Une journée particulière Page 3

Assemblées Générales Page 4

Apprentis d'Auteuil Page 5

Guide complet Dialogue Social Page 7-8-9-10

Cfdt: CENTRE VAL DE LOIRE

N° 162
Décembre 2023

Le magazine des militants de la Région Centre-Val de Loire

InterVals



Stratégie d'élaboration des objectifs Page 11

Rendez-vous des syndicats Rencontre Cadres Page 12

Pacte du Pouvoir de vivre Page 13

Effervescences CarMil Gestion du Stress Page 14-15



ACTUALITÉ

Nathalie DUMAIS

AGENDA

- ***23 JANVIER***
  PACTE DU POUVOIR DE VIVRE
  ORLÉANS
- ***1ER FÉVRIER***
  SÉMINAIRE FONCTION PUBLIQUE
  SAINT-AVERTIN
- ***24 AU 28 JUIN***
  CARMIL
  BOURGES
- ***25 AU 27 JUIN***
  EFFERVESCENCE
  ORLÉANS

*Nous arrivons au terme d'une année entamée sous le signe de la **réforme des retraites**. La mobilisation massive, dont la CFDT a été le fer de lance, a imprégné notre quotidien tout au long du premier semestre, et nous continuons d'en cultiver les fruits depuis lors. Malgré la mise en œuvre de la réforme, cette mobilisation a **replacé le syndicalisme et le paritarisme**, dont la CFDT est la figure de proue dans les deux cas, au centre du jeu.*

*Le nouvel élan donné au paritarisme après la mobilisation retraites constitue une belle opportunité en ce sens. Cependant, ce n'est pas toujours du goût de tous les acteurs, et **la voie du paritarisme n'est pas un long fleuve tranquille**, notamment dans nos relations avec le gouvernement. C'est même parfois plutôt le casse-tête chinois version Netflix... avec de multiples rebondissements.*

*En témoigne **la décision du gouvernement de ne pas reprendre l'accord trouvé entre partenaires sociaux** sur la nature duale de la rente AT-MP dans le Projet de loi de financement de la sécurité sociale... et de suspendre, ce faisant, la mise en œuvre des autres éléments de l'ANI, dont la prévention et ses moyens dédiés, ainsi que les avancées en matière de réparation et d'évolution de la gouvernance.*

***Sur l'assurance-chômage aussi, le suspense demeure.** Après la signature du protocole d'accord par la CFDT, la CFTC et FO, côté syndical, et le Medef, la CPME et l'U2P, côté patronal, le gouvernement a annoncé, avant même la signature de la convention d'assurance-chômage, **qu'il n'agréerait pas cette dernière avant le 31 décembre,** date d'échéance des règles actuelles.*

*Pendant ce temps, les élections CSE continuent de **vous mobiliser fortement pour amplifier encore notre représentativité.** Vous obtenez dans pas mal d'endroits des résultats plus que satisfaisants, et à ce titre,*

" nous souhaitons vous féliciter pour le travail engagé qui a porté ses fruits."

*Pour certains, les quatre prochaines années seront consacrées au renouvellement des militants qui partiront en retraite ou arriveront à trois mandats dans leur section. À ce titre, i**l est nécessaire de mettre en place des accords de dialogue social** permettant de lever le troisième mandat ou d'accompagner les militants dans la valorisation des compétences acquises lors de l'exercice de mandats. De nouveaux certificats valorisant les compétences acquises dans l'engagement militant (SSCT ou management) sont en cours (AFPA pour SSCT, et le certificat CleA Management est en cours de déploiement). La fonction publique avance beaucoup plus timidement sur ces questions.*

***La CFDT est depuis longtemps soucieuse de l'accompagnement des parcours et de la reconnaissance des compétences.** N'hésitez pas, si vous avez des questions, à vous rapprocher des militants en charge du dossier au sein de l'URI.*

Le calendrier est encore chargé en cette fin d'année, mais l'URI Centre-Val de Loire vous souhaite de profiter d'un moment de repos lors des fêtes de fin d'année, de profiter de ce moment de partage avec vos proches pour vous ressourcer.

" L'URI Centre-Val de Loire vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année 2023."

Nathalie DUMAIS
Secrétaire Générale Adjointe
Responsable communication et Dof

Journée Attractivité, Intégration, Fidélisation et Accidentologie des nouveaux embauchés



L'Uri Centre Val de Loire organisait une journée spécifique sur les métiers en tension, l'attractivité, la fidélisation, et l'accidentologie des nouveaux embauchés.

L'intégration efficace des nouveaux employés est un maillon crucial pour établir une relation solide et durable entre l'entreprise et ses nouveaux embauchés. L'impact d'une intégration bien menée sur la fidélisation ne peut être surestimé, **cela peut réduire le taux de rotation du personnel et diminuer aussi le risque d'accidentologie.**

Beaucoup d'instances ont répondu présentes, telles que **la Dreets, Pôle emploi, la médecine du travail, la Carsat et l'Aract**, mais aussi des organisations patronales étaient présentes comme le **Medef, l'OPPBT**, etc.

Pendant cette journée, les militants présents ont pu découvrir le réseau de l'URI Centre Val de Loire, les interlocuteurs ont présenté leurs objectifs sur les sujets, mais aussi le diaporama en région Centre-Val de Loire.

