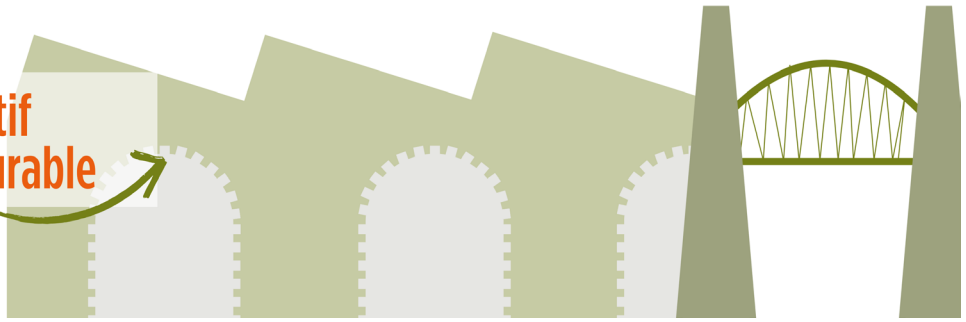
cfdt: BRETAGNE

La force du collectif pour un avenir durable

16ème Congrès Régional
Brest · 6 & 7 juin 2024

RÉSOLUTION 2024-2028 Adoptée À 83,83 % AU CONGRÈS RÉGIONAL DES 6 ET 7 JUIN 2024

RÉSOLUTION 2024-2028



SOMMAIRE

Avant-propos ..... page 3

Partie 1 : La CFDT Bretagne, notre bien commun à développer et à faire évoluer ..... page 4

1.1 Priorité au développement syndical ..... page 4

1.2 Une organisation concentrée sur l'essentiel ..... page 7

1.3 Une CFDT Bretagne volontariste et exemplaire ..... page 11

1.4 Une attention particulière pour nos ressources militantes ..... page 14

Partie 2 : La réponse de la CFDT Bretagne aux défis de la société ..... page 15

2.1 La CFDT Bretagne actrice du travail pour un projet de société bretonne ..... page 15

2.2 La réponse bretonne aux défis de la société française ..... page 17

NOTES D'ÉCRITURE

Dans le texte, toutes les fonctions s'entendent au féminin et au masculin. Le terme « travailleurs » inclut toutes les personnes, indépendamment de leur statut : salariés, agents des fonctions publiques, demandeurs d'emploi, indépendants, retraités, etc.
Les structures de proximité s'entendent comme les Unions de Pays, Unions Territoriales Interprofessionnelles, Unions Locales.
La CFDT Bretagne s'entend comme l'ensemble des syndicats et UTR affiliés à la CFDT ayant des adhérents sur le champ géographique de la Bretagne.

AVANT PROPOS

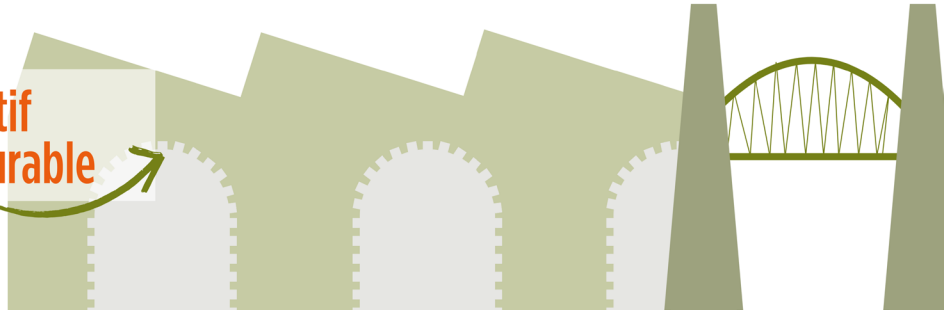
La CFDT Bretagne est la première organisation syndicale représentative de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, dans le secteur privé et dans le secteur public forte de ses suffrages, en termes de représentativité, de nombre d'adhérentes et adhérents, d'élues et élus et de militantes et militants.

Ce projet est dans la continuité à la fois de la résolution régionale de 2020 et des précédentes, ainsi que dans la feuille de route confédérale votée au congrès de Lyon en 2022. La CFDT Bretagne s'inscrit dans le respect de nos quatre valeurs cardinales (solidarité, égalité, démocratie, émancipation) et du principe d'action : l'autonomie.

Les membres du Bureau Régional ont fait le choix d'une résolution ambitieuse, volontariste, simple, pragmatique en prise avec les dossiers et les interlocuteurs et/ou décisionnaires locaux. Les dossiers politiques portés par la CFDT Bretagne seront traités en transversalité au sein de la résolution.

Pour s'assurer de répondre à ces ambitions, les membres du bureau régional ont participé aux travaux d'écriture, en instance, mais aussi lors de groupes de travail dédiés.

Pour s'assurer d'être proches des réalités sur lesquelles sont établies nos orientations, nous devons tenir compte de l'environnement dans lequel nous évoluons et ses défis majeurs, ainsi que de notre organisation interprofessionnelle qui demande sans cesse à être requestionnée.



PARTIE 1 : LA CFDT BRETAGNE, NOTRE BIEN COMMUN À DÉVELOPPER ET À FAIRE ÉVOLUER

1.1 Priorité au développement syndical

Il est essentiel de faire du développement syndical notre priorité sur la mandature 2024/2028 en maintenant la dynamique d'adhésion connue en 2023 dans un contexte de baisse des temps militants, de limitation des mandats CSE et de renouvellement générationnel de nos adhérents.

1.1.1 Faire adhérer en proximité : priorité du mandat

1.1.1.1 Insuffler la culture du développement

L'URI CFDT Bretagne, les structures syndicales, ses militants et ses adhérents doivent tous être ambassadeurs de l'organisation et doivent être à l'aise pour la proposer à d'autres. L'appartenance syndicale doit être assumée et être une fierté pour donner envie de nous rejoindre. L'URI CFDT Bretagne impulsera à diffuser la culture du développement à tous les niveaux de l'organisation.

1.1.1.2 Faire de l'adhésion un acte militant naturel

Tout adhérent devrait être à l'aise et convaincu pour proposer l'adhésion à d'autres, pour développer l'organisation. La proximité avec leurs collègues de travail fait de nos adhérents les meilleurs relais de terrain pour le développement syndical. La CFDT Bretagne contribuera à développer cet axe de syndicalisation en valorisant cette pratique.

1.1.1.3 CFDT : mieux la connaître, mieux la promouvoir

Pour permettre une culture de développement, il est nécessaire de connaître les fondamentaux de notre organisation en promouvant systématiquement nos valeurs, notre fonctionnement interne, notre rôle, nos missions, nos conquêtes de droits. La CFDT Bretagne sera garante de l'acculturation cédétiste du maximum de nos adhérents.

1.1.1.4 Aider à atteindre les objectifs de développement des syndicats

Le congrès de Lyon a déterminé des objectifs de développement établis par les syndicats eux-mêmes. L'URI CFDT Bretagne les accompagnera dans l'atteinte de leurs objectifs en établissant des diagnostics et des apports méthodologiques d'analyse du développement.
Une des missions fondamentales des syndicats est d'assurer le développement notamment par la création de sections, de collectifs de projets, et de réseaux.
Lors des rendez-vous des syndicats initiés par la Confédération, il a été constaté une connaissance inégale des différents services et outils que l'URI CFDT Bretagne met à disposition des syndicats pour assurer leurs objectifs de développement. Les syndicats ont également émis des souhaits, notamment celui d'être accompagnés sur le développement, de coopérer plus étroitement entre structures.
L'URI CFDT Bretagne accompagnera les syndicats afin de répondre au mieux à leurs objectifs de développement et proposera ses outils et une méthodologie afin d'agir sur la dynamique d'adhésion.

1.1.1.5 Déployer les supports de formation au développement pour tous

Notre syndicalisme d'adhérents doit être connu pour être partagé avec le plus grand nombre. "Aller vers", "discuter" ou encore "persuader" ne sont pas des qualités naturelles mais bien des compétences qui s'acquièrent.
La formation "convaincre pour faire adhérer", à destination d'équipes syndicales composées de plusieurs militants, sera systématiquement promue par les formateurs IFREB (Institut de Formation en Région Bretagne) aux stagiaires dans toutes les formations.

Les ateliers ARC sont également un des leviers possibles à activer pour permettre aux équipes d'enclencher une dynamique de développement.

1.1.1.6 Reprendre contact dans les territoires éloignés du syndicalisme

La CFDT Bretagne concentre l'essentiel de sa présence et de ses actions en direction des principaux bassins d'emploi, essentiellement urbains. Soucieuse de l'équilibre des territoires, elle mènera des expérimentations et tentera des démarches innovantes de syndicalisation dans des territoires non couverts par la CFDT où nombre de travailleurs résident.

1.1.1.7 Développer sur le lieu de travail en multiprofessionnel

Nos militants s'attachent bien souvent aux problématiques que rencontrent les travailleurs de leur entreprise ou administration sans se préoccuper des effets induits pour des prestataires de services, des co-traitants ou des sous-traitants. La CFDT Bretagne encouragera les équipes à prendre en compte la globalité des périmètres d'intervention de leurs entreprises et administrations pour en faire une force de développement collective en encourageant les coopérations syndicales.

