



RAPPORT D'ACTIVITÉ



51^e CONGRÈS
BORDAUX

DU 22 AU 26
JUN 2026

SOMMAIRE

LE **MODE D'EMPLOI** DU RAPPORT D'ACTIVITÉ... 4

AU NOM DU BUREAU NATIONAL :
LE **MOT DE LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**.....5

CHAPITRE I
2022-2026 : DES ANNÉES FOLLES7

CHAPITRE II
**LE BILAN DES 17 PRIORITÉS ISSUES
DU CONGRÈS DE LYON EN 2022**16

Renforcer les syndicats.....17

Soutenir des actions syndicales innovantes..... 20

Former mieux et plus nos adhérentes
et adhérents, nos militantes et militants,
et nos responsables..... 22

Amplifier l'accompagnement des militantes
et des militants CFDT 25

Développer la CFDT et la rendre attractive
pour les jeunes 28

Repenser le travail et en faire un enjeu
de dialogue social31

Construire des droits nouveaux
pour mieux articuler les temps de la vie..... 34

Défendre les salaires, les rémunérations,
l'égalité salariale femmes-hommes
et mieux partager la valeur créée..... 36



RAPPORT D'ACTIVITÉ

Agir pour renforcer nos services publics	39
Agir pour une prise en charge sans condition d'âge de la perte d'autonomie.	42
Agir pour des retraites avec plus de justice sociale et de liberté de choix.	44
Tracer la voie vers une Assurance transition emploi	48
Faire de la CFDT une interlocutrice reconnue par les travailleurs et les travailleuses sur les questions de discriminations	51
Renforcer le dialogue social de proximité en donnant des moyens à nos élu-es.	54
Le Pacte du pouvoir de vivre.	57
Agir contre les idées d'extrême droite	60
Au travail pour le climat!	63

CHAPITRE III

LES FOCUS	67
Notre action en Europe et à l'international.	67
Négociations, concertations, transpositions!	70
La mobilisation syndicale du droit à la CFDT.	72
La CFDT actrice du débat public.	74
Les outils numériques au service de notre stratégie syndicale CFDT	76
Au service des syndicats: des coopérations internes renforcées	78

REMERCIEMENTS	80
----------------------------	----

ANNEXE

RAPPORT FINANCIER	82
Une collecte des cotisations en croissance	84
Un changement d'application comptable.	84
Les suites de la crise sanitaire	85
Une mobilisation des retraites historique.	85
Un plan d'économie visant la sobriété financière.	86
La part « Information », un budget contraint par l'explosion des coûts Systèmes d'information (SI) et papier.	86
Le patrimoine immobilier et son entretien	87
Nos produits de placements	87
Gérer un budget sous tension	87
Santé financière des organisations et cellule d'aide.	88
Photographie de nos ressources et de leur usage	88
Le débat sur la cotisation syndicale	88
Conclusion	89

MODE D'EMPLOI

LE RAPPORT D'ACTIVITÉ : C'EST QUOI ?

Le rapport d'activité 2022-2026 de la CFDT peut se définir à la fois comme :

- le récit de la CFDT sur la période. Ce rapport est celui de la Confédération, mais il reflète bien plus que cela. Chaque militant, chaque militante y trouvera un peu de lui, un peu d'elle-même ;
- un miroir de nos engagements. Ce rapport fait le bilan des priorités définies par le Bureau national à la suite du Congrès de Lyon ;
- une adaptation au contexte : la vie d'une organisation n'est pas un long fleuve tranquille. Ce rapport intègre et analyse la manière dont la Confédération a réagi aux événements majeurs non planifiés : et c'est peu dire qu'ils ont été nombreux ces quatre dernières années.

PAR QUI EST-IL PRÉSENTÉ ?

Lors du Congrès à Bordeaux le 22 juin, il sera présenté par la secrétaire générale Marylise Léon, au nom du Bureau national, instance dirigeante de la CFDT composée de 42 membres issus de cinq collèges (secrétaires nationales et nationales, unions régionales, fédérations, Union confédérale des ingénieurs et cadres et Union confédérale des retraités) – élu·es pour conduire l'action de la Confédération.

À QUI S'ADRESSE-T-IL ?

Si ce sont les syndicats qui s'exprimeront en tribune et par un vote sur ce rapport d'activité, ce dernier a été rédigé pour être accessible au plus grand nombre, sur le fond et sur la forme. Son objectif est donc d'être diffusé le plus massivement possible aux adhérentes et adhérents. Pour celles et ceux qui veulent aller plus loin sur les sujets, une version davantage documentée « en savoir + » est disponible en ligne sur [CFDT.fr](https://cfdt.fr).

COMMENT EST-IL STRUCTURÉ ?

Ce rapport se compose principalement de deux parties. L'une donne à voir le déroulé des quatre dernières années telles que vues et vécues par la CFDT, les combats menés pour défendre les travailleurs et les travailleuses, les difficultés, les avancées. Il montre comment, dans un contexte national et international instable, l'organisation a tenu le cap et répondu aux engagements pris à Lyon.

L'autre partie est une entrée thématique au prisme des 17 priorités – l'équivalent d'un plan de travail – que s'est fixées le Bureau national il y a 4 ans pour mettre en œuvre la résolution votée au dernier congrès. Cette entrée par priorités facilite l'évaluation de la mise en œuvre de nos engagements.

Des focus complètent également ce rapport, sur notre action en Europe et à l'international ou encore sur les outils support de notre action syndicale.

QUE FAIRE DE CE RAPPORT D'ACTIVITÉ ?

Ce rapport d'activité est destiné à être largement débattu dans les syndicats, avec les militantes et militants des sections. Après les échanges viendra le temps de la décision. Le syndicat devra se positionner lors du congrès sur le bilan présenté. Ce processus s'incarne à travers :

- une intervention du syndicat en tribune, de 5 minutes, qui sera l'occasion de partager votre analyse, vos satisfactions ou vos critiques ;
- un vote. Il s'agit de donner « *quitus* » au Bureau national pour l'action de la Confédération au cours de ces 4 années.

BONNE LECTURE ! BONS DÉBATS !

NOTE D'ÉCRITURE

Afin de rendre nos textes plus inclusifs en termes de visibilité femmes/hommes (les femmes représentant 52% de nos adhérentes et adhérents), les titres, l'introduction et la conclusion ont été écrits en écriture inclusive. Dans ce rapport d'activité, la première occurrence de chaque nom de chaque partie/fiche suit la même règle. C'est la double flexion qui est appliquée dans la majorité des cas, seuls les termes se prononçant de la même manière au féminin et au masculin présentent un point médian. Le terme « travailleur » inclut toutes les personnes, indépendamment de leur statut : salariés, agents des fonctions publiques, demandeurs d'emploi, indépendants, retraités, etc.

AU NOM DU BUREAU NATIONAL LE MOT DE LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

Mes très chères et chers camarades,

Quatre années viennent de s'écouler depuis notre dernier Congrès à Lyon. Quatre années qui, pour beaucoup d'entre nous, ont parfois semblé durer le double tant les crises se sont enchaînées, tant les urgences sociales, économiques, écologiques se sont télescopées. Les conséquences de la pandémie, la guerre sur le continent européen, l'inflation, les tensions démocratiques, la montée des populismes : le monde a tangué et cela continue.

Dans ces années folles, la CFDT n'a jamais renoncé à être ce qu'elle est profondément : un repère, une force d'espoir et d'action pour un futur désirable.

Nous n'avons pas cédé au désespoir ni à la tentation du repli. Nous avons choisi l'action. Nous avons choisi la constance. Nous avons continué à défendre, jour après jour, dans les entreprises et les administrations, les collègues qui ont des choses à dire sur leur travail, celles et ceux qui cherchent un emploi, qui viennent de le perdre, qui se battent pour une vie digne. Ensemble, nous avons continué à imaginer des droits nouveaux, adaptés à des temps qui changent.

Notre fierté, c'est d'avoir tenu bon. Et de l'avoir fait collectivement.

Car si la Confédération rend ici compte de son activité, ce rapport est avant tout le reflet de l'engagement de toute la CFDT : de ses syndicats, de ses fédérations, de ses unions régionales, de ses unions confédérales et de l'Uffa, de ses sections syndicales et de toutes celles et ceux qui y adhèrent.

Si la CFDT a pu être au rendez-vous, c'est parce qu'elle a travaillé avec ses militantes et militants. Car les propositions de la CFDT prennent racine dans ce qu'ils vivent et expriment sur les lieux de travail, à travers les groupes miroirs, les référentes et les référents, les accompagnantes et les accompagnants, les échanges permanents avec les syndicats. C'est cette méthode qui nous rend crédibles et légitimes. C'est aussi ce qui nous permet de toujours nous projeter dans l'avenir.

C'est grâce à cette richesse que nous sommes la première organisation syndicale de France, reconnue pour notre sérieux, notre sens du dialogue, notre capacité à obtenir des résultats. Cette confiance renouvelée des travailleurs et des travailleuses, nous la devons à nos combats quotidiens : un soutien à nos collègues dans une restructuration, un accord arraché sur les salaires, une injustice réparée, un climat de travail apaisé, une discrimination combattue. Ce sont ces milliers de petites et grandes victoires qui font la grandeur de la CFDT.

Ces quatre années ont mis notre organisation à l'épreuve, mais elles ont aussi démontré sa force d'adaptation.

Nous avons su répondre à l'urgence sans jamais perdre de vue le cap : celui d'un syndicalisme exigeant, tenace, ancré dans le réel, qui agit pour transformer.

Face à la réforme des retraites, à la dégradation de l'Assurance chômage, à la flambée du coût de la vie, nous avons su tenir une ligne claire : celle de la justice sociale et de la dignité.

Et lorsque la démocratie a vacillé, nous avons pris nos responsabilités - parfois avec d'autres organisations syndicales, parfois avec nos partenaires du Pacte du pouvoir de vivre - en luttant pied à pied, concrètement, contre les idées de l'extrême droite.



Marylise Léon,
secrétaire générale de la CFDT.

Ce rapport d'activité peut se lire de plusieurs manières.

Comme le récit d'une période difficile, où la CFDT a dû faire preuve de résilience et d'inventivité.

Comme le reflet des dix-sept priorités décidées à Lyon, qui illustrent notre détermination à agir, à obtenir des résultats pour le monde du travail, à assumer aussi les difficultés, sans jamais cesser de nous battre et essayer de nous renforcer.

Comme le travail d'une Confédération qui incite, impulse, accompagne et rassemble; forte d'être à la fois multiple, unie et solidaire.

Comme la preuve, enfin, que notre syndicalisme n'est pas figé. Il vit, il évolue, il agit.

Au moment de refermer ce rapport, j'espère que vous ressentirez la même fierté que la mienne: celle d'appartenir à une organisation vivante, utile, qui ne cesse de grandir et de se renouveler.

Le militantisme syndical est une aventure humaine. Il est fait de rencontres, de découvertes et malheureusement de pertes. Chacun et chacune de nous a pu l'éprouver au cours du mandat qui s'achève.

Pour ma part, je veux rendre hommage à deux camarades de la Commission exécutive, qui ont disparu depuis le Congrès de Lyon.

C'est d'abord **Frédéric Sève** qui nous a quittés brutalement en juillet 2022. Il venait d'être réélu comme trésorier confédéral, initiant le travail sur l'évolution de la cotisation et du financement de la CFDT dans le cadre des orientations votées au Congrès de Lyon. Nous garderons de lui le souvenir d'un homme respectueux de chacun et chacune, d'un profond humanisme, porteur de valeurs et d'un engagement de chaque instant pour la CFDT.

C'est ensuite **Philippe Portier** qui a été emporté par la maladie en mai 2024. Lui aussi avait été réélu au Congrès de Lyon. Il était enthousiaste à l'idée de poursuivre son engagement sans faille pour un dialogue social de qualité. C'était le fil rouge de son parcours militant, avec la défense de l'industrie qu'il inscrivait pleinement dans la construction d'une transition écologique juste.

À l'heure où se finalise ce rapport d'activité, le Bureau national apprend avec une grande émotion le décès soudain de **Mylène Jacquot**, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques. Mylène avait le sens du service public et de la défense de ses agentes et agents chevillé au corps et au cœur. Elle portait dans toutes ses actions une vision de la société fondée sur l'égalité entre les femmes et les hommes, l'émancipation, la solidarité.

À Frédéric, Philippe, Mylène: ce rapport d'activité leur est dédié.