La Dreets a insisté sur le fait que contribuer à l'attractivité des métiers par l'amélioration des conditions de travail est l'un des leviers du dialogue social. Il est donc important pour l**es élus CFDT d'être formés et informés pour mener les négociations.**

Il en est de même concernant le sujet de l'accidentologie des nouveaux embauchés, et à ce titre, **il est important de négocier la méthode d'accueil des nouveaux embauchés**, mais aussi leur intégration et leur sensibilisation à la sécurité dans l'entreprise.

Des exemples d'actions mises en œuvre ont été présentés lors de cette journée ainsi que des outils (Partenariat Medef et établissement scolaire, outils dans le BTP « tutopre'v »).

Scan le QR Code maintenant !

Découvre en direct sur Facebook la journée spéciale sur les métiers en tension, l'attractivité, la fidélisation et l'accidentologie des nouveaux embauchés.

Ne manque pas cette immersion captivante !

TÉMOIGNAGE D'UNE MILITANTE

Étant élue CSE et membre CSSCT au sein de mon entreprise, mandatée Santé au Travail et membre de l'équipe en charge des négociations de branche, dans un secteur malheureusement particulièrement concerné par les deux thématiques (attractivité en baisse et accidentologie toujours problématique), j'ai tenu à assister à cette journée proposée par l'URI.

J'ai été agréablement surprise par le large panel et la qualité des intervenants. *En effet, il ne s'agissait pas seulement d'une « simple » journée d'information, et ce, pour deux raisons principales :*

- *Les intervenants étaient d'horizons très variés puisqu'issus d'entreprises des domaines privé et public, d'organismes de prévention dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail (CARSAT, ARACT, OPBBTP, et j'en oublie peut-être), ou représentants de l'Etat (Dreets), de la Région Centre Val de Loire, et même du MEDEF, organisation patronale ! Bravo aux organisateurs d'avoir pu réunir toutes ces personnes en un même lieu autour de thèmes tellement importants !*

- *Les différentes séquences de cette journée à la fois dynamique et conviviale (témoignages, tables rondes et séances de questions/réponses) m'ont permis d'échanger avec certains intervenants mais aussi de « recharger la boîte à outils » de la militante CFDT que je suis. Outils fort utiles pour un dialogue social de qualité.*

Le seul petit bémol : le nombre, pas assez important à mon goût, de personnes dans l'assistance. *Gageons que le bouche à oreille fera son œuvre…*
J'ai donc hâte de connaître la date et les thèmes de la prochaine édition !

Astrid Dumoulin
Militante CFDT

Assemblée Générale des syndicats



Le 28 novembre 2023, s'est déroulée la première Assemblée Générale des Syndicats organisée par l'URI Centre Val de Loire dans les locaux de Saint Avertin. Après l'accueil des syndicats présents, l'Assemblée Générale a débuté par une présentation de la première partie du Plan de travail de l'URI Centre Val de Loire.

Ensuite, Isabelle Mercier, Secrétaire Nationale Confédérale, a fait une **présentation de l'actualité revendicative en cours**. Cela a permis aux syndicats présents de lui poser quelques questions ou demander des précisions.

La deuxième partie de la journée était consacrée à la présentation de la réforme confédérale de la formation en présence d'Isabelle Mercier, secrétaire nationale confédérale en charge de la formation. Cette présentation a été animée par l'intermédiaire d'un quiz organisé par David Babault, responsable de la formation syndicale à l'URI Centre Val de Loire. Ce fut un moment convivial, interactif et innovant pour tous.

David Babault a ensuite poursuivi sur la présentation des **évolutions de la formation en Région Centre Val de Loire avec la présentation du plan et du calendrier de formation pour 2024.**

Cette assemblée générale a également été le moment d'ouvrir à candidature les sièges vacants au Bureau Régional.
Deux militants ont été présentés par leur syndicat, il s'agissait de deux hommes pour un seul siège masculin à pourvoir.
C'est donc avec plaisir que **nous accueillons au Bureau Régional Guillaume Desroches**, issu du syndicat Agro-alimentaire du Loiret.



Assemblée Générale de l'US 37

En date du 10 novembre 2023 s'est déroulée l'Assemblée Générale de l'Union des Syndicats d'Indre et Loire dans les locaux de Saint Avertin.

Après l'accueil des délégations des différents syndicats présents sur l'Indre et Loire, l'Assemblée Générale a pu débuter puisque le nombre de mandats retirés était supérieur au 50% nécessaires (367 mandats retirés sur 467 soit plus de 78%).

La majorité des syndicats ayant un bureau dans les locaux étaient présent.
Une commission des mandats et des votes a été élue. Après lecture du Règlement Intérieur de l'AG, celui-ci a été voté à l'unanimité des présents.

Le Rapport d'Activité a été lu par le Secrétaire Général. **A noter** que la période concernée s'étale du 1er juillet 2022 (date de la précédente AG) jusqu'à fin octobre 2023. Il a été rappelé les différentes actions réalisées avec notamment toute la période des manifestations contre la réforme des retraites. Il a été indiqué que depuis longtemps la CFDT n'avait été dans les rues, pour autant l'organisation a été exemplaire de la part de l'ensemble des équipes. Que ce soit pour préparer le camion, la sono, l'animation pendant les manifestations, les déclarations et bien sur la mobilisation des adhérents, des militants, des salariés, tout s'est bien déroulé. De plus aucun incident n'a eu lieu.