1.1.2 La première place d'organisation syndicale bretonne à conforter

Il reste crucial d'être première organisation pour apparaitre comme un interlocuteur crédible. La légitimité des organisations syndicales est régulièrement remise en cause.

1.1.2.1 Être légitimé par nos interlocuteurs

La représentativité syndicale permet aux syndicats de jouer un rôle important dans la défense des intérêts des travailleurs et dans la construction d'une société plus juste et plus solidaire. Nos résultats aux différentes élections professionnelles assurent notre légitimité et l'instauration d'un rapport d'influence dans nos expressions et dans nos actions auprès de tous nos interlocuteurs. La CFDT Bretagne poursuivra son engagement dans les campagnes électorales pour consolider sa place de première organisation syndicale bretonne sur l'ensemble des scrutins.

1.1.2.2 Porter collectivement nos ambitions d'être premiers

Faire de la CFDT la première organisation syndicale est l'affaire de tous. L'URI CFDT Bretagne mobilisera toutes les structures dans l'ensemble des scrutins électifs, dans les fonctions publiques, dans le secteur privé, dans les grandes entreprises comme dans les TPE-PME. Notre visibilité constante sur le terrain est le gage d'une reconnaissance assurée. Elle portera à chaque fois l'ambition d'être la première organisation syndicale de Bretagne en adaptant sa stratégie de campagne et par la proposition d'outils et de méthodologie.

1.1.2.3 Viser les nouvelles implantations

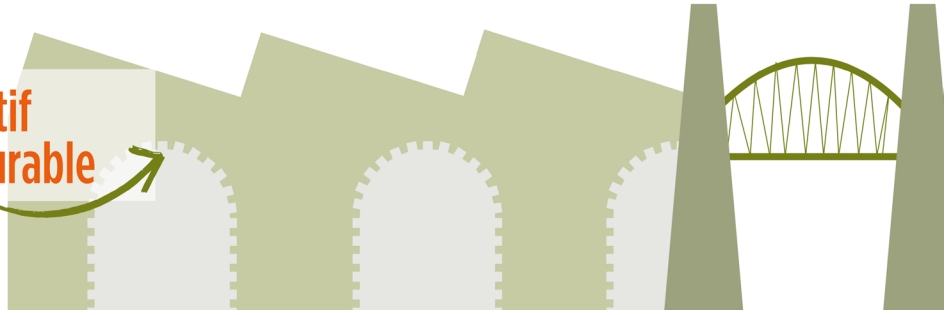
Le contexte des derniers scrutins électifs a poussé notre organisation dans une stratégie conservatiste dans nos implantations. Devant la baisse de l'audience et la concurrence des autres organisations, il est crucial pour notre représentativité de s'implanter dans des entreprises ou administrations dans lesquelles nous n'avons pas d'élus ou d'adhérents. L'URI CFDT Bretagne accompagnera les syndicats à la mise en place d'un plan stratégique d'implantation en lien avec les territoires et les fédérations.

1.1.3 Mener des campagnes ciblées

1.1.3.1 Mener des campagnes en direction des jeunes

À l'image de l'évènement "A la relève de l'Ouest" organisé en octobre 2023, la CFDT Bretagne entend reproduire ces temps formatifs et conviviaux, en complément des évènements nationaux et en s'appuyant, si besoin, sur des coopérations fédérales et interrégionales.
De plus, il semble opportun de s'appuyer sur un réseau "jeunes" régional pour construire une dynamique dédiée à cette cible. Ce réseau « jeunes » permettra également de proposer un espace d'engagement à géométrie variable à des adhérents jeunes qui pourront se rencontrer, se former, concevoir des actions, des projets et participer aux évènements CFDT Bretagne.

La CFDT Bretagne proposera au réseau « jeunes » d'intégrer des collectifs de projets afin de répondre aux enjeux de renouvellement générationnel.
D'un point de vue stratégie de communication, la CFDT



Bretagne s'efforcera d'expérimenter l'utilisation d'outils et de réseaux sociaux plus adaptés à la cible Jeune. La pertinence de notre présence sur les réseaux sociaux ou tout nouvel outil qui se développerait pour les jeunes de 18/25 ans devra être interrogée pour s'adresser à eux.

1.1.3.2 Mener des campagne en direction des apprentis, alternants et étudiants

La CFDT Bretagne a la volonté de renforcer sa proximité avec les jeunes apprentis, alternants et étudiants. La traduction concrète pourrait être un renforcement des partenariats avec les Centres de formation et d'Apprentissage, Résidences Habitat Jeunes, missions locales, universités, les tiers lieux pour atteindre les jeunes et leur offrir une information et une réponse à leurs préoccupations.

1.1.3.3 Mener des campagnes en direction des cadres

Les cadres, notamment intermédiaires, sont des leviers de transformation des entreprises et des administrations. Cela les place souvent au cœur des tensions du monde du travail. C'est pour cela qu'ils ont besoin d'un soutien syndical particulier, et la CFDT leur doit d'être au rendez-vous. Toutefois, l'accueil des cadres peut être compliqué pour certaines sections.
L'URI CFDT Bretagne renforcera sa collaboration avec l'Union Confédérale Cadres (UCC) afin d'améliorer son offre de formation syndicale visant à une meilleure prise en charge du public cadre. Elle mènera des actions spécifiques à destination des équipes et des bassins d'emploi à fort potentiel cadres. Avec les syndicats, elle travaillera pour ce faire à une meilleure identification de ce profil dans le fichier adhérent.
En lien avec l'Union Confédérale des Cadres, l'URI CFDT Bretagne mettra en place des outils et un accompagnement pour les syndicats afin de déposer des listes sur les collèges Cadres lors des élections professionnelles.
Une coopération avec des associations pourra être recherchée.

1.1.3.4 Mener des campagne en direction des indépendants

La CFDT Bretagne poursuivra son soutien aux actions déployées par Union-Indépendants et ses militants présents sur les territoires.

1.1.3.5 En direction des retraités

La fidélisation des adhérents est un axe majeur. L'activité syndicale ne s'arrête pas avec la retraite. Elle se poursuit sous d'autres formes. La CFDT Bretagne travaillera en lien avec les Syndicats à favoriser la continuité de l'adhésion au sein des Unions Territoriales de Retraités (UTR). La CFDT Bretagne aidera les UTR à valoriser l'adhésion à la CFDT auprès de l'ensemble des retraités afin de renforcer son attractivité.

1.1.3.6 Impulser une coordination fonction publique régionale

L'URI CFDT Bretagne proposera la mise en place d'un groupe transversal aux syndicats des trois versants de la fonction publique. Ses travaux devront tendre vers la construction d'un revendicatif spécifique aux enjeux bretons et la mise en place d' actions de visibilité. Ce groupe veillera à renforcer les liens avec l'Union des Fédérations Fonctions publiques et Assimilés (UFFA).

1.1.4 Se donner les moyens de nos ambitions en termes de développement

1.1.4.1 Mettre notre force financière et militante mutualisée au service du développement

Pour marquer la priorité du mandat, la CFDT Bretagne organisera un rassemblement régional dès le début de la mandature pour créer une dynamique. Elle favorisera la coordination d'actions de développement et des échanges de pratique de syndicalisation entre les syndicats en mobilisant les ressources nécessaires.

1.1.4.2 Améliorer la qualité de la donnée sur nos adhérents et nos contacts

La CFDT Bretagne impulsera non seulement une stratégie de gestion des données cohérente, mais aussi du suivi des contacts en investissant les outils qu'ils soient confédérés ou créés en région, visant à des retombées opérationnelles.

1.1.4.2.1
Il est essentiel de pouvoir tenir à jour, en permanence, nos données adhérents et de contacts pris à l'occasion de nos différentes actions syndicales en favorisant l'appropriation des nouveaux moyens tels que OSCAR.

L'URI CFDT Bretagne proposera des formations courtes et des moments de partage de pratiques inter-structures.

1.1.4.2.2
Seuls les syndicats connaissent les militants qu'ils ont mandatés pour se porter candidat aux élections. Dans l'objectif de mieux informer et de mieux former, la CFDT Bretagne se donnera pour ambition d'identifier tous les militants ayant un mandat électif dans une instance de représentation du personnel.

1.1.4.2.3
Pour une meilleure coopération, l'URI Bretagne s'engage à prévenir le syndicat lors de la candidature d'un adhérent. Un temps d'échange entre le syndicat et l'URI sera organisé avant tout mandatement permettant de faire un point (temps syndical, moyens, etc.).
Il appartiendra à l'URI CFDT Bretagne de s'assurer auprès des syndicats de la bonne complétude du fichier GASEL afin de repérer les mandatés et les suivre.

1.2 Une organisation concentrée sur l'essentiel

1.2.1 Favoriser l'interconnaissance : Une Union Régionale CFDT Bretagne au contact constant des syndicats

1.2.1.1 L'Union Régionale CFDT Bretagne au cœur des syndicats

La démarche de rencontres des syndicats initiée par la confédération et les structures fédératives, a été appréciée et encourage l'URI Bretagne à entretenir ce lien favorisant l'interconnaissance. Cette dernière favorisera des rencontres thématiques par champs fédéraux au-delà des rencontres annuelles des syndicats.
La CFDT Bretagne sera à l'impulsion pour proposer aux syndicats de désigner en leur sein des référents de portage des principaux dossiers revendicatifs. Cette démarche sera coconstruite. Cette impulsion permettra un meilleur partage et déploiement du revendicatif CFDT dans les structures de l'organisation.

