



2025
congrès
11-13 JUIN – ANGERS
TERRA BOTANICA

**PROJET
DE RÉSOLUTION
2025-2029**

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste
et une planète durable

Cfdt:

**PAYS
DE LA LOIRE**



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
1 - REVENDICATIF	5
1.1 La CFDT réaffirme son engagement contre l'extrême droite, pour la défense de l'État de droit, et pour une démocratie sociale vivante	5
1.1.1 Constats	5
1.1.2 Défendre, porter et faire connaître le projet de société de la CFDT	5
1.1.3 Continuer à investir les espaces de dialogues et de partenariat	5
1.1.4 Être à l'écoute des préoccupations sans jugement ni déni	6
1.1.5 Une approche humaniste de l'immigration en région	6
1.2 Les enjeux de la Transition Ecologique Juste (TEJ)	6
1.2.1 Constats	6
1.2.2 Sensibiliser les travailleurs aux enjeux	7
1.2.3 Intégrer les impacts du réchauffement et de la TEJ	7
1.2.4 Renforcer le dialogue social et les actions territoriales sur la TEJ	8
1.2.5 Favoriser l'intégration des enjeux environnementaux dans les prérogatives des élus et dans la négociation	8
1.2.6 S'investir dans les actions confédérales sur la TEJ	8
1.3 La prise en compte de la révolution numérique et de l'IA	8
1.3.1 Constats	8
1.3.2 Mieux identifier les risques et opportunités pour faire évoluer le cadre de leur utilisation	9
1.3.3 Prise en compte des coûts énergétiques et de la pollution	9
1.3.4 Organiser des débats avec les organisations patronales sur ces sujets	10
1.3.5 Anticiper les évolutions des métiers et négocier la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)	10
1.3.6 Agir contre les fractures numériques	10
1.4 Qualité de vie dans les territoires	10
1.4.1 Constats	10
1.4.2 Agir sur l'offre de santé et l'accès aux soins	11
1.4.3 Agir sur le logement	12
1.4.4 Agir sur la mobilité	13
1.4.5 Prendre en compte et agir sur la pollution dans les territoires	13
1.4.6 Agir pour l'accès à la culture et au sport	13
1.5 Agir sur une qualité de vie au travail	13
1.5.1 Constats	13
1.5.2 Les actions de l'URI CFDT pour mettre la question du travail au cœur des pratiques syndicales et revendicatives	14
1.5.3 Nos actions en faveur de l'égalité professionnelle	15
1.5.4 Lutter contre les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST) et au sein de l'organisation	15
1.6 Agir pour protéger les travailleurs	16
1.6.1 Constats	16
1.6.2 Sur la protection sociale	17
1.6.3 Pour l'emploi, la formation, l'orientation professionnelle	17
1.6.4 Accompagner les travailleurs dans le cadre de la protection juridique au travail	18
1.6.5 Renforcer l'accompagnement des travailleurs insuffisamment protégés (TPE, plateformes, saisonniers, apprentis)	18



2 - INTERNE

2.1 Renforcer notre position contre l'extrême droite auprès de tous les adhérents	19
2.1.1 Constats	19
2.1.2 Renforcer l'appropriation de nos valeurs auprès des adhérents	19
2.1.3 Communiquer régulièrement sur l'ineptie et la dangerosité du programme de l'extrême droite	19
2.1.4 Organiser des temps d'échanges et de formations sur les enjeux migratoires	19
2.1.5 Renforcer la formation politique des responsables de la CFDT des Pays de la Loire	19
2.2 Renforcer notre démocratie interne	20
2.2.1 Se positionner en vigie de la défense de la démocratie contre l'extrême droite et un potentiel régime autoritaire, suppose d'être capable de la faire vivre en son sein	20
2.2.2 Ainsi la démocratie interne est le poumon de la CFDT	20
2.2.3 Un Bureau Régional en lien avec les réalités professionnelles et territoriales	20
2.2.4 Faire en sorte que la Démocratie ne soit pas qu'un slogan	20
2.2.5 Développer les opportunités d'échanges et de débats	20
2.2.6 Amplifier la formation aux pratiques syndicales favorisant la démocratie interne	21
2.3 Former, accompagner, impliquer, repérer, renouveler	21
2.3.1 Constats	22
2.3.2 Elargir l'offre de formation aux adhérents	22
2.3.3 Former encore plus et former encore mieux	22
2.3.4 La place des jeunes	23
2.3.5 Se renouveler et renforcer notre action pour une meilleure reconnaissance des parcours militants	23
2.4 Se développer et consolider notre 1ère place par l'accompagnement et des pratiques syndicales de proximité	24
2.4.1 Constats	24
2.4.2 Développer la CFDT	25
2.4.3 L'accompagnement des militants et des sections dans leurs pratiques syndicales, accompagner les sections syndicales	26

3 - CONCLUSION

27

ENSEMBLE

pour un monde du travail juste
et une planète durable

PROJET DE RÉSOLUTION

INTRODUCTION

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

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

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

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

• S'engager pour une Transition Ecologique Juste pour ne laisser personne en chemin, mieux sécuriser les parcours

professionnels, anticiper les impacts du réchauffement climatique sur les conditions de travail, et en faire un réel objet de dialogue social.

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

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

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

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

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

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

Bonne lecture, Jonathan SEMELIN.

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

*Note de lecture :
En vert : texte après amendement
En bleu : amendement mis en débat*



1 - REVENDICATIF

1.1 La CFDT réaffirme son engagement contre l'extrême droite, pour la défense de l'État de droit et pour une démocratie sociale vivante

1.1.1 Constats

1.1.1.1 La montée des discours extrémistes menace les principes de notre démocratie et les libertés de tous les citoyens.

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

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

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

Amendement mis en débat

1D7202M - SYNDICAT CFDT DE LA MÉTALLURGIE MAYENNE SARTHE

Propositions de modification :

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

1.1.1.5 Il est donc plus que jamais de notre responsabilité, de lutter contre le racisme et l'antisémitisme, de combattre les incohérences et les dangers de l'idéologie d'extrême droite et de son programme pour la société dans son ensemble et pour les travailleurs. La CFDT assume sa responsabilité dans ce combat, tout en réaffirmant qu'elle agit en tant que syndicat, avec ses propres valeurs, son indépendance vis-à-vis des partis politiques, et sa mission première : défendre les travailleurs et le progrès social.