Les autres actions ont concerné l'accueil physique et téléphonique à l'US37, l'action Réponse à emporter dont il convient de garder en mémoire que celle-ci se déroule toujours fin septembre, le salon CSE qui se déroule sur 2 jours à Tours contrairement aux autres lieux sur la région (Beauval et Orléans), le 1er mai avec une distribution de muguet auprès des personnels soignants des hôpitaux de Tours et la manifestation dans les rues de Tours, la marche des fiertés qui depuis plus de 10 ans est devenue un évènement incontournable pour les équipes CFDT d'Indre et Loire, c'est l'occasion d'affirmer notre démarche syndicale contre les propos homophobes.

Le bureau de l'US37 a aussi souhaité sur la période aller à la rencontre des syndicats afin de réaliser avec chacun un point sur les locaux, le fonctionnement global au sein de l'US37, la téléphonie, l'internet, le courrier, etc.

Des formations ont été proposées qui globalement n'ont pas toutes pu se tenir faute de participants. La période de fin de mandats des CSE actuels avec une mobilisation des équipes pour leurs élections à venir a sans doute été à **l'origine de ces annulations**. Gageons que pour 2024 la tendance s'inverse.

Une présentation de la Trésorerie de l'US37 a été faite par la Trésorière et à l'issue quitus lui a été donné.

Lors de cette AG le bureau au complet a été renouvelé. Des candidatures avaient été envoyées et tout le monde a été élu.



Une journée au Château des Vaux avec Marylise LÉON





Les apprentis d'Auteuil en pleine élection en cette période. Les 6500 salariés de la fondation apprentis d'Auteuil ont été appelés aux urnes sur fin novembre.

Cette semaine-là , un seul mot d'ordre **voter et faire voter** , et cela a bien fonctionné pour notre département plus 5% , (27% en 2019) et aujourd'hui l'équipe syndicale a obtenu 32% mais FO reste premier avec 35%.

LA CFDT d'apprentis d'Auteuil dispose d'une équipe et d'une coordination à l'échelle nationale qui a fait ses preuves : « nous avons la chance de pouvoir compter sur des militants qui sont là depuis longtemps et d'une nouvelle génération qui souhaite s'investir » résume Sébastien Pillias délégué syndicale central.

Un gros bravo pour ces équipes qui ont progressé, et qui restent majoritaires dans la région nord-ouest qui inclut la nôtre et de ce fait le château des Vaux.

La secrétaire générale de la CFDT, dans le cadre de ses rencontres avec les militants, est venue le **8 novembre 2023 rencontrer le personnel de la Fondation des Orphelins d'Auteuil** dont dépend l'établissement Notre Dame situé près de La LOUPE.

La matinée a été consacrée à de larges échanges sur les actualités (élections professionnelles : **participation et conditions de vote** des 7000 salariés sur toute la France) ainsi que sur les **difficultés rencontrées par le personnel** (effectifs, conditions de travail, coordination entre les différents métiers et leurs fédérations respectives). Trois personnes de l'UD 28 étaient présentes, **Christine LE MOAL, Annette MELOT et Gérard GARNIER ainsi que Benoist GANIVET.**

Après un buffet convivial partagé avec les militants qui a permis de faire connaissance avec ceux des autres régions (les orphelins d'Auteuil disposent de plusieurs structures réparties en France), nous avons eu le plaisir d'une visite des locaux, commentée par les encadrants des différentes structures: foyer, ateliers,....

Le château des Vaux est un lieu d'apprentissage de nombreux métiers (les enseignements vont de l'école horticole aux métiers du bâtiment en passant par la branche restauration) pour **des jeunes de tous horizons, parfois en grande difficultés**. Il y a donc des foyers d'accueil en internat où chaque jeune a sa chambre individuelle.

N'hésitez pas à consulter le site du château https://chateaudesvaux.apprentis-auteuil.org/ pour plus d'informations sur leurs activités et n'oubliez pas que la fondation des Orphelins d'Auteuil peut recevoir **votre soutien sous la forme de dons.**

Chrisitine LE MOAL
Responsable Fonctions Publiques, Cadres et Gasel







Avec Malakoff Humanis, l'épargne devient simple et accessible à tous !

Avec les solutions d'épargne collective Malakoff Humanis, vous avez la possibilité de :

- bénéficier **d'un complément de rémunération** lié à la performance de votre entreprise
- vous constituer une épargne dans **un cadre fiscal & social avantageux**
- **préparer sereinement votre retraite** et anticiper une éventuelle baisse de revenus

Pour découvrir notre **gamme complète de solutions** et bénéficier de conseils d'expert, contactez votre interlocuteur :

Emmanuel Boisselier
Mail : emmanuel.boisselier@malakoffhumanis.com
Tél. 06 45 02 76 90

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Cfdt:
CENTRE
VAL DE LOIRE

GUIDE DÉTACHABLE

Je viens d'être élu

Quelles sont les premières actions à mener pour l'amélioration du dialogue social dans mon entreprise ?