1.2.1.2 Le juridique au service des syndicats

1.2.1.2.1
L'URI CFDT Bretagne s'efforcera de poursuivre les travaux d'harmonisation des pratiques entre ses structures en prenant en compte les spécificités des territoires.

1.2.1.2.2
Notre culture syndicale met prioritairement l'accent sur la question du droit privé. Cependant, depuis quelques années, le contentieux administratif augmente c'est pourquoi, la CFDT Bretagne développera des partenariats avec des avocats spécialisés de droit public.

1.2.1.2.3
Il est absolument nécessaire pour notre organisation de nous doter de militants capables de pouvoir assurer une défense syndicale. La CFDT Bretagne développera une stratégie de recrutement de défenseurs juridiques et mettra en œuvre le parcours de formation adéquat pour une prise de mandat effective et efficiente.

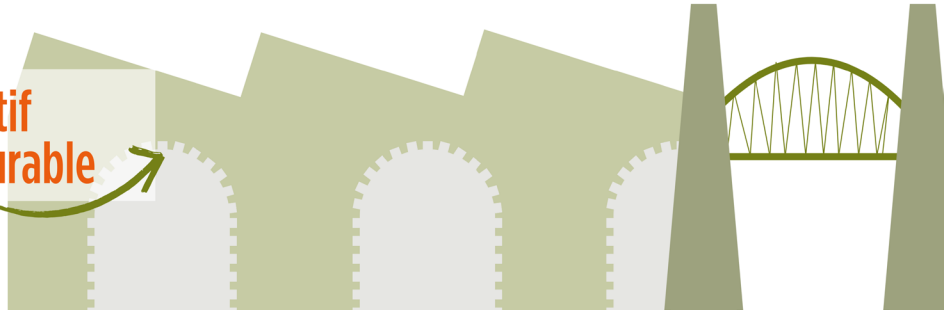
1.2.1.3 Une organisation CFDT Bretagne au plus près des militants bretons

La CFDT Bretagne s'attachera à avoir un maillage territorial cohérent avec des lieux de militantisme identifiés et actifs.

1.2.1.3.1 Développer des collectifs de projet CFDT à l'échelle des bassins de vie et d'emploi.
La CFDT Bretagne aura à cœur de fédérer et d'accompagner des collectifs d'adhérents autour de revendications et de projets qui concernent leurs territoires.

1.2.1.3.2 Accompagner les syndicats à la mise en place de sections territoriales.
Afin de réunir les adhérents isolés, de développer le sentiment d'appartenance à la CFDT et d'en faire un réseau, la CFDT Bretagne accompagnera les syndicats dans la mise en place de sections territoriales au sein des structures de proximité.

1.2.1.3.3 Déployer et encourager les Unions territoriales TPE.
Au-delà du contexte de campagne électorale, la CFDT Bretagne continuera à impulser une politique dynamique en faveur des salariés des TPE et du particu-



lier employeur, pas seulement en tant que public cible d'actions régulières, planifiées et faisant l'objet d'une évaluation et d'un suivi organisés, en vue de créer ou consolider les Unions territoriales TPE.

1.2.2 Renforcer notre culture politique et syndicale commune CFDT Bretagne

La précédente mandature a permis l'amorce de travaux sur les chantiers de l'organisation avec notamment les modifications des structures de proximité. Cette étape indispensable permet maintenant de renforcer l'articulation politique entre les Unions Départementales (UD) et l'Union Régionale Interprofessionnelle (URI).

1.2.2.1 Porter nos dossiers politiques de manière plus collective

L'URI CFDT Bretagne encouragera et généralisera le travail d'équipe entre les responsables de dossiers politiques régionaux et départementaux pour la production de projets politiques et de notes revendicatives en lien avec les mandatés.

1.2.2.2 Favoriser les conditions d'émergence du projet

Des temps de rencontres des exécutifs de l'URI et des UD ont été instaurés au cours des mandats précédents. A l'entame de la mandature, l'URI CFDT Bretagne réunira régulièrement les responsables de ses structures pour échanger sur les différentes thématiques et les impacts du projet sur leurs structures respectives. La régularité des rencontres permettra un meilleur partage des enjeux et des réflexions sur les chantiers de l'organisation.

1.2.2.3 Conduire le changement en concertation

Pour conduire un projet de ce type, il est nécessaire de porter autant d'attention à la conduite du projet qu'à son objectif. Il conviendra de mobiliser tous les acteurs concernés - Bureau Régional, Bureaux Départementaux - pour travailler à la réussite de cette réflexion. A ce titre, l'URI CFDT Bretagne constituera un groupe de pilotage permanent composé de membres du bureau régional issus du collège interprofessionnel et du collège des syndicats.

1.2.2.4 Définir les rôles respectifs

Le groupe de pilotage aura pour objectif d'interroger les rôles respectifs et pertinents des différentes structures et leurs fonctionnements. Une évolution vers des fonctionnements simplifiés et efficaces sera proposée le cas échéant.

1.2.2.5 Arrêter notre futur mode de fonctionnement en fin de mandature

La CFDT Bretagne se fixe pour objectif d'arrêter son futur fonctionnement à la fin de la mandature. L'assemblée générale de mi-mandat permettra de faire un point d'étape auprès des syndicats sur les orientations des travaux du groupe de pilotage.

1.2.2.6 Consolider et développer notre réseau de structures d'accueil : garantie de notre proximité

La CFDT Bretagne sera particulièrement vigilante afin de garantir, dans ses structures de proximité, un accueil de même qualité aux adhérents partout en Bretagne.

1.2.2.7 Donner et accueillir la parole des territoires interdépartementaux

A l'instar du projet d'union territoriale interprofessionnelle interdépartementale de Carhaix, l'URI CFDT Bretagne encouragera des initiatives sur l'ensemble du territoire breton au cours de cette mandature pour partager des actualités et des projets communs à des territoires limitrophes.

1.2.3 Définir des priorités revendicatives claires

1.2.3.1 Définir régulièrement nos axes revendicatifs prioritaires

Nos activités revendicatives sont souvent perturbées par l'actualité et la lecture de nos priorités n'est pas facilitée pour les syndicats de l'union. L'URI CFDT Bretagne, par l'expression du Bureau Régional, fixera la planification annuelle de la mise en oeuvre du plan d'action en s'attachant à la faisabilité en termes de ressources et d'échéances.

1.2.3.2 Conduire nos politiques revendicatives au long cours

Nos actions revendicatives peuvent paraître conduites et construites sur la base d'un calendrier annuel. L'enjeu pour la CFDT est bien de faire valoir le revendicatif au long cours. L'URI CFDT Bretagne développera des groupes de travaux en associant de manière plus étroite des membres du Bureau Régional sur la construction de projets revendicatifs.

1.2.4 Investir les institutions utiles à la concrétisation des revendications de l'organisation

1.2.4.1 Interroger la pertinence de la présence CFDT dans les instances

La CFDT Bretagne s'engage à conduire un diagnostic sur l'activité des instances régionales et départementales. Elle devra mesurer son influence sur la production revendicative CFDT en vue de hiérarchiser ses priorités de présence institutionnelle et ainsi recentrer ses actions pour utiliser à bon escient le temps militant.

1.2.4.2 S'interroger avant d'investir de nouvelles instances

En cas de création de nouvelles instances, la CFDT Bretagne s'interrogera sur la pertinence de s'y investir afin de suivre la mise en œuvre des politiques et porter la voix de la CFDT Bretagne.

1.2.4.3 Revendications de l'organisation

Nos mandatés siègent parfois sans mandat précis de l'organisation. Cette situation est doublement inconfortable pour nos militants et pour l'organisation elle-même. L'URI CFDT Bretagne aura à cœur de construire collectivement ses revendications en s'appuyant sur les besoins des équipes syndicales et accompagnera à ce titre ses mandatés. A cet effet, les responsables politiques de l'URI Bretagne organiseront sur leurs domaines de compétences des rencontres régulières avec les mandatés.

1.2.4.4 Une valorisation constante de nos revendications au sein du cadre institutionnel

L'URI CFDT Bretagne veillera à faire connaitre dans ses publications non seulement les revendications portées mais aussi les travaux réalisés par ses mandatés dans ces différentes instances.

1.2.5 L'accompagnement, marque de fabrique de notre organisation

1.2.5.1 L'accompagnement des sections pour plus d'efficacité

En lien avec les syndicats, l'URI CFDT Bretagne continuera d'accompagner le plus opérationnellement possible les équipes. Pour ce faire, elle s'appuiera sur le triptyque ARC (Accompagnement Ressources Conseil) -formation syndicale- APM (Accompagnement au Parcours Militant).

1.2.5.2 Concrétiser les ateliers revendicatifs pour former nos accompagnants ARC

L'URI CFDT Bretagne impulsera la conception pluridisciplinaire et l'animation d'ateliers revendicatifs pour armer politiquement nos accompagnants ARC.