Merci à tous et à toutes de la force que vous donnez à la CFDT.



Frédéric Sève,
trésorier confédéral en 2022.



Philippe Portier,
secrétaire national en 2024.



Mylène Jacquot,
secrétaire générale
de la CFDT Fonctions publiques.

2022 - 2026 : DES ANNÉES FOLLES

C'était inespéré. Le mardi 14 octobre 2025, lorsque le Premier ministre Sébastien Lecornu a prononcé les mots suivants: «*je proposerai au Parlement que nous suspendions la réforme de 2023 sur les retraites*», beaucoup de militantes et militants CFDT se sont certainement remémorés tous ces mois de combat acharné contre une réforme profondément injuste. La suspension actée le 16 décembre 2025 par l'Assemblée nationale, c'est leur victoire.

Pourtant, l'histoire avait bien mal commencé. Le 17 février 2023, les député-es étaient réunis au Palais Bourbon pour enfin se prononcer sur le décalage de l'âge de départ de 62 à 64 ans. Ce vote n'aura jamais lieu. Ils en ont été empêchés.

faire des économies en actionnant comme seul levier le recul de l'âge légal de départ à la retraite. Fidèle à ses engagements de congrès qui parlent de «*retraite à la carte*», la CFDT s'est très vite mise en action. Des contacts ont été pris avec les autres organisations syndicales. Cette première intervention - discrète et efficace - a permis d'éviter une adoption en catimini de la réforme, au détour du projet de loi de financement de la sécurité sociale, le PLFSS 2023.

Quelques semaines plus tard, le 10 janvier, la Première ministre, Elisabeth Borne, dévoile son projet de loi et confirme ce que nous redoutions. L'architecture du texte repose entièrement sur deux ans de travail en plus pour tout le monde. Le soir même, la CFDT prend l'initiative de réunir l'intersyndicale sur un mot

d'ordre: «Non aux 64 ans». **Une nouvelle étape des relations entre confédérations syndicales, plus mûres, plus respectueuses des spécificités des unes et des autres, se dessine sur le plan national.**

Sous la verrière de la Bourse du travail de



Avant le départ de la treizième journée de mobilisation contre la réforme des retraites.

Ce jour d'hiver, l'ambiance était électrique sous la coupole, tendue par des semaines de mobilisations historiques, dans toute la France. Au cours de la période précédant ce rendez-vous crucial pour le monde du travail, des millions de femmes et d'hommes étaient descendus dans la rue à cinq reprises à l'appel de la CFDT et de l'intersyndicale. Pacifiquement et avec détermination. Dans des cortèges très «orange», c'est l'injustice de cette réforme qui était scandée haut et fort. Les slogans exprimaient combien cette absence de reconnaissance, après des années de travail - parfois pénible et usant - les touchait dans leur dignité. Cette démonstration de force citoyenne se reproduira encore à neuf reprises en 2023 pour **dire non aux 64 ans**.

La CFDT a pleinement assumé sa première place. En septembre 2022, trois mois après le Congrès de Lyon, elle a dénoncé la brutalité d'une esquisse de réforme qui n'a qu'un but:



Marylise Léon, alors secrétaire générale adjointe de la CFDT, et Laurent Berger, secrétaire général, à l'issue d'une rencontre avec la Première ministre, dans le cadre de la réforme des retraites.

Paris et devant un mur impressionnant de caméras et de micros, la CFDT prend la parole au nom des huit organisations syndicales. Le message est on ne peut plus clair: «*Cette réforme va frapper de plein fouet l'ensemble des travailleurs et travailleuses, et plus particulièrement celles et ceux qui ont commencé à travailler tôt, les plus précaires et celles et ceux dont la pénibilité des métiers n'est pas reconnue. Elle va aggraver la précarité de celles et ceux n'étant déjà plus en emploi avant leur retraite,*



et renforcer les inégalités femmes-hommes.» Tout est dit. Ces critiques, qui vont alimenter le débat public jusqu'à aujourd'hui, sont décrites en quelques mots.

La CFDT ne prend personne par surprise. Elle porte ces préoccupations depuis plus de vingt ans. Dès 2003, elle a fait de la reconnaissance de la pénibilité l'un de ses combats et n'a cessé d'appeler le patronat à reconnaître l'impossibilité pour certains métiers de travailler plus longtemps. La mobilisation de 2023 s'inscrit dans son histoire.

“ Cette réforme va frapper de plein fouet l'ensemble des travailleurs et travailleuses, et plus particulièrement celles et ceux qui ont commencé à travailler tôt, les plus précaires et celles et ceux dont la pénibilité des métiers n'est pas reconnue. Elle va aggraver la précarité de celles et ceux n'étant déjà plus en emploi avant leur retraite, et renforcer les inégalités femmes-hommes. ”

Les salarié-es et les agentes et agents des fonctions publiques ont très vite perçu la violence des mesures annoncées. En prise directe avec le réel, les sections syndicales CFDT et les militants interprofessionnels multiplient les distributions de tracts dans

et massive. À la grande surprise de nombreux politiques, qui ont perdu le contact avec les électeurs et les électrices, et des employeurs et employeuses peu préoccupés des transformations du travail.

Les 19 et 31 janvier puis les 7 et 11 février 2023, **des millions de travailleurs manifestent dans tout le pays.** Les mots d'ordre inscrits au feutre sur les banderoles parlent de dignité, de reconnaissance, de sens et de respect. La carte des cortèges est impressionnante. Pas une ville, métropole, préfecture ou sous-préfecture, sans son défilé. **Pas un secteur professionnel (agroalimentaire, services, construction, éducation, santé, etc.), pas un statut (salariés du privé, fonctionnaires et contractuels, travailleurs indépendants et travailleuses indépendantes, etc.) sans représentation dans la rue.** Les manifestations sont colorées, bruyantes, festives et opiniâtres.



© Syndheb.

Pendant l'une des nombreuses manifestations de 2023.

Le Gouvernement observe avec dédain ces mobilisations populaires. Durant cette période explosive socialement et démocratiquement, aucun contact n'est noué avec la première organisation syndicale de France. Ni appel, ni rendez-vous. Les ministres multiplient les approximations et les mensonges, affirmant avec aplomb que les femmes seront les grandes gagnantes de la réforme ou que le minimum de pension sera fixé à 1200 € pour tous et toutes. Les nombreuses interventions médiatiques de la Confédération et les outils de communication distribués par les militants aux élus de la majorité ne les feront pas changer d'attitude. Le Gouvernement d'Élisabeth Borne s'est obstiné dans une surdité interprétée par beaucoup comme de l'indifférence, ou pire, comme de l'arrogance. Mais une chose est sûre : les arguments de la CFDT font mouche auprès de la population.

Jamais au cours de l'histoire sociale récente, le syndicalisme n'a été aussi populaire. Le 16 février 2023, la veille du vote qui aurait pu (qui aurait dû !) annuler le report de l'âge légal, l'opinion publique soutient massivement la mobilisation. Le vote sur l'article 7 du projet de loi qui consacre le passage de 62 à 64 ans n'aura pourtant jamais lieu, empêché par des torrents d'amendements déposés à la dernière minute. Les millions de manifestantes et manifestants qui continuent de descendre dans la rue n'y suffiront pas. Un mois plus tard, le 16 mars 2023, la loi est adoptée par 49-3, sans débat.

La non-réponse à un mouvement social historique par son ampleur, a ouvert une plaie béante jamais cicatrisée. La défiance envers les responsables politiques est énorme. Le sentiment de mépris s'est petit à petit transformé en colère. La CFDT l'a entendue. Jamais nous n'avons baissé les bras, tentant jusqu'au bout de revenir sur les 64 ans et d'arracher du plus pour les salariés et les agents.



© Syndheb.

Face à face tendu entre Yvan Ricordeau et Patrick Martin (Medef) à quelques minutes de l'ouverture de la séance conclusive du « conclave ».

les entreprises et dans les administrations. Les cédétistes échangent avec leurs collègues, les interpellent sur les inégalités qui découlent d'une réforme qui n'en est pas vraiment une. Repousser l'âge couperet est la disposition la plus basique et la plus injuste qui soit. Toute la CFDT se mobilise et se coordonne. Tracts et « vrai-faux » de la Confédération dans les sacoches, les militants se déploient dans les villes, dans les complexes commerciaux et sur les zones d'activité. Le travail de proximité est intense et porte ses fruits. La réponse du terrain est immédiate



Début 2025, lors du mal-nommé « *conclave* », la CFDT a fait de l'âge légal, de la reconnaissance de la pénibilité et de l'amélioration de la situation des femmes, les conditions nécessaires et indispensables à un accord. Le Medef a campé sur des positions fermées et dogmatiques. L'organisation patronale est responsable de l'échec d'une négociation qui aurait pu corriger les injustices de la réforme Borne. Le sel est jeté sur la plaie. Et si l'annonce d'une suspension de la réforme à compter du 1^{er} janvier 2026 est vécue comme un soulagement pour des centaines de milliers de travailleurs, cette absence d'empathie, ce mépris des réalités vécues par les gouvernements successifs et le patronat sur la question des retraites laissera un goût amer. Une amertume renforcée par l'attitude d'un Medef arc-bouté, qui refuse de s'asseoir autour de la table de la conférence travail-emploi-retraites en décembre 2025.

C'est dans ce contexte très tendu que la CFDT a agi depuis fin 2022. « *La démocratie est en crise* » avons-nous alerté à plusieurs reprises. Souvent dans le désert et parfois même sous les critiques *ad hominem* du président de la République. Mais la réalité est têtue.

La CFDT a dû déployer son action dans un enchaînement inédit de crises.

Depuis l'élection présidentielle de 2022, l'instabilité politique s'est amplifiée de mois en mois. Aucune majorité claire n'est jamais sortie des urnes. Ni lors des législatives organisées dans la foulée de la présidentielle, ni après la dissolution de 2024 qui a scandaleusement dénaturé le sens de l'élection européenne. Lors de ces scrutins, la CFDT a pris ses responsabilités. Dans un communiqué datant de juillet 2024 dont le titre ne souffre d'aucune ambiguïté, **Barrons la route du pouvoir à l'extrême droite**, elle a demandé « *à toutes celles et tous ceux qui sont attachés aux fondements de notre république - la liberté, l'égalité et la fraternité - de se mobiliser* ». « *La CFDT appelle, partout où un candidat d'extrême droite est présent à voter pour le candidat en face le mieux placé pour l'emporter, quelle que soit sa formation politique* », poursuit-elle dans cette prise de position publique. Le sursaut républicain a joué, au grand soulagement de tous les démocrates attachés à la liberté et au respect des droits humains.

La CFDT a pris sa part pour empêcher l'accès au pouvoir de l'extrême droite à l'été 2024. Elle s'est mobilisée également avec le



Le 16 avril 2024, à la Bourse du travail de Paris, Marylise Léon et ses homologues européens se sont réunis pour partager leurs expériences et afficher leur détermination à lutter contre l'extrême droite dans les entreprises et les administrations.

© Syndheb.

Pacte du pouvoir de vivre au sein d'une coalition de plus de 100 organisations de la société civile organisée. Mais qu'ont fait les responsables politiques de cette mobilisation citoyenne exceptionnelle ? « **Le soulagement des résultats ne doit pas se transformer en "surtout, ne changeons rien" sauf à se préparer au pire encore une fois** », a écrit Marylise Léon à l'ensemble des députés le 10 juillet 2024, les appelant à agir avec responsabilité. « *Ce vote vous oblige* », leur a-t-elle lancé. « *La société civile qui s'est fortement engagée pour faire barrage à l'extrême droite attend maintenant des transformations profondes.* »

Hélas... Beaucoup de responsables politiques n'ont pas été à la hauteur de l'engagement des citoyennes et des citoyens. Au lieu de pacifier le pays, trop se sont, au contraire, appliqués à le fracturer en prenant des décisions clivantes et en adoptant des positions sans nuance.

Au cours de la période 2022-2026, la CFDT a dû déployer son action dans un enchaînement inédit de crises.