GUIDE DÉTACHABLE

LES 11 PROPOSITIONS CFDT POUR AMÉLIORER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE CADRE DES ORDONNANCES DE 2017



1. RENDRE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL LES MOYENS DE TENIR LEUR MANDAT

Redonner les moyens aux élus de faire leur mission de proximité et de mener à bien leur mandat en réhaussant le crédit d'heures de délégation.

2. UNE MONTÉE EN PRÉROGATIVES ET EN COMPÉTENCES DES ÉLUS SUPPLÉANTS

Ouvrir la possibilité pour les suppléants de suivre les réunions plénières par visioconférence. À défaut, leur permettre de participer à deux plénières par an.

3. RENDRE SYSTÉMATIQUE LA MISE EN PLACE DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Dans les entreprises multisites, créer une obligation de mise en place de représentants de proximité dotés de réelles prérogatives comme le recueil des demandes individuelles et collectives, des moyens pour fonctionner ainsi que deux jours de formation Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

4. LOCAL SYNDICAL NUMERIQUE

Création d'un local syndical numérique permettant par exemple l'utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise pour les représentants afin de communiquer avec les salariés : ouvrir le droit aux représentants des salariés de communiquer par courriel (boites mail professionnelles) auprès de l'ensemble des travailleurs.

5. UN RENFORCEMENT DES MISSIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)

Mise en place obligatoire d'une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dès 50 salariés.

6. ALLONGEMENT DES DÉLAIS DE CONSULTATION

Allonger, à défaut d'accord, les délais de consultation de droit commun d'un mois, à la demande de la majorité des membres élus du CSE dans les cas suivants :

- Consultation sur la politique sociale axée sur les conditions de travail,
- Consultation sur les orientations stratégiques,
- Expertise faisant suite à l'identification d'un risque grave.

7. VALORISATION ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Faire de la valorisation et de la sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel un thème réservé de négociation (celui où l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise), avec une clause spécifique obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

8. DONNER LES MOYENS D'UN VÉRITABLE DIALOGUE SOCIAL, ÉCONOMIQUE ET ENVIRONNEMENTAL

Afin que la dimension environnementale devienne un vrai axe du dialogue social, conférer aux représentants du personnel des moyens : formation et heures de délégation supplémentaires à disposition des membres du CSE.

9. MODIFIER LES RÈGLES DE NÉGOCIATION DES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Ces accords destinés à adapter les conditions sociales à une problématique particulière de l'entreprise doivent être négociés en toute transparence et conclus pour une durée déterminée.

10. PRISE EN COMPTE DES CONSÉQUENCES D'UN ACCORD RCC SUR LES CONDITIONS ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Pour les accords RCC (rupture conventionnelle collective), le CSE doit être consulté sur l'impact sur les conditions et l'organisation du travail. Afin de permettre au CSE d'analyser cet impact, celui-ci pourra bénéficier d'un recours à l'expertise financé à 100 % par l'employeur.

11. MANDATS SUCCESSIFS DANS LE CSE

Supprimer la règle des trois mandats successifs pour tous les élus du CSE.

DIALOGUE SOCIAL



Comment s'emparer du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans mon entreprise ou mon administration ?

L'évaluation des risques professionnels sur les lieux de travail est le socle sur lequel peut se bâtir la politique et les actions de prévention en matière de santé au travail.

En la matière, **la réglementation inscrite dans le code du travail est applicable à la Fonction publique** (livres 1 à 5 de la quatrième partie du code du travail).

L'employeur doit prendre les mesures pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de chaque salarié** (article L4121-1 du code du travail). Dans ce cadre, il doit procéder à l'évaluation des risques professionnels (article L4121-3 du code du travail) pouvant impacter les salariés et reporter cette évaluation dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (article R4121-1 du code du travail).

C'est **à partir de cette évaluation** des risques professionnels que l'employeur doit **planifier et mettre en œuvre des actions de prévention les concernant.** Pour prendre les mesures adéquates afin de réduire les risques professionnels,

« l'employeur doit s'appuyer sur les 9 principes généraux de prévention »

(article L4121-2 du code du travail), à savoir :

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme ;
5. Tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1 du code du travail ;
8. Prendre des mesures de protection collectives en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelles ;
9. Donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Il s'agit donc d'effectuer le repérage et l'évaluation de **tous risques professionnels afin de les supprimer**, de les diminuer et de mettre en œuvre les mesures adaptées de prévention et de protection de la santé des travailleurs (voir Fiche outils CFDT : les 9 principes de prévention : précisions et exemples).

La prise en compte des situations réelles de travail et des données de l'entreprise/administration concernant les accidents du travail, les maladies professionnelles et des arrêts de travail sont indispensables pour effectuer une évaluation des risques pertinente.

Cette évaluation doit être consignée dans le Document unique de l'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui doit être organisé par unité de travail. La détermination des unités de travail doit être cohérente et doit faire l'objet d'une démarche spécifique en fonction des réalités de l'entreprise/administration (locaux, services, métiers, activités, etc.) – voir vidéo ANACT « Comment déterminer les unités de travail ? ».

