fonction publique en Belgique), pour cette fois visiter et avoir un temps d'échange avec des membres syndicaux du CESE européen. Le conseil fédéral en a aussi profité pour avoir un temps de débat avec le secrétaire général et des membres d'EPSU. En janvier 2024, un conseil fédéral thématique s'est réuni 3 jours à Paris pour aborder, avec des intervenants extérieurs, les nouvelles formes d'engagement. Un moment de formation apprécié qui pourrait être renouvelé.

2.1.6. La fédération, c'est aussi des groupes statutaires et réunions

Les commissions nationales professionnelles (CNP) et les autres commissions, ce que cela a produit :

Les CNP sont composées de 3 conseillers fédéraux et de 15 à 18 membres maximum, représentants des syndicats. Les autres commissions ont des compositions spécifiques.



La CNP Intérieur

La CNP Intérieur s'est réunie trois fois par an, mis à part en 2024, où elle ne s'est réunie qu'à deux reprises.

Les groupes de travail issus de la CNP Intérieur ont permis de réunir tous les périmètres du ministère de l'Intérieur (préfectures, SGAMI, police nationale, administration centrale et personnels civils de la gendarmerie nationale) et, chaque fois que cela a été nécessaire, d'harmoniser nos actions et revendications.

La CNP Intérieur a permis de travailler, ensemble, sur les problématiques métiers, mais aussi sur nos difficultés organisationnelles afin de trouver des solutions concertées.

Elle a permis de travailler sur les sujets inter-périmètres, mais aussi d'étudier des points spécifiques à tel ou tel périmètre et pouvant avoir ensuite une incidence sur les autres. Il s'agit donc d'un outil d'anticipation, d'harmonisation et d'un outil de production, que ce soit sur le plan stratégique ou revendicatif.

La CNP Forces de sécurité publique et civile

Cette CNP a été scindée en 2 groupes : l'un pour la police municipale, l'autre pour les SDIS.

Elle a servi à analyser les sujets d'actualité et les sujets structurants de ces secteurs.

Pour la police municipale, le revendicatif ainsi que le Beauvau de la sécurité ont occupé très largement les ordres du jour.

En ce qui concerne les SDIS, la CNP a permis de travailler sur une stratégie dont l'objectif est de développer le secteur et de progresser aux prochaines élections professionnelles. Si les SDIS étaient définis comme une priorité dans la résolution d'orientation de Dijon, il a fallu donner les moyens d'une telle ambition en organisant le maillage CFDT dans les SDIS par le biais d'une stratégie et faire sans la possibilité d'un renforcement en termes de temps syndical fédéral.

L'hétérogénéité originelle de cette CNP, qui regroupe également des agents de la police nationale et de l'administration pénitentiaire, permet difficilement d'isoler des sujets transversaux.

CNP Affaires sociales

La CNP Affaires sociales correspond au périmètre des ministères sociaux. C'est un champ issu d'un secteur interministériel relevant de plusieurs fédérations, périmètre partagé dans l'organisation syndicale et fédérale de la CFDT avec, notamment, le secteur des administrations interministérielles, ARS...

Cette CNP a été entravée durant ce mandat par plusieurs éléments :

- L'absence, jusqu'à avril 2023 et depuis janvier 2025, de secrétaire fédéral sur le secteur, ce qui fragilise le pilotage et le dynamisme des travaux ;
- Le faible nombre de membres dès son démarrage (10), accentué par le départ de plusieurs d'entre eux sans renouvellement ;
- L'impact de la réforme dite « OTE » (organisation territoriale de l'État), qui a fortement mobilisé une partie du secteur, notamment par la participation à 2 campagnes d'élections professionnelles, en décembre 2021 puis décembre 2022.

La CNP Affaires sociales s'est réunie lors de 2 sessions essentiellement dans la perspective des élections de renouvellement des instances au sein des ARS. Finalement, elles ont été reportées à décembre 2026.

CNP Justice

La CNP Justice a été réunie 12 fois, en visio, au cours de ce mandat.

Les membres de la CNP ont été appelé à travailler à :

- La préparation de la stratégie Justice et au plan de travail pour la mettre en œuvre ;
- La stratégie pour les élections de décembre 2022 ;
- La préparation des professions de foi et du revendicatif national.

La composition de la commission pour ce mandat n'a pas permis l'entrée de militants hors ministère de la Justice.

Les militants ayant des responsabilités nationales ont un rôle indispensable dans les débats de cette commission.

L'équilibre entre les 4 entités du ministère (services judiciaires, PJJ, administration pénitentiaire et secrétariat général) est nécessaire pour enrichir les réflexions et créer une dynamique de prise en charge globale des problématiques, mais il n'est pas facile à trouver.

La nouveauté, à la fin de ce mandat, est la délocalisation de deux CNP dans les écoles du ministère. Cela a permis d'organiser des HMI et tournées afin de gagner en visibilité et montrer la force d'impact de la CFDT.

C'est aussi l'occasion de rencontrer, en délégation nationale, les responsables régionaux du ministère.

La CNP Eau

La CNP de l'eau est composée de 12 représentants des syndicats : 6 membres du secteur privé, dont 4 issus du SNPEA, des délégués syndicaux centraux des trois grosses entreprises du secteur, du secrétaire général du syndicat, de deux militants issus d'autres entreprises privées non affiliées au syndicat



national, et 6 membres issus du secteur public, des régies des collectivités. La CNP se réunit deux fois par an, hormis la période où la fédération n'avait pas ou plus de secrétaire fédéral dédié (1 an).

La CNP de l'eau, instance de réflexion, aborde l'actualité des instances nationales de dialogue social, l'actualité des négociations dans les entreprises, les NAO notamment. Elle fait le point sur l'évolution du changement de statuts et du mode de gestion des salariés et agents du secteur. Elle construit le revendicatif. Elle analyse l'évolution juridique de ces mondes de l'eau, en plein mouvement.

La CNP de l'eau a préparé et analysé le colloque de l'eau, organisé en octobre 2024 par la fédération, et en a fait des propositions pour le projet de résolution.

La CNP des services funéraires

Les CNP des services funéraires se sont réunies 9 fois durant le mandat, sur le rythme de deux CNP par an durant 3 jours. Chaque séance est organisée selon le même plan d'ordre du jour : actualités professionnelles et syndicales des services funéraires, actualités syndicales de la branche professionnelle.

Des intervenants sont venus illustrer des conseils juridiques : un cabinet d'avocats est notamment intervenu sur les jurisprudences des congés payés et arrêts maladies, le régime des astreintes, les salariés itinérants et le droit électoral.

Des thématiques récurrentes ont été travaillées, telles que le revendicatif sur les conditions de travail, la santé au travail dans le cadre d'une démarche QVCT, le projet de livret syndical de la branche à destination des syndicats (en cours de réalisation), les élections et la création d'outils comme des kits accompagnant les campagnes de syndicalisation ou d'élections.

Les négociations et accords locaux ont été présentés lors des CNP. Les réflexions et les résultats des négociations NAO dans les entreprises ont fait l'objet de points d'attention.

Pour les accords de branche, la CNP a travaillé à la proposition CFDT pour une refonte du barème des salaires minima. Lors de chaque CNP, un point a été fait sur les fonctionnalités et l'évolution d'INTERConnectés, afin d'assurer une meilleure prise en charge de cette plateforme collaborative par les militants du secteur.

La CNP des OPH

La CNP des OPH a connu durant le mandat une mutation : elle est devenue la CNP des OPCHS, autrement dit des Offices publics et des coopératives de l'habitat social.

En effet, le rapprochement et la fusion des conventions collectives des OPH et des Coopératives HLM ont donné lieu à cette nouvelle appellation.

9 CNP ont été organisées, dont deux décentralisées, sur un rythme de deux par an sur trois jours sauf en 2024 où il y en a eu trois.

Les militantes et militants s'y retrouvent pour travailler sur l'actualité de leur secteur et sur leur réalité de terrain. Chaque CNP est organisée de la même manière : une séquence dédiée à l'utilisation d'INTERConnectés qui a permis aux militants d'enrichir grandement leur espace dédié, des temps d'échanges sur leurs pratiques et au partage d'informations, des interventions sur des sujets fédéraux ou choisis par les membres de la CNP, des travaux en atelier pour élaborer le revendicatif du secteur... Ainsi, tout au long de ces quatre années, la CNP a contribué à élaborer des supports de communication pour le secteur tels que la brochure « L'essentiel sur la branche des offices publics de l'habitat et des sociétés coopératives d'HLM » destinée aux syndicats Interco.

Ils ont également participé à la réflexion sur le revendicatif qui a permis à la délégation nationale de mieux négocier les conditions de la nouvelle convention collective nationale (CCN 3220).

Des interventions extérieures ont été réalisées par un cabinet conseil et un cabinet d'avocats pour accompagner et conseiller les travaux sur des questions très diverses, telles que l'élaboration de la convention collective, les négociations annuelles obligatoires, etc.

La CNP a également travaillé à la mise en place d'un plan de campagne élections 2022 et syndicalisation dans la branche.

À l'issue de la signature de la nouvelle convention collective nationale, elle a participé à l'élaboration de la stratégie pour former et accompagner les équipes syndicales à sa mise en place dans les établissements incluant des séminaires de formation, ainsi qu'un webinaire.

Les derniers travaux concernent la QVCT et la mise en place d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration des organismes.

La CNP Territoriale

La composition de cette commission est intéressante par la diversité de ses strates de collectivités, de filières et de territoires. La CNP se réunit 3 fois par an, ce qui permet des temps d'échanges de qualité, un retour du terrain et de contenus. Le choix sur ce mandat a été de délocaliser au moins une CNP par an dans un syndicat permettant l'implication d'un de ses membres. L'animation a été organisée par séquence facilitant un fil rouge (thématique) et permettant la contribution de l'ensemble des secrétaires fédéraux du secteur. La trame de l'ordre du jour a été construite en fonction des attentes des membres afin d'échanger sur des problématiques locales (débat d'actualité le mardi), pour apporter du contenu (mercredi) et des outils (jeudi matin). Pour faciliter la transversalité et enrichir les membres de la CNP, il a été fait le choix de faire intervenir d'autres secteurs fédéraux (justice, pompiers, police municipale, juridique, Europe International, PSC et VSST, etc.)



En matière de renouvellement en cours de mandat, le mode d'élection n'a pas permis de remplacer les membres manquants, malgré un nombre de candidatures important. Le non-renouvellement enlève de la substance dans les échanges et de la représentativité des territoires.

La Commission Europe International

La Commission Europe International s'est réunie 8 fois au cours du mandat. La première réunion a eu lieu seulement en avril 2022, et s'est retrouvée ensuite à un rythme de 2 à 3 réunions par an. Elle s'est même réunie 4 fois en 2023, dans le cadre de la préparation d'un conseil fédéral à Bruxelles, avec des rencontres de différents acteurs du syndicalisme européen.

La commission Europe International est composée de 2 membres de droit (un représentant de la section de l'Internationale des services publics et un représentant du syndicat du ministère des Affaires étrangères), de 3 conseillers fédéraux, de 5 représentants des syndicats. Elle est animée par le secrétaire fédéral du secteur Europe International, ainsi que le secrétaire national en charge de ce secteur. Y sont également invitées « permanentes » les personnes ayant des mandats à la fédération européenne des syndicats et le représentant « Europe » de l'UFFA. Il est à noter que, jusqu'en juin 2023, elle était coanimée par deux SN dont le secrétaire général, puisque les suivis de l'Europe et de l'International étaient scindés, avant d'être regroupés au moment du changement de la CE au CNF de 2023.

Pour cela, elle doit contribuer à la mise en œuvre des objectifs fédéraux issus des orientations « Europe International » du congrès de Dijon, en particulier s'agissant de l'objectif consistant à élaborer et mettre en œuvre les meilleures solutions pour faire partager l'activité Europe International à nos militants et adhérents. Elle doit préparer les débats et les choix politiques du conseil fédéral et/ou du secrétariat national en matière d'actions Europe International et en particulier concernant les propositions/amendements Interco CFDT lors des congrès et/ou réunions européennes et internationales auxquels notre fédération contribue. Elle peut émettre des avis et propositions sur les projets menés par le pôle Europe International.

Pour cela, elle a invité de nombreux interlocuteurs émérites : la responsable du secteur administrations locales à l'Internationale des services publics, le secrétaire général de l'UGTT des municipaux tunisiens, un secrétaire confédéral du secteur Europe International, un membre du conseil économique européen, plusieurs membres du Conseil économique social et environnemental (CESE) français.

Parmi les travaux de la commission de ce mandat, il y a eu la préparation de tracts rappelant les enjeux du droit européen sur les travailleurs, au moment des élections professionnelles fonction publique de 2022, une réflexion sur les objectifs de la convention internationale entre la fédération et l'UGTT des municipaux tunisiens, la préparation d'un conseil fédéral, en décembre 2023 à Bruxelles, axé sur les enjeux du dialogue européen dans notre quotidien syndical, un outil de présentation des enjeux syndicaux des élections européennes de juin 2024 à destination des syndicats.

La Commission organisation

La Commission organisation est amenée à étudier et traiter les évolutions statutaires, la création de divers outils au service de la fédération et des syndicats, les relations conflictuelles et l'état des lieux de la fédération.

Elle est composée :

- Du secrétaire général ;
- Du secrétaire national responsable de l'organisation ;
- De trois conseillers fédéraux élus par le conseil fédéral ;
- De cinq membres présentés par les syndicats et élus par le conseil fédéral ;
- Du ou des secrétaire(s) fédéral(ux) sans voix délibérative.

Pour améliorer son fonctionnement et la gestion des dossiers, les réunions de la Commission organisation se sont déroulées sur trois jours.

De nombreux dossiers ont été élaborés pour soutenir à la fois l'exécutif de la fédération et les syndicats, tels que :

- Les statuts types de syndicat ;
- Le guide du congrès de syndicat ;
- Un kit boîte à outils dématérialisé ;
- Le règlement intérieur du congrès fédéral ;
- Une convention d'accompagnement type.

D'autres dossiers ont également été étudiés pour réfléchir sur :

- Le fonctionnement des coordinations ;
- L'organisation des sections régionales.

Certains projets de cette commission peuvent aboutir rapidement, tandis que d'autres nécessitent une réflexion approfondie, des études et des ajustements, car repenser l'organisation de notre « grande maison » peut parfois prendre du temps.

Analyse de la composition et du fonctionnement des CNP et commissions

Le manque d'uniformité dans le fonctionnement des CNP complexifie l'analyse du bien-fondé de ces commissions.

Il est prévu, dans les budgets annuels, 2 réunions de chaque CNP en présentiel, auxquelles peuvent s'ajouter des réunions en visio. Cette programmation semble satisfaisante au regard des travaux prévus.

Animées par les équipes fédérales, les CNP ont un premier rôle de formation de leurs membres au fonctionnement du secteur professionnel concerné. C'est un bon réseau pour ses membres. Il n'est d'ailleurs peut-être pas assez exploité en dehors des commissions.

La transversalité entre les différentes commissions n'a été initiée qu'à

l'occasion des 50 ans de la fédération et le résultat a été positif, car chacun des groupes a relevé de nombreux sujets communs à leurs commissions. Sans multiplier les réunions, un temps de travail de toutes les commissions semble intéressant sur une thématique commune, pour en partager les différentes approches.

De manière générale, la présence des conseillers fédéraux dans les CNP permet à la fois de soutenir le portage politique auprès du secrétaire national en charge de la CNP, mais également un apport sur le fond des dossiers. Par ailleurs, la présence des conseillers fédéraux n'appartenant pas aux champs de la CNP leur apporte des éléments de compréhension.

Des limites ont été constatées :

- Le rôle et les objectifs de chaque CNP gagneraient à être mieux définis ;
- Le mode de désignation des membres des CNP reste insatisfaisant. Pour les champs ministériels par exemple, les militants qui siègent dans les instances de type CSA ministériel ou de direction, sont des piliers de la représentation de la CFDT au sein de ces ministères et peuvent échapper à la composition de cette commission ;
- Le mode d'élection des membres est un exercice complexe pour les conseillers fédéraux qui doivent, lors d'une séance, élire 15 à 18 membres dans chaque commission sans connaître les candidats ou même parfois le secteur en question ;
- Le renouvellement ou le remplacement de membres. Lors de ce mandat, il a été procédé à une élection complémentaire au mi-mandat pour compléter les commissions. Mais avant ce temps et après cette seconde élection, les commissions sont parfois privées d'un certain nombre de leurs membres ;
- Le lien et les retours avec le conseil fédéral. Il se fait lors des présentations et débats sur les différentes stratégies, mais aucun rendu de l'activité n'est formalisé auprès du conseil fédéral. Le rôle des conseillers fédéraux représentant l'instance dans ces commissions doit être précisé pour répondre à cette attente de lien.

Les groupes et réunions

La réunion des SG des syndicats Interco

Une fois par an, les secrétaires généraux (SG) des syndicats Interco sont invités à participer à une réunion avec le ou la secrétaire générale de la fédération.

Cette réunion se déroule en région parisienne sur 4 demi-journées.

Chaque année, le nombre des SG qui participent à cette réunion est relativement stable : 62 en 2023, 54 en 2024, 64 en 2025. En 2022, cette

réunion s'était tenue en visio. L'idéal étant d'organiser ces réunions dans un lieu permettant la réunion et l'hôtellerie complète, afin de créer les conditions optimales de vie d'un réseau de ce type. Les interactions et les partages d'expériences sont des moments qui forgent le rôle des secrétaires généraux.

Dès le début du mandat, il a été proposé aux secrétaires généraux nouvellement élus de participer à une demi-journée de réunion en prémices à la réunion de tous les SG, afin d'aborder le fonctionnement fédéral et leur prise de mandat en groupe restreint. Cette formule est une bonne entrée en matière des nouveaux SG dans ce réseau. En 2025, cette formule n'a pas été déployée, car le rassemblement avait déjà été allongé d'une demi-journée supplémentaire.

Les thématiques abordées sur ce mandat ont été les suivantes :

- En 2022, les élections, avec la présence de Laurent Berger (cette réunion a dû se tenir en visio pour des raisons sanitaires) ;
- En 2023, le management syndical ;
- En 2024, les nouvelles formes d'engagement avec la présence de Marylise Léon (préparation et animation de cette séquence avec des conseillers fédéraux) ;
- Et en 2025, la présentation de l'avant-projet de résolution du congrès fédéral de juin 2025.

Des secrétaires généraux ont formulé le besoin de rencontres plus fréquentes qui pourraient se tenir en visio sur des thématiques.

De plus, depuis septembre 2023, chaque nouveau secrétaire général a été invité à une rencontre avec la SG de la fédération, dès la prise de son mandat dans le syndicat. Cette première approche du lien avec la fédération est aussi le moment d'aborder des problématiques liées à la fonction et aux missions de secrétaire général d'un syndicat Interco.

En fin de mandat, un groupe (le même qui avait préparé la séquence « les nouvelles formes d'engagement ») a travaillé sur l'expérimentation d'un espace d'analyse de la pratique, pour donner une suite à la formation politique des SG.

Groupe de travail perspectives financières : pourquoi et comment ?

Partant du constat que les différents exercices budgétaires ont été votés et clôturés en négatif, il a été proposé de constituer une commission « perspectives budgétaires » afin d'inverser la trajectoire financière de la fédération et de revenir, a minima, à un équilibre, afin de préserver la solidité financière et donc la pérennité de la fédération.

Pilotée par le trésorier fédéral adjoint, composée de la trésorière fédérale, d'une secrétaire nationale et de trois conseillers fédéraux, cette commission s'est réunie à deux reprises, en mode hybride, afin d'étudier des pistes



d'économies à présenter au conseil fédéral. Ces dernières seront débattues et pourront être mises en œuvre à compter de l'exercice 2026.

Sur l'impulsion de la fédération Interco CFDT durant une réunion de la commission exécutive de l'UFFA, une demande de travail interfédéral a été suggéré afin de travailler sur des achats groupés et des contrats avec des prestataires communs pour réaliser des économies d'échelle. Dans ce cadre, et faisant suite à cette suggestion, l'UFFA a déjà piloté une réunion avec les fédérations.

Il ne faudra pas s'interdire d'approcher également les autres fédérations pour augmenter notre pouvoir de négociation.

Groupe jeunes

Le conseil fédéral réuni à Bierville, du 31 mai au 2 juin 2023, a validé la création d'un groupe jeunes fédéral.