En l'espace de quatre ans, le monde s'est mis à tourner différemment sous l'impulsion de certaines nations qui ont basculé dans le pire. Le 24 février 2022, la Russie de Vladimir Poutine a engagé une invasion territoriale d'un autre âge. Les troupes russes se sont enfoncées à l'est de l'Ukraine, plongeant la communauté internationale dans un état de sidération. Quelques années plus tard, Donald Trump est revenu aux manettes de la plus grande puissance mondiale. Son retour au pouvoir nourrit les replis identitaires et décomplexes les régimes séduits par les politiques autoritaires et les coups de menton. Les cartes géopolitiques sont rebattues et distribuées en pagaille. Une preuve de cette recomposition des alliances internationales ? La photo de famille réunissant en septembre 2025, Vladimir Poutine, Xi Jinping et Kim Jong-Un fait froid dans le dos. Dans ce contexte, l'Union européenne qui veut concilier respect des libertés fondamentales, des droits sociaux, économiques et environnementaux, peine à faire entendre sa voix. D'autant qu'en son sein même, ces principes sont attaqués.

Au Soudan, la guerre civile fait des ravages, causant l'un



© Syndheb.

En 2023, les organisations syndicales françaises ont remis des produits de première nécessité aux syndicalistes des FPU et KVPU d'Ukraine.

des plus grands désastres humanitaires du début du XXI^e siècle. Au Proche-Orient, la terrible attaque terroriste du Hamas, le 7 octobre 2023, et l'effroyable riposte du Gouvernement Netanyahu en provoquant un autre. La CFDT, solidaire des organisations syndicales israéliennes et palestiniennes, a participé à la grande marche du 12 novembre 2023 pour la République et contre l'antisémitisme en alertant sur le risque de transposition du conflit en France. Elle a inlassablement dénoncé la surenchère macabre et n'a cessé de réclamer la libération des otages, un cessez-le-feu et la reconnaissance de la Palestine par la France, enfin intervenue en septembre 2025.

En Europe, l'extrême droite étend sa toile pour devenir inexorablement une réalité politique. Les élections européennes de juin 2024 l'ont confirmé. Après l'Italie, elle gagne l'Allemagne, l'Autriche, les Pays-Bas et l'Angleterre. Dans une moindre mesure, elle touche également le Portugal et l'Espagne. La France n'est malheureusement pas en reste avec la progression, élections après élections, des scores obtenus par le Rassemblement national.

Face à cette menace, la CFDT, avec le syndicalisme international, a continué à défendre les citoyens contre des politiques nationales basées sur le repli sur soi, les discriminations et la loi du plus fort. Le 16 avril 2024, la CFDT, la CGT et l'Unsa ont organisé une rencontre avec les syndicats DGB allemand et CGIL italienne pour partager leurs expériences de lutte contre la poussée de l'extrême droite et pour afficher un front uni.

Dans de nombreux pays à travers le monde où la liberté syndicale est menacée et les droits humains ne sont pas respectés, la CFDT a mené des actions et des interventions auprès des autorités souvent sans tambour ni trompette, pour plus d'efficacité. Elle a pris la défense des militants syndicaux de Hong Kong enfermés dans les prisons chinoises. Elle a alerté l'opinion publique sur le sort des femmes iraniennes, syndicalistes ou enseignantes, qui ont lancé une grève de la faim en juillet 2022 et elle a dénoncé l'ignoble meurtre de l'étudiante Jina Mahsa Amini en septembre 2022.

La CFDT a toujours fait de la solidarité une des valeurs cardinales de son engagement. Depuis 2022, les changements de gouvernements ont été fréquents. Ils se sont même succédé depuis 2024 à un rythme plus rapide que les battements de jambes de Léon Marchand. Sans ligne claire, ni vision, les politiques au pouvoir ont braqué les regards sur des boucs émissaires désignés comme responsables de l'impasse dans laquelle se trouve le pays. Des pans entiers de la population ont été stigmatisés. Les immigré·es d'abord, pour donner des gages à l'extrême droite dans le projet de loi rendu public début 2023, inspiré par la préférence nationale qu'elle porte. Un projet de loi qualifié de « *déchéance de fraternité* » par la CFDT ! Les jeunes des quartiers populaires ensuite, après les émeutes de 2023 à la suite de

la mort de Nahel Merzouk tué par un policier. Pointés du doigt plutôt qu'écoutés, les jeunes ont alors été résumés à leur colère plutôt que reconnus dans leurs difficultés et leurs aspirations. Les demandeurs et demandeuses d'emploi aussi, en réformant à quatre reprises l'Assurance chômage sans évaluation ni bilan mais avec le même objectif : durcir les conditions d'accès et réduire le montant des indemnités alors que la conjoncture se retourne ; ou encore les salariés et les agents, qui ne travailleraient pas suffisamment et seraient à l'origine des problèmes de compétitivité ou de déficit budgétaire ; ou les personnes en situation de pauvreté qui seraient des assisté·es. À chaque fois, la CFDT, toute la CFDT, de la Confédération aux syndicats, est restée fidèle à son histoire. Ouverte aux échanges quand des compromis sont possibles pour construire du progrès social ; ferme dans son refus de laisser passer des injustices et des attaques criantes contre le devoir de solidarité.

“ C'est sur la parole des travailleurs et des travailleuses que la CFDT bâtit ses revendications. ”

C'est dans cet esprit que la CFDT a dit « *chiche* » aux tentatives d'expérimentations de nouvelles formes de dialogue, comme le Conseil national de la refondation (CNR Santé, Logement, Éducation, etc.), les conventions citoyennes comme celle sur la fin de vie (2023) ou les temps de l'enfant (2025). Toutes ces innovations reposent sur une idée séduisante : ouvrir la réflexion et l'implication du plus grand nombre sur ces sujets sensibles. La CFDT s'y est investie sans arrière-pensée. Avec exigence mais sans naïveté. Elle a ouvertement critiqué l'improvisation de l'organisation des CNR. Elle a souligné la qualité des travaux produits dans le cadre de certaines initiatives, comme la Convention citoyenne sur la fin de vie ou le Conseil national de la refondation consacré au logement. Mais finalement, elle a surtout regretté que ces tentatives de faire autrement se soldent le plus souvent par une quasi-absence de concrétisations dans les politiques publiques.

La CFDT a toujours été convaincue qu'une démocratie mature doit impliquer tous les acteurs et toutes les actrices de la société et notamment les représentantes et les représentants de la société civile. C'est l'origine même de la création du Pacte du pouvoir de vivre qui rassemble désormais 63 organisations environnementales, syndicats, associations de lutte contre l'exclusion, mouvements de jeunesse, etc. Ces échecs répétés, et parfois organisés, sont autant de mauvais signaux envoyés aux citoyens. Leur parole compte peu.

Pas à la CFDT. À la CFDT, c'est sur la parole des travailleurs que l'on construit les revendications.



Aux côtés de l'ancien garde des Sceaux et Défenseur des droits Jacques Toubon, 201 personnalités (dont Marylise Léon pour la CFDT) étaient présentes dans l'après-midi du 21 janvier 2023 au Trocadéro pour s'opposer à la loi immigration.

© REA

Campagne d'affiches *Le travail que nous voulons*.Stand *Le travail que nous voulons* lors du rassemblement du 1^{er} mai 2025 à Paris.

Entre 2022 et 2026, elle a remis le travail au centre des interpellations des employeurs et des élus politiques et l'a installé sur l'avant-scène du débat public. « **Faisons du bruit sur le travail!** » Un travail épanouissant, reconnu et valorisé! Un travail sur lequel chacun et chacune peut agir.

Ces derniers mois, les craintes liées au chômage ressurgissent brutalement. Certains secteurs sont très fragiles, les plans sociaux s'accroissent. **Avec détermination, la CFDT fait des propositions pour sécuriser les transitions professionnelles, et se bat dans les entreprises et les fonctions publiques pour maintenir l'emploi.** Emploi et quotidien de travail sont liés. Le travail évolue à une vitesse inédite. Les repères bougent : en quelques années, l'intelligence artificielle s'est invitée dans nos vies pour le meilleur mais aussi pour le pire. Comment ne pas être saisi de vertiges devant l'immensité des changements provoqués par cette technologie? À tort ou à raison, l'opinion dominante reste la même : l'IA fait peur. Souvent mal anticipée par les entreprises et les administrations malgré les alertes de nos élus, elle n'en finit pas de transformer le quotidien des travailleurs, qu'ils soient cadres, infirmières et infirmiers, techniciennes et techniciens, agentes et agents d'entretien, enseignantes et enseignants, conducteurs et conductrices, développeurs et développeuses, aides à domicile, ouvrières et ouvriers, comptables, caissières et caissiers, postières et postiers, agentes et agents de préfecture, artisanes et artisans, indépendantes et indépendants... qui ont souvent le sentiment de la subir. À l'instar du numérique, la question n'est pas de savoir si nous sommes pour ou contre l'IA - elle fait partie de nos vies - mais de se donner les moyens d'en maîtriser les effets sur le travail ou l'environnement, avec celles et ceux qui vivent ces transformations au quotidien. À tous les niveaux, **la CFDT œuvre pour que ces évolutions technologiques ne se fassent pas sans progrès social et alerte sur leur impact environnemental et la nécessaire sobriété dans ses usages.**

En décembre 2022, se sont ouvertes les **Assises du travail**. Pendant quatre mois, la CFDT a participé activement aux douze ateliers et événements territoriaux organisés dans ce cadre. Elle a été force de propositions sur l'organisation du travail, l'articulation entre le dialogue social et le dialogue professionnel, la mise

en place du Compte épargne temps universel (Cetu), l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. Deux ans plus tard, les suites se faisant attendre, la CFDT publie sa propre vision du travail avec **Le Travail que nous voulons** qui décrit ses priorités et les décline en fiches actions à destination des équipes syndicales. La CFDT a ouvert dans le même temps un laboratoire d'idées pour penser les transformations du travail et les faire résonner : les **Places du travail** réunissent des chercheurs et chercheuses, des militants associatifs et syndicaux, des chef-fes d'entreprise.

Agir sur le travail pour la CFDT, c'est agir non seulement sur les conditions de travail, c'est prévenir l'usure des organismes, c'est aussi donner du sens au travail, être acteur et actrice de son organisation, de ses transformations. C'est améliorer les parcours et favoriser les évolutions professionnelles.

En s'appuyant sur ces démarches d'anticipation des transformations auxquelles les travailleurs sont confrontés, la CFDT a multiplié les interventions médiatiques (entre 2022 et 2026, on dénombre plus de 200 interventions médiatiques de Laurent Berger puis de Marylise Léon, numéros 1 de la CFDT, auxquelles s'ajoutent celles des secrétaires nationales et nationales), les interpellations des responsables politiques et des employeurs dans les entreprises et les administrations. À chaque fois, nous alertons sur la nécessité de consolider, de renouveler et de financer durablement la protection des travailleurs (**La Protection sociale que nous voulons**, juillet 2025), ou encore d'opérer urgemment une transition écologique juste de notre modèle productif.

C'est maintenant qu'il faut agir. Depuis le Congrès de Lyon, le réchauffement climatique a entraîné l'accélération de catastrophes naturelles (incendies, inondations, etc.) d'une ampleur inédite. Dans certaines régions, les travailleurs de plusieurs secteurs d'activité l'ont subi de plein fouet (agriculture, bâtiment, logistique, éducation, etc.).

Il n'y aura pas de transformation écologique sans transition juste. Et pas de transition juste sans prise en compte des réalités de travail. L'implication des travailleurs est une des clés de réussite de cette mutation. Les revendications de la CFDT et les dispositifs d'accompagnement des militants ont été rassemblés dans

un **Manifeste pour la transition écologique** juste publié en décembre 2023. La conférence de presse, organisée pour son lancement, a mis en lumière de premières actions très concrètes engagées par des équipes syndicales sur leurs lieux de travail : aménagement d'ateliers pour supporter des températures excessives, modifications des temps de travail, signature d'accords pour des plans de déplacements doux, etc. L'accord national interprofessionnel sur la transition écologique, signé quelques mois auparavant par la CFDT, témoigne de la volonté affichée alors par les partenaires sociaux de relever les défis qui s'imposent aux entreprises.

Des syndicats rencontrés, écoutés, considérés.

La mécanique est lancée. Elle ne doit surtout pas être enrayerée par un manque d'investissements et des choix budgétaires qui relèguent les priorités environnementales en bas de page. Les Sentinelles vertes l'ont bien compris. Ce réseau de militants, issus de fédérations et de régions, en fait sa raison d'être. Son objectif ? Interpeller les employeurs via nos élus du personnel sur les conséquences du dérèglement climatique dans les entreprises et administrations. Monter au créneau sur les lieux de travail, c'est aussi lutter contre la petite musique du *backlash* écologique jouée sur tous les tons. Ce travail en réseau est une nouveauté. Il a plusieurs vertus. Il permet de s'enrichir des visions des différents champs professionnels et territoires, et favorise la mutualisation. S'engager différemment, plus ponctuellement ou sur des sujets précis, c'est ce que la CFDT a commencé à expérimenter au cours de ce mandat. Ces innovations répondent aux aspirations de militants expérimentés mais aussi aux nouvelles générations qui nous rejoignent.