Depuis 2001, l'établissement du Document unique d'évaluation des risques professionnels s'impose à tout employeur dès lors que l'entreprise ou l'administration emploie un travailleur. Il doit être **mis à jour chaque année,** ou à c**haque aménagement ou réorganisation** du travail qui modifie les conditions de travail. Il est couplé avec un autre document obligatoire dans le secteur privé et la fonction publique hospitalière, le Programme annuel de prévention des risques professionnels : **PAPRIPACT.**

S'appuyant sur la « cotation » des risques recensés dans le DUERP, le PAPRIPACT liste **les mesures devant être prises** durant l'année à venir, ainsi que, pour chacune d'entre elles, les **modalités et conditions de sa mise en œuvre ainsi que son coût**. Un rapport annuel fait le bilan de la santé des travailleurs, des conditions de travail et des mesures du PAPRIPACT effectivement mises en œuvre par l'employeur durant l'année écoulée.

DIALOGUE SOCIAL



Suite...

Il est à noter que l'employeur doit tenir compte dans l'évaluation **des risques de l'impact différencié aux risques en fonction du sexe** (article L.4121-3 du code du travail) et qu'il doit annexer au DUERP les données relatives aux facteurs de pénibilité (article L. 4121-1-1 du code du travail).

Le DUERP et le PAPRIPACT ne sont pas des documents figés. Ils doivent faire l'objet d'un **dialogue social** dans l'entreprise ou l'administration. Dans ce cadre, les représentants du personnel sont légitimes à contribuer à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels, et à apprécier les mesures mises en place par l'employeur.

En pratique

Bien que l'évaluation des risques et l'établissement du Document de l'évaluation des risques et du programme de prévention soient des obligations de l'employeur, il n'en demeure pas moins que les représentants du personnel et les travailleurs ne doivent pas en être exclus. Au-delà de l'émission d'un avis dans les Instances représentatives du personnel, ils doivent pouvoir en être partie prenante.

Il est à noter qu'**une entreprise ou une administration sur deux n'est pas dotée de DUERP**, ou bien que celui-ci n'a pas fait l'objet d'une mise à jour depuis son élaboration. De plus, nombre d'employeurs considèrent le DUERP comme une contrainte administrative et perçoivent peu sa plus-value en matière de prévention, de sécurité et de santé au travail.

Les représentants du personnel au CSE, et dans la Commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) quand elle existe, ou bien encore dans le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (dans la fonction publique), CHSCT, **doivent être exigeants quant à la pertinence de l'évaluation des risques et des documents associés**, mais aussi quant à l'efficacité des mesures de prévention retenues. En aucun cas, les représentants du personnel ne doivent accepter que l'évaluation des risques et l'élaboration du DUERP et du PAPRIPACT soient effectuées à partir de standards

Stratégie d'élaboration des objectifs de développement 2023 - 2026



Pour mémoire, le congrès de Lyon a réaffirmé l'enjeu prioritaire que constitue le développement pour conforter notre syndicalisme d'adhérents, renforcer notre légitimité à agir, accroître notre capacité d'influence, garantir notre autonomie financière et rester la première Organisation Syndicales de France !

Cet enjeu se traduit au sein du plan d'action confédéral en une priorité

« Repenser notre stratégie de développement en ciblant prioritairement les jeunes de moins de 35 ans »

déclinée autour de deux objectifs :

- Augmenter le nombre d'adhérents,
- En faire une priorité partagée à tous les niveaux de l'organisation.

La méthode doit être simple et repose essentiellement sur les temps statutaires des Syndicats.

Les syndicats sont les acteurs principaux de la démarche, ils sont appelés à construire avec leurs sections leurs objectifs de développement pour la mandature, c'est-à-dire sur la période 2023-2026. Cette démarche ne doit pas occasionner un sucroît de travail mais plutôt s'inscrire dans l'agenda déjà existant du syndicat.
Ainsi les sections peuvent être invitées à l'occasion d'un conseil syndical, d'un bureau ou d'une réunion thématique, à élaborer leurs propres objectifs de syndicalisation. Cela veut dire, réfléchir à leur progression en nombre d'adhérents d'ici à juin 2026, avec un objectif spécifique pour la syndicalisation des jeunes.

Concernant la méthodologie, pour accompagner les sections, le syndicat transmet à chaque section les informations disponibles et utiles pour les aider à élaborer leurs propres objectifs.
Le travail est déjà engagé par les syndicats compte tenu du développement croissant réalisé dans les périodes grâce aux cycles des élections FP - Fonctions publics et celles du CSE - Comité Social Economique.

Elle se découpe en deux phases, la première dédiée à la co-construction des objectifs de développement, la seconde à la mise en œuvre opérationnelle :

1. Co-construction des objectifs de développement

L'URI Centre Val-de-Loire accompagne les syndicats qui en font la demande. Une méthodologie est proposée pour aider les syndicats dans cet exercice de projection et de construction de leurs objectifs.

Également lors des rendez-vous des syndicats « Ensemble, renforçons-nous », une fiche dédiée « Objectifs de développement, la méthode et l'accompagnement » figure dans le kit d'animation. Elle sert de support et informe les syndicats de la nécessité qu'ils s'inscrivent dans la démarche.
Les syndicats disposent d'outils complémentaires permettant de produire un diagnostic et construire des objectifs de développement ciblés avec les sections syndicales.