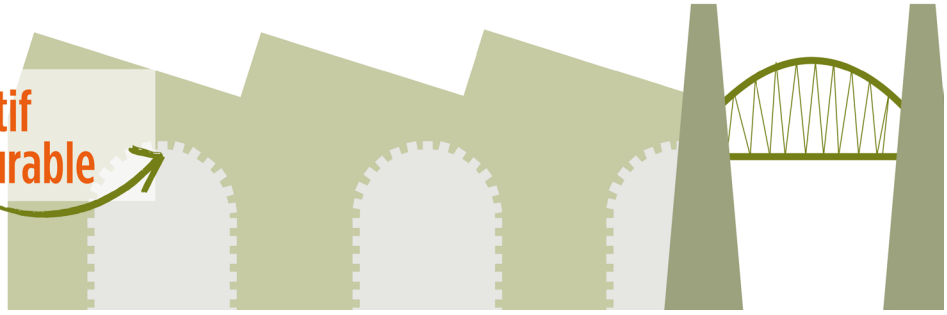
1.2.5.3 Développer et généraliser l'accompagnement sur tous les sujets et à toute l'organisation

L'offre d'accompagnement doit être la plus étoffée possible. Pour autant, il conviendra de lister et de prioriser les différents dossiers en questionnant les besoins remontés par les sections, les syndicats et les accompagnants eux-mêmes.
L'URI CFDT Bretagne favorisera l'interconnaissance et la transversalité des réseaux en s'appuyant sur des acteurs opérationnels.

1.2.6 Renforcer les liens complémentaires entre l'ARC et la formation syndicale

1.2.6.1 Étoffer les réseaux d'accompagnants

L'URI CFDT Bretagne doit faire face à un renouvellement constant de ses militants et aux limites de leur disponibilité. Il est donc essentiel d'assurer la continui-



té en s'appuyant sur leur expertise et en formant notamment de nouvelles personnes. Elle encouragera les syndicats à signer la charte de l'accompagnement, précisant les rôles et responsabilités entre les structures fédératives et les syndicats.

1.2.6.2 Accompagnement par des spécialistes

Les trois dimensions du dispositif ARC sont indissociables. Il s'agira pour la CFDT Bretagne de rééquilibrer le dispositif breton en s'attachant à développer la partie conseil en s'adjoignant des expertises internes ou externes sur les différentes thématiques. La CFDT Bretagne continuera de s'appuyer sur des experts extérieurs, qui partagent aussi les valeurs de notre organisation. Elle étoffera le réseau de ses partenaires.

1.2.6.3 Elargir l'accompagnement aux structures

Si l'accompagnement est avant tout destiné aux sections syndicales, il peut y avoir du sens à l'étendre aux syndicats confrontés à un contexte particulier ou à un fort renouvellement. L'URI CFDT Bretagne adoptera une approche partagée et conjointe avec la fédération pour accompagner au mieux la structure.

1.2.6.4 Partager et mutualiser nos ressources

Les militants louent l'utilité de l'espace ressources de l'ARC. La CFDT Bretagne veillera au partage de ses productions ressources sur l'espace dédié et communiquera régulièrement sur la procédure pour rendre cet acte solidaire, automatique.

1.2.6.5 Transmettre les savoirs, le rôle central du formateur syndical

L'ambition confédérale est de former plus d'adhérents, de militants et de responsables, et de former mieux. Il est nécessaire de se donner les moyens de cette ambition en élargissant le vivier de formateurs de notre institut IFREB pour être réactif. La CFDT Bretagne s'engagera à faire le recensement de l'ensemble des formateurs fédéraux ou interprofessionnels présents sur le territoire.
Elle s'attachera à donner envie notamment de transmettre en faisant la promotion de l'animation de la formation syndicale. Il s'agira de travailler étroitement avec tous les responsables de formation pour promouvoir le rôle de formateur.

1.2.6.6 Former plus largement nos militants et nos adhérents

Actuellement, moins de 10% de nos adhérents se forment. Les militants sont unanimes sur l'apport de la formation sur leur exercice militant et sur leur émancipation en termes de connaissance. Il s'agira pour la CFDT Bretagne de proposer et d'inciter à la formation syndicale dès l'acte d'adhésion en faisant connaître ce droit. La formation syndicale est un socle commun permettant l'acculturation et la connaissance de notre organisation. Les formations identitaires devront être déployées avec plus d'ampleur auprès de nos militants et par la suite à tous nos adhérents. La CFDT Bretagne se donnera comme ambition de former les militants élus durant leurs mandats.

1.2.7 Une communication plus fluide en direction des syndicats et des adhérents

Il sera opportun de travailler plus étroitement avec les référents communication des différentes structures pour mutualiser nos compétences et se doter de plus de visibilité.

1.2.7.1 Définir clairement les canaux de communication interpro pour éviter les redondances

L'URI CFDT Bretagne s'engagera dans les travaux confédéraux qui visent à fluidifier la communication vers les structures. Il s'agira de définir et de conserver les canaux les plus pertinents pour éviter les redondances d'informations.

1.2.7.2 Une communication directe

La mobilisation contre la réforme des retraites en 2023 a montré que des adhérents et militants n'étaient pas toujours destinataires des informations ou sollicitations émises par l'Union Régionale CFDT Bretagne. Pourtant, l'analyse des statistiques de lecture de la Breizhletter révèle que les articles les plus lus concernent des appels à candidature pour pourvoir différents mandats interprofessionnels. Il est donc important, pour identifier de nouvelles ressources militantes, renforcer notre réseau, gagner en réactivité et en visibilité, de pouvoir nous adresser directement aux adhérents en leur com-

muniquant des informations ou des sollicitations que la CFDT Bretagne jugerait essentielles. L'URI CFDT Bretagne pourra de manière régulière, communiquer directement auprès des adhérents dans la mesure où les communications seront en lien direct avec une action revendicative ou interne spécifique, et spécialement s'il s'agit d'un public ciblé . Le Bureau Régional et les syndicats en seront systématiquement informés en amont.

1.2.7.3 Les systèmes d'information, un service en pleine évolution

L'URI CFDT Bretagne dans le cadre de sa responsabilité dans la gestion des systèmes d'information, coordonnera un groupe de travail dédié capable de transmettre les besoins et problématiques des structures utilisatrices et de ses militants. Elle engagera une réflexion pour être au plus près des réalités et faire évoluer ce sujet, au cœur des transitions numériques, mais aussi écologiques, selon les moyens dont elle dispose.

1.2.7.4 Sensibilisation à l'identité de genre et de communication LGBTQIA+ (Lesbienne, Gay, Bi-sexuel-le, Trans, Queer et Intersexe et Asexuel-le ou Aromantique).

Nos communications genrées ou d'écriture inclusive peuvent encore exclure les personnes non genrées. Il conviendra d'adapter nos communications en adoptant les principes d'une communication non binaire.

1.2.8 Édifier le fédéralisme opérationnel sur les territoires

La CFDT Bretagne sera à l'initiative d'une plus grande coopération avec les fédérations sur les sujets d'actualités ayant des impacts sur les territoires.

1.3 Une CFDT Bretagne volontariste et exemplaire

1.3.1 Faire évoluer notre culture militante pour attirer de nouveaux militants

L'environnement et l'exercice militant ont profondément changé au cours des dernières années sous le coup de la baisse des moyens syndicaux dans les entreprises et administrations et pourront être impactés par la limitation du nombre de mandats. L'organisation a dorénavant plus de difficultés à convaincre de nouveaux militants de s'engager. Il est essentiel de comprendre et d'accepter les nouvelles formes d'exercice du militantisme pour lever les freins avant l'entrée en exercice

1.3.1.1

La CFDT Bretagne travaillera à établir de nouveaux cadres à l'expression du militantisme des nouveaux militants. Des missions ponctuelles seront proposées et feront appel à des expertises professionnelles et associatives pour mener ou animer les collectifs de projets.

1.3.1.2

Afin de connaitre et de nourrir les aspirations des jeunes, il sera essentiel d'animer des espaces d'expression pour eux afin d'intégrer de nouvelles bonnes volontés.

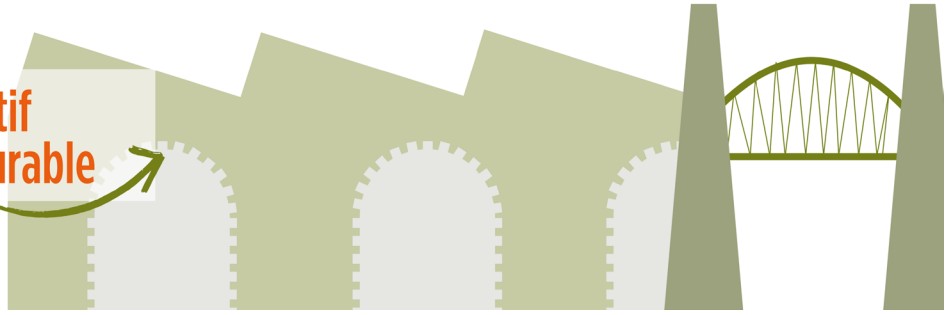
1.3.1.3

Les parcours des militants sont de plus en plus diversifiés. La CFDT Bretagne, pour garantir l'avenir de toutes ses composantes, devra nécessairement réinterroger la question des parcours militants et adapter sa politique Accompagnement au Parcours Militant (APM).

1.3.2 Démocratie interne à entretenir

1.3.2.1 Lutter contre l'abstention aux scrutins électifs

Lors des derniers scrutins électifs, l'abstention gagne du terrain allant parfois jusqu'à l'absence de quorum au premier tour, juge de paix de notre représentativité. Il en va de même pour les scrutins politiques. Le syndicalisme est mortel, la CFDT Bretagne, s'attachera à analyser les causes et à trouver les moyens de rétablir la participation, expression de la démocratie.