Ce groupe a plusieurs objectifs :

- Comprendre et appréhender le mieux possible les attentes des jeunes pour pouvoir y répondre en les investissant à nos côtés ;
- Améliorer le taux de syndicalisation et de fidélisation des jeunes en partageant et renouvelant les pratiques syndicales et en favorisant le renouvellement des militants et des responsables ;
- Créer les outils spécifiques dont les jeunes ont besoin ;
- Créer les outils pour faciliter leur adhésion ;
- Préparer l'organisation d'un « événement jeunes » qui s'est tenu en été 2024 ;
- Préparer « Réponse à emporter » en direction des jeunes ;
- Proposer des services spécifiques pour les jeunes.

Le conseil fédéral a décidé que ce groupe sera coanimé par la secrétaire nationale en charge des jeunes, le référent jeunes fédéral, et un conseiller fédéral.

Ce groupe, dans un premier temps, a été constitué de membres issus du groupe des 26 jeunes adhérents Interco CFDT venus au congrès confédéral de Lyon.

La première rencontre du groupe jeunes a été fixée au 16 novembre 2023.

Depuis, il s'est réuni régulièrement, soit en visio ou en présentiel. Suite à ces rencontres et en lien avec le projet validé au congrès confédéral de Lyon, un rassemblement « jeunes » a eu lieu fin août 2024 à Bierville.

Cet événement a été pensé, construit et organisé par ce groupe.

Les thèmes choisis ont été la transition écologique et sociale, les VSST, la QVCT, et le dernier jour a été réservé à un échange sur leurs attentes et perspectives avec la secrétaire générale de notre fédération.

En octobre 2024, à la suite de l'événement, 3 militants sont venus compléter le groupe jeunes. Le groupe fédéral dresse un bilan plutôt positif pour un premier rassemblement, malgré un objectif de 50 jeunes et un réalisé de la moitié. Le groupe s'interroge sur la façon de mieux communiquer, informer, et sur la meilleure période pour organiser le prochain rassemblement.

Pour autant, tous sont unanimes et constatent que le nombre restreint de participants a permis une cohésion plus rapide, et une implication de chacun dans les travaux proposés.

Les échanges de la dernière matinée ont permis d'envisager d'autres perspectives comme le parcours militants, le besoin de partage de pratiques, etc. Un point important de ces débats souligne leur volonté d'implication plus forte dans la vie fédérale et dans la démocratie, notamment au sein de l'instance du conseil fédéral. L'idée d'un collège jeunes a émergé : avoir une vision des plus jeunes militants dans chacune des décisions prises.

Ce rassemblement est une expérience à renouveler.

Groupes revendicatifs : nouveauté du mandat, fonctionnement et production

Pour répondre aux besoins des syndicats en matière revendicative, une démarche a été expérimentée dans un premier temps (sur la filière animation). La production et les retours des supports réalisés (tract à destination du grand public et cahier revendicatif à destination exclusive des militants pour faciliter leur « passage terrain » et appréhender au mieux les sujets) ont incité le conseil fédéral de mai 2023 à pérenniser la démarche. La fédération s'est donné les moyens en dédiant du temps syndical sur la mission de « construction du revendicatif fédéral ».

Cette approche a été construite en deux temps : une rencontre entre professionnels (15 issus des syndicats) et de 2 conseillers fédéraux, permettant de construire un revendicatif concret au plus proche des attentes des agents, suivie d'une réflexion politique concernant les enjeux menés par le conseil fédéral.

Les premiers groupes ont été choisis en fonction des métiers ou filières en tension :

- Les métiers de l'animation ;
- Les métiers de la petite enfance et du grand âge ;
- Secrétaire général de mairie ;
- Assistant familial.

Les deux derniers ont traité de thématiques transverses :

- Protection de l'enfance ;
- Transition écologique et sociale.



Groupe expérimental QVCT

Le conseil fédéral de septembre 2021 a validé la reconduction d'un groupe de travail chargé de s'appropriier et de mettre en œuvre une démarche expérimentale QVCT avec pour objectif de négocier un accord avec les employeurs. Cette approche avait été imaginée grâce à un groupe de travail lors du mandat précédent.

Quinze sections se sont portées volontaires, issues des secteurs privé et public (territoriale et État) et avec des strates de salariés et d'agents très variées.

En 2022, les sections ont testé des animations collectives et des enquêtes sur le terrain en allant à la rencontre des travailleurs, pour faire remonter leurs préoccupations et identifier les sujets QVCT prioritaires.

En 2023, certaines de ces sections ont engagé des discussions avec leur collectivité et administration en s'appuyant sur ces enquêtes pour essayer de négocier l'élaboration d'un accord de méthode, afin de déboucher ensuite à la signature d'un accord QVCT.

En 2024, le groupe a accompagné des sections engagées dans l'expérimentation QVCT pour lever les freins et aboutir à des avancées concrètes et capitaliser des outils pour diffusion aux syndicats et sections. Les membres du groupe ont pu bénéficier d'une session de formation « Négocier un accord collectif dans la Fonction Publique » pour les aider à appréhender toutes les dimensions de la négociation.

Les réalités dans les sections (départ de militant à la suite de mobilité, absence pour maladie, changement de DRH...) ont entraîné l'arrêt du projet dans plusieurs sections mais d'autres ont rejoint la dynamique. Il y a aujourd'hui 9 sections engagées.

Les démarches des sections expérimentales ont progressé, plus ou moins facilement, en fonction des difficultés rencontrées sur le terrain (au sein de la section, avec l'employeur, etc.). Malgré cela, la volonté des équipes est toujours là, des accords de méthode ont été signés, des négociations sont en cours, et cela devrait aboutir, d'ici au prochain congrès, à des avancées en matière de QVCT (avec ou sans signature d'accord).

Ce que l'on peut déjà retenir de cette expérience, c'est qu'il est préférable que cette démarche QVCT soit portée par un collectif de militants, et non pas par un ou deux militants seulement, pour se donner les chances de la mettre en œuvre jusqu'au bout. De plus, le sujet QVCT n'est pas un sujet supplémentaire à traiter mais bien un sujet transversal. De ce fait, il doit être porté par tous.

Le groupe de travail a aussi collaboré à la réalisation d'une fiche mission d'un référent QVCT, afin d'aider les futures équipes à trouver des militants qui souhaitent s'investir sur le dossier.

Groupe renouvellement militant

Le renouvellement militant constitue un dossier porté par la fédération depuis 2015. Lors de ce mandat, le conseil fédéral a acté, au deuxième semestre 2022, la mise en place d'un nouveau groupe de travail, composé de secrétaires généraux de syndicats ayant eu des expériences différentes quant à leur prise de fonction, de conseillers fédéraux volontaires et de militantes qui étaient déjà impliquées dans les anciens groupes fédéraux (pour assurer le lien et l'histoire).

Le groupe de travail s'est attaché à réactualiser « Le carnet de bord syndical » (distribué au CNF de la Rochelle) et a travaillé sur un questionnaire « État des lieux » qui a été posé aux délégués présents pour connaître :

- Leur niveau de connaissance sur les outils mis à disposition par la fédération est dédié au renouvellement militant (outil individuel avec les fiches pratiques pour l'entretien d'activité syndicale et outil collectif avec, notamment, la journée « repérage » pour aider les équipes à travailler sur le renouvellement militant) ;
- Leur réalité quant à la reconnaissance des compétences acquises lors du mandat exercé ;
- Leur envie de s'impliquer sur ce thème.

Le questionnaire a fait ressortir la non-connaissance des outils fédéraux et une réelle attente de la part des équipes syndicales.

Un poste de secrétaire fédéral renouvellement militant a été validé durant ce mandat.

Le travail sur le renouvellement militant s'est orienté sur 3 axes :

- **La valorisation du parcours militant et des compétences acquises** avec la mise en avant de l'entretien d'activité syndicale. Celui-ci a été systématisé par les secrétaires nationaux auprès des secrétaires généraux de syndicats (sur la base du volontariat, bien sûr). Pour cela, le secrétariat national a suivi une formation ad-hoc, créée par le CREFAC sur commande de la fédération. Depuis, cette formation est proposée aux secrétaires de syndicats pour permettre aux SG qui le souhaitent, de travailler sur les postures et les attendus d'un entretien d'activité syndicale. Il reste à avancer sur la certification des compétences, sujet qui est appréhendé conjointement avec la confédération, car la fédération a intégré le réseau des référents « Parcours Militant » mis en place en 2024, dont le but est l'échange de pratiques entre structures fédératives et l'expérimentation de dispositifs ;
- **La sécurisation du parcours militant** avec un travail sur les conventions pour établir, avec les employeurs dès la prise de mandat, le fait syndical et les droits acquis dans l'exercice de ses missions syndicales. La lutte contre les discriminations syndicales a bien sûr été systématiquement étudiée par la fédération quand



elle a été saisie. Un principe a également été acté : la fédération instruit tout dossier touchant un secrétaire général de syndicat ou un permanent fédéral ;

- **L'accompagnement des collectifs quant à leur besoin de renouvellement d'équipe.** Force est de constater que si la fédération est saisie à quelques mois d'une échéance (congrès ou départ à la retraite), il est déjà trop tard pour agir sereinement et faire travailler un collectif quant à l'avenir. Le « repérage » militants prend du temps. Il faut donc orienter l'intervention fédérale sur la pose d'un diagnostic et l'élaboration d'un plan d'actions pour aboutir au renouvellement militant. Cela ne peut pas être une journée « one shot ».

Groupe de lutte contre les idées d'extrême droite

Partant du constat que de nombreuses équipes syndicales se sont trouvées en difficulté lors des débats autour du positionnement de la CFDT contre l'extrême droite, lors des élections européennes puis des élections législatives de 2024, la fédération Interco CFDT a décidé de remettre en place un groupe de travail, avec des objectifs revisités.

Les objectifs de ce groupe sont les suivants :

- En prévision des élections municipales de 2026, la fédération Interco CFDT a décidé de lancer un groupe de travail « lutter contre les idées d'extrême droite », avec un focus particulier sur l'impact de ces politiques dans la gestion des collectivités locales ;
- Assurer un lien avec le groupe confédéral de lutte contre l'extrême droite.

Ce groupe est composé de 12 membres : 5 personnes issues de syndicats, 5 personnes issues du Conseil Fédéral, 1 secrétaire national et 1 secrétaire fédéral. Il s'est réuni une première fois, en visioconférence le 18 décembre 2024, afin de fixer la méthode de travail et les objectifs opérationnels. Il doit se réunir 3 fois par an, ou plus si besoin, dont 2 réunions en présentiel. Pour l'instant, prévue pour durer jusqu'aux élections municipales de 2026, son existence pourra se prolonger au-delà si le besoin s'en fait sentir.

Commission développement

Créée en 2020, cette commission rassemble les secteurs élections, syndicalisation, renouvellement militant, communication, formation et ponctuellement le secteur juridique.

Elle a pour but de préparer les élections en travaillant sur la stratégie de syndicalisation, d'implantation et de renouvellement militant.

Sur ce mandat, elle a aidé à :

- Préparer les élections de 2022, en proposant des actions à l'attention des syndicats : travail sur la stratégie électorale, constitution des listes, actions vers les candidats, campagne électorale, formation des élus ;
- Faire le lien avec les actions confédérales et l'UFFA. Pour les futures élections 2026, la fédération est systématiquement présente aux séminaires élections de la fonction publique organisés par l'UFFA et la confédération.

Depuis 2 ans, l'opération de visibilité « Réponses à emporter » est systématiquement relayée par la fédération (qui n'inscrit plus de réunions d'instances à ces dates-là) et toute l'équipe fédérale se met à disposition pour aller sur le terrain avec les équipes.

En 2024, une région a été ciblée pour aider les collectifs à organiser des opérations de visibilité dans des collectivités peu investies jusqu'à maintenant.

La commission a travaillé, en lien étroit avec le secteur juridique, pour mettre à jour le guide du militant qui devrait être livrable fin du premier semestre 2025.

2.1.7. Des élus et mandatés dans les instances nationales

Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT)

C'est une délégation de 15 membres mandatés (5 titulaires et 10 suppléants). 43 séances plénières sur le mandat où la CFDT a toujours siégé pour défendre les 111 amendements qu'elle a déposés, afin d'enrichir les décrets présentés et de créer de nouveaux droits ou ne pas en perdre.

Les seules fois où la délégation n'y a pas siégé, c'est lors du boycott, en intersyndicale, initié par la CFDT pour contester l'injustice de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat dans la territoriale. Ce boycott a donné lieu à différentes actions syndicales (conférence de presse, courriers à la DGCL et au ministère). Cela a permis l'obtention d'un agenda social à l'instar de celui existant à la fonction publique d'État (FPE).

En dehors des préparations d'instances, les membres de la délégation se sont réunis, à plusieurs reprises, dans le but d'organiser le fonctionnement de la délégation et de faire le point de l'avancement des dossiers en matière de portage politique.

Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

La fédération est présente dans les instances du CNFPT par le biais de 2 délégations, une de 15 mandatés (5 titulaires et 10 suppléants) pour le



conseil d'administration (CA) et une autre de 9 mandatés (3 titulaires et 6 suppléants) pour le Conseil national d'orientation (CNO).

Pour la première fois, la CFDT a obtenu le poste de vice-présidente du CA bien qu'elle soit 2^e organisation syndicale dans la fonction publique territoriale (FPT). Lors du précédent mandat, à une voix près, la CFDT n'avait pas obtenu un siège de présidence du CNO. Un travail en intersyndicale a payé cette fois pour faire sortir FO du jeu et crédibiliser la délégation CFDT pour obtenir ce siège de vice-présidence.

La CFDT a également obtenu la présidence de la commission CléA, celle de la commission prospective du conseil d'administration et a maintenu la présidence du groupe de travail « Transition professionnelle, numérique et territoriale » du CNO.

Les deux instances confondues, ce sont plus de 45 séances plénières et 181 réunions de commissions ou groupes de travail qui se sont tenues pendant ce mandat.

En dehors des préparations des instances, les délégations nationales se sont rencontrées 2 fois durant le mandat.

Ce mandat a initié la mise en œuvre d'un réseau des mandatés dans les conseils régionaux d'orientation (CRO) et il a été proposé un accompagnement dans leurs préparations d'instance. Deux rencontres de ce réseau des mandatés CRO se sont tenues pour réfléchir et harmoniser le portage politique entre le niveau régional et national.

Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)

Les élections CNRACL ont eu lieu en mars 2021, et le nouveau conseil d'administration (CA) s'est installé en mai de la même année. La CFDT a remporté un siège dans le collège des retraités et a gardé ses 2 sièges dans le collège des actifs. La délégation CFDT est répartie sur les 2 fédérations, Santé-Sociaux et Interco, où chacune des délégations a mandaté un militant.

La fédération est en lien étroit avec les élus siégeant au CA de la CNRACL.

Le décès du président de la Caisse a demandé une véritable conciliation avec tous les élus CFDT afin de porter le soutien CFDT au candidat à la succession. Cela a été l'occasion d'instaurer des points d'échanges réguliers avant les conseils d'administration. Nous avons pu convenir de temps en présentiel pour aborder en profondeur l'organisation de la délégation et les besoins des délégués vis-à-vis de leur fédération respective.

Sur ce mandat, 2 rencontres ont ainsi pu être organisées en présence de la confédération et de l'UFFA. Le sujet retraite a bien sûr été à l'ordre du jour, notamment suite à l'audition de l'IGAS qui a émis des recommandations sur lesquelles la CFDT devait se positionner pour ne parler que d'une voix. L'état de santé de la Caisse est une véritable inquiétude.

Des débats ont été portés dans 2 conseils fédéraux.

Un autre atout majeur d'avoir des élus dans cette instance, c'est de pouvoir faire bénéficier, aux militants désignés par les syndicats, des formations sur la réglementation et sur l'invalidité/conseil médical (50 stagiaires par an).

Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État (CSFPE), Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP)

Ces 2 instances sont coordonnées par l'UFFA et les communiqués sont disponibles sur son site.

La fédération Interco a désigné, suite aux dernières élections professionnelles de décembre 2022, des mandatés de ses champs concernés (ex : 6 au CCFP sur 12 représentants CFDT).

Les instances ne se sont pas réunies régulièrement au regard de l'instabilité gouvernementale et ministérielle, ce qui a pour conséquence de rendre plus difficile l'investissement des mandatés.

Ces instances restent des lieux d'expression et de revendication CFDT propres aux fonctions publiques.

Les thématiques et travaux engagés dans ces instances ont des répercussions sur les ordres du jour du CSFPT, des instances ministérielles (CSA/F3SCT).

Lors du début de mandat de ces instances (de 2023 jusqu'à ce jour), la fédération Interco CFDT n'a pas réussi à faire suffisamment le lien avec les militants mandatés dans ces 2 instances supérieures.

Comités sociaux ministériels

Concernant les ministères de l'Intérieur et de la Justice, la CFDT conserve 1 siège dans chacun des CSA ministériels.

Ce siège est essentiel, car il permet la représentativité de la CFDT dans ces 2 ministères régaliens percutés par l'actualité.

La CFDT peut donc y porter sa vision sociétale. Le maintien de ce siège est un enjeu, avec l'objectif de le renforcer par un 2^e siège en 2026, conformément aux stratégies arrêtées en conseil fédéral.

Branches privées

Pour la branche de l'eau, la fédération participe, avec des représentants CFDT des entreprises du secteur, à toutes les instances de dialogue social (CPPNI, CNE, organisme de formation AKTO). Ce sont dans ces instances qu'ont lieu, chaque année, les négociations annuelles obligatoires (NAO) qui déterminent les revalorisations salariales de la branche. Nous sommes obligés de constater que sur le mandat, hormis 2023 où l'inflation a pu être rattrapée, les négociations n'ont pas été à la hauteur des attentes des salariés. L'année 2024 a même été une année de désaccord, sans la signature de la CFDT.

La fédération est présente au niveau de la filière de l'eau et siège au bureau



du comité stratégique de la filière de l'eau, avec lequel nous avons en 2024 signé un nouveau contrat stratégique pour trois ans avec les entreprises du secteur et l'État.

Des instances européennes et internationales

La fédération Interco CFDT est membre de la délégation CFDT à la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) avec les fédérations Santé-Sociaux, Finances et PSTE. C'est la fédération Interco CFDT qui dispose du 2^e siège de titulaire pour le collège des organisations françaises au sein du comité exécutif de la FSESP (l'autre siège de titulaire étant tenu par la CGT). Elle est présente dans 3 comités permanents et comités de dialogues sociaux européens qui y sont liés : les administrations locales et régionales (dont elle a une vice-présidence), les administrations de l'État, et les travailleurs sociaux. Jusqu'à présent, la fédération, et la CFDT en général, n'a pas trouvé de militants pour participer au comité permanent des « utilities » pour le secteur de l'eau et le secteur des déchets.

La fédération Interco CFDT est membre de l'Internationale des services publics (ISP). La fédération est active dans le réseau des administrations locales, et sur la plupart des sujets traités qui couvrent nos champs syndicaux. Nous travaillons en étroite collaboration avec la fédération Santé-Sociaux qui dispose du siège de suppléant pour les organisations françaises au sein du conseil exécutif de l'ISP. La fédération Interco CFDT est également l'un des 3 membres du « Trustee », le conseil d'administration de l'association de l'ISP (association employeur des salariés de l'ISP).

Il est à noter que pour l'ISP, comme pour la FSESP, les représentations se font par délégations nationales. Au sein de la délégation française, la CFDT représente la deuxième force en termes d'adhérents, derrière la CGT, mais devant FO, la FSU, l'Unsa, et la CFE-CGC. Par ailleurs, la délégation française fait également partie du collège France-Bénélux, qui représente une « région » au sein de la FSESP et peut porter des sujets et des positions à ce titre.

2.1.8. Des partenaires pour la solidarité internationale

Les échanges privilégiés avec le syndicat tunisien UGTT des municipaux ont été à nouveau importants durant ce mandat. Après un ralentissement dû à la Covid-19, plusieurs rencontres se sont déroulées dans le cadre du comité de pilotage de la convention, à Paris et à Tunis. (Les projets de la convention seront détaillés dans la partie 3). Une délégation Interco CFDT a également participé au congrès de la centrale de l'UGTT en 2022 et une délégation de l'UGTT participera à notre congrès fédéral.