Fidèle à ses engagements du Congrès de Lyon, pour mieux identifier les attentes des militantes et des militants, la Confédération a lancé une grande tournée des syndicats en 2023. Le **Rendez-vous des syndicats** a duré près de sept mois. 180 ren-



© InfoCom CFDT.

Les 180 Rendez-vous des syndicats ont permis à chacun de s'exprimer sur ses attentes.

dez-vous, plus de 700 syndicats rencontrés, écoutés, considérés. Jamais la CFDT n'avait effectué un tel état des lieux de son organisation.

Il a permis des échanges entre des femmes et des hommes engagés, investis, motivés, souvent passionnés et courageux, ne comptant pas leurs heures. Des femmes et des hommes qui se disent aussi débordés, sous la pression de l'urgence, quelquefois découragés. Une surcharge militante aggravée dans le privé par les ordonnances de 2017, dans le public par la diminution du temps syndical, et accentuée par la difficulté à élargir le cercle des militants investis. Ces rencontres ont permis à chacun de s'exprimer sur ses attentes : plus de lisibilité sur le « Qui fait quoi », plus de qualité de vie militante, plus d'efficacité auprès des salariés et des agents, une communication mieux ciblée. Ces attentes constitueront la base des chantiers lancés pour renforcer l'organisation. Le top départ de la **Fabrique du changement** a retenti.

Les fondations de la CFDT de demain ont été posées avant le Congrès de Bordeaux. À la suite de l'organisation d'**Effervescence(s)** en juin 2024 à Orléans, une formation ayant réuni 230 jeunes militants de la CFDT repérés pour monter en responsabilité, le Bureau national a décidé d'inviter systématiquement des jeunes de moins de 35 ans aux instances nationales. Deux d'entre eux ont participé à leur premier Bureau national en septembre 2025. C'est un signal fort qui leur est envoyé. Les jeunes ont toute leur place dans la CFDT. Ils sont invités à rejoindre les sections de leur entreprise ou de leur administration, à s'investir dans les syndicats. Toutes les structures doivent être à l'unisson pour les écouter plus encore et incarner un syndicalisme résolument moderne.

Mais la modernité ne se décrète pas. Elle impose d'être en prise avec les évolutions de la société. Dans cet esprit, la CFDT a pleinement assumé son qualificatif de syndicat féministe en avril 2024 dans un manifeste inédit pour une organisation syndicale. Ce manifeste s'inscrit dans l'histoire de la CFDT en faveur des droits des femmes.



Effervescence(s) 2024, à Orléans : les jeunes montent en responsabilités.

© Syndheb.

Écologique, féministe... La CFDT affiche un visage résolument contemporain par sa capacité, aussi, à prendre le temps de *Se projeter dans l'avenir*¹ à travers des débats, des conférences et les universités d'été avec ses militants. Le temps est devenu une donnée et parfois une contrainte majeure pour tout citoyen. Le temps des loisirs, le temps de la formation, celui de l'information, le temps du travail bien sûr. Un temps qui s'étire de plus en plus du matin au soir, parfois la nuit. Qui répond de moins en moins à un rythme hebdomadaire bien réglé. C'est pour tenir compte de cette évolution du rapport au temps que la CFDT revendique depuis plusieurs années la création du **Compte épargne temps universel dit Cetu**.

Un compte qui donne la possibilité à chacun de reprendre possession de son temps pour des projets personnels, pour s'occuper d'un membre de sa famille, pour faire une pause. Une première pierre a été posée en 2024 pour la future création de ce nouveau droit. Un accord signé avec l'Union des entreprises de proximité (U2P), malgré l'opposition des autres organisations patronales, en dessine les contours. L'universalité et la portabilité du Cetu, telles que créées dans l'accord, permettraient à chaque salarié, quelles que soient son entreprise et la taille de celle-ci, d'épargner du temps et de l'utiliser au gré de ses besoins ou de ses choix tout au long de sa carrière professionnelle. Cette avancée importante pour les travailleurs attend encore une traduction dans la loi pour être effective.

C'est également avec cette volonté d'écrire de nouveaux droits que la CFDT a obtenu la possibilité pour les salariés et les agents des fonctions publiques de partir en retraite progressive dès 60 ans. Un droit bien réel celui-là, depuis le 1^{er} septembre 2025.

Malgré un patronat, qui tout au long de ces quatre années, a mis les deux pieds sur le frein, répétant à l'envi que la seule solution pour relancer l'économie c'est « *moins de contraintes, moins de normes, moins de coûts, moins de régulations* ». À plusieurs reprises ces quatre dernières années, nous nous sommes confrontés à l'immobilisme d'un Medef et d'une Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) incapables de penser plus loin que le bout de leurs intérêts. La négociation du **Pacte de la vie au travail**, qui aurait dû être un préalable et non une issue à la réforme des retraites, a échoué à « *construire les voies et moyens nécessaires pour améliorer l'emploi et le travail, notamment des seniors* ». Les voies de passage ont rarement débouché. Une petite brèche dans les ordonnances Travail, ô combien symbolique, a été ouverte par

l'accord transposé par la loi : la fin de la limitation à trois mandats successifs pour les élus du comité social et économique (CSE) en septembre 2025. Mais, même lorsque des accords nationaux interprofessionnels, comme celui sur le partage de la valeur ont été signés, le patronat s'est employé à ne pas les respecter. Malgré des engagements écrits, le constat est clair : les résultats des négociations dans les branches, globalement, n'ont pas été à la hauteur des enjeux, sur la mixité des métiers, pas plus que sur les classifications. Les gouvernements successifs ont prêté une oreille attentive à cette obsession du coût du travail. En ne réclamant aucune contrepartie aux exonérations

de cotisations sociales par exemple, ils se sont privés de ressources importantes. Idem en refusant d'ouvrir le chantier d'une fiscalité plus juste et mieux répartie.

Et pendant ce temps ? De plus en plus de travailleurs, parmi lesquels celles et ceux qu'on appelle si bien les « **Essentiel-les** » pour notre pays, ont sonné l'alerte de salaires qui ne suffisent plus à pouvoir vivre dignement. Le pouvoir d'achat devient la préoccupation principale des salariés. La conférence sociale sur les salaires en octobre 2023 aurait pu y apporter des réponses. Dans le cadre du diagnostic réalisé, le gouvernement reconnaît pour la première fois la réalité : oui, il existe des travailleurs pauvres. Mais au-delà des constats, cette conférence s'est heurtée à l'absence d'ambition du gouvernement et du patronat. C'est donc au sein de chacune des branches et des entreprises qu'il a fallu que nos élus livrent bataille pour obtenir des revalorisations salariales. Parfois avec succès, mais sans pouvoir inverser la tendance de fond.

Livrer bataille aussi dans les fonctions publiques.

Le 20 octobre 2023, après dix-huit mois de négociations difficiles, la CFDT et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'exception de Force ouvrière (FO), ont signé un accord interministériel sur la protection sociale complémentaire.

Cet accord se déploie petit à petit pour les fonctionnaires, contractuels, ouvriers de l'État, stagiaires, apprentis, etc. Il doit être décliné dans chaque ministère, chaque établissement public dépendant de l'État. Après avoir longtemps renâclé, les fonctions publiques hospitalière puis territoriale se sont mises au diapason... sur le papier. Pour les collectivités, un amendement adopté en juin 2025 a repoussé au 1^{er} janvier 2029 l'obligation de se doter de contrats de prévoyance collectifs. Quant à la Fonction publique hospitalière, c'est toute la mise en place qui a été de nouveau repoussée à 2028, tant sur le volet complémentaire santé que prévoyance. La CFDT a remis la pression



La mobilisation intersyndicale du 19 mars 2024 :
« Fonction publique : urgence salariale. »

¹ Rapport *Se projeter dans l'avenir* (<https://www.cfdt.fr/espace-documentaire/se-projeter-dans-l-avenir>).



pour que les engagements des employeurs soient enfin respectés.

Elle a également exercé cette pression dans la rue, en intersyndicale, en décembre 2024. Le mot d'ordre de cette mobilisation des fonctions publiques ? **Contre l'augmentation du nombre de jours de carence et la baisse de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie, et pour une amélioration du pouvoir d'achat.**

Quelques jours plus tard, le passage à trois jours de carence a été abandonné. Mais concernant l'amélioration du pouvoir d'achat, les organisations syndicales se sont heurtées à un mur, malgré l'absence d'attractivité de la fonction publique et les nombreux postes vacants.

Arc-boutés sur des principes économiques présentés comme intangibles, les gouvernements successifs et les employeurs n'ont que très rarement été à l'écoute des voix qui demandaient une fiscalité plus juste. Résultat, la période 2022-2026 a été marquée par une répétition de crises budgétaires. Dès mars 2024, devant l'ampleur du déficit, la CFDT a réclamé l'organisation d'une **Conférence des finances publiques** réunissant État, partenaires sociaux et collectivités. L'idée ? Mettre tous les acteurs autour de la table et étudier les pistes - toutes les pistes, sans tabou - pour réduire le coût de la dette dans un esprit de justice sociale et d'équité fiscale. Cette proposition est restée lettre morte. Les Gouvernements Attal, Barnier et Bayrou ont privilégié la bonne vieille méthode d'un budget dessiné par quelques-uns et sans aucune concertation. Avec le résultat que l'on connaît.

C'est une occasion manquée - une de plus - pour renouveler le rapport entretenu par les politiques avec les acteurs de la société civile. Ce sujet a constitué le programme de la dernière **Université syndicale d'été (USE)** organisée fin août 2025 dans un Bierville rénové. Pour la première fois, un Premier ministre a été invité à s'expliquer devant des syndicalistes CFDT de toutes les régions et de tous les secteurs professionnels. Pour la CFDT, il était devenu de plus en plus anormal de laisser le Medef monopoliser la parole du monde du travail à chaque rentrée de septembre. À Bierville, François Bayrou, en sursis, a entendu (tout comme la ministre du Travail présente elle aussi) les réactions et les revendications portées par la voix de Marylise Léon. Des revendications ancrées dans le réel et le quotidien de tous les militants. Des revendications qui portent un projet de justice et d'émancipation de la société.

Entre 2022 et 2026, la CFDT a fait la démonstration de la force qu'elle représente. Forte de ses adhérents et de ses militants, elle a fédéré, structuré et incarné un mouvement qui a marqué l'histoire sociale du pays. Elle a démontré une capacité à composer avec toutes les facettes de l'action syndicale : l'écoute des travailleurs, la délibération et la construction collective de

revendications, la négociation, la recherche de compromis et, quand cela est nécessaire, la contestation. Elle a réaffirmé des valeurs fondamentales et non discutables - le respect des droits humains, la liberté, l'égalité entre les individus quelles que soient leur origine, leur couleur de peau ou leurs orientation sexuelle.

Le 8 avril 2025, la mesure de la représentativité pour la période 2021-2024 l'a démontré : pour la deuxième fois consécutive la CFDT est montée sur la plus haute marche du podium des

organisations syndicales, secteur privé et fonction publique confondus. Elle a même creusé l'écart avec sa dauphine. **Cette première place, elle la doit au travail quotidien des représentantes et des représentants CFDT sur tous les lieux de travail et dans toutes les régions.** Elle la doit aussi à la force incroyable que constituent les 640 000 adhérents. En 2023, les effectifs de la CFDT ont augmenté de plus de 20 000 personnes. Ils ne l'ont pas quitté depuis, fidèles à une organisation dans laquelle ils se reconnaissent.

L'histoire écrite entre 2022 et 2026, c'est aussi **le passage de témoin de Laurent Berger à Marylise Léon**, le 21 juin 2023 lors d'un Bureau national extraordinaire et un événement

réunissant au Zénith de Paris plus de 2000 militants qui représentaient la richesse et la diversité de la CFDT. Ce passage de témoin est à l'image d'une organisation apaisée et renforcée. La CFDT est aujourd'hui un acteur incontournable de la démocratie. Les responsables politiques et patronaux ne peuvent pas faire sans. Elle doit cette position enviée par beaucoup - mais qui lui donne énormément de responsabilité - à tous les salariés et les agents qui lui font confiance. Elle la doit surtout à vous tous et toutes qui la faites vivre tous les jours.