1.1.1.6 La CFDT a toujours assumé une position sans équivoque face à l'extrême droite. Nous sommes aujourd'hui l'organisation syndicale la plus claire et la plus responsable sur ce sujet. Lorsque les circonstances politiques l'imposent, nous appelons à faire barrage à l'extrême droite dans les urnes, sans pour autant donner consigne en faveur d'un autre parti. Fidèle à notre principe d'indépendance syndicale nous maintenons une ligne cohérente, résumée dans notre formule : « ni neutre, ni partisan ». C'est pourquoi, à chaque échéance électorale, la CFDT encourage ses adhérents, comme tous les citoyens, à exercer leur droit de vote, à faire un choix éclairé, et à ne jamais cautionner un projet politique contraire à nos valeurs fondamentales.

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

Nos actions

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

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

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

1.1.3 Continuer à investir les espaces de dialogues et de partenariat

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

PROJET DE RÉSOLUTION

1.1.3.2 L'URI CFDT s'engage à renforcer notre participation dans les mécanismes de participation démocratique, de garantir une représentation équitable et d'assurer que la voix des travailleurs soit entendue.

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

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

1.1.4.2 « Il est nécessaire d'apporter des réponses aux citoyens via des débats et échanges directs avec les adhérents et travailleurs, qui, vivant sur la peur du déclassement et du sentiment d'abandon, peuvent céder aux sirènes de l'extrême droite ».

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

1.1.5 Une approche humaniste de l'immigration en région

1.1.5.1 L'URI CFDT participe à affirmer l'approche humaniste portée par la CFDT. Elle repose notamment sur l'inconditionnalité de l'accueil et l'élargissement des voies de régularisation pour les migrants sans titre de séjour.

1.1.5.2 L'URI accompagnera les

parcours des travailleurs étrangers, pour leur régularisation et faire valoir leurs droits d'une manière plus générale, mais aussi pour leur intégration et favoriser leur participation.

1.1.5.3 L'URI CFDT démontrera l'apport économique de l'immigration dans divers secteurs (santé, services aux personnes, sécurité, nettoyage, restauration, logistique, livreurs à vélo, secteur agricole etc.) en soulignant son rôle crucial dans les emplois non qualifiés et pénibles. L'URI CFDT s'attachera à remettre en valeur ces emplois de 1ère ligne et à se battre pour une meilleure reconnaissance.

1.1.5.4 La CFDT régionale contribuera au débat sur la démographie dans un contexte de faiblesse de l'accroissement naturel et des besoins de renouvellement des générations futures, rappelant qu'ils seront les contributeurs à notre modèle social par leurs impôts et leurs cotisations.

1.2 Les enjeux de la Transition Ecologique Juste (TEJ)

1.2.1 Constats

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

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

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

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

1.2.1.5 L'URI CFDT reprend à son compte le manifeste pour la transition écologique juste de la Confédération : « Articuler (...) les enjeux écologiques, sociaux, sociétaux, économiques et démocratiques est la condition pour tirer les meilleurs bénéfices de la transition écologique. À défaut, elle produirait inévitablement des injustices et une forte contestation sociale, comme cela a été le cas sur

la taxe carbone. Le risque serait alors que les transformations n'aient pas lieu, ou pas assez vite, au détriment de nos conditions de (sur)vie ».

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

Les instances dans lesquelles agir :

- Le CESER (Conseil Economique et Sociale Régionale) : C'est une instance consultative régionale qui se réunit dans les locaux du Conseil Régional. L'URI CFDT y a la plus grande délégation avec 15 représentants. Les sujets traités sont très larges. La TEJ, sujet majeur mais pas le seul, y est donc travaillé dans tous ses aspects régionaux : environnement, mobilités, logements...

- Les conseils de développement à l'échelle des EPCI (les intercommunalités), les représentants y font des propositions concrètes. Les pratiques sont diverses selon les EPCI. L'implication de la CFDT y est variée.

- La COP régionale, sur le modèle des COP internationales (Conférences des Parties, instances qui ont notamment cherché des consensus sur la décarbonation et la défense de la biodiversité), le gouvernement a créé des COP régionales. À la suite de l'adoption de la Stratégie Nationale Bas Carbone, elles sont devenues des instances pérennes avec un plan d'actions. Elles doivent aussi traiter de l'adaptation aux

conséquences des transformations déjà à l'œuvre ce qui constitue, pour les Pays de la Loire, un sujet majeur.

- La Conférence sociale régionale

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

Nos actions

1.2.2 Sensibiliser les travailleurs aux enjeux

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

1.2.2.2 L'URI CFDT fait connaître et déploie la fresque du climat, la fresque de la mobilité ou encore l'atelier 2 tonnes. D'abord auprès des adhérents CFDT, mais aussi dans les entreprises et administrations, en s'appuyant par exemple sur les moyens des Instances Représentatives du Personnel (IRP) ou des accords collectifs.

1.2.3 Intégrer les impacts du réchauffement et de la TEJ

1.2.3.1 La CFDT doit se positionner comme un acteur clé dans la transition écologique en plaidant pour des politiques climatiques ambitieuses et en accompagnant les travailleurs dans les secteurs les plus touchés par ces changements.

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

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

1.2.3.4 Le changement climatique, hors accident météorologique, est caractérisé par une grande inertie. Modifier des évolutions est difficilement mesurable et les actions pour influencer son évolution doit s'accompagner par des mesures d'adaptation des outils de travail et des environnements de travail pour que ceux-ci soient vivables pour les travailleurs d'aujourd'hui et notamment en périodes estivales.

PROJET DE RÉSOLUTION

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

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

1.2.3.7 Afin d'insuffler ce mouvement, la CFDT Pays de la Loire mettra en place différents challenges afin de mobiliser l'ensemble des membres de sa structure sur les questions d'écologie.