Durant ce mandat, nous avons également eu des contacts de travail avec le syndicat italien CGIL pour un séminaire à Rome sur le droit des femmes et l'égalité femmes-hommes au travail.

Nous avons reçu le syndicat danois FOA, 4 fois à Paris, dans le cadre d'un programme de formation, avec une délégation d'une trentaine de syndicalistes danois à chaque fois, pour parler de la fonction publique territoriale en France, échanger sur les différences de pratiques syndicales et aborder le syndicalisme européen avec eux.

Nous avons aussi reçu, en 2024, une délégation coréenne de la mairie de Gumi pour un échange sur les droits et statuts des agents municipaux.

2.1.9. Une coopération ultramarine

La fédération travaille avec les 5 syndicats ultramarins dans le cadre du développement et de la formation :

- Le syndicat Interco Mayotte ;
- Le syndicat Interco La Réunion ;
- Le syndicat Interco Guyane ;
- Le Syndicat Ouvrier et Employés de Nouvelle-Calédonie Fonction Publique (SOENC FP) ;
- L'Union Interprofessionnelle CFDT de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Concernant la Martinique et la Guadeloupe, une action de développement est en construction avec la confédération, d'ici le congrès.

Nous n'avons pas de contact avec Tahiti, hormis une section au tribunal de Papeete.

Durant ce mandat, un binôme fédéral (composé de la secrétaire nationale en charge des structures ultramarines et du secrétaire fédéral en charge des élections professionnelles) s'est déplacé à Mayotte, à La Réunion, en Guyane et en Nouvelle-Calédonie, pour y animer des formations (« préparer et gagner les élections » et « élus dans les instances »), assister au congrès du syndicat Interco Mayotte et participer à des actions de développement avec les équipes locales.

Le statut particulier des structures ultramarines nécessite une coordination des interventions fédérales avec la confédération.

Une convention de coopération est en cours d'élaboration avec le SOENC FP.

2.1.10. Relations avec le fédéralisme opérationnel CFDT

Participation à l'activité de l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés (UFFA)

La fédération Interco CFDT, comme toutes les fédérations de la fonction publique, est membre de la commission exécutive (CE) de l'UFFA (1 membre titulaire et 1 membre suppléant). La CE se réunit chaque mois et la



fédération y a porté les sujets d'actualité, mais aussi de fond qui concernent nos champs professionnels publics.

Entre chacune des réunions de la CE, les interactions avec les membres de l'UFFA sont permanentes et à double sens.

Durant ce mandat, la fédération a toujours été sollicitée pour participer à des bilatérales avec les ministres successifs de la fonction publique et a toujours mandaté un des membres de la CE fédérale pour y participer.

La fédération est active par ses contributions dans les différents groupes de travail initiés par l'UFFA : communication, élections professionnelles, QVCT et rémunérations, avec la DGAFP, groupe de travail sur la base de données sociales, pilotage des DDI, les réunions multilatérales ou bilatérales avec le ministre de la Fonction publique, afin de porter les orientations fédérales et faire entendre la voix des agents publics de nos champs.

Participation aux instances confédérales

Le Bureau national confédéral

La fédération a toujours porté des candidatures au Bureau national confédéral (BN) qui se réunit tous les mois 2 à 3 jours (à l'exception des mois de réunion du Conseil national confédéral, 3 fois /an). La secrétaire générale actuelle y siège.

Une occasion d'apporter sur des sujets confédéraux un point de vue avec une sensibilité particulière et une connaissance des problématiques des champs professionnels Interco.

Une occasion aussi de participer à des groupes de travail de membres du BN sur des thématiques engageant toute la CFDT : participation à 4 groupes durant ce mandat (évolution de l'organisation, cotisation, école et lutte contre les idées d'extrême droite).

Le Conseil national confédéral (CNC)

La délégation de la fédération est composée de 7 délégués dont 4 femmes (en plus du membre du bureau national qui y siège de droit) au sein de ce CNC qui se réunit 3 fois par an.

La fédération contribue aux travaux en premier lieu, par une intervention lors du débat d'actualité qui répond aux questions confédérales et apporte sa vision du contexte, ainsi qu'un éclairage sur l'action syndicale des champs Interco.

C'est aussi l'occasion de rencontrer et d'entendre les autres structures fédératives et d'aborder de visu des problématiques communes.

La Commission confédérale femmes (CCF)

Le secrétaire général adjoint siège au sein de la Commission confédérale femmes (CCF).

Les missions confiées par le bureau confédéral à la CCF sont les suivantes :

- Définir ce qu'est le féminisme CFDT. Pour cela, le groupe de travail a auditionné de nombreux chercheurs et acteurs du féminisme, afin de retenir ce qui se dégage de la version CFDT du féminisme. Cela a abouti, en avril 2024, à la publication du « Manifeste féministe CFDT » qui pose la doctrine CFDT sur ces enjeux de société ;
- Traduire notre engagement féministe en revendications et en actes visibles. Pour cela, la CCF propose des outils à destination des militantes et des militants pour une prise en compte effective et opérationnelle de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions et négociations dans les branches, les entreprises et dans les administrations, notamment en ce qui concerne les salaires, les classifications et les carrières ;
- Faire vivre la charte CFDT d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles à tous les niveaux de l'organisation, y compris dans l'ensemble des réseaux d'élue·e-s et mandaté·e-s CFDT ;
- Progresser sur la mixité aux postes de responsabilité des niveaux intermédiaires de l'organisation, en lien avec la politique de renouvellement des responsables ;
- Suivre les évolutions réglementaires internationales (OIT) et européennes, en lien avec les comités femmes de la CES et de la CSI, en matière de droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment, la directive européenne pour la transparence salariale, l'application par la France de la directive sur la conciliation des temps de vie de 2019, et des conventions 189 et 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

La Commission confédérale organisation (CCO)

La secrétaire nationale en charge de l'organisation siège à la CCO. C'est une réunion qui a lieu 1 jour et demi par mois. Des URI et fédérations siègent à cette commission : l'échange de méthodes, les discussions sur les différentes organisations permettent d'identifier le fameux « qui fait quoi ? » dans notre fédéralisme opérationnel. Un engagement qui fait sens et donne suite aux sujets débattus lors des rendez-vous des syndicats.

Le comité de gestion de la CNAS (Caisse nationale d'action syndicale)

Il a pour attribution :

- De suivre la situation financière de la CNAS et d'arrêter les comptes



de chaque exercice et de dresser le bilan annuel ;

- D'assurer le placement des fonds disponibles, dans le cadre des orientations générales définies par le règlement intérieur et le Conseil national ;
- De prendre toutes les décisions financières ou administratives prévues par les statuts et définies par le règlement intérieur concourant au bon fonctionnement de la Caisse ;
- De proposer au Conseil national confédéral les modifications au règlement intérieur jugées nécessaires, ainsi que celles concernant les statuts qui seraient soumises, après étude, pour décision au congrès confédéral ;
- D'examiner le rapport annuel de la Commission confédérale d'organisation sur l'utilisation du fonds de syndicalisation selon les orientations du Bureau national ;
- De présenter les rapports de gestion et d'activités au Conseil National et au congrès confédéral de la CFDT.

La fédération y siège et participe à l'étude de ces dossiers et notamment ceux nécessitant un arbitrage relatif aux forfaits contentieux.

Le Réseau des responsables de formation syndicale (RRFS)

La fédération participe au RRFS, instance d'échanges entre toutes les structures fédératives (fédérations et URI). Il n'est pas toujours facile de pouvoir faire entendre les spécificités de nos champs professionnels : pas de financement des employeurs à la formation syndicale, très large disparité entre les collectivités, aucune obligation aux employeurs publics, seulement des possibilités.

La fédération a participé à un groupe de travail confédéral sur la tarification de la formation syndicale, qui fait suite aux orientations du congrès confédéral de Lyon 2022.







[Le 13 juin 2024, l'équipe fédérale, les membres du conseil fédéral et plus de 200 représentants de 67 syndicats se sont réunis pour célébrer les 50 ans de la fédération Interco CFTJ]

Bierville - 13 juin 2024

3.

MISE EN AVANT DES ACTIONS ET DES ÉVOLUTIONS DANS LES PRATIQUES SYNDICALES

3.1. Une fédération qui fait avancer le droit des travailleurs	41
3.1.1. Pôle revendicatif	41
3.1.2. Pôle ressources	47
3.2. Une fédération au plus près des syndicats	47
3.2.1. Pôle revendicatif	47
3.2.2. Pôle communication	56
3.2.3. Pôle développement	59
3.2.4. Pôle ressources	67
3.2.5. Pôle accompagnement et vie démocratique	73
3.3. Une fédération ancrée dans la société	77
3.3.1. Pôle revendicatif	77
3.4. Une fédération empêchée dans ses actions : pourquoi ?	82
3.4.1. Pôle revendicatif	82
3.4.2. Pôle communication	85
3.4.3. Pôle ressources	85
3.4.4. Pôle accompagnement et vie démocratique	85

3.1. UNE FÉDÉRATION QUI FAIT AVANCER LE DROIT DES TRAVAILLEURS

3.1.1. Pôle revendicatif

Intérieur

Prise en compte des missions d'accueil dans les préfectures : le ministère de l'Intérieur a engagé un groupe de travail sur les missions prioritaires des préfectures. La CFDT a demandé, et obtenu, que les missions d'accueil fassent partie du socle des missions considérées comme prioritaires.

Plusieurs accords ont été signés sur le télétravail, la PSC et l'égalité professionnelle.

Justice

La fédération a pu signer 3 accords durant cette mandature (PSC, égalité professionnelle, réforme des greffes) et deux autres sont en cours de négociation (QVCT, 2^e phase de la réforme des greffes portant sur le corps des DSGJ et l'organisation des juridictions).

Le dialogue social a connu une dynamique de négociations nouvelle dans un climat de concertation renforcé. L'agenda social en a été considérablement alourdi, mobilisant de manière importante nos représentants nationaux. Pour toujours mieux représenter la CFDT, ils ont dû faire face à un rythme de réunions très important.

Les accords PSC et Égalité professionnelle ont été signés avec le garde des Sceaux, avant la dissolution de juin 2024, afin de sécuriser leurs contenus et financements des actions.

La négociation de la réforme des métiers de greffe avec la direction des services judiciaires a demandé un grand investissement des négociateurs CFDT. L'objectif était de trouver des points d'accord avec la direction qui, si elle reconnaissait la pertinence des propositions, semblait souvent bloquée par des postures d'autres organisations syndicales (OS) et des enjeux qui dépassaient les intérêts du fonctionnement d'un ministère. La consultation et l'information des militants CFDT durant cette période de négociation a été régulière.

La CFDT a également dû lutter contre la précarisation des emplois de la PJJ suite au plan de fin de 500 contrats de l'été 2024 pour dénoncer et limiter l'impact humain pour les agents concernés et les services.

C'est aussi la justice des mineurs qu'il a fallu défendre au gré des différents ministres, alors qu'ils prétendaient en faire une priorité.



Affaires sociales

Négociation et signature d'un accord PSC : la délégation CFDT s'est fortement impliquée par une réelle montée en compétence, ce qui lui a permis de jouer un rôle moteur lors des négociations. Dans un contexte d'accord national, signé par l'UFFA et soutenu par la fédération, la délégation a obtenu des avancées dans ces négociations.

Accord de suivi et d'accompagnement des agents suite à l'organisation territoriale de l'État.

Des outils d'informations aux agents sont mis en place.

Territoriale

La fédération contribue à porter ses revendications dans le cadre de préparation de textes législatifs en participant à des auditions (FNCDG, parlementaires, CESE) et en rédigeant des contributions écrites.

C'est près d'une trentaine de communiqués de presse, 19 articles et 12 tracts (hors cahiers revendicatifs) qui auront été réalisés durant le mandat.

La carte postale pétition a notamment permis l'obtention du CTI pour le médico-social : action conjointe avec la fédération Santé-Sociaux, large distribution dans les syndicats et a créé du lien syndicats/fédérations et de faire une action collective nationale.

SDIS, Police municipale

La fédération a demandé pour la PM :

- La reprise de dialogue social au sein de la CCPM. La première a eu lieu en avril 2023 ;
- L'ouverture d'une concertation sur le volet social des Polices municipales : les négociations ont débouché sur un régime indemnitaire qui sonne comme une régression sociale.

La fédération a demandé pour les SDIS :

- La constitution d'un groupe de travail sur les cancers professionnels des pompiers professionnels : travail avec un médecin de l'APHP et un mineur lorrain retraité, puis saisine du Premier ministre et ministre de la Santé pour travailler sur l'extension de la reconnaissance des maladies professionnelles.

La fédération a co-organisé la manifestation nationale du 16 mai 2024, durant laquelle des tests de détection de PFAS (substances chimiques persistantes) dans l'organisme des sapeurs-pompiers ont été réalisés.

Travail social

Dans le cadre du travail social, la fédération s'est engagée, conformément à notre résolution de Dijon, pour tous les acteurs de la filière médico-social.

Outre les actions dans le cadre du Ségur ayant permis l'obtention d'un complément de traitement indiciaire (CTI), les tracts et cahiers revendicatifs, ce sont plus de 40 écrits qui ont été réalisés (articles, communiqués de presse, courriers à l'attention des ministres, plaquettes, etc.).

Par ailleurs, sur sollicitation de la confédération, la fédération a participé aux 6 mois de travaux de réalisation du livre blanc dans le cadre du Haut Conseil du travail social. Ce dernier avait, notamment, pour objectif d'apporter des réponses concrètes aux professionnels relevant du champ social.

La technicité et la reconnaissance de notre expertise se traduisent également par des auditions et un travail collaboratif avec le Conseil économique social et environnemental (CESE). Ainsi, cela a été l'occasion de porter notre vision de la protection de l'enfance et de la formation des professionnels. Aujourd'hui, un travail a démarré sur la réforme des diplômes des travailleurs sociaux auquel la fédération participe activement en collaboration avec la confédération et la fédération Santé-Sociaux.

Services funéraires

La délégation fédérale a réitéré son refus de voter sur les minimas salariaux dans un secteur particulièrement lucratif et en mal de fidélisation des salariés.

Le dialogue social est caractérisé par la présence d'organisations patronales assez faiblement organisées et très attentistes. Cinq organisations syndicales de salariés sont présentes, aucune ne prédomine et on ne peut parler de front syndical. Les NAO nationales sont quasi invariablement signées par 3 organisations sur 5 (FO, UNSA, CGC).

Eau

Charte transfert des personnels et contrat stratégique de filière : au niveau de la filière de l'eau, la fédération se félicite de la signature d'un nouveau contrat stratégique de filière.

Les instances de dialogue social : le dialogue social existe à la branche de l'eau, mais il est rarement fructueux. Les NAO sont difficiles et la signature d'accord très rare. La fédération et le SNPEA, avec la FNCCR, ont travaillé à la rédaction d'une charte pour clarifier la gestion du transfert des personnels à l'occasion du changement du mode de gestion.

OPCHS

Négociations nationales : nouvelle CCN (Convention collective nationale) et GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels).



Signature de la nouvelle Convention collective nationale des OPCHS (Offices publics et Coopératives de l'Habitat social) : la CFDT, première organisation représentative de la Branche, a été fer de lance dans cette négociation. Après un début retardé par une procédure judiciaire, pas moins de 49 séances de négociations en 18 mois ont été nécessaires pour aboutir à un accord. Finalement, cette convention collective validée conforte et amplifie le droit syndical et incite, fortement, les employeurs à s'engager à travailler, par la négociation avec les organisations syndicales, sur une série de points dans chaque établissement.

Un accord sur la GEPP, ainsi qu'une nouvelle grille de classification des emplois ont fait également l'objet de négociations et validations par la délégation nationale de notre fédération.

Transformation numérique

En octobre 2022, un accord cadre européen du comité sectoriel de dialogue social pour les administrations d'État et fédérales sur la numérisation a été signé. La fédération Interco CFDT a donné mandat pour signature à la fédération européenne des syndicats des services publics. Tous les aspects de la transformation numérique des administrations d'État sont présents dans cet accord, aussi bien concernant l'accès des usagers que les conditions de travail des agents publics, ou encore les obligations de dialogue social précédant toute transformation significative de l'outil de travail, et en particulier le recours à l'intelligence artificielle (IA). Cet accord cadre engage les États signataires, dont l'État français, à transcrire dans son droit et ses règles les dispositions qu'il contient. Charge à nous de nous saisir de cet outil pour obliger les différents ministères à ouvrir des négociations sur ces sujets.

La fédération Interco CFDT a participé, à partir de mai 2023, au projet Dial-IA (dialoguer sur l'intelligence artificielle). Ce projet, piloté par l'IRES, a réuni pendant 18 mois une cinquantaine de participants issus d'organisations syndicales et patronales, des experts de l'IA et des chercheurs. Ces acteurs partagent la conviction qu'un dialogue social effectif et constructif, avec toutes les parties prenantes, est une condition essentielle pour déployer et utiliser l'IA dans le monde du travail de manière vertueuse, efficiente et surtout respectueuse des droits et libertés.

QVCT

La QVCT est aussi un dossier qui se porte au-delà de la fédération, par exemple avec l'UFFA, quand il s'agit de répondre au projet du Gouvernement qui souhaite signer un accord cadre QVCT pour toute la fonction publique, alors que le plan santé au travail n'a pas avancé d'une ligne...

La fédération fait également partie du réseau confédéral QVCT, santé au travail et du réseau travail. Lieux d'échanges de pratiques, ce sont également les endroits où les référents QVCT ont pu mettre la main à la pâte sur le

document de référence, synthétisant la vision « à 360° » de la CFDT, intitulé « Le travail que nous voulons ».

CCFP

Le décret relatif au droit à la reconversion professionnelle a permis d'obtenir de nouveaux droits pour les agents territoriaux et de réaliser un travail de fond avec l'UFFA sur les questions de formation pour les 3 versants de la fonction publique.

Protection sociale complémentaire

Suite à l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 engageant les employeurs publics à participer financièrement à la PSC des agents (fonctionnaires et contractuels) comme pour les salariés du privé, la fédération a œuvré tant pour les agents de l'État en travaillant en étroite collaboration avec l'UFFA que pour les agents territoriaux.

Il en est ressorti :

- Le 26 janvier 2022, un accord interministériel a été signé à l'État par toutes les organisations syndicales sur le volet complémentaire Santé ;
- Le 11 juillet 2023, un accord collectif national unanime sur la prévoyance était signé par l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs dans la fonction publique territoriale. La fédération a apposé sa signature après l'accord du conseil fédéral ;
- Enfin, le 20 octobre 2023 un second accord interministériel sur la prévoyance était signé à l'État.

Mais la signature d'accords ne signifie pas une application immédiate des mesures. Il a fallu une négociation dans chaque ministère pour déterminer les garanties qui seraient à prendre en charge afin d'élaborer les cahiers des charges ad hoc. Conclusion : les nouveaux contrats collectifs ne seront mis en œuvre qu'au début 2026.

Pour la fonction publique territoriale, après ces 18 mois de négociation, il a fallu travailler à l'appropriation de cet accord historique car premier à être signé dans la fonction publique territoriale. La fédération a participé à l'élaboration d'une foire aux questions avec tous les acteurs de l'accord.

En interne, la fédération a édité un guide sur la PSC livré à tous les syndicats de la territoriale, a organisé un webinar pour expliquer les enjeux de l'accord, et a répondu aux multiples sollicitations des syndicats (physiques, téléphoniques, écrites). Nous avons ainsi accompagné les négociateurs CFDT de la région Pays de la Loire qui ont pu signer un accord à l'échelle de la région. Nous avons également été en lien étroit avec l'équipe d'Interco 17 qui a également signé un accord collectif à adhésion obligatoire au CDG 17.

Le sujet est toujours d'actualité pour obtenir une transposition législative.



De multiples réunions avec la DGCL se sont tenues et une proposition de loi est maintenant déposée au Sénat.

Quant au volet santé, la frilosité des employeurs territoriaux à retourner en négociation nous contraint à pousser les équipes à négocier localement un accord collectif, car l'obligation de l'employeur de participer à hauteur de 15 € sera à mettre en place au 1^{er} janvier 2026.