Marylise Léon lors de l'université syndicale d'été 2025 de la CFDT au domaine de Bierville.

© Syndheb.



Le passage de témoin de Laurent Berger à Marylise Léon, le 21 juin 2023, lors d'un événement ayant rassemblé plus de 2000 militants.

© Joseph Melin.

**UNE COMMISSION
EXÉCUTIVE CONFÉDÉRALE
AU CONTACT
DES ÉQUIPES CFTD**

**655
ACTIONS**

141

**INTERVENTIONS DANS LES
BUREAUX OU CONSEILS
RÉGIONAUX ET FÉDÉRAUX**

271

**RENCONTRES DE SECTIONS
SYNDICALES, VISITES DE
SITES, INTERVENTIONS DANS
DES FORMATIONS D'ÉQUIPES**

63

**CAMPAGNES ANNUELLES
CFDT (SAISONNIÈRES ET
SAISONNIERS, RÉPONSES À
EMPORTER, ETC.)**

180

**RENDEZ-VOUS
DES SYNDICATS 2023**

**NOUS SOMMES LE 22 JANVIER 2026, CE RAPPORT D'ACTIVITÉ VIENT
D'ÊTRE ADOPTÉ PAR LE BUREAU NATIONAL.
L'HISTOIRE QUI S'ÉCRIRA JUSQU'À NOTRE CONGRÈS DE JUIN 2026,
NOUS LA PARTAGERONS ENSEMBLE, DANS NOS INTERVENTIONS À BORDEAUX.**



LE BILAN DES PRIORITÉS ISSUES DU CONGRÈS DE LYON

LES PRIORITÉS PRÉSENTÉES SONT CELLES DÉFINIES PAR LE BUREAU NATIONAL À L'ISSUE DE NOTRE CONGRÈS DE LYON EN 2022. ELLES NE CONSTITUENT PAS TOUTE L'ACTIVITÉ DE LA CONFÉDÉRATION, MAIS ELLES EN REFLÈTENT UNE PART ESSENTIELLE : CELLE QUE NOUS CONDUISONS ET ORGANISONS DANS LA DURÉE, AU-DELÀ DES ACTIONS QUE L'ACTUALITÉ NOUS IMPOSE.

CES PRIORITÉS, AU NOMBRE DE 17, SONT PRÉSENTÉES DANS L'ORDRE QUI ÉTAIT CELUI DE LA RÉOLUTION DU CONGRÈS DE LYON, EN COMMENÇANT PAR LA PARTIE INTERNE. CHAQUE FICHE « PRIORITÉ » EST STRUCTURÉE SUR LE MÊME MODÈLE AFIN DE FACILITER LA LECTURE ET L'ÉVALUATION DE CHACUNE. CHAQUE PRIORITÉ PEUT SE LIRE INDÉPENDAMMENT. ENFIN, CHAQUE PRIORITÉ PEUT RENVOYER À DES RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES OU À DES BLOCS PLUS DÉTAILLÉS, POUR APPROFONDIR CERTAINS ASPECTS DU MANDAT.



RENFORCER LES SYNDICATS



Présentation des Rendez-vous des syndicats lors du «21 juin» en 2023.



© DR.



© DR.



Rencontres avec les syndicats.

Avec Lydie Nicol, secrétaire nationale, en Paca.

NOTRE PROJET EN 2022

Parce que notre première richesse est humaine, parce que ce sont les femmes et les hommes, adhérentes et adhérents de la CFDT, leurs vécus et leurs expériences, qui nous enracinent dans le monde du travail. Parce que les militantes et les militants obtiennent des avancées pour les travailleurs et les travailleuses, les retraité·es, et portent le sens de notre syndicalisme, les épauler dans ces tâches de plus en plus exigeantes oblige la mobilisation de l'organisation dans son ensemble. C'est aux syndicats d'y pourvoir. Les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles (URI), les structures interprofessionnelles de proximité, la Confédération et les unions confédérales, doivent s'organiser autour de ceux-ci pour être en appui. Tel était l'un des objectifs majeurs de la résolution du Congrès de Lyon dans sa Partie I : **renforcer les syndicats, pour renforcer le pouvoir d'agir des militants.**

LES TEMPS FORTS

2023 : les **Rendez-vous des syndicats CFDT**. Organisations fédératives et Confédération rencontrent les responsables d'environ 700 syndicats, issus de toutes les régions et de toutes les branches professionnelles.

Début 2024 : présentation aux syndicats, dans chaque URI de la synthèse de ces **180 rendez-vous** pour un diagnostic commun des forces et les difficultés.

Fin 2024 : présentation du plan d'action appelé la **Fabrique du changement** qui comprend 11 projets et lancement des contrats Développement-organisation-formation-accompagnement (Dofa) pour l'accompagnement conjoint de syndicats par leur fédération et leur URI.

Les **Rendez-vous des syndicats** ont amené la Confédération et les organisations fédératives à la rencontre de tous les syndicats CFDT. Ce fut un format de rencontre rare, voire inédit, avec un trio d'animation, fédération, URI, Confédération, et un temps

RESSOURCES



RETROUVEZ TOUS LES LIENS ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ EN SCANNANT CE QR CODE

- Retour sur les **Rendez-vous des syndicats** en image (vidéo youtube [@CfdtFrance](#)).
- Circulaire n°12 du 13 février 2024 : **Restitution des Rendez-vous des syndicats** (document, [portail.cfdt.fr](#)).
- Info confédérale n°22 du 1^{er} avril 2025 : **La Fabrique du changement**, état d'avancement des chantiers internes (document, [monespace.cfdt.fr](#)).

de lien, d'écoute et d'expression libre et franche. Avec en conclusion des attentes fortes des syndicats : plus de clarté sur le « **Qui fait quoi** » à la CFDT, plus de coopération entre structures fédératives pour épauler les syndicats, l'allègement des tâches

administratives pour plus de contact, la valorisation des compétences acquises dans les mandats. Face à l'ampleur de la tâche syndicale, ces aspirations dessinent des pistes pour améliorer la qualité de vie militante.

**LA FABRIQUE DU CHANGEMENT EST LANCÉE.
LES CHANTIERS AVANCENT. EN VOICI LE BILAN EN 4 AXES.**

■ ACCOMPAGNER ET FORMER

- Lancement en 2025 d'un **accompagnement des syndicats à la carte** («**en savoir +**» en scannant le QRcode, page précédente), **par leur fédération et leur union régionale** sur leurs principales missions : développement, formation, organisation, accompagnement des sections et des militants (contrat Dofa). Au préalable, des entretiens ont été menés auprès de quatre organisations (Centre-Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté, Fédérations Finances et Communication-Conseil-Culture) pour partager leurs pratiques et leurs stratégies d'accompagnement des syndicats. Ces retours d'expériences ont permis d'identifier des pratiques et un cadre opérationnel qui a été généralisé afin de faciliter la coopération fédération/URI dans l'accompagnement des syndicats, au travers de contrats d'accompagnement.
- Proposition d'un **parcours de formation à la prise de responsabilité** des secrétaires générales et généraux, trésoriers et trésoriers, membres de l'exécutif des syndicats.
- Construction d'**outils pour valoriser les parcours syndicaux** (et leur articulation avec les parcours professionnels) comme «**la fresque du parcours militant**» («**en savoir +**» en scannant le QRcode, page précédente) et présentation de cet outil dans plus de 20 organisations ; la création d'un réseau de référentes et référents des organisations «**Parcours militant**» ; l'expérimentation d'un outil collectif d'identification des compétences acquises lors de mandats (avec l'aide d'un partenaire externe) ; la création d'un outil d'identification et de positionnement des compétences ; l'identification de parcours de formation facilités dans des universités (Validation des acquis professionnels [VAP]) grâce à l'acquisition de compétences lors de l'exercice de mandat ; la mise au point avec un institut externe (Institut des sciences sociales du travail) d'une formation de 5 jours permettant à des militants de construire un projet professionnel et d'initier sa mise en œuvre.
- Accompagnement et soutien, à la demande des fédérations et des URI, à la **mise en œuvre de ces process de valorisation**.

■ MIEUX COMMUNIQUER ET INNOVER

- Meilleur ciblage de l'information, avec la **fusion des infos rapides et des circulaires** dans les «**infos confédérales**» simplifiées, à disposition à tout moment dans l'espace adhérent, et fin du reroutage par les organisations.
- Naissance en octobre 2024 de la **newsletter hebdomadaire « Info Conf »** envoyée aux syndicats, avec une rubrique « nous contacter ». Cette newsletter est envoyée à tous les secrétaires généraux et trésoriers de syndicats sur leur boîte mail statutaire (adresse mail normée en @cfdt.fr).

“ LE SYNDICAT, C'EST QUOI ? UN COLLECTIF SOUDÉ

Le syndicat c'est d'abord un collectif qui avance sur les mêmes objectifs, une équipe soudée, une solidarité qui permet de dépasser les difficultés. ”

“ LE SYNDICAT, C'EST QUOI ? LA CONVIVIALITÉ

Garder l'envie de militer, ça ne fonctionne que quand on est content de travailler ensemble, c'est une respiration, de la gaieté, une bande de potes qui a plaisir à se retrouver. ”

“ LE SYNDICAT, C'EST QUOI ? LE MUR D'ESCALADE

Responsable de syndicat, c'est du sport ! c'est un engagement qui tire vers le haut en se servant d'une cordée qui permet de s'assurer les uns, les autres. Le tout avec l'idée de montée en compétences pour être à la hauteur. ”

“ LE SYNDICAT, C'EST QUOI ? MAIS AUSSI DES MOMENTS D'ÉPUISEMENT

Nous sommes trop peu nombreux à tout faire, on a la tête dans le guidon, même en vacances, c'est difficile de faire venir les gens, de se renouveler. ”



■ ALLÉGER NOTRE FONCTIONNEMENT ET FAIRE VIVRE NOTRE DÉMOCRATIE

- Une remise à plat du « **Qui fait quoi** » (« **en savoir +** » en scannant le QRcode de la page 17) : derrière cette demande légitime et d'apparence simple, ce chantier réinterroge en profondeur l'autonomie, les périmètres et les pratiques des différentes structures. Ce projet questionne ce que chaque organisation fait/ne fait pas, décide/ne décide pas, ce qui nécessite de la clarification et de la coordination entre tous et toutes. Cet aspect permet d'expliquer la difficulté et les délais de ce chantier. Bien que l'avancement ait été plus lent que prévu, une première présentation est prévue devant le Bureau national de mars 2026.
- Des modalités de **décision plus participatives** : groupes miroirs, cycles de webinaires thématiques, libres contributions en amont des résolutions. Concernant la démocratie interne, il reste à terminer le diagnostic de l'existant afin de revitaliser nos pratiques démocratiques.
- Un travail pour **identifier et mesurer les facteurs de viabilité** de certains syndicats en difficulté afin de leur proposer des pistes de fonctionnement souhaitables et praticables.

■ MUTUALISER

Les tâches administratives nécessaires à la vie du syndicat ont souvent été évoquées comme chronophages. Comment mieux mutualiser le soutien juridique, la relation aux isolé-es, les accueils physiques, le traitement des protocoles préélectoraux, ainsi que toute la dynamique autour des élections professionnelles ? **La Fabrique du changement** a d'abord réalisé un état des besoins et des pratiques sur quelques thèmes précis, a proposé d'harmoniser les pratiques, a permis d'en construire de nouvelles avec les acteurs et actrices concernés et de les expérimenter.

- Le traitement des protocoles préélectoraux est un exemple d'avancée. Des expérimentations ont été menées sur le périmètre de deux URI. De ces expérimentations, une fiche outil a été réalisée et déclinée sur un autre territoire.
- Une autre expérimentation a été menée sur la mutualisation des tâches administratives. La mise en œuvre des pistes discutées est encore en cours.

- Une enquête a été menée auprès de plus de 100 syndicats sur le soutien juridique dont ils auraient besoin pour alléger leur charge de travail. Les résultats ont permis, entre autres, l'élaboration des propositions de la résolution interne de Bordeaux sur ce sujet.
- À ce stade, **les pistes d'évolutions se construisent autour de méthodes, d'outils et de ressources communes**, qui nécessiteraient d'être enrichies par d'autres expériences, pour permettre à terme, à chaque syndicat volontaire, de gagner en temps et en efficacité sur des tâches fonctionnelles. Le principal obstacle de ce projet est le faible nombre de syndicats informés de l'existence de ce chantier, volontaires pour y participer, et possédant suffisamment de temps pour y consacrer quelques demi-journées (entre 2 et 4).