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

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

1.2.4.2 L'URI CFDT continuera à s'investir dans des projets territoriaux avec de forts enjeux économiques qui se donnent des ambitions élevées en matière de transition écologique. Pour cela, l'URI CFDT identifiera des ressources militantes internes

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

Amendements mis en débat :
3A8501B - SYNDICAT CFDT SANTÉ SOCIAUX DE VENDÉE
Proposition de modification :
suppression de l'article.

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

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

1.2.5.2 Les élus CFDT doivent pouvoir demander la création d'une commission environnement ou durabilité afin d'éclairer les IRP sur les conséquences environnementales sur les activités de leur entreprise ou de leur administration, ainsi que sur les chantiers ou projets en cours.

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

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

1.2.6 S'investir dans les actions confédérales sur la TEJ

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

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

1.2.6.3 Le débat sur l'énergie décarbonée implique une position claire sur le mix énergétique à mettre en place et sur la place du nucléaire dans celui-ci. La CFDT régionale animera le débat sur cette question tant elle implique des investissements, des filières professionnelles, de la recherche, de la sûreté et des questions stratégiques dans l'ensemble du territoire national en général et sur le territoire des Pays de la Loire en particulier.

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

1.3.1 Constats

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

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

1.3.1.3 Les formes d'Intelligence Artificielle (IA) dont l'IA générative se sont immiscées dans l'ensemble de la société

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

conséquences de leur usage avec les travailleurs et leurs représentants.

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

Nos actions

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

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

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

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

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

1.3.2.5 La CFDT Régionale sera très vigilante au risque de voir l'IA se transformer en système de contrôle de l'activité individuelle et collective. Dans tous les cas, il doit y avoir une transparence de son rôle pour l'ensemble des salariés qui seront impactés par l'IA. La CFDT régionale veillera à faire évaluer et revendiquer des contre-mesures à tout dispositif permettant un contrôle social accru des employeurs sur les salariés via ces technologies

1.3.2.6 La CFDT régionale agira avec les organisations fédératives et la confédération pour la mise en place d'une IA maison, pour en garantir le fonctionnement et la pertinence des résultats, la protection des données et asseoir le sérieux des résultats des requêtes notamment en matière juridique.

1.3.2.7 La CFDT Régionale pilotera des expérimentations entre les syndicats et s'appuiera sur l'expertise des fédérations dont le champ d'expertise est plus avancées sur ces thèmes.

PROJET DE RÉSOLUTION

1.3.3 Prise en compte des coûts énergétiques et de la pollution

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

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

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

1.3.4 Organiser des débats avec les organisations patronales et institutionnelles sur ces sujets

1.3.4.1 Parce qu'il les concerne, le déploiement des technologies ne doit pas se faire sans le regard des travailleurs. Ouvrir le dialogue social au sujet permettra de mieux l'anticiper, de mieux l'encadrer et de mieux l'accompagner.

1.3.4.2 L'URI CFDT appellera à la création de groupes de travail mixtes au niveau territorial : réunir des représentants des organisations syndicales et organisations

patronales et institutionnelles, pour analyser les impacts des nouvelles technologies sur les métiers, les compétences requises, les conditions de travail et l'emploi. Elle assurera la promotion de ces travaux auprès des équipes syndicales et dans les instances.

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

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

1.3.5.1 La CFDT place l'humain au cœur de la transformation numérique en prenant en compte les impacts sur les conditions de travail et les compétences des travailleurs. La CFDT interviendra dans le débat sur les risques que cela peut représenter pour l'emploi comme pour les utilisateurs.

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

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

1.3.5.4 Pour sécuriser les parcours

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

1.3.6 Agir contre les fractures numériques

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

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

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

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

1.3.6.5 L'URI CFDT mènera une action de terrain avec les syndicats pour proposer aux IRP un accompagnement sur l'employabilité des salariés, pour les monter en compétence, en ayant deux vigilances, la fracture numérique déjà présente et illettrisme.

1.4 Qualité de vie dans les territoires

1.4.1 Constats

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

1.4.1.2 La vie des travailleurs ne s'arrête pas aux portes des entreprises et des administrations. Ils sont concernés par leur environnement quotidien.

1.4.1.3 La défense de services publics de qualité et de proximité doit être une priorité.

1.4.1.4 Les difficultés d'attractivité et le turn-over dans l'ensemble des fonctions publiques renforcent les dysfonctionnements. Un service public de qualité est un service dont les agents bénéficient d'une réelle reconnaissance au travers de conditions de travail et de rémunération descentes. Prendre soin des agents publics, c'est leur permettre de prendre soin des usagers et lutter contre le sentiment de relégation. Cela contribue à la lutte contre l'extrême droite.

1.4.1.5 La population des Pays de la Loire est en constante augmentation. Samoyenned'âgecontinue de croître, avec en parallèle, une insuffisance de professionnels de santé, du social et médico-social (médecins, infirmiers, travailleurs sociaux etc.) par rapport à la moyenne nationale.

Le système de santé est complexe dans son organisation et est devenu une affaire de spécialistes. L'URI s'engage à travailler sur ce sujet en impliquant les usagers afin de rendre plus intelligible pour tout le système de santé.

1.4.1.6 Les enjeux d'accès à un logement digne restent plus que jamais un enjeu d'insertion, de justice sociale, d'accès à un travail. Le rapport mal-logement de la fondation pour le Logement des Défavorisés de 2024 est sans appel : la crise du logement s'accélère jusqu'à devenir une « bombe sociale sur le point d'exploser ». Entre pénurie de logements abordables, part du logement croissant dans le budget des ménages, difficultés pour payer les factures d'énergies et les travaux de rénovation... les enjeux sont multiples et sans précédent. La CFDT Pays de la Loire a à cœur de contribuer à l'accès au logement digne pour tous afin d'assurer une qualité de vie à chacun.

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

1.4.1.8 Permettre à chacun de se déplacer dans des conditions respectueuses de l'environnement, sur l'ensemble de la région avec les mêmes droits (urbain/rural) constitue un enjeu majeur en matière d'aménagement du territoire.

1.4.1.9 Dans un contexte marqué par l'insécurité politique et la prolifération des fake news et des théories complotistes, l'accès à la Culture devient primordial. Cela souligne l'importance de la culture pour la cohésion sociale.