1.3.2.2 Développer la démocratie participative : action de territoire, donner la parole aux adhérents/militants

Notre valeur de démocratie doit trouver encore plus d'ampleur dans notre organisation en recueillant l'avis de nos adhérents sur nos débats, nos projets notamment territoriaux. La CFDT Bretagne s'efforcera de la développer en utilisant nos outils de démocratie participative internes.

1.3.2.3 Déployer les espaces de démocratie

Pour permettre au maximum de nos adhérents d'être informés, éclairés, la CFDT Bretagne travaillera à développer les espaces d'éducation populaire, nos lieux de débats et de démocratie, qu'ils soient physiques ou numériques.

1.3.3 Une représentation militante empreinte de diversité

1.3.3.1 Faire de la parité la règle de nos organisations

La parité et l'égalité des genres sont des piliers d'une démocratie interne forte. Elles permettent une meilleure représentation des adhérents et une meilleure prise en compte de leurs intérêts. Le principe de parité dans toutes les structures syndicales interprofessionnelles sera recherché.

1.3.3.2 Généraliser la signature de la Charte des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) à tous les syndicats de l'Union régionale

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles est un des axes revendicatifs primordiaux de la CFDT. A ce titre, une charte interne a été rédigée au sein de la CFDT. Pour autant, beaucoup de syndicats ne sont toujours pas signataires. L'URI CFDT Bretagne incitera chaque syndicat à s'inscrire dans des actions de lutte contre les VSS et à s'engager en signant la charte, avec l'objectif d'une signature par tous à la fin de la mandature.

1.3.3.3 Donner sa juste place à la diversité dans nos instances

La question de la diversité est centrale dans notre représentation d'autant plus que nous tendons à être une organisation à l'image de la société. Il conviendra d'avoir la même approche que pour la mixité entre les femmes et les hommes pour s'ouvrir à toutes les dimensions de la diversité. La CFDT Bretagne travaillera à véhiculer une image d'ouverture de l'organisation à la diversité pour convaincre des adhérents et des militants concernés de nous rejoindre et de s'engager dans des mandats.

1.3.3.4 Sensibiliser largement à la diversité

L'URI CFDT Bretagne construira des ateliers de sensibilisation sur l'ensemble du spectre de la diversité et de lutte contre toutes les discriminations en direction de nos équipes syndicales. Elle s'attachera à travailler à une fresque de la diversité avec des partenaires comme le défenseur des droits ou d'autres.

1.3.4 Un dialogue social de l'Unité Economique et Sociale (UES) CFDT Bretagne à l'image de nos revendications dans le monde du travail

La CFDT Bretagne, à travers l'UES CFDT Bretagne, s'attachera à développer le dialogue social interne en travaillant sur les thématiques et les revendications portées par l'organisation.

1.3.4.1 Entretenir le dialogue professionnel avec les responsables de structures

Les activités syndicales ne font pas l'objet d'entretien pour les responsables de structure CFDT, qu'elles s'inscrivent dans un cadre professionnel ou militant. La CFDT Bretagne proposera de l'inscrire systématiquement et régulièrement dans les parcours des responsables.

1.3.4.2 Espace de discussion sur le travail

Les espaces de discussion sur le travail visent à favoriser l'expression des salariés sur leur travail et son organisation, afin de proposer collectivement des pistes d'amélioration sur les façons de travailler. La CFDT Bretagne travaillera à les mettre en place dans l'ensemble de ses structures pour favoriser les interconnaissances et les pratiques les plus adaptées.

1.3.5 Prendre notre part sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) en interne

Pour la CFDT Bretagne, la Transition Ecologique Juste (TEJ) est un sujet majeur, tant par l'urgence climatique que par les nombreux défis à relever pour transformer notre modèle économique et social.

1.3.5.1 Conforter les Sentinelles Vertes Bretagne

Initié en janvier 2024, le réseau des Sentinelles Vertes Bretagne est né lors de la journée régionale transition écologique juste.
L'URI CFDT Bretagne travaillera à consolider et structurer le réseau des Sentinelles Vertes Bretagne. Elle proposera des actions interprofessionnelles de sensibilisation comme les fresques du climat, pouvoir d'agir en entreprise… Elle accompagnera en partenariat avec l'ARC, les sections à se saisir des différents outils pour produire du revendicatif et envisager la TEJ comme un sujet transversal à toutes nos actions.

1.3.5.2 Produire des outils permettant une transition juste

L'URI CFDT Bretagne doit proposer un type d'engagement attractif, qui permette aux adhérents bretons de participer à la réflexion et l'action sur la TEJ. Pour répondre à cette demande, la CFDT Bretagne animera des collectifs de projet Sentinelles Vertes Bretagne qui participeront à la production de fiches thématiques, de méthodologies et d'outils.

1.3.5.3 Une attention constante sur notre bilan carbone

Nos activités syndicales génèrent des effets néfastes avec de nombreux déplacements, nos stockages informatiques énergivores, nos matériels informatiques et sur nos achats notamment de goodies … L'URI CFDT Bretagne s'engage à réaliser le bilan carbone de ses activités et mettre en place des actions afin de baisser son empreinte carbone. Elle s'engage à réaliser une charte RSE interne et encouragera les syndicats bretons à la signer et à la mettre en œuvre.

1.3.6 Partager notre vision du dialogue social de qualité

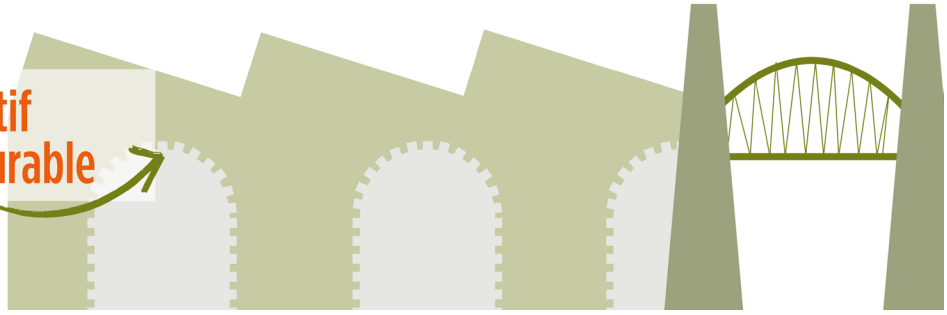
Le dialogue social est un élément essentiel du fonctionnement d'une société démocratique. Il permet de trouver des solutions aux problèmes du monde du travail et de construire un avenir meilleur pour tous. Qu'il prenne corps dans les négociations annuelles obligatoires, dans le cadre du paritarisme ou dans le dialogue territorial, le dialogue social s'exerce. Pour autant, tous nos interlocuteurs ont leur propre lecture du dialogue social sans qu'il soit partagé. Bien souvent nos équipes syndicales sont en difficulté dans ce domaine face à des employeurs qui estiment que l'information et la consultation suffisent en termes de dialogue. Notre ambition est de porter notre vision à nos principaux interlocuteurs afin qu'ils connaissent nos attentes. Il s'agira pour la CFDT Bretagne de définir le socle d'un dialogue social de qualité et de le partager à l'ensemble de nos interlocuteurs.

1.3.6.1 S'ouvrir au dialogue social territorial producteur de nouveaux droits

Le dialogue social territorial est souvent méconnu alors qu'il ouvre de larges perspectives sur l'emploi, la mobilité, le logement et dans bien d'autres domaines encore. Forte de ses expériences passées, la CFDT Bretagne continuera à alimenter un dialogue de qualité et sera force de propositions au service de la co-construction paritaire et aussi quadripartite (État, Région, syndicats salariés, syndicats employeurs) et à défendre le quadripartisme. C'est un enjeu majeur pour faire vivre et développer les droits des travailleurs bretons.

1.3.6.2 Accompagner le dialogue social dans les fonctions publiques

La négociation est un outil essentiel pour améliorer les conditions de travail des agents publics et la qualité du service public rendu aux citoyens. En renforçant la culture de négociation et en surmontant les défis existants, les employeurs publics et les organisations syndicales peuvent contribuer à une fonction publique plus performante et plus juste. Il appartiendra à la CFDT Bretagne d'accompagner et de former les équipes syndicales dans ce nouvel exercice en s'appuyant sur l'expérience des équipes dans le secteur privé.



1.3.7 Construire avec d'autres grâce au Pacte du pouvoir de vivre Bretagne

La CFDT Bretagne est reconnue pour la qualité de ses analyses dans de nombreuses instances et la pertinence de ses revendications et propositions. Grâce à son réseau militant et ses implantations électorales, la CFDT Bretagne dispose d'une richesse d'informations lui permettant d'être en prise avec la réalité du monde du travail. Elle sait aussi s'entourer de partenaires dont l'expérience et la connaissance, notamment des travailleurs les plus précaires lui est précieuse pour construire ses analyses et projets. Aussi, elle poursuivra son engagement au sein du Pacte du pouvoir de vivre en Bretagne afin de bénéficier d'une plus large expertise et d'une audience encore plus importante grâce aux réseaux des membres du Pacte.