CONCLUSION

Grâce aux **Rendez-vous des syndicats** de 2023, la parole, les aspirations des responsables des syndicats ont été écoutées et prises en considération pour donner naissance à la **Fabrique du changement**. Ce n'est pas une rupture mais une transformation de fond, construite ensemble. Tous les chantiers de la Fabrique du changement avancent. Le parti pris de chacun de ces projets a toujours été de les mener avec et pour les syndicats. Davantage de liens entre fédérations, unions régionales, syndicats et Confédération étaient l'une des attentes fortes : **c'est le travail, au plus près du syndicat, de toutes les structures qui permet à chaque entité de jouer le rôle le plus efficace.**

Proposer des solutions pour améliorer la qualité de vie militante, mieux soutenir individuellement et collectivement les militants a aussi été un enjeu fort de ce mandat. Les premières pistes d'amélioration sont présentées à l'heure de l'écriture de ce rapport et testées dans les syndicats qui le souhaitent.

Les évolutions amenées ne sont probablement pas encore toutes perceptibles par l'ensemble des syndicats mais elles sont bien lancées ! Elles ont vocation à se généraliser et à être concrètement au service de chaque syndicat et de ses responsables, pour **être plus efficaces et nourrir notre vitalité syndicale.**

SOUTENIR DES ACTIONS SYNDICALES INNOVANTES

■ NOTRE PROJET EN 2022

Les formes d'engagement évoluent. Les travailleurs et travailleuses sont parfois moins enclins à vouloir s'engager dans des instances de représentation du personnel ou les instances syndicales. Pour autant, beaucoup se reconnaissent dans nos valeurs et expriment leur volonté de faire un bout de chemin avec la CFDT, pour une durée déterminée, sur des thématiques ou des projets spécifiques. La CFDT s'était ainsi fixée comme objectif de leur proposer « **un cadre type de collectif de projets qui permettrait à celles et ceux qui se retrouvent dans nos valeurs, d'adhérer et de participer à l'action de la CFDT avec de nouvelles formes de militantisme** » (article 1.1.6.8 de la résolution de Lyon).

■ LES TEMPS FORTS

2023 : explorations de cellules d'innovation dans les associations ou dans des entreprises.

2025 : création de la cellule **Innov'Action CFDT** avec une dizaine de membres volontaires.

■ RESSOURCES



RETROUVEZ TOUS LES LIENS ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ EN SCANNANT CE QR CODE

- Info confédérale **Innov'Action** (document, monespace.cfdt.fr).

■ INNOV'ACTION

Pour faciliter la mise en œuvre de ces nouvelles manières de s'engager avec la CFDT, la cellule Innov'Action a été créée par la Confédération en mars 2025. Elle teste de nouvelles idées, elle s'autorise à tâtonner ; elle prend son inspiration dans la CFDT mais aussi au-delà, en dehors du monde syndical.

Cette cellule est en phase de structuration. Elle est constituée d'adhérentes et adhérents, de militantes et militants qui sont intéressés par l'innovation des pratiques syndicales, par l'expérimentation, qui ont envie de pouvoir essayer/se tromper/modifier des idées d'actions nouvelles et qui souhaitent le faire avec d'autres adhérents de la CFDT.

La cellule collecte les innovations portées par les équipes syndicales CFDT pour s'en faire l'écho et les faire connaître au plus

Témoignage DOMINIQUE, SYNDICAT HAUTS-DE-FRANCE PROTECTION SOCIALE (SYNHAPS)

On a une manière de travailler un peu particulière, à oser, à avoir le droit à l'erreur et pouvoir juste explorer. Et pour le syndicalisme, c'est une question de survie, il est nécessaire que nous trouvions ensemble de nouvelles manières d'agir syndicalement. ”

grand nombre comme source d'inspiration. La cellule se met à l'écoute des demandes de « coup de pouce » pour des projets novateurs. La cellule a commencé à élaborer des fiches-outils sur des actions déjà menées pour les diffuser.

■ DES COLLECTIFS QUI INNOVENT, UN SYNDICALISME CFDT QUI SE RENOUVELLE

HABIBA, SANTÉ SOCIAUX DU CHER

« **Le syndicat Santé sociaux du Cher a développé l'accompagnement d'adhérentes pour qu'elles puissent obtenir un diplôme par Validation des acquis de l'expérience (VAE).** Il s'agit d'agentes et d'agents des services hospitaliers (ASH) qui travaillent le plus souvent dans des EHPAD (Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) et qui font

un travail d'aide-soignante et d'aide-soignant (AS) sans en avoir ni le titre, ni la rémunération. Des militantes formées à l'accompagnement de VAE (Validation des acquis de l'expérience) se mettent à la disposition des ASH candidates pour les aider à constituer leur dossier de blocs de compétences. Cet accompagnement peut durer entre 6 mois et 1 an. Il permet in fine aux ASH de se présenter à la VAE d'aide-soignante. À ce jour, 19 adhérentes ont obtenu le diplôme d'AS de cette manière. Cela

a pour conséquence de reconnaître leur travail quotidien et d'améliorer leur rémunération de manière très significative. Le syndicat a le projet d'étendre cet accompagnement dans les métiers du maintien à domicile. Il va sans dire que cette action est un véritable levier de développement pour ce syndicat qui y consacre des moyens. ”

CHRISTOPHE, SYNDICAT DE LA MÉTALLURGIE SYMÉTAL ALPES LOIRE

« Casting est un outil, sous forme de jeu digitalisé, qui peut servir dans plusieurs contextes, dont celui de la préparation des élections professionnelles en entreprise. L'idée principale est d'aller à la rencontre des salariés, il sert ici de brise-glace. Il est un prétexte pour échanger, initier des dialogues sur les élections et potentiellement susciter des vocations après avoir fait connaissance !

Nous avons lancé la production de cet outil afin de répondre à plusieurs enjeux : pouvoir mener des campagnes électorales originales, avec une approche ludique afin de nous démarquer des actions plus traditionnelles (tracts, profession de foi, etc.). Mais aussi moderniser notre image, si possible, en suscitant le buzz autour de la machine à café, ce que permettent les cartes de visite laissées au hasard sur les tables !

Le jeu se compose d'affiches, de cartes de visite et autres visuels pour les signatures mails, par exemple, avec trois tests pour occuper le terrain chacun contenant plusieurs séquences distinctes. ”

CONCLUSION

2025, la cellule Innov'Action CFDT a mis du temps à éclore dans la mandature. L'approche initiale a évolué pour dénicher, défricher, partager plutôt que de créer d'abord un cadre d'impulsion. Des innovations existent sur le terrain, la cellule Innov'Action contribue à les faire connaître. **Des idées émergent chez nos militants, la cellule est mise en place pour les aider à se concrétiser et les faire connaître.**



FORMER MIEUX ET PLUS, NOS ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS, NOS MILITANTES ET MILITANTS, ET NOS RESPONSABLES

140 acteurs étaient au rendez-vous des 3R au domaine de Bierville.



Rassemblement des 3R (Rencontre-Réseaux-Réflexion) en juin 2024.



© DR.

© DR.

NOTRE PROJET EN 2022

Depuis plus de 60 ans, la CFDT a fait de la formation syndicale un enjeu central de l'émancipation de nos adhérentes et adhérents et de nos militantes et militants. Et si les décennies passées ont rendu plus accessibles le savoir et la connaissance pour chacun et chacune, la formation syndicale n'en reste pas moins au cœur du projet de la CFDT. D'une part, parce qu'elle permet de se nourrir de nos valeurs et notre vision du monde; d'autre part, parce qu'elle outille et renforce celles et ceux qui font le choix de représenter la CFDT. C'est pourquoi, à partir du constat partagé que trop peu d'adhérents et militants se formaient à la CFDT, le Congrès a confié à la Commission confédérale de la formation syndicale (CCFS) le pilotage politique de la formation syndicale et la mission de « **faire évoluer notre modèle interne pour former plus et former mieux** » (article 1.1.3.2.1 de la résolution du Congrès de Lyon). Autre objectif : clarifier le rôle de chaque structure sur la base de « **celui qui mandate est celui qui s'assure que le mandaté est formé** » (article 1.1.3.3.2).

LES TEMPS FORTS

Novembre 2022 : un groupe projet, composé des responsables formation des organisations et d'acteurs et actrices de la formation syndicale lance un état des lieux dans toutes les organisations et travaille à **établir des pistes pour créer une structuration harmonisée de la formation syndicale CFDT**.

Novembre 2023 : le Bureau national (BN) valide des objectifs d'harmonisation des intitulés de formation, de mutualisation des contenus pédagogiques, d'expérimentation d'une tarification harmonisée sur les formations socles prioritaires, ainsi que l'intégration systématique, par chaque structure, de l'offre de formation sur la plateforme numérique **MaFormation CFDT en 1 clic** !

Juin 2024 : rassemblement des **3R - Rencontre, Réseaux, Réflexion** - à Bierville réunissant 140 acteurs de la formation syndicale CFDT.

Décembre 2024 : un espace réservé aux syndicats est ouvert sur **MaFormation CFDT en 1 clic** ! qui permet notamment de pré-inscrire leurs adhérents et militants.

Mai 2025 : lancement du chantier par la création d'un outil de gestion de la formation syndicale, appelé **E-parcours**, permettant de travailler et suivre quantitativement et qualitativement les formations syndicales CFDT.

Novembre 2025 : validation de l'expérimentation d'un **pot commun de financement et d'un cadre commun pour tendre vers une tarification harmonisée**.

RESSOURCES



RETROUVEZ TOUS LES LIENS ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ EN SCANNANT CE QR CODE

- Tutoriel : **MaFormation CFDT en 1 clic** ! (vidéo, maformation.cfdt.fr).

L'ACTIVITÉ DE FORMATION SYNDICALE

En 2022 **38 074** journées stagiaires.

En 2024 **52 196** journées stagiaires.

Le Congrès de Lyon fixait l'objectif de tripler le nombre d'adhérents formés. Si l'outil actuel ne permet pas de mesurer directement le nombre d'adhérents formés, la progression en jours stagiaire témoigne d'une forte progression de l'activité de la formation : **+ 37%**.

DES PARCOURS ACCESSIBLES POUR TOUS LES ADHÉRENTS ET LES ADHÉRENTES

Les échanges de la tournée des syndicats ont confirmé la vitalité et la force de la formation syndicale à la CFDT mais aussi les fragilités de notre système. On peut citer : un manque de complémentarité entre les fédérations et les URI, une offre de formation peu lisible et peu accessible pour nos adhérents et militants, une conception de modules peu coordonnée avec de multiples variantes de formation sur une même thématique, des formations aux mandats privilégiés au détriment des formations plus « politiques » permettant aux adhérents et militants de connaître la CFDT, ses valeurs, ses principes démocratiques et d'asseoir le syndicalisme d'adhérents.

Pendant la mandature nous avons travaillé à transformer ce modèle.

La diversité des fonctionnements entre fédérations et URI, les habitudes ancrées, ainsi que les contraintes de temps et de moyens ont ralenti la mise en œuvre. Mais ce temps a permis :

- de mieux connaître les réalités de chaque structure ;
- de construire une dynamique plus collective ;
- d'ajuster nos ambitions pour concilier l'objectif « former plus et mieux » avec la diversité de nos terrains.

Témoignage
CHRISTOPHE, ÉLU CSE,
SYNDICAT DE LA MÉTALLURGIE

Pour moi, le véritable changement a été d'accéder à l'offre de formation via la plateforme MaFormation CFDT en 1 clic ! Le tutoriel vidéo, un peu long, pour expliquer comment utiliser le site est très aidant. La plateforme reste une bonne base pour la suite. Cela nous permet de suivre des formations à distance, à notre rythme, tout en facilitant l'inscription à celles en distanciel. Il reste à faire pour rendre plus attractive l'offre à distance, mais c'est un gros progrès par rapport à avant où on ne savait pas toujours à qui s'adresser pour se former. ”

Pour accompagner le renouvellement des militants et l'accompagnement à la prise de fonction, **des parcours de formation socle** ont été élaborés. D'abord destinés aux élu-es des comités sociaux, dans le public comme dans le privé, ils ont ensuite

été étendus pour renforcer la culture politique des adhérents, militants et responsables de structures.