1.4.1.10 Face aux coupes budgétaires sur les Pays de la Loire, l'accès à la culture est menacé, remis en cause pour toutes et tous et des emplois sont menacés.

Nos actions

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

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

1.4.2.2 Intervenir auprès des services publics pour que les soins soient accessibles à l'ensemble des citoyens du territoire.

1.4.2.3 Agir pour une meilleure lisibilité/information du système de soins vis à vis des citoyens en menant des actions de sensibilisation avec les syndicats.

PROJET DE RÉSOLUTION

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

1.4.2.5 Agir pour l'attractivité et la fidélisation des professions de santé en lien avec les politiques locales et les décisions d'aménagement du territoire. L'URI soutiendra les revendications professionnelles concernant l'attractivité des métiers notamment pour les étendre à davantage de professionnels, et améliorer les parcours. L'URI continuera à relayer les dynamiques de type « Je suis une richesse » pour rendre plus visible le lien entre rôle des professionnels, moyens affectés et qualité de notre système de soin.

1.4.2.6 Analyser les bénéfices potentiels du développement de l'E-santé et en faciliter le déploiement dès lors qu'elle améliore l'accès à des soins de qualité.

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

1.4.2.8 Agir pour une meilleure prise en charge de la santé mentale dans la société c'est aussi permettre de faire des avancées dans le champ du travail en entreprises et collectivités. Sa prise en charge doit être mieux aidée et valorisée. La santé mentale

est au centre de nombreux maux de notre société, laissant nombre de malades, de jeunes et de leurs parents, de travailleurs dans des difficultés à la source de nombre d'inégalités.

1.4.2.9 Réaffirmer que la permanence des soins et la lutte contre les déserts médicaux ne pourront passer que par l'obligation de l'installation des médecins.

1.4.3 Agir sur le logement

1.4.3.1 Se rapprocher des pouvoirs publics pour proposer plus de logements à la population des Pays de la Loire en réhabilitant le parc de logements individuels et collectifs, et en produisant de nouveaux logements tout en veillant à l'espace consommé et l'artificialisation des sols

1.4.3.2 Se rapprocher des pouvoirs publics afin d'isoler les logements en priorisant les passoires thermiques et les logements des personnes les plus modestes.

1.4.3.3 Développer le logement social et favoriser la mixité sociale et faciliter l'accès aux personnes les plus précaires. Proposer que les taxes prélevées auprès des bailleurs sociaux soient réinvesties localement dans les constructions et réhabilitations prioritaires.

1.4.3.4 L'URI CFDT vise à s'engager plus dans les conseils d'administrations des entreprises de logement social (OPH, ESH, SEM,

coopératives...) pour peser dans les commissions d'attribution au bénéfice des plus fragiles et dans l'accompagnement de qualité des locataires en difficulté. Il conviendra que les commissions d'attribution des bailleurs sociaux, veillent dans le temps, au maintien de l'adéquation entre la situation des locataires et les critères d'attribution des logements sociaux (ressources, composition de la famille...).

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

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

1.4.3.7 Elle vise aussi à agir pour un habitat inclusif innovant pour le maintien à leur domicile des personnes âgées ou en situation de handicap.

1.4.4 Agir sur la mobilité

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

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

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

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

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

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

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

1.4.6 Agir pour l'accès à la culture et au sport

1.4.6.1 Défendre l'importance de la culture et du sport sur notre territoire. L'URI doit agir pour les défendre pour la qualité de vie sur le territoire et pour les emplois qui en découlent.

1.4.6.2 La CFDT régionale rappellera le rôle de la culture et du sport en termes d'image positive et de renommée pour toute la région.

1.4.6.3 La CFDT régionale rappellera le rôle de la culture et du sport en tant que moteur d'un aménagement du territoire qui draine de la vie à toutes les échelles territoriales, luttant ainsi contre les inégalités.

1.4.6.4 La culture est un vecteur de solidarité et un outil d'éducation populaire, essentiels pour lutter contre les inégalités et les préjugés. Au-delà des Activités Sociales et Culturelles, l'URI CFDT influencera les politiques d'accès à la culture au niveau régional et départemental.

1.5 Agir pour une qualité de vie au travail

1.5.1 Constats

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

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

L'usure professionnelle

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

1.5.1.4 La prévention de l'usure professionnelle doit être la voie privilégiée d'un maintien durable en emploi. De plus la prévention des risques CMR (substances cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques) est un enjeu majeur de santé au travail et dans la société.

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

La lutte contre les inégalités femmes hommes et les VSST

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

PROJET DE RÉSOLUTION

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

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

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

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

1.5.1.11 L'URI CFDT avec ses militants est engagée dans la lutte contre toutes les formes de violences exercées en raison du sexe d'une personne, de son orientation sexuelle, ou de son identité de genre, dont les femmes et les personnes LGBTQIA+ sont les premières victimes. Pour cela, l'URI réfléchira à des moyens techniques de mise en place de soutien sur les différents départements.

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

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

Nos actions

1.5.2.1 La CFDT revendique la prise en compte systématique des 6 piliers de la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de travail) pour aborder les enjeux du travail, à savoir :

- La Santé au travail
- Égalité professionnelles pour tous
- Les compétences et parcours professionnels
- Management participatif et engagement
- Contenu du travail
- Relation de travail, climat social.

Le travail comme objet de dialogue social dans l'entreprise et les fonctions publique

1.5.2.2 L'URI CFDT accompagne les sections syndicales en lien avec les syndicats pour aborder la question du travail à partir des 6 piliers de la QVCT et en faire un levier d'action syndicale de proximité.

1.5.2.3 Pour alimenter le revendicatif de ses représentants, l'URI CFDT s'appuie sur les enquêtes flash « vie au travail ». Elle en multipliera le nombre afin notamment de réaliser et présenter aux sections syndicales, via les syndicats, un état des lieux territorial. L'URI donnera les moyens nécessaires aux territoires pour accompagner les collectifs

1.5.2.4 Utiliser les expertises confédérales : Faire connaître et diffuser le document de référence « le travail que nous voulons ».