Europe/International

Parmi les travaux importants réalisés dans le cadre de la fédération syndicale européenne des syndicats des services publics, on peut noter plus particulièrement : l'accord cadre européen de septembre 2022 sur la transformation numérique des administrations d'État, la contribution à l'émergence de la directive européenne « Amiante » grâce au travail réalisé avec les sapeurs-pompiers, la réactualisation des lignes directrices européennes multisectorielles sur la violence externe et le harcèlement.

Par ailleurs, la coopération avec le syndicat tunisien UGTT des municipaux s'est poursuivie et approfondie.

Malgré quelques difficultés liées à la situation politique en Tunisie et les restrictions de circulation liées à la pandémie de la Covid-19, les actions prévues dans le cadre de la convention de coopération 2020-2023 se sont poursuivies durant ce mandat. Un film retraçant les 8 ans de coopération a été réalisé en 2021. Il est en ligne sur le site internet fédéral. Le projet Tunisie propre et durable s'est achevé en 2022. Il a conduit à la réalisation d'un guide de prévention des risques illustré pour être accessible à tous les travailleurs des déchets, et par la journée nationale des municipaux.

En 2023, nous avons également participé à la création d'un guide pratique du militant responsable de la fédération UGTT des municipaux.

En 2024, une nouvelle convention de coopération 2024-2027, fixant de nouveaux objectifs, a été signée. Celle-ci s'articule plus spécifiquement sur l'accompagnement d'actions permettant de développer la politique syndicale de l'UGTT des municipaux dans les territoires. La première action de ce plan d'action a été l'organisation d'un séminaire de renforcement politique pour le conseil fédéral de l'UGTT des municipaux en juin 2024.

Égalité, lutte contre les discriminations

Le travail de sensibilisation des syndicats sur la charte d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles de la CFDT devra se poursuivre. En effet, en fin de mandat, début 2025, il n'y a toujours que 15% des syndicats Interco qui ont signé la charte et nommé un référent interne pour faire vivre ces actions de prévention et de lutte au sein de nos collectifs.

Par ailleurs, le référent en charge de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles de la fédération a été saisi 2 fois sur des dossiers internes de syndicats, pour enquête et réponse à la situation dénoncée.

3.1.2. Pôles ressources

Juridique

Des contentieux fédéraux ont été engagés :

- Pour la défense des droits des militants : discrimination syndicale, attribution d'heures de DAS, déroulement de carrière ;
- Pour la défense des droits de représentants du personnel : contentieux électoral, création d'une F3SCT au sein des CDG ;
- Pour la défense des droits des agents publics : reconnaissance du temps d'habillage des policiers nationaux comme du temps de travail.

3.2. UNE FÉDÉRATION AU PLUS PRÈS DES SYNDICATS

3.2.1. Pôle revendicatif

Intérieur

Soutien aux sections, rencontre des militants : enjeu de renouvellement militant et lutte contre l'essoufflement.

Dans le cadre des rencontres de l'administration territoriale de l'État (ATE) : fiches envoyées aux sections sur les 5 thèmes d'échanges pour permettre aux militants de porter les attentes CFDT.

Participation aux déplacements UFFA dans le cadre du travail avec les militants DDI.

Accompagnement de la création d'un réseau régional avec les URI sur l'ATE.

Définition d'une stratégie Intérieur 2023/2026 afin de préserver la représentativité de la CFDT. La fédération a impulsé l'organisation de journées Orange avec la production d'outils commun pour l'organisation d'HMI sur une même semaine dans chaque préfecture.

Stratégie pour les PATS avec une modification de la prise en charge de ces agents au sein de notre fédération. Cette prise en charge a été confiée à Alternative Police pour les agents relevant des catégories C et B. En ce qui concerne la catégorie A, les agents sont pris en charge par le SMI-CFDT ainsi qu'à la préfecture de Police de Paris, à Paris et sur le ressort de la petite couronne. C'est au gré de cette nouvelle stratégie que les adhérents PATS de la police nationale ont vu leur nombre tripler en deux ans et demi.



Justice

Le mandat a débuté avec la création d'un syndicat national Interco pour les magistrats de l'ordre judiciaire. Pour la première fois, la CFDT a structuré la prise en charge des magistrats dans un syndicat national : CFDT-Magistrats, créé en 2022.

Du fait de sa création récente, il n'a pas obtenu de représentativité lors des élections de la commission d'avancement (CAV) en juin 2022, mais a permis d'obtenir des voix de magistrats lors des élections professionnelles de 2022 au CSA ministériel et dans les CSA régionaux. Depuis sa création, sa montée en puissance est plus limitée qu'envisagée, du fait de la nomination non prévue de son délégué général en Nouvelle-Calédonie.

Cependant, de nouveaux magistrats rejoignent la CFDT et la visibilité de la CFDT au sein de ce corps est un enjeu important. L'administration connaît désormais la voix de la CFDT dans cette entité du ministère.

La fédération s'est saisie de l'outil ministériel de diffusion « robot sympa », permettant une communication nationale, y compris dans des secteurs qui n'étaient jusqu'alors pas couverts par les diffusions régionales.

La rédaction de la stratégie Justice a permis notamment de :

- Mettre en place une commission d'orientation justice (COJ) : régulièrement sollicitée, cette COJ a permis des retours de l'ensemble des directions pour appuyer les prises de positions CFDT des représentants nationaux. Le premier bilan est positif, la COJ connaît une bonne dynamique et se montre réactive et productive. Toute récente, elle pourra monter en force lorsque tous ses membres se la seront appropriée ;
- Créer un groupe *WhatsApp* avec les militants dans les CSA des services judiciaires : ce groupe permet aux militants d'interagir tant sur leurs questionnements que pour partager les remontées de terrain. Son but est de renforcer les équipes ;
- Investir les écoles en organisant des journées de présence et d'informations syndicales, tant en direction des stagiaires que des agents qui y travaillent ;
- Organiser un rassemblement des élus et mandatés dans des instances du ministère pour permettre de partager la stratégie fédérale Justice et créer un réseau des militants de la Justice ;
- Accompagner les syndicats sur les questions de justice : l'objectif était de leur donner des repères pour les aider à développer le secteur Justice.

Ce qui a été organisé sur le mandat :

- 9 tournées pour aller à la rencontre des agents des services de la PJJ dans les interrégions suivantes : Grand-nord, Grand-ouest, Centre-est, Grand-est, Sud-est et Sud-ouest ;

- 44 déplacements pour accompagner des militants dans leurs fonctions d'élus en CSA de cour d'appel et de tenue de HMI ou visites de services dans les tribunaux ;
- Des visioconférences destinées aux militants lors des différentes négociations : elles ont permis aux mandatés nationaux de prendre l'avis des militants sur le terrain et d'expliquer le déroulement des négociations, les portées des réformes et leurs limites ;
- Soutien du mouvement de contestation du plan social, sans précédent, au détriment des professionnels et des jeunes, à l'été 2024 : parce que la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) aurait été trop dépensière dans la gestion de sa masse salariale, il n'y avait pas d'autre solution que d'acter une économie d'1,6 à 1,8 million d'euros (à peine 0,30% du budget RH de la PJJ). Concrètement, c'est entre 280 et 480 emplois qui ont été menacés sur le plan national et donc tout autant de personnels contractuels ;
- Soutien du mouvement et organisation de la manifestation du 27 janvier 2025, place Vendôme à Paris, pour demander l'ouverture d'une négociation pour les directeurs des services de greffe judiciaires (DSGJ).

Affaires sociales

Amplification du réseau militant, optimisation du temps syndical : le ministère avait adopté, depuis de très nombreuses années, un mode de calcul défavorable dans l'attribution du temps syndical affaires sociales. La fédération s'est mobilisée pour proposer une autre approche. En 2023, le mode de calcul a évolué, tel que nous l'entendions, ce qui a permis d'attribuer du temps syndical à plus de bénéficiaires et d'agrandir notre capacité de couverture du secteur par un réseau de militants référents.

Directions Interministérielles : soutien aux syndicats, rencontre des militants dans le cadre des rencontres « Directions Départementales Interministérielles » de l'État pilotée par l'UFFA en lien avec les fédérations dont Interco CFDT. Participation aux déplacements, journées dédiées dans chaque région pour renforcer le travail de réseau des militants. Renforcement du réseau avec les URI. Depuis mai 2023, une militante Interco est mise à disposition de l'UFFA, à mi-temps, pour concrétiser ce travail de soutien aux syndicats.

Réseau des directions régionales interministérielles : mise en place d'un travail de réseau des militants CFDT (en lien avec le SYNTEF-CFDT et les militants Finances) à l'appui des élus en CSA de réseau DREETS. Une militante est référente au sein des permanents Interco.

ARS

Renforcement du travail de réseau des militants dans les ARS (Interco



et PSTE) avec la désignation d'une militante Interco dans un rôle de coordination en lien avec l'instance du Comité national de concertation (CNC) des ARS.

Communication : la réorganisation du secteur passe également par la désignation d'un référent (un militant a été désigné) et nécessité de disposer de listes de diffusion opérationnelles dans l'ensemble des secteurs. Ce travail n'a pas encore pleinement abouti, particulièrement pour le réseau des DDI et des agences nationales.

Des référents pilotent des instances ministérielles et de réseau : ARS – Services déconcentrés départementaux et régionaux – CSA – F3SCT.

Territoriale

Pour faciliter la compréhension des textes, aider les syndicats à la négociation et faciliter l'action syndicale, la fédération a réalisé un panel d'outils thématiques :

4 kits

- Prime exceptionnelle pouvoir d'achat (PEPA) ;
- Ségur ;
- Télétravail ;
- Discipline, en cours de rédaction et validation, paraîtra après le webinaire et avant la fin du mandat.

7 cahiers revendicatifs (nouveau du mandat)

- Les métiers de l'animation ;
- Les métiers de la petite enfance ;
- Les métiers du grand âge ;
- Le métier de secrétaire général de mairie ;
- Le métier d'assistant familial ;
- La thématique de la protection de l'enfance ;
- La thématique de la transition écologique et sociale.

9 webinaires

Neuf webinaires (autre nouveauté du mandat), à destination des équipes militantes, ont pu être organisés et sont accessibles en *replay*. Ils ont été développés pour être au plus près des syndicats. Leur format semble apprécié :

- Complément de traitement indiciaire ;
- Aides à domicile ;

- Négociation collective ;
- Secrétaires généraux de mairie ;
- Protection de l'enfance (en collaboration avec le secteur Justice) ;
- Police municipale (en collaboration avec le secteur Intérieur) ;
- Conseil médical ;
- Discipline ;
- Annualisation du temps de travail.

« Le p'tit guide de l'agent public », plébiscité par les équipes syndicales, est en cours d'actualisation.

« Le p'tit guide du contractuel », réalisé durant ce mandat, a été réactualisé.

Intervention dans les syndicats : la fédération a pu répondre favorablement à la sollicitation de plusieurs syndicats pour des interventions en congrès, conseil syndical ou évènement organisé. Ainsi, cela a permis d'apporter une expertise, de présenter les réformes en proposant des leviers syndicaux, d'exposer le portage politique au niveau national et d'expliquer l'enjeu du lien avec le niveau régional.

Thématiques des interventions demandées : petite enfance, revendicatif filière animation, instances nationales, secrétaires généraux de mairie, négociation collective.

Le « guide du conseil médical et des congés pour raisons de santé » est en cours de validation, et paraîtra d'ici la fin du mandat.

Un vrai-faux relatif à la protection de l'enfance va bientôt paraître également.

Un kit pour soutenir le projet de loi PSC auprès des parlementaires a été élaboré à l'attention des syndicats. Avant cela, ont été réalisés à l'attention des syndicats : un guide sur la PSC dans la fonction publique territoriale, un webinaire, une lettre type de demande d'ouverture de négociation. Des interventions à la demande des syndicats ont également été assurées, en présentiel ou en visio.

Police municipale (PM)

Déplacements dans les équipes pour créer ou maintenir une dynamique de syndicalisation des PM. Organisation d'un webinaire afin de donner les points d'attention aux syndicats et à leurs militants en ce qui concerne le nouveau régime indemnitaire, lequel revêt des chausse-trapes et est susceptible d'engendrer des pertes de salaires à l'issue de la clause de sauvegarde qui préserve le traitement de nos collègues de la PM pour l'année 2025.

Conseils en matière de discipline.

Une saisine de préfet suite à des manquements lourds en termes d'accès à la formation.

Service départemental d'Incendie et de Secours (SDIS)

Définition d'une stratégie de prise en charge syndicale sur l'ensemble du territoire, avec des militants référents qui viendront épauler les syndicats souhaitant s'implanter dans ce secteur. Les départements sur le ressort desquels aucun référent n'est présent, auront pour interlocuteur, le secrétaire fédéral en charge des SDIS.

Création d'un questionnaire mis à disposition des syndicats, à l'endroit des agents des SDIS, permettant une accroche et donc une incursion dans ce milieu relativement fermé.

Services funéraires

À partir des travaux de la CNP, les militants ont créé des outils pour les élections professionnelles du secteur : brochures CSE, hameçons, affiches, *flyers* et journal de campagne pour OGF (Omnium de gestion et de financement : groupe de sociétés du secteur funéraire). Hameçons et *flyers* pour les entreprises intermédiaires. Kit de campagne pour les élections TPE.

Une cartographie des sites OGF a été mise à disposition sur INTERConnectés.

Une visio a été organisée par la fédération lors des élections professionnelles 2023, un tiers des syndicats Interco y ont participé.

Eau

Le syndicat national des personnels de l'eau et de l'assainissement (SNPEA) : la fédération a accompagné le SNPEA pour son organisation, sa structuration et son organisation politique. La fédération accompagne le syndicat dans son projet de maillage territorial après les résultats mitigés à l'élection professionnelle de 2023. Le SNPEA est un partenaire important dans la politique fédérale de l'eau.

Le lien avec les syndicats Interco : la multiplication des changements de mode de gestion des structures de l'eau et l'échéance de la loi NOTRe pour l'organisation des collectivités en matière d'eau, ont amené des changements dans le monde de l'eau. La fédération accompagne, de plus en plus, de syndicats Interco dans ces changements de mode de gestion. Remunicipalisation, mais sous le statut privé, utilisation de la convention collective de l'eau, mais pas étendue, mixte public/privé au choix, c'est un large chantier qui s'ouvre pour la fédération et ses syndicats départementaux.

Organismes publics et Coopératives de l'Habitat social (OPCHS)

Afin d'accompagner une meilleure prise en charge par les exécutifs des syndicats, le secteur a mis en chantier et réalisé un livret, avec l'appui des membres de la CNP des OPCHS.

Ce livret, tiré à plus de 1 000 exemplaires (tirage épuisé, mais disponible sur INTERConnectés), a été diffusé lors du CNF de La Rochelle, puis par un envoi à chaque syndicat.

« L'essentiel sur la branche des OPCHS » fait le résumé, en 36 pages, de tout ce que les équipes doivent savoir pour accompagner le soutien et le développement de ce secteur.

À la suite de la signature de la nouvelle convention collective nationale des OPCHS, l'équipe restreinte OPCHS fédérale a construit un webinaire à l'attention des militants du secteur, ainsi que des exécutifs des syndicats. Il permet de manière très rapide, d'aller chercher les principaux points, ainsi que leur rattachement à la convention collective. Cet outil est toujours disponible sur INTERCONNECTÉS.

Pour approfondir la mise en œuvre de l'accord sur la nouvelle classification des emplois, la gestion de l'emploi et des parcours professionnels, et les négociations sur le partage de la valeur, pas moins d'une dizaine de séminaires ont été organisés et mis en œuvre. Plus de 130 militants ont eu accès à ces formations.

Édition annuelle du quatre pages Congrès HLM : positionnement logement intermédiaire, construction durable, coût du logement dans le budget ménage.

Chaque année, la fédération édite à plus de 3 000 exemplaires un 4 pages à destination des participants au congrès HLM (un des plus grands congrès de France). Nous avons porté nos regards, successivement de 2021 à 2024, sur « les questions des effets de la loi ELAN dans le regroupement des OPH » (2021), du « pouvoir d'achat et du coût du logement » (2022), « les objectifs de transition écologique sont-ils en contradiction avec l'aménagement urbain du logement ? » (2023), « la crise multifactorielle du logement qui perdure en France » (2024).

Chacune de ces éditions est envoyée à chaque syndicat, des exemplaires peuvent être distribués aux membres des conseils d'administrations des OPH.

QVCT

La table ronde, organisée dans le cadre du CNF sur le thème de l'organisation du travail et la QVCT, a mis en exergue le besoin des syndicats de travailler sur ces sujets et le devoir de la fédération d'y répondre. Aussi, le passage à temps complet du poste de secrétaire fédéral a été validé fin 2023 et un recrutement s'en est suivi en février 2024.

Cette arrivée a permis le cadrage et le déploiement d'une démarche fédérale QVCT pour négocier un accord dans les administrations, collectivités ou entreprises. Pour ce faire, la fédération a déployé plusieurs moyens.

Des interventions :

- Dans les syndicats demandeurs pour aider à l'appréhension de la QVCT et présenter les outils fédéraux ;
- Dans les CNP et groupes : pour présenter la démarche dans l'objectif de négocier un accord cadre QVCT avec mise en place d'ateliers pour définir une stratégie ;



- Auprès de l'équipe fédérale : pour permettre aux secrétaires fédéraux de connaître la démarche pour la valoriser auprès des syndicats.

L'organisation d'un webinaire de présentation de la démarche QVCT : cette étape a permis de convaincre les militants de se lancer à leur tour dans la démarche.

La mise à disposition d'un kit démarche QVCT : il regroupe tous les outils nécessaires à la mise en place d'une démarche QVCT Interco.

L'élaboration d'un livret à destination des sections, via les syndicats, pour présenter cette méthodologie et inciter les militants à se saisir de ce sujet.

Prochainement, une communauté pourra interagir, via ARC, pour s'entraider sur ce thème.

Europe International

Parmi les travaux importants réalisés dans ce cadre, la fédération des syndicats européens des services publics (FSESP, ou EPSU en anglais) a été force de proposition à l'occasion de la négociation de Val Duchesse 2. En souvenir de la négociation de Val Duchesse (menée par Jacques Delors en 1985) qui a posé les bases du dialogue social européen et de l'Europe sociale, Ursula von der Leyen, présidente de la Commission européenne, a essayé de relancer l'Europe sociale par une négociation à Val Duchesse en janvier 2024, avec deux objectifs :

- Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, en reconnaissant le besoin de travailleurs qualifiés et d'emplois de qualité pour stimuler la compétitivité de l'UE à travers un plan d'action ;
- Renforcer le dialogue social, en l'adaptant à l'évolution de la situation économique et sociale. La Commission s'est engagée à renforcer le dialogue social à l'échelon européen et national en instituant un envoyé spécifique pour le dialogue social européen et en lançant un pacte pour le dialogue social européen. Toutefois, la concrétisation de ces négociations est freinée par l'orientation actuelle de la Commission européenne, à la suite des élections de juin 2024.

La fédération est également active au sein de l'Internationale des services publics (ISP). Nous participons plus particulièrement au comité mondial des administrations locales et régionales.

Dans ce cadre, la fédération a collaboré à la création d'un outil de formation et de support pour les syndicalistes sur la remunicipalisation de services. Elle a participé au forum des employeurs territoriaux mondiaux CGLU (Cités et Gouvernements Locaux Unis) pour poser les premières briques d'un dialogue social mondial pour les administrations locales et régionales entre l'ISP et la CGLU, en novembre 2023 à Barcelone (action de construction qui

se poursuit). Elle est intervenue à la rencontre ONU Habitat en novembre 2024 au Caire.

La fédération a pris une part active, en proposant des amendements et des interventions, lors du congrès de l'ISP, en octobre 2023 à Genève, et lors du congrès de la FSESP, en juin 2024 à Bucarest.

La fédération a participé au congrès de la centrale UGTT, en février 2022, et au congrès de l'UGTT des municipaux, en juin 2023 en Tunisie.

La fédération était aussi présente au congrès de la confédération européenne des syndicats (CES), en mai 2023 à Berlin, et aux congrès de nos partenaires européens de la CGIL (Italie) en février 2023 à Cervia, de Ver.di (Allemagne) en septembre 2023 à Berlin, et de la CGSP Admi (Belgique) en mai 2024 à Dinant.