1.4 Une attention particulière pour nos ressources militantes

1.4.1 Le désengagement militant, le questionner pour prévenir ses effets

La fin du premier cycle des élections CSE a vu un grand nombre de militants faire le choix de ne pas renouveler leur mandat pour une seconde élection. Lors du congrès confédéral de Lyon, de nombreux syndicats ont, dans leurs expressions, pointé la question de la fatigue militante. Consciente de la situation, l'URI CFDT Bretagne souhaite mettre en oeuvre un plan d'action pour favoriser l'engagement militant.
Elle mènera une enquête d'ampleur auprès des militants qui portent un mandat pour l'organisation. Cette enquête servira de diagnostic pour proposer des pistes d'action à l'ensemble des structures et enrayer ce phénomène.
L'URI CFDT Bretagne établira une charte sur la qualité de vie et les conditions de notre militantisme. Cette charte compilera les éléments à prendre en compte pour prévenir le désengagement.
Durant la mandature, l'URI CFDT Bretagne encouragera la mise en place des lieux d'expression sur le militantisme pour comprendre les difficultés auxquelles sont confrontés nos militants et mobiliser l'intelligence collective militante pour trouver des solutions.

1.4.2 L'entretien annuel militant

La CFDT Bretagne impulsera la mise en place d'un entretien annuel militant en proposant une grille d'entretien aux syndicats de l'Union.

1.4.3 Adapter le nombre de mandats pour lutter contre la fatigue militante

Bien souvent, notre organisation confie des mandats importants pour la CFDT comme un gage de confiance et de reconnaissance de ses compétences envers le militant mandaté. Il incombe à la CFDT Bretagne de veiller à l'équilibre de la charge militante pour que le mandaté puisse exercer son mandat dans les meilleures conditions. Elle interrogera le nombre de mandats concomitants, pouvant être portés par une seule personne avec le souci du temps de préparation, de réunions, de restitution et de déplacements. Elle en ressortira des préconisations.

1.4.4 Prévenir les risques psychosociaux des militants et à défaut les traiter

La charge de travail, les impacts psychologiques des situations traitées et les conflits peuvent conduire nos militants à être exposés aux risques psychosociaux. La CFDT Bretagne s'efforcera de les prévenir le plus en amont possible, elle travaillera également sur les mesures à prendre lorsque les effets se sont installés. La CFDT Bretagne cherchera les partenariats et les moyens pour réduire au maximum les effets des risques psycho-sociaux dans le cadre du militantisme.

1.4.5 Gestion des conflits

Dans le même esprit, la question des violences internes et des violences externes peut conduire à des situations de conflit. Nos équipes et nos responsables ne sont pas suffisamment aguerris pour faire face à ces situations. L'URI CFDT Bretagne proposera des formations de responsable de collectifs sur le sujet, elle pourra le cas échéant se faire accompagner par des partenaires. Elle montrera l'exemple en formant ses responsables, notamment celles et ceux ayant un rôle de manager.

1.4.6 De l'engagement à la sortie de mandat, l'accompagnement au parcours militant en fil rouge

L'URI CFDT Bretagne poursuivra la structuration du parcours militant. Elle présentera la fresque de l'accompagnement au maximum de militants tout au long de la mandature.
Grâce notamment au livret méthodologique mis à disposition des syndicats, l'URI CFDT Bretagne continuera d'accompagner les syndicats demandeurs par différents moyens.

1.4.7 Lutter contre les discriminations syndicales

La CFDT Bretagne travaillera étroitement avec les cabinets partenaires pour mener des campagnes de sensibilisation sur les stratégies à adopter en situation de discrimination syndicale. Elle recherchera un partenariat étroit pour développer la formation à la lutte contre la discrimination syndicale et favoriser l'action en justice des syndicats dans les affaires de discrimination syndicale.

PARTIE 2 : LA RÉPONSE DE LA CFDT BRETAGNE AUX DÉFIS DE LA SOCIÉTÉ

2.1 La CFDT Bretagne actrice du travail pour un projet de société bretonne

2.1.1. Nécessaire interrogation des organisations du travail

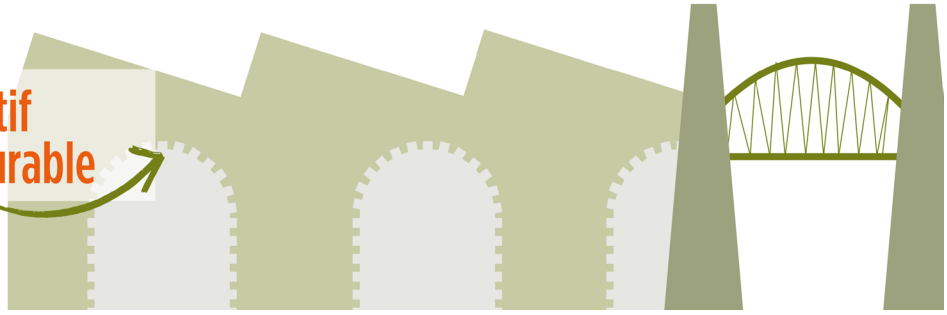
2.1.1.1 Interroger et critiquer les organisations du travail

L'organisation du travail est au centre de nos préoccupations. La pandémie a montré la possibilité d'adapter les organisations de travail. Cela a notamment abouti au développement du télétravail et la négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement. Les organisations de travail doivent être interrogées en amont de leur mise en place afin d'anticiper et mesurer leurs impacts sur les travailleurs. Il faut aussi tirer un premier bilan de ces accords sur les organisations de travail, sur la qualité et conditions de vie au travail, les conséquences périphériques à l'exercice du télétravail. La CFDT Bretagne travaillera sur les accords et retours d'expériences des salariés fournis par les syndicats. Elle accompagnera les syndicats pour évaluer lesdits accords et proposer des mesures correctives.

2.1.1.2 Pour poursuivre l'évolution du travail à distance

2.1.1.2.1 Télétravail en réponse écologique
Un télétravailleur n'utilise pas de moyens de transport. La pandémie mondiale de 2020 a montré les effets bénéfiques d'absence de déplacements liés au travail. Cette caractéristique du télétravail doit entrer en ligne de compte dans toute réflexion sur l'organisation du travail et/ou des mobilités au même titre que d'autres éléments comme la fracture numérique.

2.1.1.2.2 Développement des tiers lieux pour limiter les déplacements
Le développement du télétravail pose la question des conditions de travail, de sa localisation et de son financement. Le tiers lieu est une réponse au travailleur qui ne peut ou ne veut pas télétravailler depuis son domicile. La CFDT Bretagne devra soutenir les syndicats à réussir à négocier de nouveaux droits pour les travailleurs.
Elle soutiendra la politique régionale du "aller vers" par la création de tiers lieux apprenants ou de plateformes afin de favoriser le développement des compétences des travailleurs en proximité.
La CFDT Bretagne incitera le développement de tiers lieux dans des locaux interpro et le valorisera comme service à l'adhérent.



2.1.1.3 La question de l'articulation des temps vie privée/vie professionnelle

2.1.1.3.1 Les attentes des travailleurs
Le temps de travail est souvent vécu comme une contrainte par les travailleurs. En dehors de la vie de famille et du travail, il reste peu de temps pour autre chose. La question de l'articulation des temps vie privée/vie professionnelle est donc essentielle. Aussi, la CFDT Bretagne communiquera en ce sens auprès des syndicats pour obtenir des accords respectueux de l'articulation de ces différents temps.

2.1.1.3.2 Limiter la contrainte imposée aux personnes en précarité
Celle-ci peut se matérialiser par la nécessité de multiples employeurs, des cas d'horaires quotidiens hachés, des temps partiels, des emplois du temps fluctuants. Ces contraintes ont des conséquences néfastes sur la vie personnelle. La CFDT Bretagne revendiquera des organisations de travail permettant de limiter ces contraintes : travail en journée, complétude des temps, journée continue, travail en équipes…

2.1.1.3.3 Le travail dominical doit rester une exception.
La CFDT Bretagne assurera la coordination régionale pour influencer le dialogue social territorial en ce sens. Le travail dominical doit être le fruit d'une négociation aboutissant notamment à des droits nouveaux et ne peut être réduit à une simple consultation par les collectivités locales.

2.1.1.3.4 Le CETU (Compte Epargne Temps Universel) est une réponse à l'articulation des temps vie privée et vie professionnelle.
Cette articulation évolue au fil de la vie et n'est donc pas statique. Le Compte Epargne Temps Universel est alors la réponse adaptée. La CFDT Bretagne s'inscrira dans l'impulsion confédérale.

2.1.1.3.5 La souplesse horaire
L'organisation formelle du temps de travail quotidien doit être assouplie. Il faut permettre le développement des plages fixes et variables pour arriver au travail et en partir, et assurer la compatibilité des horaires des réunions avec la vie personnelle.

2.1.1.3.6 La semaine en 4 jours ou de 4 jours
La CFDT Bretagne mènera une réflexion sur le sujet et accompagnera les équipes s'engageant dans cette démarche.

2.1.2 Valoriser le travail parmi les enjeux bretons (le mettre au cœur des enjeux bretons)

2.1.2.1 Qualité de Vie et des Conditions de Travail

2.1.2.1.1 La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), réponse globale aux enjeux du travail et de la qualité de l'emploi
Le récent glissement de QVT en QVCT a mis en exergue de questionner l'activité de travail plus que son environnement. Un récent rapport pointe la faiblesse des accords conclus en Bretagne sur la question du travail et de ses conditions d'exercice. La CFDT Bretagne impulsera la révision des accords conclus pour intégrer les conditions d'exercice du travail.