L'usure professionnelle et l'emploi des séniors

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

1.5.2.6 Proposer des webinaires sur ces thématiques

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

La santé au travail : objet de dialogue social dans les territoires

1.5.2.8 La santé au travail : objet de dialogue social dans les territoires.

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

1.5.2.9 Pour une action cohérente et efficace, l'URI CFDT continuera son travail de proximité avec l'ensemble des mandats, et formera les mandats sur leur prise de mandat, (fonctionnement et attendus du mandat, positions CFDT, nouveautés législatives ...). En complément de ces formations, un système de tutorat pourrait être mis en place entre les mandats et la relève identifiée. Cette période en binôme permettrait au futur mandat d'avoir une vision plus complète afin de mieux appréhender le rôle de mandaté.

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

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

1.5.2.12 L'URI militera pour que tous les travailleurs et travailleuses (privé/public) quel que soit leur branche d'activité aient accès à un service de santé au travail de proximité.

Un travail rémunérateur

1.5.2.13 La rémunération doit permettre de vivre dignement de son travail, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui dans plusieurs branches professionnelles et dans les fonctions publiques (baisse de pouvoir d'achat et de rémunérations, tassement des grilles salariales). L'URI Pays de la Loire proposera des appropriations de l'ANI sur le partage de la valeur aux syndicats et/ou à leurs sections pour permettre d'améliorer le pouvoir d'achat de tous les travailleurs et travailleuses.

Les instances dans lesquelles agir :

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

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

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

d'adhérer à un SPST.

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

- CTR (Comités Techniques Régionaux de la CARSAT) : Ils sont les relais auprès des branches professionnelles et des partenaires sociaux sur le champ des risques professionnels. Ils prennent des décisions concernant des éléments de tarification (majoration, minoration) et analysent les risques professionnels sur la région en collaboration avec la Direction des Risques Professionnels de la Carsat.

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

Quelques notions... La prévention primaire : Elle cherche à intervenir en amont de manière à diminuer le risque d'exposition ou l'exposition des travailleurs à des risques identifiés.

La prévention secondaire : Elle vise, par des actions de préventions, à réduire les atteintes à la santé des travailleurs en les aidants à mieux gérer les situations à risques.

La prévention tertiaire : Elle vise par des actions plutôt curatives, à limiter les conséquences de dommages sur les travailleurs.

PROJET DE RÉSOLUTION

1.5.3 Nos actions en faveur de l'égalité professionnelle

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

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

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

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

1.5.3.5 Proposer des actions de visibilité sur ces thèmes avec des périmètres géographiques, en inter-sections, inter-entreprises pour permettre de faire avancer les sujets jusqu'aux isolés.

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

1.5.4.1 Dans les entreprises et administrations.

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

l'URI CFDT s'engagera à accompagner les sections pour traiter ce sujet, en lien avec les syndicats.

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

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

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

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

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

1.6 Agir pour protéger les travailleurs

1.6.1 Constats

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

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

présidents actuels ne pourront pas se représenter (2 mandats maximum ou limite d'âge atteinte).

Il s'ajoute aux nombreuses vice-présidences qui seront, elles aussi impactées par la limite d'âge. Tous les syndicats sont concernés par ces renouvellements de mandats, pierres angulaires de nos acquis sociaux. La CFDT ne se contente pas de « sortir en manif » sur la sécu, elle porte des positions au sein de ces organismes. Dans le but de garder demain une majorité de présidence ou d'assurer un tuilage, il faut regarder attentivement la future composition des délégations.

1.6.1.2 L'emploi, la formation professionnelle : la France comme le monde est en profonde transformation systémique (écologiques, numériques en particulier IA, technologiques). De plus, les travailleurs jeunes sont demandeurs de ne pas passer leur vie professionnelle dans une seule entreprise ou administration.

Pour toutes ces raisons, l'adaptation des compétences des travailleurs est indispensable.

En moyenne en France (selon les enquêtes européennes), moins d'un travailleur sur deux bénéficie chaque année de 23h00 de formations. Ce sont des formations obligatoires pour 1/3 d'entre elles. Elles sont, à 85 %, réalisées en dehors de l'entreprise (1 groupe, 1 formateur) et peu adaptées aux publics les plus fragiles.

Plus l'entreprise est grosse, plus elle forme de travailleurs.

Plus l'entreprise est petite, plus la durée de ses formations est longue.

Il existe des grands écarts sur la formation des différents secteurs d'activité.

Pour la CFDT, il faudrait :

- Sensibiliser les travailleurs sur l'importance de se former tout au long de sa vie professionnelle.

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

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

La formation professionnelle fait l'objet d'un riche dialogue social territorial dans laquelle la CFDT est pleinement investie. La question de l'emploi et des demandeurs d'emploi a toujours été une préoccupation de la CFDT.

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

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

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

pour les adhérents : la CFDT défend ses adhérents.

Les instances dans lesquelles agir

CREFOP (Commission Régionale Emploi Formation Orientation Professionnelle) : C'est une instance dite quadripartite car réunissant 4 types d'acteurs :

- Les services de l'Etat dont la DREETS (Inspection du travail et d'autres services),
- Le Conseil Régional,
- Les organisations syndicales,
- Les organisations patronales.

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

Le CREFOP a 3 commissions :

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

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

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

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

CLPE (Comité Local Pour l'Emploi) : C'est une instance présente sur 18 territoires de la région et qui réunit, outre les 4 types d'acteurs (voir ci-dessus), les représentants des EPCI (les intercommunalités) et différents opérateurs (France Travail, mission locales, Centres d'Information et d'orientation...). Elle aide à l'émergence d'actions concrètes sur tous les sujets importants du territoire liés à l'emploi. Association Transition Pro (autrefois Fongecif) : Au niveau régional, elle est dotée de fonds gérés par les partenaires sociaux d'une part au titre de la formation professionnelle des salariés, d'autre part au titre du Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU). Elle finance des actions de transitions professionnelles sur dossier : paiement de formations et de la compensation salariale pendant ladite formation.

Les propositions

1.6.2 Sur la protection sociale

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

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

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

1.6.2.4 Mettre en avant la ressource que représente ce réseau de mandatés, mettre en place un circuit pour organiser la sollicitation de cette ressource au service de nos syndicats.