L'un des objectifs de la fédération est de faire des actions de médiation, d'information et de pédagogie autour des enjeux européens et internationaux. Quatre tracts valorisant l'action CFDT au niveau européen ont été réalisés, en lien avec l'UFFA, lors des élections professionnelles de 2022. Plusieurs articles pour le magazine Interco Mag ont été consacrés aux enjeux européens, et un dossier complet, consacré au dialogue social européen et aux rôles du syndicalisme européen, a été publié en amont des élections européennes.

Égalité

Accompagnement de certains collectifs de syndicats pour signature de la charte, concernant la prévention contre les violences sexistes et sexuelles au sein de notre organisation et son suivi. Diverses interventions auprès des syndicats concernant les outils mis en place par la confédération ont eu lieu : en CF, rencontre des secrétaires de syndicats, rassemblement jeunes Jour J.

La fédération incite chaque année à se mobiliser à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars par la réalisation de divers outils de communication.

Extrémisme

Depuis avril 2022, la fédération Interco CFDT participe au réseau européen de syndicats « Combatting the far-right », piloté par ETUI (European Trade Union Institute). Ce réseau s'organise, d'une part, par des sessions de travail et de formation sur la façon d'intégrer la lutte contre l'extrême droite dans nos pratiques syndicales et nos formations syndicales, en bénéficiant de l'expertise de l'Institut, et d'autre part, d'un véritable réseau de partage de documents et de pratiques entre syndicats européens. À ce jour, ce réseau regroupe plus d'une centaine de membres, issus de syndicats d'une vingtaine de pays européens.

Depuis décembre 2024, la fédération Interco CFDT a également lancé un groupe de travail « lutter contre les idées d'extrême droite », qui regroupe



des conseillers fédéraux et des représentants de syndicats. Ce groupe, piloté par un SN et un SF, a pour objectif d'apporter aux syndicats des outils qui leur permettront d'expliquer et de défendre les positions syndicales CFDT face aux idées dangereuses et de mieux les armer lors des débats qui surgiront lors de la campagne des élections municipales. Ce groupe a été créé pour apporter des réponses aux équipes syndicales qui se sont senties démunies pour aborder le positionnement CFDT sur ce sujet lors des élections.

3.2.2. Pôle communication

Consciente des enjeux liés à la communication, dès janvier 2022, la fédération a fait le choix d'étoffer l'équipe « communication » par l'embauche d'un chargé de communication professionnel salarié qui est venu renforcer le travail fait par les 2 secrétaires fédéraux militants.

Le plan de communication englobant toute la stratégie de communication (outils, publics cibles, méthodes) a été adopté par le conseil fédéral d'octobre 2023.

Le 23 juin 2022, Journée mondiale des services publics, nous avons proposé, dans le hall du bâtiment des fédérations et simultanément en exposition itinérante, une exposition sur les métiers des services publics et concédés couverts par la fédération Interco CFDT. Un dépliant de présentation, conçu comme carte de visite pour expliquer de qui s'occupe Interco CFDT, a également été édité pour l'occasion.

Un des gros travaux de ce mandat a été la construction d'un véritable site internet qui puisse être une vitrine de l'ensemble des activités et champs professionnels d'Interco, et ainsi devenir à la fois un outil de communication et de syndicalisation. Le site a été mis en ligne le 23 septembre 2022 et s'est enrichi, au fil du temps, des retours des secteurs et de la production d'articles.

Les mobilisations de 2022 - 2023 contre la réforme des retraites ont également beaucoup mobilisé le secteur, à la fois pour produire des outils revendicatifs et pour organiser matériellement ces manifestations.

L'activité habituelle ne s'est pas pour autant ralentie. La fédération publie 4 fois par an le magazine « Interco Mag », journal d'environ 32 pages distribué à 74 000 exemplaires. Elle a aussi édité en version numérique, et jusqu'au 31 décembre 2024, le bulletin d'actualités « Interco Actus » à un rythme bimensuel. Depuis le 1^{er} janvier 2025, ce dernier a été remplacé par une infolettre diffusée à l'ensemble des adhérents Interco CFDT, conformément à ce qui a été voté dans le plan de communication par le conseil fédéral.

La visibilité des communiqués de presse publiés, de l'ordre de 1 à 4 par semaine, s'est aussi améliorée grâce au site internet.

INTERConnectés

Migration d'INTERConnectés sur la plateforme confédérale.

La question de la communication et l'utilisation des nouvelles technologies de la communication et de l'information font leur apparition dans les interventions des syndicats au congrès de Montpellier (2009).

Fin 2014, la fédération expérimente un site web collaboratif intitulé « INTERConnectés ».

Le maître mot qui le définit est : COLLABORATIF. Il implique davantage de fédéralisme, d'ouverture, de partage des responsabilités et des idées de chacun, une meilleure répartition de la charge de travail et une utilisation optimale du temps syndical. Ainsi, cet outil moderne nous rapproche de nos fondamentaux, de nos valeurs et nous aide à les transmettre.

Entre le congrès de Brest et celui de Dijon en juin 2021, INTERConnectés a donc poursuivi son développement.

En parallèle, la confédération a lancé l'espace adhérent, ARC et son site « Ressources », le site « Ma formation en 1 clic » répondant à plusieurs objectifs qui avaient été fixés pour INTERConnectés : partage et mutualisation de ressources entre militants.

Constats sur le déploiement

Le conseil fédéral, réuni le 7 décembre 2023, a posé les constats suivants sur le déploiement d'INTERConnectés depuis 2014.

Le déploiement de l'outil s'est fait trop rapidement au regard de nos capacités à former les utilisateurs. La dichotomie ainsi générée entre le : « notre web collaboratif possède des possibilités techniques très élaborées » et le : « dommage je ne sais pas faire ! » peut, à terme, faire régresser et démotiver les utilisateurs qu'ils soient permanents fédéraux ou en local dans les syndicats. Il existe aujourd'hui deux dossiers de formation distincts (Contributeur et Animateur d'espaces collaboratifs), mais pas de ressources militantes pour animer ces formations.

Les utilisateurs y voient de fait un vecteur de communication et des possibilités de travail collaboratif jamais démentis jusqu'alors.

INTERConnectés n'a pas été conçu pour communiquer avec les syndicats mais pour permettre la collaboration entre tous.

Il est pourtant vu par les utilisateurs comme l'un des moyens de communication utilisés par la fédération pour leur transmettre de l'information et pour l'équipe communication, l'outil principal de transmission d'informations aux militants Interco, en dehors des mails aux syndicats.

Le conseil fédéral a alors pris acte des éléments suivants :

- Le web collaboratif est plébiscité par les militants ;

- Il est très utilisé dans les gestions, l'animation et le travail des délégations de mandatés dans les diverses instances ;
- De plus en plus de syndicats demandent leur propre espace collaboratif ;
- INTERConnectés est devenu un outil de stockage de document mais ce n'est pas son rôle ;
- INTERConnectés est devenu le principal outil de communication entre les syndicats et la fédération ;
- INTERConnectés n'est pas un outil d'archivage fédéral.

Travaux menés entre janvier et septembre 2024

Face à tous ces constats, plusieurs travaux ont été lancés en même temps, entre janvier et septembre 2024, dont les objectifs sont de revenir à ce qu'INTERConnectés devait être à l'origine : faciliter le travail collectif et le fonctionnement transversal à la fédération, mettre à disposition des syndicats, sections et militants des bases documentaires et de connaissances en vue de faciliter le partage des pratiques et des acquis (congrès d'Evian, 2013) :

- Une étude pour l'interface d'INTERConnectés avec la plateforme de la confédération (projet défini par les orientations de Brest 2017) ;
- Un « ménage » de la plateforme INTERConnectés pour archiver ce qui doit être archivé et rendre plus accessibles les différents documents ;
- Une mise à jour de GASEL pour y référencer les différentes responsabilités et mandats fédéraux ;
- La mise en place d'une équipe de formateurs pour répondre aux besoins des utilisateurs.

Évolutions INTERConnectés : de septembre à décembre 2024

L'étude pour assurer une interface entre INTERConnectés et la plateforme confédérale a été menée et a porté ses fruits. Cette interface a été réalisée avant le 31 décembre 2024.

Voici les principales évolutions :

- INTERConnectés a été ouvert aux 74 000 adhérents Interco CFDT, le 16 décembre 2024 ;
- Ces derniers y trouvent de l'information spécifique adhérent et pourront faire le choix de s'inscrire à plusieurs espaces : un espace FPT, un espace FPE et un espace branches professionnelles du privé - services publics ;
- Une infolettre adressée à l'ensemble des adhérents en rempla-

cement d'Interco Actus (transmis uniquement aux militants) : lancement en janvier 2025 ;

- Tous les adhérents d'Interco CFDT pourront donc accéder à INTERConnectés ;
- Chaque militant Interco CFDT accède à des espaces collaboratifs en fonction de ses mandats et responsabilités indiqués dans GASEL. Les inscriptions aux espaces se font automatiquement en fonction des informations indiquées dans la fiche GASEL du militant ;
- Chaque syndicat a un et un seul espace collaboratif ;
- Chaque syndicat peut donner accès à tous ses adhérents à son espace collaboratif : il lui est indiqué la façon de procéder pour gérer ses groupes d'utilisateurs de son espace pour, par exemple, avoir un « dossier » réservé aux membres du conseil syndical ;
- La facturation pour INTERConnectés ne se fait plus par compte utilisateur : seul l'espace sera facturé aux syndicats ;
- L'ensemble des ressources militantes fédérales seront accessibles via ARC (arc.cfdt.fr) ;
- La fédération a mis à disposition de toutes les coordinations régionales un espace collaboratif.

3.2.3. Pôle développement

Syndicalisation

Le responsable Syndicalisation : une fonction statutaire reconnue

79 syndicats ont déclaré au sein de leur exécutif un responsable Syndicalisation et 3 syndicats ont un ou une SG qui assume la fonction et l'a déclaré en tant que tel, portant à 82 le nombre de syndicats ayant identifié la fonction au sein de leur exécutif, soit 78% des syndicats actifs.

Les différents types d'accompagnement du secteur Syndicalisation

- Par un contrat syndicalisation

4 syndicats et 1 coordination ont contractualisé en 2021, 2 en 2023 et 4 en 2024 (dont 2 coordinations), 2 en 2025 se sont déjà engagés dans une démarche de développement en contractualisant avec la fédération.

- Par des interventions syndicalisation en présentiel dans les équipes
2 en 2021 (dont une coordination), 6 en 2022, 4 en 2023 et 5 en 2024.
- Par un accompagnement spécifique sur les actions confédérales (Grand boost, Coup d'boost et Réponses à emporter).

Les actions confédérales et les campagnes de syndicalisation ont évolué sur la mandature. Pour l'opération challenge Grand boost puis Coup d'boost, la



fédération s'est emparée des nouvelles modalités : *challenges* couronnés par une demi-journée (2023) puis 1 journée (2024) avec remise des prix, pour proposer aux représentants des syndicats participants (18 en 2023 – 30 en 2024) des temps d'échanges dédiés au développement. Tout le long du challenge, la fédération s'est mise à disposition des syndicats engagés pour les soutenir sur leurs demandes ou actions spécifiques.

En 2023, 5 syndicats avaient été primés ; ils ont été 12 en 2024. La fédération a également remporté la médaille de bronze pour les adhésions jeunes en 2024.

En 2023, pour Réponses à emporter, le secteur Syndicalisation s'est mobilisé aux côtés des syndicats de la petite couronne pour une opération de contacts devant le CIG. 19 syndicats ont déclaré des actions.

En 2024, l'attention de la fédération a porté sur une région, mobilisant plusieurs secrétaires nationaux et fédéraux auprès des syndicats intervenants sur ce secteur géographique. En lien avec l'Union des cadres et l'URI Grand Est, la fédération a été force de proposition sur les 3 jours. 23 syndicats se sont inscrits dans des actions en région avec leur UD ou URI.

- Par un soutien individuel et collectif à déposer leurs objectifs de développement

78 les ont déposés, soit près de 75% de nos syndicats.

- Par la parution annuelle du cahier d'analyse des résultats de l'exercice antérieur

Cet outil permet ainsi de démontrer la nécessaire analyse à faire en termes de nouveaux adhérents, mais également interroger les motifs des départs et se positionner dans son territoire.

- Autres temps partagés :

Année	Rassemblement des RS : nombre de participants	Réunions du réseau en visio	Ateliers partage de pratiques en visio
2021	32	1	
2022	20	3	
2023	39	4	
2024	47	6	7

La fédération a créé et édité 10 000 disques syndicalisation à l'usage des militants pour le calcul de cotisations en 2021 et, face à la demande, en a réédité 10 000 en 2024.

Un nouveau bulletin d'adhésion aux couleurs de la transition écologique et sociale retenue à l'occasion des 50 ans a été édité.

Un livret de bienvenue, à l'attention des nouveaux adhérents, a été créé et

livré aux syndicats. Ce livret a pour objectif d'aider les militants qui accueillent les nouveaux adhérents à présenter les missions et le fonctionnement de la fédération et de pouvoir leur proposer de s'inscrire dans un parcours CFDT d'engagement collectif.

Renouvellement militant

Mise en place des entretiens d'activité syndicale pour les SG avec la création de la formation.

Un webinaire de présentation de la formation a été réalisé afin de permettre aux SG de syndicats de cerner la problématique et les convaincre de s'inscrire aux sessions de formation. Il est à préciser que tous les secrétaires nationaux ont également suivi cette formation, afin d'être également à l'aise pour mener ces entretiens primordiaux pour travailler sur les missions réalisées, les compétences acquises, mais également déterminer les besoins en formations (syndicales et professionnelles) et les perspectives du militant que ce soit à court, moyen ou long terme. Il est aussi question de l'évolution de carrière attendue.

6 syndicats ont bénéficié de journée d'aide au repérage de militants et plusieurs interventions pour parler du renouvellement militant ont été assurées lors d'assemblées de sections ou de conseils syndicaux.

Élections

La période de campagne électorale a été lancée lors d'un rassemblement élections FP, en janvier 2022, en présence de Laurent Berger. Même si la période sanitaire a obligé l'organisation de ce rassemblement en visio, des ateliers de présentation d'outils ont été organisés.

Campagne élections

- **Les visios** destinées aux syndicats : la première a été lancée en mars 2021 par la précédente secrétaire générale. L'objectif était de lancer une dynamique toujours en période de restriction sanitaire.

Puis, elles ont été pérennisées à un rythme mensuel jusqu'au mois de novembre 2022. La transmission du calendrier des visios, sur toute la période, a permis d'installer ce rendez-vous avec les syndicats. L'objectif était, dès lors, d'être un support pour apporter un soutien technique aux équipes et pour répondre aux questions des collègues qui sont sur le terrain.

En tout, 11 visios ont été proposées aux syndicats, complétées par un rassemblement des SG, RE et RS en janvier 2022.

En moyenne, une quarantaine de participants se sont connectés (de 20 à 60 participants).

Ce qui a déterminé le choix des thématiques présentées.



Les équipes attendaient ce rendez-vous mensuel pour poser des questions très précises sur la thématique annoncée et plus largement. Ce qui a permis d'apporter des réponses argumentées, en différé, pour tous les syndicats.

Elles ont aussi permis d'appréhender les questionnements et besoins des équipes syndicales.

Les visios ont facilité les interactions entre les syndicats et de nombreux échanges de pratiques ont eu lieu en direct, ainsi que des échanges d'outils.

Le lien Fil orange et visio permettait d'approfondir le sujet et d'agrémenter le Fil orange en fonction de la date de diffusion de la visio.

L'équipe fédérale a contribué, selon les sujets, au bon déroulement de ces moments d'échange.

- **Les Fils orange** sont réalisés en lien avec les différents pôles fédéraux pour aborder le revendicatif ou l'organisation des élections dans les ministères ou entreprises : 23 Fils orange, le premier en novembre 2021 et le dernier en janvier 2023, grâce au travail d'équipe des différents pôles de la fédération.

Ils suivent le déroulement des actions de cette période électorale.

Ils ont permis d'appuyer les pratiques syndicales à déployer et d'apporter des arguments juridiques.

- **Une aide** à l'utilisation de l'outil de ciblage confédéral : lors de sa présentation, cet outil confédéral a été perçu comme un outil de ciblage des sites à intégrer dans une stratégie de représentativité.

Sa présentation et mise à disposition, bien en amont des échéances, permettait ce ciblage. Et son utilisation sur fichier Excel en est restée la même, lorsqu'il a été déployé en ligne.

- **Les hameçons** : la décision d'en faire un objet attractif a demandé un temps de préparation et conception plus long que prévu. Pour une livraison adaptée au temps de distribution, les syndicats n'ont pas pu être consultés sur la quantité souhaitable. Le nombre d'hameçons destinés à chaque syndicat n'a donc pas toujours été en adéquation (malgré un comptage en fonction du nombre d'instances dans chaque département) : surnombre pour certaines instances. Pour la prochaine campagne, il faudra prévoir une pré-commande auprès des syndicats, si cet outil est conservé. Ce qui implique d'avoir déjà réalisé les hameçons en amont pour en présenter un visuel lors de la pré-commande des syndicats.

- **Une aide exceptionnelle** a été validée par le CF suite à l'annulation du rassemblement de janvier 2022 et de la non-dépense qui lui était attribuée.

6 cibles fédérales ont été validées en CF : Régions, Départements, cours

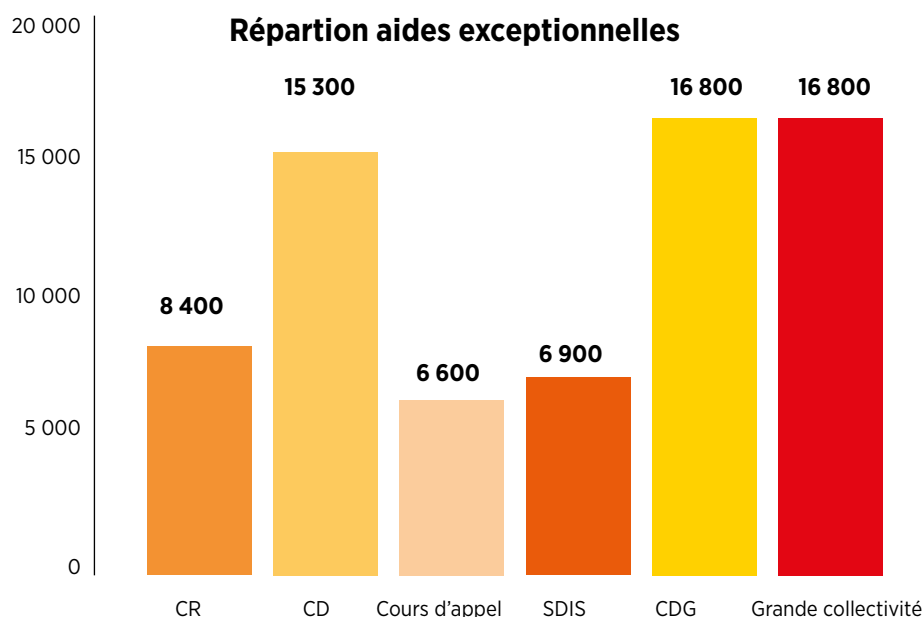
d'appel, SDIS, CDG et grandes collectivités (ville, agglo et métropole du département).

53 syndicats départementaux sur 95 ont formulé une demande d'aide (55,79%).

3 syndicats nationaux ou spécifiques sur 10 (33,33%).

Ce qui représente 78 000 € sur le montant de 180 000 € au budget (43,33%).

Cette aide a été appréciée par la simplification de la procédure.



• **Vérification des tableaux des CST** : la DGCL a diffusé, avant l'été 2022, un tableau des CST à confronter avec le terrain pour éviter des sources d'erreur dans la prise en compte finale des voix CFDT de ces CST.

Pour vérifier l'exactitude de ces données, il a aussitôt été demandé à chaque syndicat, dans un tableau ne comportant que les CST concernant son périmètre, de faire état des modifications à apporter.

Après 2 relances, 68 syndicats ont fait des retours. Une occasion d'avoir des contacts directs avec les syndicats. 28,42% des syndicats n'ont pas répondu aux appels et mails.

Malheureusement, la DGCL n'a ensuite pas mis à jour la cartographie, ce qui ne nous a pas permis d'avoir un tableau définitif et confirmé par la DGCL, le soir de la remontée des résultats.

En 2022, la CFDT a été la seule organisation syndicale à faire des retours à la DGCL. Ce travail est à réfléchir pour l'été 2026.