Ainsi, **chaque adhérent peut désormais suivre un parcours en 4 étapes.**

Ce parcours est pensé pour répondre à la fois aux besoins individuels, collectifs et organisationnels :

1/ Initiation : se familiariser avec les valeurs de la CFDT ;

2/ Implication active : renforcer l'environnement de s'engager ;

3/ Responsabilisation : se préparer à exercer des responsabilités ;

4/ Expertise et leadership : se former à occuper des postes stratégiques et représenter l'organisation au plus haut niveau.

Des freins demeurent :

- un accès inégal à l'information selon les syndicats ;
- des difficultés à libérer du temps pour suivre un parcours complet ;
- le coût (transport, hébergement, garde d'enfants, etc.) pouvant décourager certains adhérents, malgré la gratuité ou la prise en charge partielle de certaines formations.

LE RENFORCEMENT PRÉCIEUX DU RÉSEAU DES MILITANTES FORMATRICES-CONCEPTRICES ET DES MILITANTS FORMATEURS-CONCEPTEURS

Au sein des organisations, les militants formateurs et formatrices engagés dans la conception, sont indispensables pour former plus et mieux. Ils sont invités à devenir concepteurs et conceptrices et à suivre un parcours de formation confédéré d'une année, qui se prolonge par l'animation et la mutualisation de la formation qu'ils ont conçue. Il leur est proposé des formations complémentaires y compris sur la tenue de formations en *e-learning*, ainsi qu'un parcours européen de l'Etui (*European*

Trade Union Institute) en partenariat avec l'Université de Lille, permettant le partage d'expériences avec des collègues européens et l'obtention d'une licence en sciences de l'éducation. Cette dynamique de formation du réseau des formateurs permet d'élargir, de fidéliser et de **renforcer notre capacité à former partout et tout le temps**, tout en valorisant les parcours militants des membres du réseau.

LA VALORISATION DES ACQUIS DE LA FORMATION SYNDICALE ET DE L'EXPÉRIENCE MILITANTE

Faire des formations syndicales des points d'appui de la reconnaissance et de la valorisation des acquis de l'expérience militante a été un objectif fort de la mandature. Ainsi, les compétences développées dans nos formations à destination des

responsables ont été mises en correspondance avec les compétences identifiées dans le référentiel de certification Cléa management. Un travail similaire est en cours pour les formations aux mandats.

FORMER MIEUX ET PLUS: UN SYSTÈME UNIFIÉ, UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

Former mieux et plus suppose de faire vivre la solidarité. Parce qu'un adhérent, quel que soit son champ professionnel ou son territoire, doit bénéficier d'une offre de formation qui corresponde à ses besoins et attentes. Cela nous a demandé d'avancer sur la mutualisation des modules de formation, de forger une communauté de concepteurs et de formateurs et de repenser le financement de la formation syndicale. Durant cette mandature, nous n'avons pas réussi à déployer les formations en *e-learning* à la hauteur de nos ambitions, cela reste à amplifier.

Le « Qui fait quoi » de la formation syndicale a été ajusté progressivement, au fil des nombreux échanges avec les syndicats, les structures et leurs réalités. Trois grands principes clés le guident aujourd'hui: la co-animation, la coopération et l'adaptation aux réalités territoriales et fédérales. La mise en œuvre doit désormais nous amener à stabiliser cette répartition afin de garantir

une meilleure accessibilité de la formation et tenir toutes les formations souhaitées et programmées par les syndicats.

Progressivement, un système confédéré, harmonisé, s'est imposé selon **une logique de fédéralisme opérationnel ou, dit autrement, de meilleure coordination et coopération entre les structures**. Il débute fin 2022 à l'occasion des élections professionnelles dans la fonction publique.

Durant la mandature, un guide a été produit pour améliorer la qualité de la formation. Il établit les principes de qualité de la formation CFDT qui doit répondre aux normes de niveau professionnel et aux exigences posées par le financement public de certaines formations. Par ailleurs, un modèle de classeur commun a été défini pour l'ensemble des structures fédératives. Son utilisation n'est pas aussi simple que nous l'espérions et c'est un point à améliorer si l'on veut faciliter le partage de nos outils. La mutualisation des classeurs s'est néanmoins accélérée, mais reste inégale entre les structures fédératives.

Sur la difficile harmonisation tarifaire, un cadre commun de convergence a été validé. La création d'un pot de financement commun, alimenté par des contributions des structures et de la Confédération, a été lancée. Il a pour objectif de faire vivre la solidarité, de faciliter et financer le déploiement des formations identitaires, propres à la CFDT. Considérées comme prioritaires pour la cohésion de notre organisation, elles ne bénéficient pas de financements réglementaires externes comme les formations CSE (Comité social et économique) ou santé sécurité au travail.

MAFORMATION CFDT EN 1 CLIC!: AU SERVICE DES ADHÉRENTES ET DES ADHÉRENTS

En parallèle de la réforme de fond de la formation syndicale, la modernisation des outils et des méthodes pédagogiques a constitué un axe central de la mandature. Depuis l'ouverture de **MaFormation CFDT en 1 clic!** (plateforme de formation en ligne ou *Learning management system*) en octobre 2021, l'accompagnement dédié dont bénéficient les structures fédératives a permis la publication de l'ensemble de l'offre de formation, ainsi que la possibilité pour les adhérents de faire une demande de pré-inscription en ligne aux formations proposées par leur URI, leur fédération et leur union. Son évolution a permis la création d'un espace dédié aux responsables formation des syndicats, leur offrant notamment la possibilité de préinscrire leurs adhérents aux formations mises en ligne par les structures fédératives. **MaFormation CFDT en 1 clic!** propose également une offre de formation en libre accès, ouverte à tous les adhérents et appelée à s'enrichir progressivement.

NOMBRE DE VISITEURS DE 2021 À 2025

Oct. 2024 à oct. 2025	21928
Oct. 2023 à oct. 2024	19453
Oct. 2022 à oct. 2023	13930
Oct. 2021 à oct. 2022	8905

SOIT	Nb visites/visiteur	Nb visites
Oct. 2024 à oct. 2025	X 9	= 202239
Oct. 2023 à oct. 2024	X 7	= 138 531
Oct. 2022 à oct. 2023	X 6	= 79 238
Oct. 2021 à oct. 2022	X 5	= 40 896

CONCLUSION

Un pot commun, un objectif de tarification harmonisée, des communautés d'acteurs de la formation, des parcours de formation structurés: peu à peu, les pièces du puzzle s'assemblent pour donner forme à une formation syndicale CFDT confédérée, cohérente et de qualité. Malgré la complexité de notre organisation et les inquiétudes légitimes des structures, la mandature a montré qu'il était possible de transformer concrètement l'accès à la formation, en prenant le temps pour être à l'écoute des fédérations et URI, tout en gardant le cap de la solidarité entre les structures. Une coopération renforcée entre structures fédératives se construit chaque jour. Beaucoup de chemin a été parcouru et nous toucherons au but dans les années à venir: **une formation syndicale attractive, visible, accessible et au service de tous et toutes; une formation syndicale qui renforce l'ensemble de la CFDT.**

AMPLIFIER L'ACCOMPAGNEMENT DES MILITANTES ET DES MILITANTS

ARC mon réseau militant

L'équipe ARC de la Confédération avec des référentes et référents ARC des fédérations et URL.



L'une des formations ARC des accompagnantes et accompagnants, en octobre 2024, à La Rochelle.



Une charte d'engagement, des modules vidéos, etc. L'ARC déploie son accompagnement!

NOTRE PROJET EN 2022

Aucun militant, aucune militante CFTD ne doit rester seul avec ses questions syndicales! Le Congrès de Rennes de 2018 avait créé un droit à l'accompagnement des militants et des sections: l'ARC pour Accompagnement Ressources Conseil. L'objectif fixé ensuite par la résolution du Congrès de Lyon était de «mener l'ARC à maturité», de le consolider. «**L'ARC doit évoluer pour faciliter la demande d'aide ou d'accompagnement. Nous devons anticiper les besoins et améliorer les modalités de réponses à tous les niveaux en associant syndicats, fédérations et unions régionales**» (article 1.1.2.2.1 de la résolution de Lyon).

LES TEMPS FORTS

2023

- mise à jour de la formation **Accompagner les militants et les sections** dans le cadre de l'ARC.
- mise à jour de l'atelier de l'**Accompagnement à destination des syndicats** pour les aider à structurer l'accompagnement des militants et des sections.
- création du contenu commun de l'**offre systématique d'accompagnement** des équipes nouvellement implantées.
- déploiement des **modules vidéo** en complément des fiches thématiques sur l'espace Ressources.

2025

- mise en ligne sur l'espace Ressources du bloc «**J'active mon droit à l'accompagnement**» pour rendre plus accessible le droit des militants à être accompagnés.
- première formation d'accompagnantes et d'accompagnants pour **les territoires de la Martinique, de la Guadeloupe et de Guyane**.

RESSOURCES



RETROUVEZ TOUS LES LIENS
ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ
EN SCANNANT CE QR CODE

• La plateforme **Ressources** (ARC.CFDT.fr).

Témoignage

LES SYNDICATS EN 2023

Lors des Rendez-vous des syndicats de 2023, les syndicats ont dit que la mission d'accompagner les militants et les sections était une « priorité absolue, une obligation », « un incontournable pour être crédible, pour proposer l'adhésion, un dû aux militants », « ce qui nous prend le plus de temps. »

L'ACCOMPAGNEMENT, UN ENGAGEMENT POLITIQUE DE TOUTES LES ORGANISATIONS CFDT

Pour les syndicats qui doivent souvent et d'abord répondre présents face à des urgences, **l'appui et l'engagement de toute l'organisation dans l'accompagnement militant se sont nettement renforcés**. L'ARC intervient désormais en véritable soutien aux syndicats par l'engagement, la présence et l'aide des URI et des fédérations. Aujourd'hui, toutes les organisations

fédératives disposent de référents politiques et opérationnels ARC, animés par la délégation confédérale ARC. Ce réseau s'appuie sur le portage politique par les exécutifs des organisations fédératives : l'effectivité du droit à l'accompagnement des militants ne fonctionne que si chaque niveau, Confédération, URI, fédération, syndicat, apporte sa pierre à l'édifice.

UN ACCOMPAGNEMENT HUMAIN RENFORCÉ PAR LE RÉSEAU D'ACCOMPAGNANTES ET D'ACCOMPAGNANTS

Au plus près du terrain, à la demande, **le réseau des militants formés pour accompagner les sections syndicales intervient. Il compte désormais 834 accompagnants**, animés et coordonnés par le réseau des référentes et référents ARC. Plus de 80 % de ces accompagnants sont issus des exécutifs de syndicats. Depuis septembre 2025, les syndicats des territoires ultra marins de la Martinique, de la Guadeloupe et de la Guyane ont

également bénéficié de la formation Accompagnants. Le manque de temps syndical dédié pour les accompagnants freine un plus grand déploiement. De plus, le fait que le réseau soit sous-utilisé nous alerte au regard des besoins. Nous devons ainsi amplifier nos efforts de communication interne pour mieux le faire connaître.

L'ARC, UNE OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT SYNDICAL CFDT MULTICANAL

834 ACCOMPAGNANTS FORMÉS

UN ESPACE RESSOURCES

+ de **200** fiches thématiques
(revendicatif et pratique syndicale).

117 vidéos témoignages
de militants et responsables.

Des centaines de contenus
dont **690** accords d'entreprise.

5557 militants, du privé et du public,
inscrits à la rubrique « conversations ».

166 visiteurs/jour en **2022**
à 905 visiteurs/jour en **2025**
avec des pics à **plus de 1000** visiteurs/jour.

↑ TOP 5

DES SUJETS D'ACCOMPAGNEMENT SOLLICITÉS

- Dialogue social ;
- Qualité de vie au travail ;
- Risques psychosociaux ;
- Développement syndical ;
- Fonctionnement de la section.

↑ TOP 5

DES THÉMATIQUES CONSULTÉES SUR LES 3 DERNIERS MOIS

- Retraite progressive ;
- Intelligence artificielle ;
- Combattre les idées d'extrême droite ;
- Élections fonctions publiques 2026 ;
- Fin de la limitation à 3 mandats des élus du CSE.

L'ESPACE NUMÉRIQUE DE RESSOURCES S'EST ENRICHİ

L'espace Ressources a beaucoup grandi dans la mandature, grâce aux contenus créés et mutualisés par les fédérations, les syndicats, les sections syndicales et les services confédéraux. Ces contenus sont actualisés et sécurisés juridiquement. C'est un outil pour les syndicats qui peuvent se l'approprier dans un cadre collectif, et pour les sections nouvellement implantées ou qui ont besoin d'activer, à un moment clé, leur droit à l'accompagnement.