2.1.2.1.2 Articulation accord et démarche
La CFDT Bretagne travaillera à trouver une meilleure articulation entre un accord de QVCT signé et la démarche qui en découle. Elle formera ses militants sur les enjeux combinés comme gage de meilleure réussite.

2.1.2.1.3 Expérimenter la QVCT à l'échelon régional
D'une part, en permettant aux sections ou équipes syndicales territoriales d'être force de proposition en la matière. D'autre part, en valorisant le sujet dans tous les espaces du dialogue social territorial, éventuellement en mettant en place des expérimentations sur certains territoires.

2.1.2.2 Prévention et employabilité

2.1.2.2.1 Identifier les risques professionnels pour agir en prévention
C'est une obligation légale de l'employeur. L'évaluation des risques identifiés doit être portée au Document Unique d'Evaluations des Risques Professionnels (DUERP) et au Plan annuel de prévention des risques. La CFDT Bretagne assurera son rôle de prévention au sein des instances idoines.

2.1.2.2.2 L'emploi des séniors, enjeu d'une véritable réforme des retraites

L'obligation légale inhérente à l'évaluation des risques professionnels est d'autant plus prégnante que la question de l'employabilité des séniors est devenue majeure avec la dernière réforme des retraites. A défaut d'évaluation et de traitement des risques identifiés, l'employabilité des séniors sera encore amenuisée. La CFDT Bretagne accompagnera les équipes sur la question des fins de carrière. Une formation destinée à connaître les dispositifs de fin de carrière, les aménagements de poste et les adaptations du temps de travail, négociables par accord collectif, sera proposée aux militants d'entreprises et d'administrations.

2.1.2.2.3 Prévention du risque de fractures générationnelles au travail

Les nouvelles générations interrogent les organisations du travail. Ce doit être l'opportunité de tirer tout le bénéfice potentiel du phénomène, dans le respect du sens donné au travail par chacun. La CFDT Bretagne portera une écoute aux revendications des nouvelles générations.

2.1.2.2.4 Prise en compte collective de la question des aidants

Face à l''attractivité de la région, au vieillissement de la population, aux situations de handicap et aux difficultés d'accueil, il est nécessaire de prendre en compte ces problématiques auxquelles est confrontée la population bretonne. Cette dimension doit intégrer et interroger l'organisation de temps de vie et de travail. La CFDT Bretagne informera sur les droits et se rapprochera de structures et partenaires pour ouvrir de nouveaux droits.

2.1.2.2.5 Prévention des risques pour la santé mentale

Les effets du travail sur la santé mentale des travailleurs sont plus connus et reconnus. La CFDT Bretagne sensibilisera les équipes syndicales sur ces questions, notamment en relayant les positionnements confédéraux afférents. A cet effet, l'IFREB dispensera, grâce à des formateurs Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM), cette formation aux militants amenés à aider ou accompagner leurs collègues qui font face à un problème ou une crise en santé mentale.

2.1.2.3 Favoriser l'attractivité des métiers

L'employeur doit être responsable et soucieux de la stabilité des ressources humaines. Il doit agir sur le travail, partager les bonnes pratiques et anticiper les mutations. La CFDT Bretagne veillera à ce que les Observatoires Départementaux de Dialogue Social soient une chambre d'écho du rappel aux employeurs de leurs responsabilités.

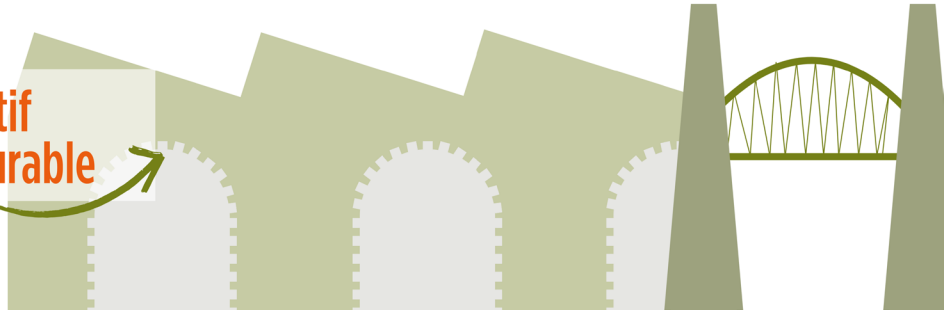
2.2 La réponse bretonne aux défis de la société française

2.2.1 Agir au sein de la société civile organisée pour un aménagement durable des territoires

La CFDT Bretagne souhaite promouvoir un modèle de développement breton, reflet des valeurs de notre organisation pour l'ensemble de la population bretonne.
Un aménagement durable des territoires, éco responsables, soucieux des réalités économiques et sociales, des questions de logement et de mobilités et du bien vieillir doit être revendiqué et défendu par la CFDT Bretagne, notamment au sein des instances telles que le Conseil Economique Social Environnemental Régional (CESER), les Conseils de développement, les travaux du Pacte du pouvoir de vivre et les instances du dialogue social territorial.

2.2.1.1 Contribuer au futur modèle de développement breton

Le développement doit partir des besoins des secteurs économiques bretons majeurs pour l'avenir des territoires. Il s'agit de l'accès à la fibre sur l'ensemble du territoire breton, d'un tourisme responsable, d'une organisation du transport collectif soucieux du développement de l'économie mais aussi des déplacements quotidiens, professionnels et personnels, des Bretons. Ce doit être également la question de l'accès à la Santé, à l'éducation et aux logements pour l'ensemble des travailleurs, permanents, occasionnels ou saisonniers. C'est aussi poser les jalons de la transition dans tous les secteurs d'activité vers une adéquation de l'impératif écologique, des besoins des travailleurs et des impondérables économiques. Cela passera notamment par l'économie circulaire et une nouvelle détermination des



filières. Le futur modèle breton doit impérativement intégrer les transitions sociale, écologique et énergétique. La CFDT Bretagne relaiera localement auprès des pouvoirs publics leurs rôles à jouer en la matière.

2.2.1.2 Veiller au développement équilibré des territoires (urbain/rural, métropoles)

Le développement équilibré des territoires passe par un maintien, puis un développement, des services publics de proximité. La CFDT Bretagne soutiendra les syndicats engagés sur ces questions et se fera relai des revendicatifs dans les espaces de dialogue social territorial.
De la même manière, elle promouvra le développement des pôles d'innovation et d'excellence en territoire, et des infrastructures pour améliorer les mobilités et les possibilités de développer l'emploi.

2.2.1.3 S'appuyer et contribuer aux travaux de recherche

La direction régionale et les directions départementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS et DEETS) coordonnent en territoire divers travaux, dont notamment ceux de l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), source de travaux sur l'emploi. Les liens entretenus par la CFDT Bretagne avec l'administration doivent être étoffés pour permettre de coopérer activement à ces travaux et pourquoi pas les initier.

2.2.2 Contribuer à adapter et à améliorer le cadre de vie

2.2.2.1 Accessibilité des services publics

Le retrait de la présence de l'État dans les territoires confère et va conférer, encore plus aux populations fragiles, un légitime sentiment d'abandon qui se traduit par une augmentation du non-recours aux droits. Quand les services publics disparaissent, le cercle vicieux de la désertification des territoires se met en action. Toujours soucieuse de la cohésion sociale, rôle essentiel du service public, la CFDT Bretagne défend un service public de proximité pour lutter contre les maux d'une société tentée par le populisme. La proximité est d'abord physique. Il y a en effet une distance au-delà de laquelle la population est abandonnée. La proximité doit ensuite être réelle et être plus que des points contacts comme les Maisons France services.

2.2.2.2 Interroger la question du logement par bassin d'emploi pour faire évoluer les politiques de logement

Pas de toit, pas d'emploi, pas d'emploi, pas de toit !
La question de l'emploi est au cœur de la mission de la CFDT Bretagne, elle poursuivra ses actions en faveur de l'accès au logement et du bien logé, en tant que périphérique indispensable à l'emploi.

2.2.2.2.1
Elle continuera d'animer un groupe de militants et de mandatés des différents organismes publics ou privés, pour être force de propositions sur les questions de logement. Ce réseau se dotera d'une ligne politique commune pour aborder cette thématique qui nécessite d'articuler un ensemble de situations, telles que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale (GPECT) et la transformation des métiers, toutes les situations autour de la transition écologique, des parcours professionnels et de vie, sans oublier la question cruciale de la formation.

2.2.2.2.2
La CFDT Bretagne proposera des actions d'information et d'accompagnement socle à la négociation, pour mieux investir ce champ d'action syndicale. Elle fera mieux connaître ce que les politiques du logement sont capables d'apporter en termes de solutions aux travailleurs de notre région. Elle accompagnera les représentants du personnel et les militants au sein de la CFDT Bretagne pour agir en faveur de situations de plus en plus complexes, car au carrefour de différentes crises qui se nourrissent et s'entrechoquent.

2.2.2.2.3
Plus largement la CFDT Bretagne investira les lieux de projets et d'expérimentations de son périmètre pour donner corps à son engagement, notamment pour agir contre la précarité, en faveur du pouvoir de vivre dignement, grâce aux alliances locales du Pacte de pouvoir de vivre.