En région Centre Val-de-Loire :
A ce jour, sur les 40 structures régionales, hors syndicats nationaux, (34 syndicats + 6 UTR) 22 syndicats ont fixé leurs objectifs. Plusieurs syndicats sont dans la démarche et en cours d'élaboration de leurs saisies.

2. La mise en œuvre opérationnelle :

Elle sera fondée sur les pratiques syndicales des sections, en proximité, dans les entreprises et administrations.
Le développement se fera sur la base d'un ciblage des travailleurs et travailleuses à qui proposer l'adhésion, en particulier les jeunes dès leur entrée dans le monde du travail, la mise en œuvre de pratique innovantes de militantisme et un accroissement de la visibilité de l'offre de services CFDT.
Les accompagnants ARC seront mobilisés pour accompagner les équipes Syndicales qui le souhaitent dans un projet de développement.

Bravo à toutes les structures pour ce travail de collecte et de saisie des objectifs de développement syndical.

Responsable Développement
Nicolas UBEL



Rendez-vous des syndicats

Depuis le début de l'année 2023 des « rendez-vous » sont organisés avec l'ensemble des Syndicats de la CFDT. Un courrier avait été adressé par Laurent Berger pour lancer cette action issue du dernier congrès de la Confédération de Juin 2022. Dans la résolution de ce congrès, il est écrit : « La CFDT, à échéances régulières doit s'interroger sur son organisation générale, le rôle et les missions de chacune de ses structures ». Elle a donc proposé de **conduire un chantier spécifique sur les Syndicats, avec les Syndicats :** « pour clarifier leurs prérogatives et faciliter la réalisation de leurs missions ». C'est pour « faire avec les Syndicats » que le Bureau National a décidé de proposer à tous un rendez- vous en 2023.

Ce temps d'échange a été proposé **à tous les Syndicats avec leur Uri, leur Fédération et la Confédération en 2023.** La rencontre est co animée par un.e Secrétaire national.e de la Confédération, de la Fédération, un.e Secrétaire Régional.e. Le rendez-vous se tient sur la journée de 10 heures à 16 heures.

Le contenu de la rencontre porte sur les missions des Syndicats : c**e qui marche, ne marche pas, devrait évoluer. Les attentes vis-à-vis des autres structures.** Les 3 animateurs sont à l'écoute, la parole est libre, c'est un temps d'échange important et le premier qui se déroule ainsi en proximité des territoires.

Au niveau national, la CFDT compte 902 Syndicats (actifs et retraités) répartis dans 13 régions, 15 Fédérations, 2 Unions (retraités, cadres).

- Début septembre, 635 Syndicats avaient participé à un rendez-vous ou étaient invités à s'y rendre ; 197 restaient à inviter ; 70 ne s'étaient pas présentés.

C'est une mobilisation très importante des FD/URI et de la Confédération pour être présentes à chaque rendez-vous, ensemble, le même jour.

Au niveau de la CFDT de la Région Centre Val de Loire, **39 Syndicats** sont concernés par ce rendez-vous.

- 36 Syndicats régionaux, inter-départementaux ou départementaux ont été invités à se réunir et ont trouvé une date dans leurs agendas, certaines fois avec difficulté.
- Seulement 3 Syndicats n'ont pas pu se réunir pour le moment avec la Confédération, leur Fédération et l'URI Centre Val de Loire.
- Une dernière date commune leur sera proposée en début 2024 si d'ici la fin de l'année il n'était pas possible de se rencontrer.
- Les rendez-vous se sont déroulés sur Blois, Orléans et St Avertin.

Lors des rendez-vous, le contenu des échanges a été pris en note par un.e secrétaire confédéral.e. Une synthèse sera consolidée début 2024 et il y aura un retour vers les syndicats en 2024 dans un format qui sera défini par le Bureau National de décembre 2023. Outre le compte rendu des rendez-vous, des pistes d'évolution seront proposées : changements rapides, idées à creuser, évolutions à soumettre au prochain congrès confédéral.

Retour sur la rencontre cadres Cfdt 2023



Sujet de beaucoup d'attention depuis la sortie de la crise sanitaire, **la semaine de 4 jours c'était l'un des sujets de notre rencontre cadre du 9 novembre dernier, à Orléans.**
Vous avez loupé cet évènement, pas de panique voici un résumé !!!!

SEMAINE DE 4 JOURS : DE QUOI NE PARLONS-NOUS PAS ?

La semaine de 4 jours n'est pas un sujet neuf en tant que tel puisque de nombreux travaux ont été menés et de nombreuses entreprises l'appliquent depuis longtemps.
Mais le sujet a refait surface suite à la crise sanitaire, afin d'améliorer l'attractivité des entreprises.