PROJET DE RÉSOLUTION

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

1.6.2.6 Maintenir un référent technique pour la protection sociale

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

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

1.6.3.2 Poursuivre notre implication dans les instances de dialogue social territorial sur les questions d'emploi, en lien avec les commissions paritaires régionales des champs professionnels, de formations et d'orientation professionnelle.

1.6.3.3 S'appuyer sur les transformations écologiques qui vont entraîner des grands travaux dans les Pays de la Loire pour promouvoir une politique de développements des compétences.

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

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

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

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

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

1.6.3.9 L'URI Pays de la Loire continuera à proposer des ateliers et des formations aux syndicats et/ou à leurs sections afin d'appréhender les notions liées aux situations de handicap dans les entreprises et le maintien en emploi et l'inclusion.

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

1.6.4.1 L'URI CFDT réaffirme que tout travailleur doit pouvoir faire valoir ses droits et faire reconnaître les préjudices subis quand ils ne sont pas respectés. Pour cela la justice prud'homme la justice administrative (pour la fonction publique) doivent disposer des moyens nécessaires.

1.6.4.2 Le réseau juridique de l'URI CFDT (conseillers prud'hommes, conseillers du salarié, défenseurs syndicaux, assesseurs et pôle social) compte plus de 300 militants formés, et en capacité de répondre aux demandes de salariés, agents, et élus, et d'accompagner les adhérents dans leurs démarches juridiques. Pour assurer ce service aux adhérents en priorité, et plus

largement aux travailleurs qui viennent à notre rencontre, nous continuerons de renforcer le maillage territorial du réseau juridique et d'en faire la communication auprès des syndicats.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.6.5.5 Pour les apprentis et les saisonniers : être présents sur les lieux de travail, informer sur les droits et les revendications CFDT.

2 - INTERNE

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

2.1.1 Constats

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

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

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

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

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

2.1.1.6 La progression se traduit toujours par un abaissement du droit des femmes et des mesures visant à assigner au foyer, les renvoyant à la prise en charge des plus fragiles : enfants, personnes âgées ou en situation de handicap. Le projet de société promu par l'extrême droite n'est pas compatible avec notre lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus généralement pour les droits des femmes.

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

2.1.2 Renforcer l'appropriation de nos valeurs auprès des adhérents

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

2.1.2.2 C'est donc dès les premiers mois d'adhésion que l'URI CFDT doit permettre à ceux et celles qui la rejoignent de comprendre en quoi ses valeurs sont antinomiques de celles portées par l'extrême droite. Elle créera un livret d'accueil afin que tous soient bien informés.

2.1.2.3 Ainsi, la CFDT Pays de la Loire profitera des temps d'accueils nouveaux adhérents, et des formations CFDT mieux la connaître, pour renforcer l'appropriation de nos valeurs, la manière dont elles se traduisent au quotidien

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

PROJET DE RÉSOLUTION

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

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

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

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

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

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

2.1.5 Renforcer la formation politique des responsables de la CFDT des Pays de la Loire

2.1.5.1 Bien que le sujet ne soit pas simple à porter, tant il dépasse le seul champ de l'action syndicale en entreprise ou administration, l'action de la CFDT contre l'extrême droite ne sera efficace que si elle est portée par ceux et celles qui font la CFDT aujourd'hui et

demain : les responsables de syndicats, les secrétaires de section et les délégués/représentants syndicaux, les militants interprofessionnels.

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

2.1.5.3 Lutter contre l'extrême droite, c'est avant tout déconstruire les idées portées par ces mouvements sur lesquels les questions de sexisme, climato scepticisme et xénophobie.

2.1.5.4 Régulièrement, pendant toute la mandature et pas uniquement à la veille d'échéances électorales, l'URI CFDT proposera à tous les militants des temps d'appropriation, des argumentaires, et des temps de débats sur ces sujets y compris à l'intérieur des syndicats. L'URI CFDT inclura dans ses formations, un argumentaire spécifique, sur son positionnement vis à vis de l'extrême droite.

2.2 Renforcer notre démocratie interne

Constats

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

Extrait du guide confédéral « Faire vivre notre démocratie » :

« La culture démocratique de la CFDT est issue de son histoire et de son expérience collective, profondément

ancrée à sa conception d'un syndicalisme d'adhérents et de transformation sociale. Pour être une force syndicale au cœur des réalités professionnelles et sociales, il est nécessaire d'être nombreux et organisés. Des adhérents nombreux, représentatifs de la diversité des travailleurs, qui donnent leur avis, participent aux débats et aux choix de la CFDT, c'est la garantie que nous serons plus efficaces pour définir des priorités, formuler des revendications cohérentes et obtenir des résultats. »

« Par ailleurs, Les équipes syndicales ont besoin d'échanges à tous les niveaux de l'organisation afin d'exprimer leurs aspirations et opinions, pouvoir les partager et se sentir à l'aise en tant que militant CFDT. Elles demandent une plus grande connaissance de l'exercice de notre démocratie interne, de l'implication des militants dans la prise de décision et son application. »

2.2.2 Ainsi, la démocratie interne de la CFDT repose sur une bonne coordination entre les niveaux régional, départemental et local, et sur l'implication des syndicats dans les décisions de l'URI CFDT.

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

Nos actions

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

Les actions de l'URI CFDT pour renforcer la démocratie interne

2.2.5 Développer les opportunités d'échanges et de débats

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

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

2.2.5.3 La fonction de « liant » de l'interprofessionnel départementale et locale entre les différentes structures et les militants doit être réaffirmée à travers des temps collectifs qui doivent assurer 3 fonctions fondamentales :

- Permettre à l'interprofessionnel de rendre compte régulièrement de son activité auprès des syndicats entre deux Assemblées Territoriales des Syndicats (ATS), et de communiquer sur les actions interprofessionnelles en cours et à venir.
- Permettre aux syndicats, comme à l'interprofessionnel de s'exprimer sur les actualités revendicatives professionnelles et territoriales.
- Permettre des espaces de débats sur des sujets revendicatifs ou internes sociaux, sociétaux, nationaux ou territoriaux.

2.2.5.4 L'organisation, la fréquence, ainsi que le contenu de ces temps collectifs doivent favoriser la participation du plus grand nombre. Les syndicats seront invités à participer à chacun de ces temps..