• **La remontée des résultats lors de la soirée électorale** : une note a été diffusée aux syndicats avec les outils à utiliser, mais l'importance de ces remontées, le soir même ou le lendemain, pour vérifier les résultats transmis par la DGCL, n'a pas été comprise par tous.

Notre outil de saisie des résultats, l'aménagement du QG des résultats et la cohésion de l'équipe fédérale ce soir-là ont été une réussite. Mais seulement un quart des résultats des CST a été transmis à la fédération.

Cependant les résultats remontés ont permis de récupérer 500 voix.

• **L'espace élections fonctions publiques sur INTERConnectés** :

Quelques chiffres :

- 606 utilisateurs de cet espace au moment de la campagne ;
- 130 890 pages vues durant l'année 2022, avec une moyenne de 48,47 visiteurs par jour. Le record est le 15 novembre avec 1 677 visites ;
- 23 917 fichiers ont été téléchargés.

Le palmarès des mots clefs utilisés pour la recherche : profession (1 236) ; foi (1 043) ; fil (754) ; orange (523).

• **Des interventions dans les CNP.**

• **Le pôle développement** a été renforcé en avril 2021 par l'arrivée d'un secrétaire fédéral à mi-temps sur les élections puis, à temps complet, en avril 2023. Avoir un référent élections est un atout, les syndicats et les secteurs de la fédération ont ainsi un interlocuteur spécifique sur la question. Il regroupe les informations, les actions et devient personne ressource référencée.

Grâce à cette organisation, la fédération peut anticiper en présentant, au conseil fédéral de décembre 2023, une stratégie globale élections fonction publique.

Cette stratégie est présentée lors de la rencontre des secrétaires généraux de syndicats en 2024.

L'objectif principal de la fédération dans cette démarche est bien de gagner la 1^{re} place et, pour ce faire, de donner le moyen aux équipes d'élaborer leur propre stratégie bien en amont des élections.

En quelques chiffres depuis septembre 2024, ce sont 8 Fils orange (Le rétroplanning ; Élections TPE, un avant-goût ! ; Outil de ciblage ; Stratégie locale et plan d'actions ; Se développer dans le secteur justice ; Les élections aux SDIS ; Se développer dans le secteur Préfecture ; Quelles sont les OS qui peuvent déposer des listes ?), 7 déplacements pour « parler élections » et 3 déplacements programmés, d'ici le congrès fédéral.

Depuis 2023, la fédération est présente dans tous les groupes de travail élections fonction publique de l'UFFA tels que les groupes communication, DDI DREETS (Directions départementales interministérielles, Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Un

travail minutieux est réalisé au niveau des DDI, afin d'élaborer un ciblage sur les sites où travaillent les adhérents CFDT.

La fédération rejoint le site internet « Illico », plateforme en ligne de l'UFFA qui facilite la commande et la livraison des outils de campagne pour 2026.

La fédération participe à tous les séminaires fonction publique délocalisés dans les régions (environ 6 par an sur 2024 et 2025) sur 2 jours : le jeudi concerne les DDI et la communication et le vendredi est plus axé sur les pratiques et la stratégie élections. Ce fédéralisme opérationnel provient d'une stratégie confédérale qui permet d'organiser le « qui fait quoi ». Pour exemple expérimental dans le cadre d'un accompagnement ARC (Accompagnement, Ressources et Conseils), début 2023, sous l'impulsion de la confédération, une convention est signée pour accompagner la section de la deuxième plus grande ville de France où nous ne sommes pas représentatifs, ville avec plus de 15 000 agents. Cette convention engage tous les acteurs de la CFDT, confédération, fédération, URI, UCC cadres. Des déplacements fédéraux sont prévus 5 à 6 fois par an.

Le travail fédéral sur les élections s'effectue en transversalité. En 2024, la fédération s'engage dans la campagne des élections TPE et, de ce fait, les élections des services funéraires avec visite de terrain et intervention en CNP dédiée. Pour les élections à OGF (Omnium de Gestion et de Financement : groupe de sociétés du secteur funéraire), des documents sont mis à disposition des syndicats pour les inciter à aller à la rencontre des salariés dans les agences. C'est ainsi que pour les élections à la Maison des obsèques, début 2025, une quinzaine de syndicats sont ciblés.

En 2024, la fédération participe de façon assidue au groupe de travail avec l'UFFA à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) concernant l'élaboration du décret sur le vote électronique. Ce même groupe participe également à l'élaboration d'un cahier des charges type.

Enfin en 2025, la fédération participe aux réunions à la DGCL pour préparer les élections de 2026 qui font suite aux réunions « bilan élections 2022 ».

GASEL, Réponses à la carte (RAC) et OSCAR

Outil essentiel des syndicats pour la gestion des adhérents, GASEL a continué d'être amélioré pour être plus fonctionnel et surtout plus adapté aux besoins des syndicats. Toutefois, il faut souligner leur déception quand ils ont voulu, au moment du mouvement contre la réforme des retraites, faire des envois en masse de mails. La « machine » n'ayant pas été paramétrée pour cela (mais peu de militants le savaient), les équipes n'ont pas pu utiliser ce mode de communication rapide.

Un travail régulier est fait pour mettre à jour les évolutions de filières telles que celle d'auxiliaire de puériculture et de soin (passage en catégorie B) ou celle de la pénitentiaire avec l'évolution du corps d'encadrement et d'application (passage en B) et les officiers en catégorie A.

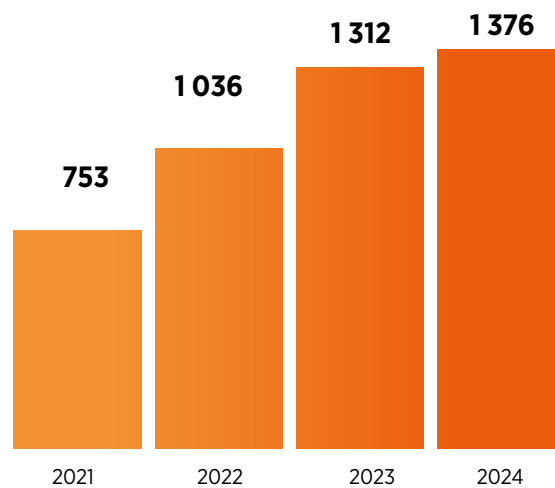


Autre système d'information qui a été développé : OSCAR (Outil de suivi des contacts et adhérents en réseau), outil permettant la gestion de la relation avec les adhérents et les personnes suivies de la CFTD (avec la possibilité d'envoi de mails en masse). Ce nouveau système, en liaison avec GASEL, a été jusqu'à maintenant peu investi par les syndicats qui le perçoivent comme un énième outil à s'approprier et faisant perdre du temps. Seulement 8 syndicats ont conventionné pour l'utiliser dans son entière capacité.

« Réponses à la carte » est un dispositif d'accompagnement des adhérents. Chaque adhérent peut bénéficier d'un service d'accompagnement personnalisé par téléphone sur tous les sujets de son parcours professionnel et de ses impacts sur sa vie personnelle.

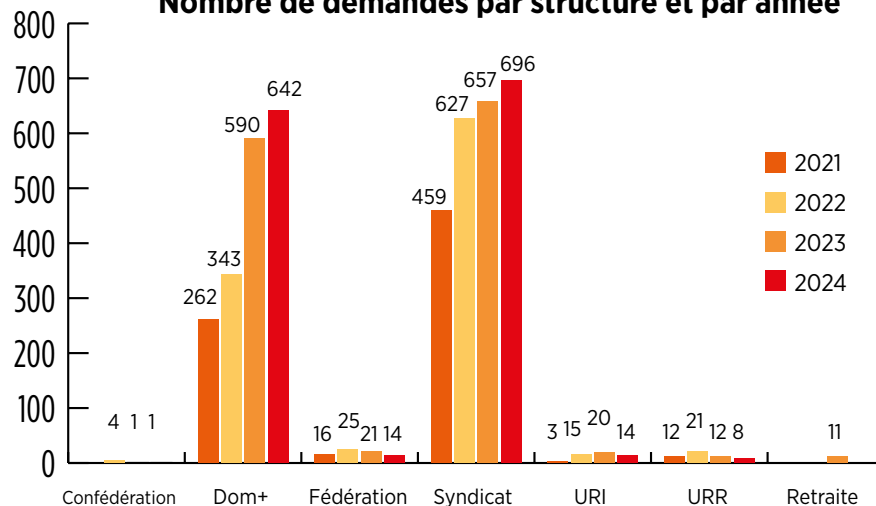
Depuis 2021, ce nombre est en augmentation, avec un pic entre 2022 et 2023.

Nombre de demandes « Réponses à la carte » par année

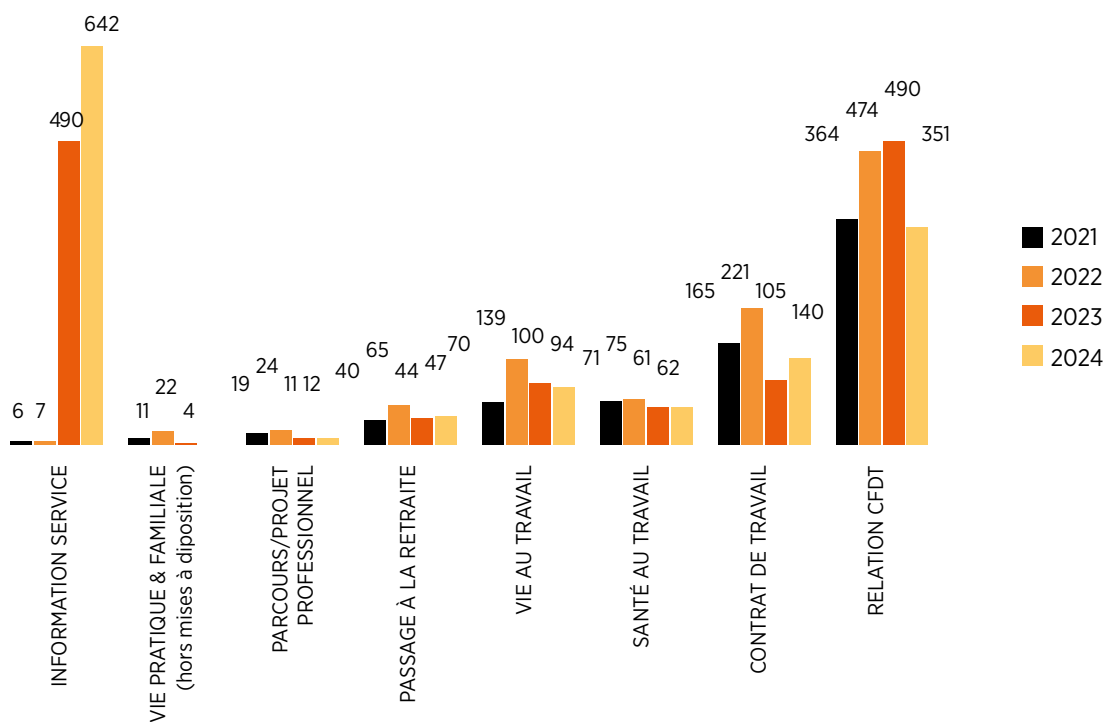


Les demandes sont traitées par le service Dom+ qui renvoie toutes les questions syndicales sur le syndicat concerné ou les structures fédératives (fédération et URI).

Nombre de demandes par structure et par année



Les principaux sujets abordés au niveau de Dom+ sont :



3.2.4. Pôle ressources

Trésorerie

L'évolution des ressources financières est détaillée dans le rapport financier. Ce qu'il faut retenir de ce mandat est que la trésorerie de la fédération reste saine mais fragile. Grâce à la dynamique de syndicalisation, la part des cotisations, représentant deux tiers des ressources, nous apporte une sécurité et une autonomie que nous envient d'autres fédérations, plus dépendantes de subventions ou aides du privé.

Pour autant, une vigilance doit être maintenue pour conserver cette part de cotisations dans nos recettes pour les années à venir.

Ressources humaines

La fédération s'appuie sur une équipe composée de 33 militants et 11 salariés dont certains sont également des militants CFDT au service de l'activité fédérale pour les syndicats.

Juridique

Une priorité a été portée sur la discrimination syndicale des SG.

Le guide du militant a été actualisé pour recenser tous les moyens syndicaux et se rendre compte des blocages à l'exercice du droit syndical dans les textes ou dans leur interprétation qu'il convient de combattre.



Un premier article a été publié dans la revue juridique confédérale « Action juridique » sur les mandats des représentants du personnel dans les FPE et FPT.

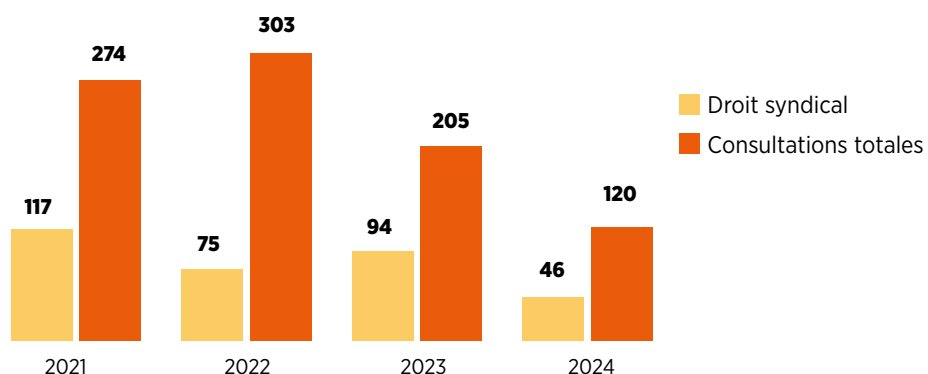
Une première intervention a eu lieu auprès du réseau des avocats CFDT (Réseau AVEC) pour présenter le volet public (intérêt à agir du syndicat devant le juge administratif).

Les consultations juridiques

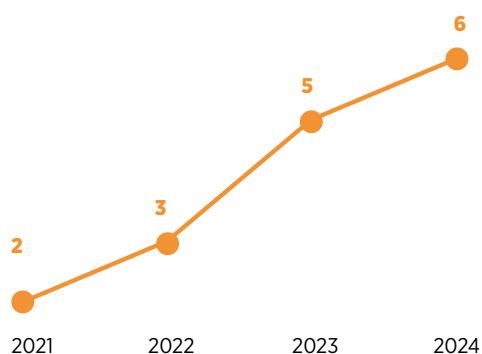
Plus de 900 demandes ont été traitées par le secteur juridique. Elles sont réparties en 4 grandes thématiques : DS (Droit syndical) ; COLL (Collectif) ; ÉLECTIONS et IND (Individuel).

Les statistiques (voir graphique ci-dessous) démontrent que les demandes transmises au service juridique fédéral concernent pour l'essentiel le droit syndical, les élections et le collectif. Pour le moment, il n'est pas possible de dresser un bilan de l'évolution des sollicitations individuelles avec la formation « Utiliser le statut dans ses pratiques syndicales ». Il est encore trop tôt pour savoir si la réponse aux questions statutaires par les « personnes ressources statutaires » permet d'abaisser le volume de demandes individuelles au service juridique fédéral (SJF).

Consultations juridiques en droit syndical 2021-2024



Évolution du nombre de consultations juridiques en droit syndical ayant pour objet la discrimination syndicale 2021-2024

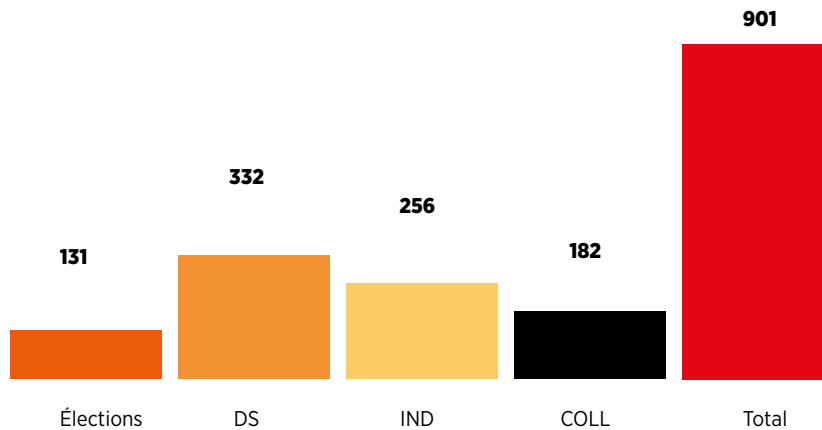


Si les consultations relatives au droit syndical sont toujours en augmentation, celles relatives à la discrimination syndicale subie par nos militants ont plus que doublé en 3 ans. C'est un vrai sujet qui touche notre activité et qui doit être combattu afin de maintenir et renouveler nos équipes militantes.

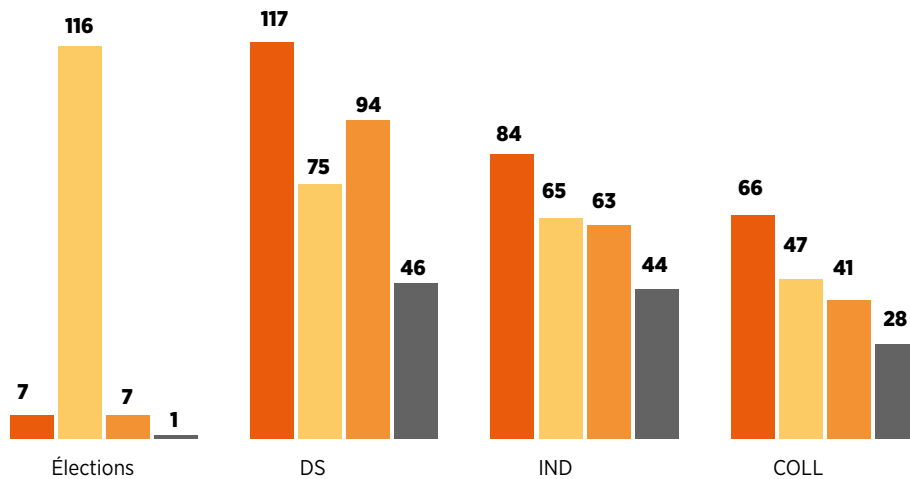
Les propositions formulées par le secteur juridique

Sur le nombre d'analyses, 90 ont fait l'objet de propositions dans le cadre de négociations, 157 en termes de précontentieux ou contentieux (demandes préalables, recours gracieux, recours administratifs préalables obligatoires, requêtes introductives d'instance, contentieux).

Répartition cumulée par thématique des consultations juridiques 2021-2025



Répartition par thématique des consultations juridiques par année



	2021	2022	2023	2024
ÉLECTIONS	7	116	7	1
DS	117	75	94	46
IND	84	65	63	44
COLL	66	47	41	28



Après analyse de la demande, dans la majorité des cas, le secteur juridique informe le syndicat de l'état du droit sur la question donnée. En effet, 492 études ont donné lieu à des informations.

Il peut aussi préconiser :

- Soit une résolution amiable du problème par une intervention syndicale ; un recours gracieux (recours administratifs préalables, obligatoire ou non) ; ou une demande préalable (revendication d'un droit qui fera naître une décision administrative) ;
- Soit, dans certains cas, un recours contentieux est envisagé dans le cadre d'un suivi de contentieux déjà initié par le syndicat ou bien préconisé par le secteur si les voies de résolution amiable n'ont pas abouti.

Dans certains cas, le recours (gracieux ou contentieux) souhaité par le syndicat, est voué à l'échec.

Le secteur juridique peut aussi suggérer la rédaction de demandes de protection fonctionnelle ou encore d'exécution des décisions de justice ou encore des saisines du Défenseur des droits ou des transactions.

Comme au cours des mandats précédents, conformément aux choix de la CFDT d'être une organisation qui privilégie le dialogue, l'accent est toujours mis sur la recherche d'une solution amiable et la rédaction notamment d'un recours gracieux. L'engagement d'un recours contentieux, nécessaire pour sauvegarder les droits, ne doit jamais entraîner la fin du dialogue social.