SEMAINE DE 4 JOURS OU 4,5 JOURS

Toujours soucieuses d'améliorer leur image employeur et d'attirer les meilleurs talents, **des entreprises n'hésitent pas à proposer un certain nombre d'aménagements dans l'organisation du travail :** télétravail jusqu'à 5 jours par semaine, horaires à la carte, congé sabbatique rémunéré…

Parmi cette panoplie, certaines proposent à leurs salariés de faire leur semaine de travail - sans réduction du temps de travail… ni de la charge ! - sur 4 ou 4,5 jours (Par exemple, un salarié à 40 heures par semaine effectuera 4 journées de 10 heures et sera libre le vendredi). J**érôme Chemin nous a présenté l'organisation que son entreprise a mis en place en faisant le lien avec l'argumentaire de la CFDT cadre.**

Deuxième sujet évoqué :

La charge, c'est ce qui est demandé au travailleur, ce que cela lui demande et aussi lui apporte. **La charge n'est pas négative en soi** : les salariés placardisés vous diront qu'ils aimeraient bien que l'on compte sur eux.

Il s'agit plutôt **de faire le tri entre les ressources que nous apporte le travail et les contraintes avec lesquelles il faut jongler**. Et il y a un élément déterminant : la pression temporelle.

Moins on a de temps pour travailler, plus la charge augmente, et inversement. L'enjeu est de revendiquer des appuis et de la répartition pour bien travailler. Car en cas de surcharge chronique, il y a un risque pour la santé. C'est une notion de sociologie. **Sa définition en entreprise relève donc d'un choix, d'un compromis entre les acteurs qui veulent en débattre.**

La charge, c'est le travail vu du travailleur. En discuter, c'est décortiquer l'écart entre le prescrit et le réel, écouter le ressenti, ce d'autant que les paramètres de l'activité sont très nombreux : exigences de son employeur, conditions de travail, relations avec les autres…, **mais aussi comment cela résonne avec sa propre vie, voire sa santé.**
Un grand merci à Jérôme Chemin secrétaire générale adjoint de a CFDT cadre d'avoir **partagé sa pratique et ses connaissances…**

La rencontre a été un grand succès avec la participation de personne d'horizons variés et s'est terminé dans la soirée par un apéritif dinatoire convivial.

Le comité de pilotage Cadres souhaite donc poursuivre sur cette dynamique et a déjà fixé la date et le thème de la prochaine rencontre.

ALORS À VOS AGENDAS:

Le 11 AVRIL 2024 à ST AVERTIN avec la présence de LAURENT TERTRAIS (secrétaire national CFDT Cadres) et de CHRISTOPHE Christophe Nieradzik-Kozic Secrétaire fédéral CFDT-F3C

Sujet retenu : LES CADRES ET LA Qualité de Vie et les Conditions de Travail avec en particulier un échange sur la grande enquête Kantar réalisée auprès de 800 cadres.

Pour une société Écologique et Solidaire
Le mardi 23 janvier 2024 de 13h30 à 17h30 à l'Hôtel Dupanloup à Orléans



PPV en Centre-Val de Loire :

Le Pacte du Pouvoir de Vivre (PPV) propose **une initiative régionale centrée sur la transition écologique et solidaire.** Dans la région Centre-Val de Loire, le PPV rassemble près de 60 acteurs locaux (associations, fondations, mutuelles, syndicats) représentant diverses dimensions du pouvoir de vivre. A travers des projets concrets, **ce partenariat vise à construire des solutions durables pour l'ensemble des habitants de la région.**

COCONSTRUIRE DES SOLUTIONS À L'ÉCHELLE DES TERRITOIRES

Joignez-vous à nous pour une après-midi riche en échanges, **le 23 janvier 2024 de 13h30 à 17h30 à l'Hôtel Dupanloup à Orléans**.

13h30 : Ouverture

- Patrick Couteau, Administrateur de la Mutualité Française Centre-Val de Loire
- Jean-Michel Delaveau, Président du Mouvement associatif Centre-Val de Loire
- **Gilles Lory, Secrétaire régional CFDT en Centre-Val de Loire**

13h45 : Table ronde - Le Pacte du Pouvoir de Vivre en action

Découvrez comment s'**emparer de la transition écologique et solidaire dans les territoires** avec six intervenant·es du Pacte du Pouvoir de Vivre de la région qui présenteront des actions menées en région :

- Le Pouvoir de se déplacer : Solidar'Auto / CFDT
- Le Pouvoir de se nourrir sainement et de mieux consommer : Le Relais Orléanais avec le Secours Catholique / Soli-bio 28
- Le Pouvoir de vivre dignement : Le Relais 18 / Attrape-Rêves (Pep 36)

Un regard international sera également porté sur le rapport "Libres de partir, libres de rester : protéger les droits humains dans le contexte des mobilités environnementales" par Kahina Le Louvier, Chargée de recherche pour le Plaidoyer International du Secours Catholique.

15h15 : Table ronde - Échange entre des représentant·es d'organisations nationales, des élu·es de la région et des représentant·es de l'État

Participez à une discussion approfondie avec des acteurs clés :

- Pascal Brice, Président de la Fédération des acteurs de la solidarité
- Anne Bringault, Directrice des programmes Réseau Action Climat
- Véronique Carré, Commissaire à la lutte contre la pauvreté
- Daniel Goldberg, Président de l'UNIOPSS
- Frédéric Gouedard, Représentant de la Fédération Nationale de la Mutualité Française
- **Marylise Léon, Secrétaire générale de la CFDT (sous-réserve)**

Avec la participation de représentant·es de collectivités locales et d'un·e représentant·e du Conseil Régional.

17h30 : Clôture

Joignez-vous à nous pour conclure cette journée d'échanges et de réflexions, ensemble pour la construction d'un avenir solidaire et durable à l'échelle des territoires.