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

2.2.5.6 Faire vivre la proximité territoriale facilite la participation de militants, et donc contribue à notre démocratie interne. Selon le principe de subsidiarité au cœur du fonctionnement de la CFDT, les militants d'un même bassin d'emploi sont les plus à même de construire et porter les revendications spécifiques à cette échelle (mobilité, emploi, santé...). Les limites départementales ne doivent pas être un frein à l'action de l'URI CFDT dans un bassin d'emploi.

2.2.5.7 L'URI CFDT continuera d'animer l'action collective dans les antennes de proximité interprofessionnelles. Une attention particulière sera portée envers les adhérents éloignés du siège de leur syndicat.

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

2.2.6 Amplifier la formation aux pratiques syndicales favorisant la démocratie interne

2.2.6.1 Comprendre le fonctionnement démocratique de la CFDT, le rôle de ses structures et de leurs instances, n'est pas toujours chose aisée. Ainsi,

l'URI CFDT amplifiera la formation des responsables interpro, de syndicats et de section aux pratiques syndicales favorisant la démocratie interne et l'implication des adhérents (Formations repères, préparer son congrès, organiser un débat via la plateforme je participe...).

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

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

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

[Amendements mis en débat :](#)
1D49040 - SYNDICAT CFDT DE LA MÉTALLURGIE ANJOU-VENDÉE

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

PROJET DE RÉSOLUTION

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

2.3 Former, accompagner, impliquer, repérer, renouveler

2.3.1 Constats

2.3.1.1 Trop peu d'adhérents se forment. L'URI CFDT forme 10 % des adhérents. La Confédération CFDT affiche l'ambition d'en former 3 fois plus d'ici 2026 pour remplir son rôle émancipateur et d'éducation populaire. Pour cela, l'URI s'engage à donner les moyens à ses structures pour réussir cet objectif ambitieux

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

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

s'assurant que les représentants CFDT sachent défendre nos revendications, nos positions et nos pratiques.

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

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

Nos actions

2.3.2 Elargir l'offre de formation aux adhérents

2.3.2.1 Dès l'adhésion, une proposition systématique sera adressée au nouvel adhérent pour lui proposer la formation « CFDT mieux la connaître » ou une formation équivalente dans champ professionnel. En cas de refus le syndicat devra lui en expliquer les raisons.

Amendements mis en débat :

3H4401S - SYNDICAT CFDT COMMUNICAT. CONS. CULTURE LOIRE ATLANTIQUE VENDÉE

Propositions de modification : Dès l'adhésion, une proposition systématique sera adressée au nouvel adhérent pour lui proposer la formation « CFDT mieux la connaître ». En cas de Cette proposition émanera directement du syndicat, soit, à défaut, par l'URI lui-même. Le refus d'inscription par le syndicat, il devra lui en expliquer les raisons être expliqué.

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

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

2.3.2.4 Dans le respect des procédures de la formation confédérée, l'URI CFDT pourra créer une suite de « CFDT mieux la connaître » pour approfondir leurs connaissances et leur donner envie de s'engager.

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

2.3.3 Former encore plus et former encore mieux

Faciliter l'accès à la formation

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

2.3.3.2 Les formations doivent être validées par le syndicat d'appartenance quand il est financeur avant tout engagement pour un adhérent.

2.3.3.3 Les formations CFDT sont à privilégier puisque garantes des valeurs et engagements auprès des militants de la CFDT.

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

2.3.3.5 L'URI CFDT sera à l'initiative de la planification des formations en proximité, en fonction des besoins et des réalités de l'URI, des UTI et des Syndicats. Le travail avec les référents de formation des départements, des syndicats et des fédérations reste donc primordial pour assurer le repérage des besoins et les réponses adaptées.

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

2.3.3.7 Sur la base des orientations confédérales, l'URI CFDT travaillera avec les fédérations pour clarifier le « qui fait quoi » selon les moyens de chacun pour être en complémentarité au profit des adhérents et militants. La formation doit se faire par la CFDT en priorité. Elles sont préférables à des formations externes qui ne traitent pas du volet politique décliné uniquement dans des formations CFDT.

L'AREFOR

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

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

2.3.3.10 L'AREFOR assurera la logistique et les contenus de l'ensemble de son offre de formation.

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

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

Développer la co animation

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

2.3.3.14 L'URI via l'AREFOR poursuivra sa politique de renouvellement de son réseau des animateurs en intégrant les animateurs des syndicats ainsi que le développement de leurs compétences, en s'assurant que chacun anime régulièrement des formations. Nous devons tirer les enseignements de la nouvelle formation initiale expérimentée en 2024 et continuer à assurer leur formation continue.

2.3.4 La place des jeunes

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

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

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

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

Amendements mis en débat :

3G4901K - SYNDICAT CFDT CHIMIE ÉNERGIE MAINE ANJOU

Propositions de modification :

L'URI CFDT encouragera chaque syndicat professionnel de la région à désigner un « référent jeunes » afin de créer un réseau jeunes CFDT des Pays de la Loire, issus de l'interprofessionnel et des syndicats. L'objectif est de renforcer les liens et de bâtir un réseau fort et cohérent, mais la décision de désignation et d'animation du réseau restera à la discrétion et à la responsabilité des syndicats.

2.3.4.5 L'URI CFDT s'engage à intervenir dans les cursus scolaires et étudiants pour expliquer et échanger sur la fonction d'une organisation syndicale.

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

Repérer et impliquer

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

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

PROJET DE RÉSOLUTION

2.3.5.3 L'URI et les syndicats travailleront à mieux identifier les compétences et les appétences des adhérents afin de répondre aux besoins.

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

Accompagner et faire reconnaître les parcours militants

A tous les niveaux de l'organisation, si exercer une responsabilité syndicale est enrichissant et émancipateur, cet engagement exige de l'énergie, du temps, des moyens.

L'URI a pour rôle d'accompagner les responsables en leur proposant des formations pour les aider à exercer leurs fonctions et de s'assurer que les piliers de notre fonctionnement soient assumés : faire vivre la démocratie en interne, porter du revendicatif, développer la CFDT. Elle propose notamment les formations Repères (pro et interpro) et organise annuellement le « Rendez-vous des responsables » et des ISSTO (Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Ouest).