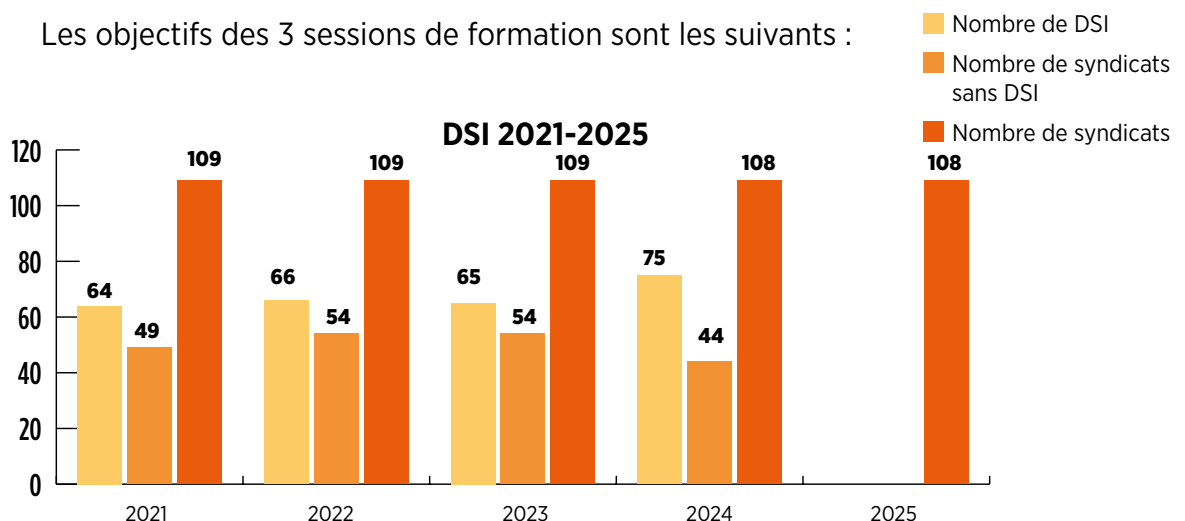
Trouver une solution avant l'engagement d'un contentieux ou au cours de l'instruction constitue un souci constant de notre équipe de le rappeler aux syndicats. C'est d'ailleurs cet objectif qui guide l'animation de la formation « Devenir défenseur syndical Interco ».

Le réseau de défense juridique Interco

Les défenseurs syndicaux Interco (DSI)

Le nombre de défenseurs syndicaux est stable depuis 2021, autour de 65 DSI par an avec une augmentation cette année à 75 DSI. Ce nombre évolue peu malgré des formations dispensées tous les ans hormis l'année électorale en raison des départs à la retraite ou des démissions.

Les objectifs des 3 sessions de formation sont les suivants :



Année	2021	2022	2023	2024	2025
■ Nombre de DSI	64	66	65	75	
■ Nombre de syndicats sans DSI	49	54	54	44	
■ Nombre de syndicats	109	109	109	108	108

- **Session 1** : Savoir obtenir gain de cause tout en préservant les droits des adhérents et du syndicat ;
- **Session 2** : Savoir rédiger un recours tendant à l'annulation d'une décision administrative illégale tout en continuant la négociation et la communication syndicales et assurer le suivi du contentieux engagé ;
- **Session 3** : Envisager les suites d'un jugement tout en maintenant le travail syndical et appréhender les autres contentieux : contentieux de la responsabilité, référé-liberté, contentieux syndicaux (diffamation...).

Deux formations d'actualisation des connaissances des DSI ont eu lieu en novembre 2021 (une seule session de 3 jours à Bagnolet) et en novembre/décembre 2023 (deux sessions Nord/Sud à Paris et Est/Ouest à Bierville).

Le groupe des référents juridiques (GREJ)

Un groupe de travail se réunit deux à trois fois par an à la fédération : le GREJ. Ses membres conseillent les défenseurs ou les syndicats dépourvus de défenseurs dans leurs régions.

Ce mandat a été marqué par le renouvellement du groupe des référents juridiques à la suite de 3 départs à la retraite. Un nouveau membre a été accueilli pour le réseau Sud.

Construction d'un réseau de défense avec un parcours de formation

Il est acté qu'il faut détenir les prérequis de la CFDT et de l'utilisation du statut avant de suivre la formation DSI. Une fois devenu DSI, ce dernier entre dans un réseau avec partage d'expérience, entraide avec les référents juridiques et suivi des compétences (actualisation tous les 2 ans et webinaires/journées thématiques tous les ans).

La formation DSI a été adaptée depuis 2023 avec l'instauration de la formation statutaire, puisque les stagiaires connaissent déjà la méthode de recherche des textes et le fonctionnement du précontentieux.

Les dossiers CNAS

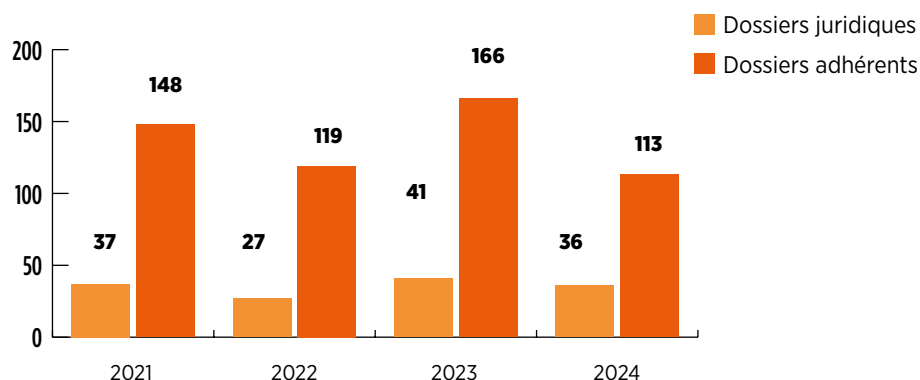
La CNAS (Caisse nationale d'action syndicale) apporte un précieux soutien financier aux adhérents et aux syndicats qui se voient contraints de saisir une juridiction.

Deux types d'actions contentieuses faisant l'objet de traitement différencié doivent être distingués : les dossiers adhérents et les dossiers juridiques :

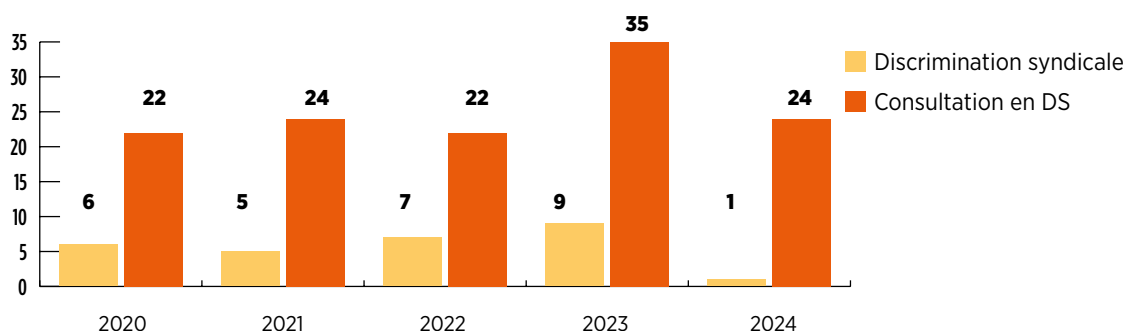
intérêt général ou collectif et droit syndical.

Le secteur juridique est tenu d'émettre un avis motivé sur la prise en charge de ces dossiers. La répartition du travail au sein du secteur juridique s'effectue comme suit : l'instruction juridique des dossiers CNAS est assurée par l'une des deux juristes fédérales ; la gestion administrative est effectuée par l'assistante fédérale.

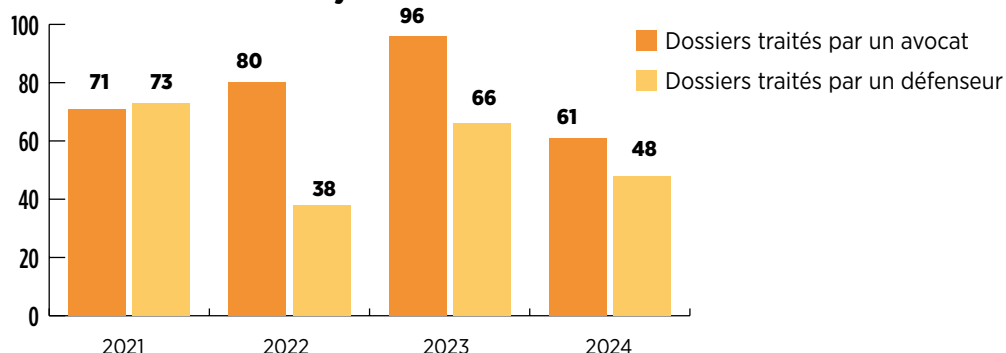
Dossiers juridiques et dossiers adhérents CNAS 2021-2024



Dossiers CNAS en droit syndical ayant pour objet la discrimination syndicale 2020-2024



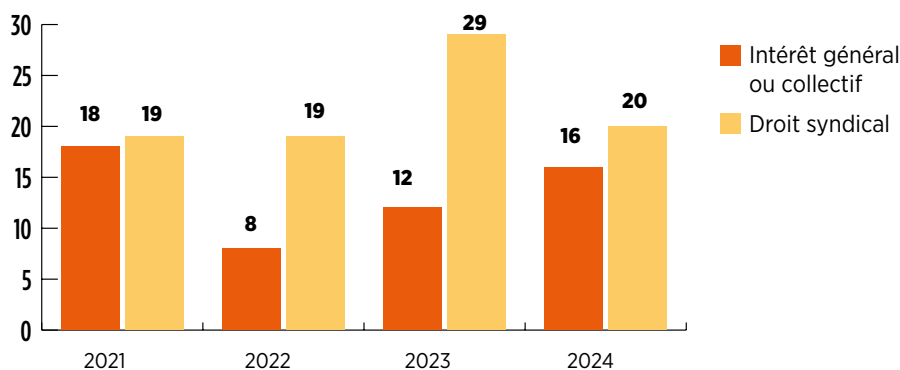
Dossiers adhérents traités par un avocat ou un défenseur syndical 2021-2024



Le nombre de dossiers « adhérents » est toujours plus important que celui des dossiers « juridiques », mais cela ne signifie pas pour autant que les militants traitent plus de situations individuelles puisque, comme

le démontrent les statistiques ci-dessus, les dossiers « adhérents » sont majoritairement défendus par des avocats. L'année électorale de 2022 est d'ailleurs parlante à ce sujet : beaucoup de dossiers « adhérents » défendus par des avocats, les syndicats étant concentrés sur les problématiques élections.

**Dossiers juridiques « Intérêt général ou collectif »
et « Droit syndical » 2021-2024**



Si le nombre de dossiers « Droit syndical » était plutôt stable de 2020 à 2022, un pic est intervenu en 2023 (nous ne détenons que les statistiques sur la moitié de l'année pour 2024). Nous constatons beaucoup de dossiers relatifs au calcul du temps syndical, aux moyens syndicaux et à la discrimination syndicale. Là encore, et comme pour les consultations juridiques fédérales, les dossiers relatifs à la discrimination syndicale subie par les militants sont en constante évolution depuis 2021.

3.2.5. Pôle accompagnement et vie démocratique

Organisation

Accompagnement des syndicats

Il y a eu 30 interventions dans les syndicats concernant l'organisation, 63 concernant la révision des statuts, 60 pour aider à la préparation des congrès et 36 portant sur la gestion de conflits.

Les interventions ponctuelles permettent d'apporter aux syndicats une réponse éclairée sur un point donné. Elles s'apparentent à une assistance technique qui ne nécessite pas de suivi particulier. Elles répondent souvent à un besoin immédiat et spécifique.

Les accompagnements sont demandés, le plus souvent, suite à des relations conflictuelles entre les membres de l'exécutif et/ou des relations de confiance rompues avec une section. Ils ne peuvent être inférieurs à 6 mois et durent en moyenne 12 à 18 mois. La fin d'un accompagnement est souvent ponctuée par un congrès.

Le guide « Préparer son congrès » a été actualisé.

Un kit « administratif » a été créé pour les SG (courriers, modèles...) mis sur



clé USB et distribué lors de la rencontre des nouveaux SG.

Une convention d'accompagnement des syndicats a été établie. Elle permet de clarifier les objectifs des accompagnements et de cadrer la durée de l'intervention.

Un règlement intérieur type de syndicat est en cours d'élaboration.

Une réflexion autour des sections « Conseil régional » a abouti à des préconisations qui seront présentées, avant la fin du mandat, au conseil fédéral.

Réunions des pilotes de coordination : les pilotes de coordination ont été réunis 4 fois durant le mandat (décembre 2021, aucune rencontre en 2022 car période de la Covid-19, février et avril 2023 et janvier 2024).

Ces réunions ont permis d'aborder les thèmes suivants :

- Organisation des coordinations : comparaison entre le fonctionnement des coordinations et les préconisations présentées au CNF d'Amiens ;
- Principaux axes de travail d'une coordination (élections, syndicalisation, formations...);
- Missions de pilote ;
- Lien syndicats / coordinations ;
- Échange sur le thème de la Qualité de vie au travail ;
- Focus sur la préparation des élections professionnelles 2022 ;
- Organisation des sections supra départementales ;
- État des lieux des financements des coordinations.

Formation syndicale

La formation syndicale a été le premier secteur impacté par les orientations du congrès confédéral de Lyon en 2022, la mise en place du « qui fait quoi » et la généralisation de formation socle commun dispensée par toutes les structures fédératives (URI et fédération).

Ce dispositif, mis en place pour les élections professionnelles fonction publique de 2022, a été conduit dans la précipitation. Cette précipitation, accompagnée d'un manque d'anticipation fédérale et des choix stratégiques plus anciens (réécriture de la formation « Préparer et gagner les élections » pendant la période de confinement), n'a pas permis de répondre correctement avec des modules plus spécifiques FPT et FPE aux syndicats.

Un nouveau plan de formation a été présenté au conseil fédéral, début 2022, après une analyse de nos pratiques et des enquêtes auprès des stagiaires des formations « MIRES » et de la formation politique des secrétaires généraux de syndicat.

Le fonctionnement fédéral de la formation syndicale a été réorganisé afin de travailler pour tous les syndicats de la fédération.

Le réseau des animateurs fédéraux de formation (RAF) a été redéfini avec moins de formateurs, mais qui sont plus disponibles pour l'animation des formations.

La fédération a augmenté le nombre de formations décentralisées dispensées en direction des syndicats. Nous avons doublé le nombre de sessions de la formation du conseil syndical avec deux SF de moins au cours du mandat (quatre SF en début de mandat et deux en 2025).

Déploiement de nouvelles formations :

- Le remplacement de la formation « MIRES » par la formation « Repères » qui apporte une plus forte dimension politique aux responsables politiques de demain ;
- Déploiement de la formation « Utiliser le statut de la fonction publique dans mes pratiques syndicales », qui permet aux militants de savoir où trouver les informations sur le statut ;
- Écriture et déploiement de la formation « Négociation collective dans la FP ». La négociation est devenue possible dans la FP ;
- Déploiement de la « formation politique des responsables syndicalisations » ;
- Déploiement de la formation « Conduite de l'entretien d'activité syndicale » en lien avec le CREFAC ;
- Formation d'un groupe d'animateurs dédié à la formation INTERConnectés en direction des syndicats ;
- Redéploiement des formations RPS et « Imagin syndicalisation cadres ».

La formation « Préparer et gagner les élections » a été déployée en direction des coordinations régionales. Pour la formation « Nouveaux élus dans les instances », la fédération, après de rudes échanges avec les structures fédératives (confédération et URI), a fait le choix de maintenir le déploiement de cette formation en intra par les syndicats Interco. La fédération a déployé cette formation en outre-mer. Déplacement à ce titre à Mayotte, à La Réunion, en Nouvelle-Calédonie et en Guyane, car dans ces territoires et départements, des syndicats Interco ou fonction publique ont été créés par les Unions interprofessionnelles locales. La fédération s'est chargée de la formation des élus nationaux de certains secteurs de l'État.

Nombre de formations déployées et de stagiaires concernés :

ANNÉE	FORMATION	STAGIAIRES
2021	108	933
2022	125	1 139
2023	260	2 939
2024	140	1 417
TOTAL		6 428

Principales formations centralisées et décentralisées avec le nombre de stagiaires :

FORMATIONS	4 ^e trim 2021	année 2022	année 2023	année 2024	1 ^{er} semestre 2025
ACTUALISATION DES CONNAISSANCES DES DÉFENSEURS SYNDICAUX INTERCO	32		32		
AGIR SUR LES RPS	9	18	65	61	51
CONDUIRE UNE POLITIQUE FINANCIÈRE	12	16	12	8	0
CONSEIL SYNDICAL	21	137	89	341	237
DÉFENSEUR SYNDICAL	0	36	33	36	36
ÉLUS DANS LES COMITÉS SOCIAUX			1 590	93	96
ÊTRE FORMATEUR DE FORMATION SYNDICALE	9	28	26	20	12
FORMATION POLITIQUE DES SECRÉTAIRES DE SYNDICAT	45	49	26	36	32
FORMATION POLITIQUE DES RESPONSABLES SYNDICALISATION DE SYNDICAT	12	29	24	33	33
IMAGIN SYNDICALISATION CADRES	0	0	0	9	9
MILITANT RESPONSABLE	39	35			
NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LES OPH	10	9	5	20	
NÉGOCIATIONS COLLECTIVES FP			20	26	18
PRÉPARER ET GAGNER LES ÉLECTIONS	155	214			
PRÉVENIR ET GAGNER LE CONTENTIEUX ÉLECTORAL	0	47			
REPÈRES				32	24
UTILISER LE STATUT DE LA FP DANS SES PRATIQUES SYNDICALES			115	143	37
TOTAL	344	618	2 037	858	585

ARC

Depuis sa création, cet outil confédéré est réparti en missions dévolues aux différentes structures CFDT : l'Accompagnement pour les URI, les Ressources via les fédérations et le Conseil sous l'égide de la confédération.

La fédération a continué à élaborer des fiches ressources et à contribuer dans le comité de pilotage confédéral Fonctions Publiques.

Depuis 2022, le dispositif a été renforcé à la confédération et a permis à la fédération de faire bénéficier à 12 permanents fédéraux de la formation

à l'accompagnement, non pas pour qu'ils deviennent eux-mêmes des accompagnants, mais pour qu'ils connaissent le dispositif et qu'ils puissent le valoriser auprès des équipes syndicales.

Le permanent et la secrétaire nationale en charge de ce dossier ont pu bénéficier de la formation « Animer un réseau ARC » et ont mis en place, en 2024, une rencontre des accompagnants ARC Interco en présence des URI. Cette première rencontre a fait émerger un besoin d'échanges sur l'accompagnement et ce que la fédération peut apporter comme soutien.

Un stand ARC était présent au CNF de La Rochelle pour permettre aux syndicats de s'imprégner de ce nouveau dispositif qui a été mis en exergue grâce à la signature de la charte d'accompagnement par la SG de la fédération, en présence de la secrétaire nationale confédérale en charge du dossier.

Le dispositif ARC a également été actionné afin de répondre à des vagues de plans sociaux (si nous pouvons les appeler comme cela) que des équipes syndicales vivent, notamment, dans des conseils départementaux qui sont en grosses difficultés financières. Le C de Conseil a permis de faire intervenir un cabinet conseil disposant d'une convention avec la confédération pour travailler en cellule d'urgence.

3.3. UNE FÉDÉRATION ANCRÉE DANS LA SOCIÉTÉ

3.3.1. Pôle revendicatif

Justice

La fédération s'est mobilisée contre la loi « visant à restaurer l'autorité de la justice à l'égard des mineurs délinquants et de leurs parents », contre une réforme toujours plus répressive de la justice pénale des mineurs. Cette loi ne répondra ni aux besoins des familles en difficulté, ni aux attentes des professionnels de la protection de l'enfance. Plutôt que d'accompagner des parents souvent isolés, elle propose uniquement une issue pénale, privilégiant l'approche strictement punitive avec, notamment, la mise en application de la comparution immédiate pour les adolescents de 16 ans. Enfin, en remettant en cause le principe de l'atténuation de la responsabilité pénale des mineurs, ce texte de loi passe outre un principe à valeur constitutionnelle et va à l'encontre de la Convention internationale des droits de l'enfant, ratifiée par la France.

Pour la fédération, traiter les symptômes sans répondre aux causes est une politique vouée à l'échec. Plus qu'une loi stigmatisante et infantilisante, la fédération revendique des moyens à la hauteur d'un service public de la justice des mineurs. Ces jeunes et leurs familles méritent un projet plus ambitieux pour leur faire une place dans cette société.



La loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a percuté le mandat, ne serait-ce que par son nom. Pour la fédération, ce n'est pas l'institution judiciaire qui posait problème, mais bien la manière dont les hommes politiques la décriaient. La fédération a porté la voix des agents du ministère qui œuvrent sans faillir en faveur de nos concitoyens avec des moyens inadaptés et sans soutien, ni reconnaissance politique, laissant ainsi croire à la population que la justice ne fait pas son travail. La loi « pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration » du 26 janvier 2024 contribue à une restriction drastique de l'accès au travail des travailleurs sans-papiers. Elle consacre, comme l'ensemble de la circulaire Retailleau, une vision utilitariste et ultra-restrictive de l'immigration. La fédération dénonce cette politique d'exclusion et de précarisation des travailleurs étrangers qui ne fait que renforcer leur vulnérabilité quand il faudrait, à l'inverse, tout mettre en œuvre pour faciliter leur intégration.

Proposition de loi contre le narcotrafic et une série de mesures visant à renforcer la sécurité dans les prisons françaises :

- La création d'un établissement « haute sécurité ». Si cette mesure peut permettre l'éloignement nécessaire à l'apaisement d'autres établissements où il sera plus aisé d'entreprendre un travail de réinsertion, elle aurait nécessité des discussions, par exemple sur le fait de réunir des prévenus et des condamnés, ainsi que sur les conditions de sa mise en œuvre.

- La suppression des activités ludiques en détention. Cette annonce a suscité de nombreuses réactions et semblait d'avantage dirigée vers l'opinion publique que vers les professionnels.

Pour la fédération, le travail, la formation et l'enseignement scolaire doivent être prioritaires pour aboutir à un véritable effet de réinsertion. Et dans ce cadre, certaines activités pouvant être considérées comme « ludiques » peuvent permettre de maintenir du lien et ainsi participer à la réinsertion. La sécurité des personnels doit en toutes circonstances rester la priorité.

- La création d'une direction générale de l'administration pénitentiaire : une annonce faite sans discussion préalable sur les conséquences sur le système carcéral, alors que la surpopulation carcérale percute tous les actions et projets.

Intérieur

Le ministère de l'Intérieur, que ce soit sur le périmètre de la police nationale ou sur celui des préfetures, a continué de garder à l'esprit la nécessaire confiance de nos concitoyens à l'égard de nos services de police et nos services préfectoraux.

La pertinence et l'efficacité de l'action publique sont à ce titre primordiales. Aussi, les composantes du secteur Intérieur de la fédération se sont attachées, autant à la défense des conditions de travail et de rémunération des agents, qu'à la défense d'un service public de qualité. Ainsi, la proximité avec les usagers et la capacité à répondre aux différentes crises et aux

nouveaux enjeux sécuritaires ont été les axes cardinaux de nos militants. À cette fin, la nécessité d'une vision prospective et de faire corrélés les moyens humains, technologiques et matériels aux besoins identifiés a été portée et martelée par les équipes cédétistes du ministère de l'Intérieur.

Il a fallu durant ce mandat, à de trop nombreuses reprises, protéger les policiers contre un *bashing* inacceptable. Certains des détracteurs chroniques de la police ont tenté de jeter l'opprobre sur toute une profession en érigeant des manquements graves mais isolés en système institutionnel. Ainsi, la fédération et nos deux syndicats nationaux de policiers se sont démenés à, selon le contexte, insuffler de la nuance dans les débats ou bien à les éclaircir en fournissant des éléments de contexte qui viennent combler des éléments d'information volontairement parcellaires. Contrairement à certains autres syndicats, la fédération Interco CFDT et ses syndicats, au titre de leur attachement au devoir d'exemplarité des policiers et à la nécessaire confiance des usagers à son égard, n'ont jamais tronqué la vérité ou atténué les intentions coupables de leurs collègues. En revanche, et fort légitimement, nos deux syndicats ont toujours défendu la présomption d'innocence de leurs homologues.

Territoriale

La fédération s'est saisie des problématiques sociétales en menant des réflexions pour réaliser des écrits d'alerte spécifiques ou grand public comme le « vrai-faux » relatif à la protection de l'enfance. Il a fait suite aux déclarations et prises de position du Gouvernement sur le prisme d'un discours sécuritaire, visant systématiquement les jeunes les plus en difficulté ainsi que leurs familles, en remettant en cause les principes fondamentaux de la protection de l'enfance et de la justice des mineurs.

En outre, la fédération a souhaité répondre à ces difficultés sociétales, également dans les cahiers revendicatifs, en menant une réflexion sur les enjeux politiques et la question du service public que la CFDT porte.

SDIS

Les agents des SDIS sont particulièrement impactés par les changements climatiques et les risques qu'ils occasionnent, notamment en matière de feux de forêts. La fédération a revendiqué une adaptation de leurs effectifs, équipements et matériels à ces dangers aujourd'hui amplifiés. Encore beaucoup reste à faire, mais leur expertise et leur ténacité ont contribué à faire bouger significativement les lignes.

Police municipale

La tendance actuelle qui consiste à vouloir offrir davantage de prérogatives judiciaires aux polices municipales est âprement combattue par notre fédération, au titre de la préservation de proximité des agents avec les usagers. Devant les parlementaires et lors des « Beauvau des polices



municipales », la fédération a précisé que l'essence même des polices municipales est d'agir sur les incivilités et la petite délinquance afin de tenter d'empêcher toute gradation délictuelle des auteurs de troubles. Par les liens de proximité avec leurs concitoyens et la parfaite connaissance des problématiques locales, les policiers municipaux contribuent également à récolter du renseignement de contact particulièrement utile pour la sûreté de nos territoires.

Services funéraires

La fédération Interco CFDT est la seule organisation syndicale représentée au CNOF (Conseil national des opérations funéraires), instance consultative qui agit et conseille les pouvoirs publics dans l'élaboration de la réglementation funéraire.

Elle est notamment consultée sur les projets de textes relatifs à la réglementation dans ce domaine. Nos représentants se sont fortement impliqués lors de la création du guide des opérations funéraires.

Eau

La fédération Interco CFDT a essayé de donner une vision sociétale de l'eau, en s'impliquant sur la transition et la préservation de la ressource. Sur le volet social, la fédération a repris sa place d'acteur et de pivot majeur sur le secteur de l'eau. La fédération a signé une convention interfédérale pour la gestion de la CFDT dans des entreprises multinationales qui font partie du secteur de l'eau.

Le secteur de l'eau a aussi redonné une dimension européenne à ses travaux et a retissé le lien entre la dimension Europe et les activités des grandes entreprises du secteur.

La fédération Interco CFDT a organisé, en octobre 2024, un colloque sur le thème de l'eau : « Gestion de la ressource en eau, les enjeux et le rôle de chacun ». Nous étions accompagnés de scientifiques, de spécialiste de l'eau, de représentant CFDT au CESE, de représentants d'association environnementale, d'industriels, d'élus locaux gestionnaires de l'eau, des branches professionnelles et de salariés et agents du secteur de l'eau.

Ces échanges ont permis par la suite, avec la CNP de l'eau, de pouvoir proposer des orientations fédérales sur l'eau intégrées à l'avant-projet de résolution d'orientation 2025-2029. Hormis la dimension sociale compliquée que rencontrent les salariés et agents du secteur au moment des renouvellements de contrat ou des changements de modes de gestion qui ont été largement abordés, c'est aussi toute la dimension sociétale de l'eau que nous mobilisons.

Nous avons débattu des thèmes sur l'accès à l'eau, l'organisation et la gouvernance de secteur de l'eau, la protection de la ressource, l'éducation et la sensibilisation sur l'importance de l'eau, la collaboration internationale, l'investissement dans les infrastructures et la question du prix de l'eau et de la tarification.

Le colloque de l'eau a mis en avant l'implication de la fédération Interco CFDT, tant sociale que sociétale. À la suite de cet événement, nous avons reçu plusieurs sollicitations :

- Une rencontre sur l'eau au CESE (Conseil économique social et environnemental) : une ressource vitale, de multiples défis à toutes les échelles ;
- Un groupe de travail sur la tarification de l'eau avec l'Association scientifique et technique de l'eau et des déchets (ASTEE) et la Fédération nationale des collectivités concédantes et régies (FNCCR) ;
- Une invitation à la présentation du rapport de France Stratégie sur la prospective de l'eau, à l'horizon 2050.

Cela nous a permis également d'agrandir notre réseau avec un grand nombre d'experts et personnalités reconnues dans le domaine de l'eau.

OPCHS

Chaque année, la fédération organise une rencontre des délégués syndicaux des OPCHS. À cette occasion, nous les informons de l'avancée, ou pas, de nos travaux et négociations, nous échangeons, mais surtout nous tenons à inviter des experts, chercheurs, analystes, universitaires, juristes qui vont développer des thèmes propres à alimenter la réflexion, l'action et nourrir le revendicatif des équipes militantes. Ces interventions amènent à débattre, confronter, partager. Les invités, autant que les militants, apprécient ces moments qui contribuent à mettre en valeur les apports des militants.

Entre 30 à 60 militants ont participé à ces rencontres, chaque année du mandat.

Transition écologique et sociale

Le changement climatique en cours percute nos modes de vie. Il nous force à repenser l'utilisation de ressources que nous pensions illimitées. L'enjeu est de permettre à chacune et chacun de vivre mieux.

Le numérique et l'intelligence artificielle ont fait irruption au travail et sont partout autour de nous. Ils soulèvent de nombreuses questions sur les libertés publiques, la gestion et l'utilisation des données personnelles, le management et le travail. La fédération a souhaité s'interroger sur ces évolutions pour commencer à construire les réponses qu'attendent les travailleurs.

La thématique « S'engager pour la transition écologique et sociale » choisie par le conseil fédéral ne pouvait que permettre du débat entre les militants des 85 syndicats Interco CFDT présents au comité national fédéral (CNF) qui s'est tenu du 13 au 15 juin 2023 à la Rochelle.

Le programme alternait séances plénières et ateliers et avait pour objectif



d'acquérir un vocabulaire commun pour permettre aux représentants des syndicats de partager leurs expériences dans leur secteur, afin de proposer des changements pour l'avenir. Le dernier temps fut consacré aux pratiques syndicales induites pour réaliser ces évolutions, en s'interrogeant sur la politique de transition à mener avec les agents et les salariés.

Égalité

La fédération a contribué au travail confédéral pour le manifeste féministe.

Extrémisme

La fédération participe au groupe européen « *Combatting the far right* ». Groupe « Lutte contre les idées d'extrême droite ».

3.4. UNE FÉDÉRATION EMPÊCHÉE DANS SES ACTIONS : POURQUOI ?

3.4.1. Pôle revendicatif

Intérieur

La fédération a perdu du droit syndical à l'issue des élections 2022. Un effort de rationalisation a été nécessaire qui a été partagé entre tous les périmètres en essayant de préserver le plus possible les syndicats nationaux de police et plus particulièrement Alternative Police CFDT, dont la marge de progression est la plus forte, qui, de plus, représente le corps le plus important d'un point de vue numérique. Les errements de l'ancienne DRH du ministère de l'Intérieur, qui n'a pas tenu compte des alertes de la CFDT sur l'organisation technique du scrutin des élections professionnelles, nous ont fait perdre quasiment un mi-temps syndical.

Les conditions de travail de plus en plus difficiles dans les préfectures (avec des objectifs assignés toujours plus importants dans un contexte de forte tension), additionnées à un régime indemnitaire moins attractif qu'autrefois, ont généré le départ de secrétaires de section vers d'autres ministères. Certains n'ont pas encore pu être remplacés. La plupart du temps, la fédération n'a pas été prévenue en amont et s'est retrouvée devant le fait accompli, n'ayant pu porter sa pierre à l'édifice pour tenter d'assurer la pérennité des sections concernées.

Affaires sociales

Le dialogue social ne semble pas être la préoccupation majeure de ce ministère, constat porté et partagé par les organisations syndicales qui agissent, quasi systématiquement de concert.

Territoriale

Difficulté à recruter pour venir compléter l'équipe fédérale

Le secteur a traversé une longue période en sous-effectifs et a rencontré beaucoup de difficultés à recruter des SF au regard des missions et des attendus qui ont pu faire peur, les règles de cumul de fonctions, le poste à Paris.

Dialogue social méprisé au sein des instances

Le dialogue social au sein des instances a été entaché par l'instabilité politique vécue et le mépris auquel il a fallu faire face. La CFDT a su être le moteur de l'intersyndicale et a bousculé les choses pour obtenir un agenda social FPT. Néanmoins, l'attitude gouvernementale ne peut que conforter les employeurs territoriaux dans leur excès de pouvoir au niveau local.

Comités de filière

Depuis 3 ans, la fédération s'est engagée sur deux comités de filière : animation et petite enfance. Ces comités sont portés par les ministères et composés d'employeurs publics et privés, de structures associatives et d'organisations syndicales. De nombreux groupes de travail sont à assurer, lesquels prennent énormément de temps et d'investissement sans en avoir forcément les moyens. La fédération ne se retrouve pas dans ces travaux laissant de côté, trop souvent, les agents de la FPT qui restent sans réelles avancées et ne voyant pas sortir de solutions concrètes pour ses filières en tension. Il est nécessaire de prioriser les actions à mener et d'utiliser d'autres modes.

Ce qui n'a pas trouvé d'écho auprès des décideurs :

- Inspection du travail dans la FPT ;
- Statut protégé pour les représentants du personnel et militants qui ont des responsabilités syndicales ;
- Reconnaissance des parcours syndicaux pour l'avancement ;
- Interdiction des contrats à temps non complet de moins de 24h ;
- Dépassement de la libre administration des collectivités en termes de ressources humaines pour plus d'équité (non-transposition des dispositions FPE vers FPT tels que le télétravail, la PEPA ou les accords relatifs à la prévoyance) ;
- Prévention de la discrimination syndicale (*name and shame*), reconnaissance du délit d'entrave au droit syndical.

SDIS, Police municipale

La demande de réouverture des négociations sur le volet social des PM est en attente à l'issue du Beauvau des PM.



La situation politique instable a vu le Beauvau des polices municipales être stoppé et reporté à deux reprises. Un temps considérable a été perdu. De plus, les enjeux locaux en matière de sécurité, d'un point de vue politique à l'approche des élections municipales, a détourné un certain nombre d'édiles et d'associations d'élus des réels chantiers et partenariats à mener afin d'agir de façon concertée, anticipative et durable sur la délinquance locale.

La recherche de davantage de prérogatives judiciaires pour leur police municipale est une tendance observée chez bon nombre d'élus. Il faut moins y voir la volonté d'améliorer la qualité du service rendu à leurs administrés que la réelle volonté de se forger un bilan en trompe-l'œil à quelques mois des échéances de 2026.

Le fort lobby politique en ce sens est difficile à contrer d'autant plus que certaines organisations syndicales des polices municipales œuvrent également en ce sens, en prônant des polices municipales toujours plus interventionnistes et musclées, au détriment de la proximité et des actions de prévention et de coordinations avec les autres acteurs de la sécurité locale.

Services funéraires

Il n'a pas été possible :

- De mettre en place des observatoires métiers (tous salariés du privé) ;
- De former nos collectifs syndicaux aux éléments de base du droit du travail et du temps syndical dans le privé (une convention nous permet de proposer les interventions d'une avocate spécialisée en droit du travail, lors des CNP, en consultation lors de conseils juridiques lors de négociations nationales).

Eau

Clarifier la situation juridique des nouveaux statuts des agents et salariés du secteur de l'eau.

La forme des instances de représentation du personnel dans les syndicats intercommunaux employant des agents publics et des salariés du privé, n'est fixée que par une jurisprudence défavorable aux salariés. Elle empêche une action syndicale pertinente pour les salariés de statut privé.

Pacte du pouvoir de vivre

La fédération n'a pas pu mobiliser suffisamment de temps pour agir contre la pauvreté et la prévenir dans tous nos champs professionnels, en lien avec le Pacte du pouvoir de vivre.

Jeunes

La participation de la fédération aux réunions du secteur jeune confédéral n'a pas été possible, faute de disponibilité, car la confédération a augmenté le rythme des réunions en passant d'une par trimestre à une par mois.

Communautarisme

Cette thématique n'a pu être traitée, car l'actualité était davantage prégnante sur l'extrême droite. De plus, la fédération n'a pas été sollicitée sur ce sujet.

Suivi des politiques handicap

Malgré les constats de la nécessité de faire progresser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, la fédération n'a pas trouvé les moyens de travailler des actions.

3.4.2. Pôle communication

Proroger l'abonnement Interco Mag aux retraités adhérents à l'UCR est un objectif qui n'a pas pu se concrétiser durant ce mandat.

La fédération ne s'est pas saisie complètement des innovations technologiques offertes par les réseaux sociaux avec une stratégie adaptée.

3.4.3. Pôle ressources

La fédération n'a pas réussi à obtenir le pouvoir de représentation pour les défenseurs syndicaux agréés devant les tribunaux administratifs (TA) qui n'est toujours pas légiféré.

3.4.4. Pôle accompagnement et vie démocratique

Formation syndicale

Formation secrétaire de section : la livraison de cette formation par la confédération ne répond pas aux attentes de nos équipes. Elle doit être réécrite, ce qui n'a pas pu être effectué du fait de la réduction de l'équipe fédérale des formateurs au cours du mandat.



CREFAC : Centre de formation de la CFDT Cadres

CRO : Conseil régional d'orientation

CSA : Comité social d'administration

CSE : Comité social et économique

CSFPE : Conseil supérieur de la fonction publique de l'État

CSFPT : Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

CSI : Confédération syndicale internationale (en anglais : International Trade Union Confederation, ITUC)

CST : Comité social territorial

CT : Comité technique

CTI : Complément de traitement indiciaire

CTM : Comité technique ministériel

D

DAS : décharge d'activités de service

DDI : Direction départementale interministérielle

DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique

DGCL : Direction générale des collectivités locales

DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

DS : Droit syndical

DSGJ : Directeur des services de greffe judiciaires

DSI : Défenseur syndical Interco

E

ELAN : Évolution du logement, de l'aménagement et du numérique

EPSU : European Public Service Union (ou FSESP en français)

ETUI : European Trade Union Institute

F

F3SCT : Formation spécialisée santé sécurité conditions de travail

FNCCR : Fédération nationale des collectivités concédantes et régies

FNCDG : Fédération nationale des centres de gestion

FP2E : Fédération professionnelle des entreprises de l'eau et de l'assainissement

FPE : Fonction publique d'État

FPT : Fonction publique territoriale

FS : Formation spécialisée

FSESP : Fédération syndicale européenne des services publics (EPSU en anglais)

G

GEPP : Gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise

GREJ : Groupe des référents juridiques

H

HMI : Heure mensuelle d'information

I

IA : intelligence artificielle

IGAS : Inspection générale des affaires sociales

IRES : Institut de recherches économiques et sociales

ISP : Internationale des services publics

M

MIRES : Militants responsables

N

NAO : Négociation annuelle obligatoire

O

OPCHS : Organismes publics et coopératifs de l'habitat social

OPH : Office public de l'habitat

OS : Organisation syndicale



OSCAR : Outil de suivi des contacts et adhérents en réseau

OTE : Organisation territoriale de l'État

P

PATS : Personnel administratif technique et spécialisé

PEPA : Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

PJJ : Protection judiciaire de la jeunesse

PM : Police municipale

PSC : Protection sociale complémentaire

PSI : Public Services International

PSTE : Protection sociale travail emploi

Q

QVCT : Qualité de vie et des conditions de travail

R

RAF : Réseau fédéral des animateurs de formation

RE : Responsable Élections

RRFS : Réseau des responsables de formation syndicale

RS : Responsable Syndicalisation

S

SCSI : Syndicat des cadres de la sécurité intérieure

SDIS : Service départemental d'incendie et de secours

SG : Secrétaire général

SGAMI : Secrétariat général pour l'administration du ministère de l'Intérieur

SNDP : Syndicat national des directeurs pénitentiaires

SNPEA : Syndicat national des personnels de l'eau et de l'assainissement

SOENC : Syndicats des ouvriers et employés de Nouvelle-Calédonie

SYNTEF-CFDT : Syndicat National Travail Emploi Formation

T

TPE : très petite entreprise

U

UD : union départementale

UFFA : Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés

UGTT : Union générale tunisienne du travail

URI : Union régionale interprofessionnelle