Pour vous inscrire, Scannez le QR Code !

Cfdt: CENTRE VAL DE LOIRE

EFFERVESCENCES

Les jeunes font partie d'une des priorités de cette mandature. A la fois en terme de syndicalisation, de renforcement de notre revendicatif mais aussi en terme de renouvellement générationnel.
C'est pourquoi nous avons à la fois inscrit un certain nombre de défis concernant les jeunes à la CFDT dans la résolution du congrès de Lyon mais aussi inscrit les jeunes dans les 17 priorités votées par le bureau national.

Il y a un enjeu majeur pour la CFDT à se développer auprès des jeunes pour la pérennité de notre organisation, mais aussi de leur faire plus de face et de les faire monter en responsabilité à la CFDT.

Pour se faire, la confédération a décidé de reprendre les cycles de formation/action jeunes appelée Effervescence(s).

Effervescence(s) :

Initié en 2011, Effervescence(s), est un rassemblement organisé par la Confédération qui **s'adresse aux jeunes militants de moins de 35 ans** et est construit sous la forme d'une formation syndicale.

Les objectifs :
- Constituer un réseau jeune « dans » et non pas « en parallèle de » l'organisation CFDT,
- Assurer les conditions d'un renouvellement générationnel de l'organisation
- Favoriser une montée en compétence des jeunes militants.

Les bilans des précédents Effervescence(s) **ont fait état de la réussite de ces évènements et on a noté l'émergence d'un certain nombre de jeunes militants au sein des exécutifs des structures CFDT** (syndicats, UD, URI, fédérations...).





Une Convergence d'Engagements Exceptionnelle

Plongez au cœur d'une expérience unique avec le Carrefour des Militants, plus communément connu sous le nom de CARMIL. Durant cinq jours en immersion totale, des militants en provenance de tous les départements de la Région Centre et de divers secteurs professionnels **se réunissent pour une session intensive de formation, d'information et de débats sur les enjeux revendicatifs.**

Ce rassemblement biennal, très attendu, offre l'opportunité aux participants d'échanger sur leurs activités syndicales dans un **environnement propice à la réflexion et à la camaraderie.**

Le CARMIL, une Odyssée Syndicale Biennale :

Le CARMIL, organisé tous les deux ans, est plébiscité par ses participants qui saluent cette expérience tant studieuse que conviviale. Les inscriptions, cependant, **sont limitées à un nombre restreint de places**, **seulement 100 places** pour garantir une expérience de qualité.

Engagement, Formation, Convivialité :

Le Bureau Régional, conscient de l'importance du CARMIL dans le parcours militant, **s'engage à répondre au mieux aux besoins de chaque participant.** Nous espérons que cette édition répondera à vos attentes et vous souhaiteons un séjour des plus agréables dans le lieu exceptionnel qui accueillera cette rencontre mémorable.

Atelier Gestion du Stress



L'URI Centre Val de Loire a organisé deux demi-journées en partenariat avec Malakoff-Humanis.
La première s'est déroulée le 8 novembre 2023 à Orléans, et la seconde le 10 novembre 2023 à Bourges. Ces deux événements font suite à l'enquête sur la qualité de vie militante menée en 2022.

Pourquoi avons-nous réalisé cette enquête auprès de nos militants de la Région Centre Val de Loire ? Vous avez été nombreux **à nous alerter sur certaines difficultés** éprouvées par les militants de vos structures à la sortie de la période de la Covid.
Il nous a donc semblé important de nous pencher sur **la qualité de vie des militants CFDT**. Pour cela, le bureau régional a voté la mise en place d'une enquête auprès des militants afin de mieux comprendre leurs difficultés ou, au contraire, leurs facilités.

Cette enquête, **sous-traitée auprès de notre partenaire Malakoff-Humanis,** nous a permis de repérer des thèmes à aborder en Région Centre pour outiller les militants et faciliter l'action syndicale.

La vingtaine de militants qui ont participé à ces deux demi-journées sont **satisfaits de ce premier outil** qui leur a été apporté et souhaitent vivement que d'autres formations sur la gestion du stress soient mises en place afin d'approfondir cette thématique.



Votre organisation syndicale () nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous et votre famille : auto, habitation, santé...

Et aussi des solutions adaptées au monde de l'entreprise et des associations.

→ **Pour plus d'informations : macif.fr**

MACIF

La Macif, c'est vous.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Périodique de l'Union Régionale Centre CFDT - 10, Rue Théophile Naudy - 45000 Orléans - Tél. 02.38.22.38.60. - E-mail : uricentre@centre.cfdt.fr - journal trimestriel - Autorisation 10/93 CPPAP n° 0626 S 06395 - Directeur de Publication : Nathalie Dumais - Abt 1 an : 15 € - le n° 2,5 € - Comité de Rédaction : Nathalie Dumais, Rachid Bouadma, Christine Le Moal, Caroline Blot, Xavier Rahard, Teddy Aveline- Composition Clémentine Baulande - SCS CFDT Orléans Impression : Imprimerie Prévost - 280, rue Marcel Paul - 45770 Saran -

PEFC 10-31-3175 Certifié PEFC www.pefc-france.org