2.3.5.5 L'URI CFDT et les syndicats devront être vigilants sur le cumul des mandats CFDT, sur la fatigue militante, et proposer un accompagnement en cas de difficultés.

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

2.3.5.7 L'URI forme et accompagne les militants désignés ou proposés par elle dans des instances/mandats aux enjeux et responsabilités liés à ces attributions.

2.3.5.8 L'URI CFDT propose d'engager un travail de structuration de la reconnaissance des acquis liés à l'engagement au sein de la CFDT, quels que soient les mandats exercés, en s'appuyant notamment sur des experts et le réseau confédéral.

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

2.4.1 Constats

Le Développement

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

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

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

2.4.1.4 Seuls 8 % des syndiqués CFDT continuent leur adhésion au sein de la CFDT après leur départ d'une activité salariée. Or ils ont toute leur place au sein de la CFDT.

Amendements mis en débat :
9A5302N - UTR CFDT MAYENNE
Proposition de modification :

2.3.4.bis La place des retraités. 2.3.4bis.1. Seuls 8 % des syndiqués CFDT continuent leur adhésion au sein de la CFDT après leur départ d'une activité salariée. Or ils ont toute leur place au sein de la CFDT. 2.3.4bis.2. Les syndicats CFDT de retraités (nouvelle appellation des UTR) exercent trois fonctions : -revendicative (pouvoir d'achat, autonomie, logement, santé, etc.); - représentative dans les instances prévues à cet effet (CDCA, ARS, etc.); -maintien de sociabilisation (convivialité). 2.3.4bis.3. Les syndicats de salariés de l'URI communiqueront à leurs adhérents proches de la retraite la possibilité de ce type de syndicalisme et d'une formation « bientôt à la retraite ». 2.3.4bis.4. Un référent « parcours vers la retraite » sera désigné par chaque syndicat pour être l'interface avec les syndicats de retraités de son champ géographique.

L'ARC

2.4.1.5 Depuis le Congrès de 2018, la CFDT a fait du «droit à l'accompagnement» une priorité. Le Congrès de Lyon en 2022 a renforcé cet engagement en proposant un accompagnement systématique des nouvelles sections. En accompagnant les sections dès leurs premiers pas, nous leur permettons de s'imprégner de nos valeurs et de mettre en œuvre

un syndicalisme d'adhérents, axé sur le développement et l'action revendicative, contribuant à conserver notre place de 1^{ère} organisation syndicale nationale.

ARC
mon réseau militant



Le maillage territorial

2.4.1.6. Notre maillage territorial a constitué l'ossature de notre réseau d'action lors des mobilisations contre la réforme des retraites, démontrant ainsi son efficacité pour faire entendre la voix des travailleurs et défendre leurs droits. La réussite de ces actions de proximité repose sur la complémentarité des compétences et des expertises de la coordination des champs professionnels et de l'interprofessionnel, au sein des UTI et des API

Nos actions

2.4.2 Développer la CFDT

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

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

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

2.4.2.3 Nous utiliserons l'outil OSCAR (Outil de gestion et de suivi des contacts) pour inviter les sympathisants aux soirées découverte et autres événements préalablement définis, ou leur proposer l'adhésion à des moments clés (par exemple période de l'adhésion découverte), en ayant soin d'informer les syndicats au préalable de ces soirées et des participants relevant de son périmètre.

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

Amendements mis en débat :
1B8506I - SYNDICAT CFDT CONSTRUCTION ET BOIS DE VENDÉE
Propositions de modification :
La visibilité de la CFDT, que ce soit dans son action interprofessionnelle ou dans les entreprises doit être renforcée pour

susciter l'intérêt et l'envie d'adhérer. Pour cela, l'URI CFDT continuera à développer sa présence sur des réseaux sociaux, et sa relation avec les médias et presse régionaux et locaux rentrant dans les valeurs de la CFDT.

2.4.2.5 Il faut renforcer notre communication et la rendre plus efficace. L'URI CFDT s'engage à adapter ses supports de communication en fonction de son canal de diffusion.

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

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

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

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

PROJET DE RÉSOLUTION

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

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

Placer les syndicats et les sections au cœur du développement

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

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

2.4.2.13 L'URI CFDT et les syndicats renforceront leur collaboration pour de nouvelles implantations CFDT dans les entreprises et les administrations en région, notamment via les négociations des protocoles d'accords préélectorales (PAP).

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

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

Renforcer la représentativité de la CFDT en région

La CFDT vise à conserver sa place de 1^{ère} organisation syndicale en région.

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

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

2.4.2.18 L'URI, avec l'appui des syndicats devra former plus de sections CFDT à « Préparer et gagner les Elections ».

Un accompagnement ARC pourra être proposé à la suite de cette formation pour les soutenir dans la réalisation de leur campagne électorale.

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

Accompagner les sections syndicales

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

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

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

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

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

Renforcer les capacités de Conseil (C)

2.4.3.6 L'URI CFDT poursuivra l'animation du réseau partenaires experts sur la région et dans les territoires : cela permet de consolider le réseau à l'échelle régionale et territoriale, renforcer l'expertise collective et mieux répondre aux spécificités locales.

Dans cet objectif, l'URI CFDT continuera à promouvoir et décliner en région les conventions nationales signées avec les différents partenaires experts.

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

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

2.4.3.9 L'URI CFDT organisera et mettra en visibilité le C Interne de l'ARC Pays de la Loire, en commençant par les mandats CFDT, véritables ressources en matière de protection sociale, de droit du travail et de nombreux sujets d'actualités qui

permettent aux militants de bénéficier de conseils et de soutien. Renforcer notre maillage territorial pour mieux accompagner en proximité

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

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

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

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

3- CONCLUSION

Ce projet de résolution fixe le cap de notre action syndicale interprofessionnelle régionale. Enrichi des amendements des syndicats, il sera notre feuille de route qui se traduira ensuite en plan d'actions construit avec les syndicats et les COPIL Départementaux. Le Bureau Régional fixera les priorités et les adaptera au contexte.

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