2.2.2.2.4
Les politiques du logement sur un territoire dépendent de l'État en matière de réglementation, de fiscalité et de financement mais aussi très largement des communes, communautés de communes, communautés d'agglomérations et métropoles.
La CFDT Bretagne interpellera les autorités locales en la matière et notamment celles en charge d'élaborer les Plans Locaux de l'Habitat (PLH) afin d'obtenir des solutions aux problèmes de logement rencontrés par les travailleurs.

2.2.2.3 Identité culturelle bretonne

Le sentiment d'identité régionale est un élément important en Bretagne, tant d'un point de vue économique, social que culturel. Ce sentiment ne doit pas être la base d'un repli sur soi, ou d'un prétexte au rejet des autres, ou de règles nationales. La CFDT Bretagne, fière de son histoire syndicale, veillera à la promotion de l'identité culturelle comme un vecteur de développement et continuera à s'ouvrir sur le monde.

2.2.2.4
L'évolution démographique bretonne va obliger nos institutions et collectivités à considérer le vieillissement de la population en Bretagne et intégrer cette notion dans nombre de projets. Les projections pour les années à venir amènent à penser que les besoins liés au vieillissement vont devenir particulièrement sensibles par manque de professionnels notamment pour ce qui est de l'accompagnement ou des soins aux Ainés ainsi que de l'habitat senior. La CFDT Bretagne organisera des temps de rencontres avec ses mandatés.

2.2.3 Le choix d'un emploi de qualité et la sécurité des parcours professionnels

2.2.3.1 Vivre pleinement de son travail et lutter contre la précarité et la pauvreté

La conjoncture économique participe à l'augmentation de la paupérisation induite par une politique fiscale protectrice du capital et des hauts revenus. Elle se répand et touche durement les travailleurs.
Les employeurs portent aussi leurs responsabilités en n'augmentant pas les salaires.
Désormais, le travail n'est plus le rempart contre la misère.
Dans un contexte de détérioration du marché de l'emploi, les réformes successives de l'assurance chomage durcissent les conditions d'attribution du revenu de substitution en limitant la durée et le montant ! Nos mandatés dans les differentes structures composant France Travail (IPR, administrateurs ...) agiront ensemble et seront vigilants sur la qualité de l'accompagnement des usagers des services publics de l'emploi, et de l'insertion professionnelle et sociale, de la garantie du juste droit et à l'accès aux dispositifs de formation et d'insertion professionnelle et sociale.

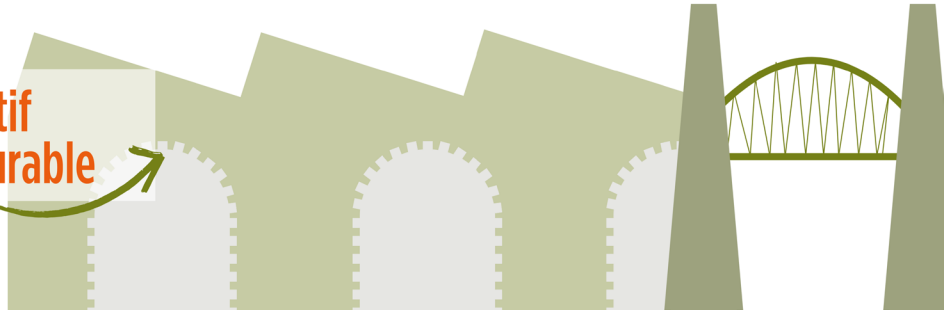
2.2.3.1.1
La CFDT Bretagne s'attachera à rencontrer les élus nationaux bretons pour les sensibiliser à la nécessité d'une réforme fiscale soucieuse d'une véritable solidarité nationale, d'un renforcement du consentement à l'impôt et de la cohésion nationale. Elle les sensibilisera également à l'impérieuse nécessité du partage juste de la valeur.

2.2.3.1.2
Elle développera un revendicatif de soutien aux travailleurs pauvres, à l'aide de ses partenaires du Pacte du pouvoir de vivre.

2.2.3.2 Un travail prospectif sur l'évolution des filières et des métiers : sécuriser les transitions professionnelles

Il s'agira de faciliter l'accès à la formation et/ou à la transition tout au long de la vie pour l'ensemble des jeunes en formation initiale, des travailleurs du territoire afin qu'ils puissent s'adapter au futur modèle de développement breton : transition écologique, numérique, ...

2.2.3.2.1
L'Union Régionale travaillera en lien avec les syndicats, les fédérations et ses partenaires experts pour identifier les mutations économiques, technologiques, écologiques nécessitant une adaptation des compétences, voire une reconversion. Elle appuiera ses représentants en entreprise pour construire un plan de développement des compétences adapté et mettre en œuvre les dispositifs de formation professionnelle adéquats.



2.2.3.2.2
Elle veillera aussi au développement de formations professionnelles initiales et continues répondant à ces objectifs d'adaptation aux mutations quelles qu'elles soient.

2.2.3.2.3.
La part du numérique a beaucoup progressé et va continuer d'évoluer assivement. Cela entraîne de fortes craintes sur les dérives de son utilisation et ses impacts sur l'emploi. Les employeurs appréhendent l'IA en termes de réductions de coûts et associent peu ou pas les partenaires sociaux. La CFDT Bretagne sera particulièrement vigilante.

2.2.3.2.4
La CFDT Bretagne sera particulièrement vigilante aux effets sur les métiers, sur les conditions de travail, sur les modalités de formation, du recours à l'intelligence artificielle dans les entreprises, le secteur public et les administrations.

2.2.3.2.5
Elle accompagnera les personnes en transitions professionnelles et plus particulièrement ses adhérents en les orientant vers les opérateurs du conseil en évolution professionnelle ainsi que vers ses mandatés siégeant dans des instances telles Transitions Pro Bretagne.

2.2.3.2.6
La CFDT Bretagne développera divers types d'actions permettant de faire connaitre aux travailleurs leurs droits à la formation professionnelle. Le rôle des syndicats et des élus d'entreprise en la matière, en proximité des travailleurs est important. D'où la nécessité de développer leur formation en leur proposant des ateliers, sur les territoires, spécifiquement dédiés aux dispositifs de formation professionnelle. L'appui aux élus, aux sections, par les accompagnants ARC, eux-mêmes acculturés à ces dispositifs, sera aussi à développer.

2.2.4 Partager notre vision d'un travail pleinement inclusif

Malgré de nombreuses lois en faveur de l'inclusion et/ou de l'égalité, la CFDT Bretagne constate un manque d'actions efficaces réduisant les inégalités persistantes et trop peu de moyens permettant d'identifier les situations de discriminations.

2.2.4.1 Faire connaitre toutes les formes de discriminations pour mieux les combattre

La CFDT Bretagne développera la formation de ses militants pour lutter contre les discriminations.

2.2.4.2 Handicap

2.2.4.2.1
La CFDT Bretagne développera un partenariat avec l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) pour permettre à ses équipes syndicales d'être outillées pour agir efficacement dans l'entreprise pour le maintien dans l'emploi et l'inclusion de personnes en situation de handicap. Elle développera autant que possible un partenariat pour valoriser le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

2.2.4.2.2
Les Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) permettent à des personnes en situation de handicap de travailler dans un milieu protégé et adapté. Cependant, l'insertion professionnelle et sociale de ces travailleurs ne doit pas se faire au prix d'un sous droit du travail. La CFDT Bretagne soutiendra ces travailleurs dans la défense de leurs droits.

2.2.4.3. L'égalité femme homme dans l'ADN de la CFDT

La CFDT Bretagne continuera à fournir à ses équipes les ressources, outils et l'accompagnement utiles à la négociation dans les entreprises et etablissements et à l'obtentiond'un digne rattrapage salarial. Au-delà des index, dont on connait maintenant les limites, il faut obtenir des résultats par la négociation, et pourquoi pas

de nouveaux droits (congés menstruels, accès facilité aux postes à responsabilité…)

2.2.4.4 Passer de l'indicateur à l'Egalité Femme Homme

La CFDT Bretagne a initié une collaboration avec une association qui a pu accompagner des équipes syndicales dans leur travail revendicatif, notamment autour de l'index Egalité Femme/Homme. La CFDT poursuivra ce travail partenarial en l'élargissant à d'autres équipes syndicales au cours de la mandature pour "faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses composantes".

2.2.4.5 L'inclusion des travailleurs étrangers

La CFDT Bretagne poursuivra son travail de soutien aux travailleurs étrangers, particulièrement vulnérables dans le monde du travail. Elle soutiendra les équipes syndicales engagées dans la lutte contre les discriminations subies par les travailleurs étrangers, notamment en sollicitant ses partenaires membres des alliances locales du Pacte du pouvoir de vivre.

2.2.4.6 L'inclusion des travailleurs LGBTQIA+

La CFDT Bretagne développera la sensibilisation des équipes pour favoriser l'inclusion des travailleurs LGBTQIA+ au sein des entreprises, établissements et administrations.

2.2.5 Lutter contre l'idéologie d'extrême droite

La CFDT Bretagne s'inscrira dans l'impulsion confédérale.
En territoire, elle sera actrice de la lutte contre l'extrême droite en soutenant les actions de communication dans les territoires, en développant des actions afférentes tout au long de l'année, en organisant des interventions d'éducation populaire auprès des équipes syndicales et en développant la culture du débat en multipliant des opérations en proximité.


Cfdt:
BRETAGNE
La force du
collectif pour un
avenir durable