La page d'accueil a été réorganisée pour être plus lisible et mettre en avant les contenus plus facilement. Le format vidéo, qui permet de rendre les différents contenus écrits plus accessibles et plus faciles à assimiler, est plébiscité. Les vidéos se

déclinent en 3 types: vulgarisation, témoignage et expertise. Un nombre important des thématiques abordées le sont par des militants qui témoignent de leurs pratiques syndicales. Nous avons aussi conservé les fiches thématiques qui ont continué à alimenter la plateforme durant la mandature.

Souvent citée, parfois critiquée sur la difficulté d'y trouver facilement un contenu, la fréquentation de l'espace est passée d'une moyenne de 166 visiteurs/jour en 2022 à 905 visiteurs/jour en 2025. Une réflexion est en cours pour doter l'espace Ressources d'un outil d'intelligence artificielle facilitant la recherche d'informations.

LE « C INTERNE » DE L'ARC, ENCORE À OPTIMISER

Le C du conseil externe repose sur deux conventions nationales, l'une avec le cabinet Syndex, l'autre avec le réseau des avocates et avocats Avec, qui facilitent l'accès des équipes accompagnées à ces expertes et experts. Mais le « C interne » de l'ARC, est encore à optimiser pour permettre de répondre à son objectif: un accès facilité des militants aux savoir-faire, à l'expérience d'experts CFDT. Un travail a débuté pour une meilleure connaissance, une meilleure connexion, pour simplifier les interpellations et l'entraide entre les réseaux ARC (référénts et accompagnants) à d'autres réseaux internes de militants spécialisés sur la transition écologique juste, la protection sociale, l'emploi, le travail, l'égalité professionnelle, etc.

Témoignage ZAHİR, SYNDICAT SANTÉ SOCIAUX VAL-DE-MARNE

En tant que responsable de développement de mon syndicat, je négociais déjà régulièrement des protocoles d'accords préélectoraux et j'accompagnais la création de nouvelles sections. À la suite d'une rencontre avec un des référents ARC de l'Union régionale, j'ai suivi la formation d'accompagnant en avril 2021. J'ai pu pleinement utiliser le dispositif d'accompagnement, auprès des sections de mon syndicat. Je suis très présent auprès d'elles et j'essaie de comprendre leurs besoins pour leur venir en aide. J'ai amené aussi nos équipes à utiliser l'espace ressources dans lequel on peut piocher de nombreux documents pour aider à agir. ”

CONCLUSION

Après sa phase de lancement pleine de promesses, l'ARC a bien négocié son passage à la maturité et est devenu de fait la référence pour soutenir les syndicats, les sections et les militants dans les entreprises et les administrations. **Le dispositif doit continuer sur sa lancée et gagner toujours en visibilité auprès des équipes.**

© Syndheb.



© InfoCom CFDT.

Réponses à Emporter : place de la République (à Paris), à la sortie du métro, les passantes et les passants sont accueillis par des militants CFDT (édition 2023).

© Syndheb.



Saisonniers et saisonniers et jeunes.
La Cfdt Paca en action durant l'été 2024 : les militantes et militants à la rencontre des salarié-es en job d'été.

© Syndheb.



© Syndheb.



Effervescence(s) : plus de 200 jeunes ont pris part, du 25 au 27 juin, à la formation Cfdt Effervescence(s) 2024.

© Syndheb.



© Syndheb.



© InfoCom CFDT.

Before Congrès : une préparation spécifique destinée aux jeunes qui participeront à leur premier congrès confédéral, en juin 2026, à Bordeaux. Objectif : les rendre véritablement acteurs et actrices de l'événement.

DÉVELOPPER LA CFDT ET LA RENDRE ATTRACTIVE POUR LES JEUNES

NOTRE PROJET EN 2022

En consacrant une sous-partie « *Pouvoir adhérer à la CFDT* » au syndicalisme d'adhérentes et d'adhérents, le texte de résolution de Lyon a voulu mettre l'accent sur ce qui fait l'identité de notre organisation depuis sa création. C'est le nombre et l'implication de ses adhérents qui légitiment son action, garantissent son autonomie et permettent d'établir un rapport de force. Cette priorité recouvre une autre question vitale pour notre organisation : le renouvellement. La CFDT a toujours intégré la question des jeunes dans ses revendications mais cela ne suffit pas pour que les jeunes rejoignent notre organisation, comme le pointait la résolution de Lyon. C'est pourquoi nous précisons en 2022 la nécessité d'élargir, de moderniser et de diversifier nos pratiques militantes pour donner aux jeunes le goût de rejoindre la CFDT.

« **L'objectif de progression des adhésions et du nombre d'adhérents reste une priorité de l'organisation. C'est un enjeu politique qui renforce notre légitimité à agir et notre capacité d'influence. C'est aussi un enjeu démocratique qui nous protège du danger de l'entre-soi militant. C'est enfin un enjeu économique et éthique qui garantit notre autonomie financière et donc notre indépendance. Toute l'organisation doit s'approprier ces enjeux et se donner les moyens de son développement et de la fidélisation de ses adhérents** » (article 1.2.1.5 de la résolution de Lyon).

LES TEMPS FORTS

Chaque année : Réponses à Emporter, la CFDT va à la rencontre des travailleurs et des travailleuses.

Juin 2023 : lancement de **Coup d'boost**, opération destinée à soutenir et valoriser le travail des syndicats sur le développement, avec une première remise des prix en février 2024.

Été 2023 : la CFDT fête les 25 ans de la **campagne des saisonnières et saisonniers et des jeunes en job d'été** (campagne qui cible prioritairement les jeunes) : une journée orange est instaurée lors de la Fête de la musique pour faire de cette journée un moment festif.

Juin 2024 : rassemblement **Effervescence(s) 2024** à Orléans, 230 jeunes militantes et militants représentant la totalité des unions régionales et des fédérations se forment ensemble.

Mars 2025 : événement « **le Before Congrès** » pour intégrer les jeunes militants dans la préparation du prochain Congrès.

RESSOURCES



RETROUVEZ TOUS LES LIENS ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ EN SCANNANT CE QR CODE

• **2025** Livret « **Se développer pourquoi ?** » (document, mesgroupes.cfdt.fr).

Enquêtes Focus Jeunes :

• **2022** : Les jeunes exerçant dans l'une des trois Fonctions publiques (document, CFDT.fr).

• **2023** : Les jeunes exerçant une activité l'été (document, CFDT.fr).

• **2024** : Les conditions de travail et d'apprentissage des apprenties et alternantes (document, CFDT.fr).

• **2025** : Les conditions de vie des jeunes en recherche de parcours (Neets) (CFDT.fr).

• **2025** : À Berlin, les « jeunes CFDT » confrontent leur stratégie syndicale avec leurs homologues du DGB. (syndicalismehebdo.fr).

Application Ma saison : Appli CFDT à destination des saisonniers (téléchargement App, CFDT.fr).

BOOSTER LE DÉVELOPPEMENT DE LA CFDT

Si la place centrale occupée par la CFDT dans les mobilisations contre la réforme des retraites a créé un climat propice à la syndicalisation, la Confédération a dès le début du mandat mis en place une méthode pour accompagner les syndicats dans la définition de leurs objectifs de développement. Un programme d'actions de proximité, de challenges et de défis est venu soutenir cette dynamique, avec à chaque fois une priorité sur les jeunes. Dans ce cadre, le dispositif **Coup d'boost (« en savoir + » en scannant le QRcode de cette page)** a joué un rôle moteur

tout au long de la mandature : 147 syndicats y ont participé en 2023, 217 en 2024 et 256 en 2025. Au-delà de la mobilisation, Coup d'boost a favorisé l'échange d'outils et de pratiques, dans un temps de fierté et de valorisation du travail militant.

Par-delà ce dispositif, l'accompagnement des syndicats s'est traduit par un renforcement des pratiques syndicales sur le développement au sein des nouvelles équipes, avec également une valorisation et un partage via l'espace Ressources de l'ARC.

LES CHIFFRES

640 631

ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS EN 2024!

Objectif collectif coconstruit sur la mandature :

+ 12 % du nombre d'adhérents, + 28 % de jeunes

Réalisé de juin 2022 à juin 2025 :

+6,27% d'adhérents,

+13,38% d'adhérents de moins de 35 ans

60% des syndicats, représentant 72% des adhérents, sont engagés avec la Confédération sur le développement par la formalisation d'un objectif de progression globale - mais aussi sur les jeunes et les cadres - et des moyens de développement auprès des jeunes.

In fine, la dynamique de développement, exceptionnelle en 2023, s'est poursuivie les années suivantes, certes dans une moindre mesure, mais avec une intégration toujours plus large des objectifs de développement. Ainsi, en septembre 2025, ils étaient 524 syndicats - qui représentent plus de 72% des adhérents - à avoir formalisé leurs engagements de développement. L'enjeu est maintenant de concrétiser ces engagements.

DONNER AUX JEUNES L'ENVIE DE REJOINDRE LA CFDT

À l'issue du Congrès de Lyon, chaque syndicat était invité à définir un objectif de développement «jeunes» adapté à ses réalités. Dès 2023, un travail soutenu a été engagé pour ce faire. Afin de faciliter les campagnes d'adhésion auprès des jeunes, la Confédération a renforcé l'**adhésion découverte** qui permet aux jeunes de nous rejoindre pour une période sans cotiser, le temps de découvrir ce qu'apporte le collectif CFDT. Parallèlement, les équipes militantes ont disposé d'**outils pratiques adaptés aux jeunes** : guides sur l'apprentissage et l'alternance, application Ma saison, guides pour décrypter une fiche de paie ou un contrat de travail, etc.

Enfin, les **campagnes de proximité** sont de mieux en mieux ciblées sur le public jeunes. Les équipes militantes multiplient les interventions dans les lieux fréquentés par les jeunes : forums emploi, campus universitaires, missions locales, foyers de jeunes travailleurs, écoles professionnelles, festivals, jobs d'été et saisonniers.

Faire adhérer les jeunes, c'est bien. Les fidéliser ensuite est indispensable. Pour mettre en œuvre ce principe, la Conféd-

Témoignage
MAGUELONE, SYNDICAT
DES FINANCES OCCITANIE

Les jeunes sont curieux et intéressés. Ce n'est pas l'engagement qui les rebute mais le manque de transparence et de connaissance syndicale. Il est essentiel de les accueillir en toute simplicité, d'avoir une approche décomplexée et fière du syndicalisme. De leur montrer que nous sommes là pour eux et grâce à eux.

ration a consolidé une véritable culture d'accueil - de plus en plus professionnalisée via notamment les modules **Mieux connaître la CFDT** -, et diffusé pratiques innovantes et retours d'expérience via l'ARC.

Cette stratégie s'est appuyée sur le travail conjoint des responsables développement et des responsables politiques jeunes des fédérations et unions régionales, renforcé par la mise à disposition de nouveaux outils comme **Oscar** (Outil de suivi de contacts et des adhérents en réseau). Il permet de suivre des personnes contacts, de proposer des temps thématiques adaptés aux attentes (par exemple lors des élections professionnelles) et de relancer de manière personnalisée. Une fois les jeunes adhérents bien à l'aise dans la CFDT et avec l'envie d'y rester, vient souvent - plus ou moins naturellement - l'envie de franchir une autre étape : celle de l'engagement et de la prise de mandat.

EFFERVESCENCE(S)

Quand on est un adhérent récent, et de surcroît jeune militant, il n'est pas toujours simple de trouver sa place dans l'organisation, son syndicat ou dans des instances au fonctionnement parfois... bien installé. Pour mieux saisir nos rouages, la Confédération a organisé du 25 au 27 juin 2024 une formation **Effervescence(s) : 230 jeunes militants** se sont ainsi retrouvés à Orléans pour 2 jours de formation qui ont tissé les liens d'un réseau de jeunes militants au sein de la CFDT. En amont, plusieurs fédérations et URI avaient organisé des rassemblements jeunes et plusieurs ont même organisé en aval leur propre Effervescence(s).

Les jeunes d'Effervescence(s) ont émis le souhait de disposer de davantage d'espaces d'expression. Cela nous a amené à engager une expérimentation visant à renforcer leur participation dans les instances nationales (Bureau national et Conseil national confédéral). Leur regard sur nos fonctionnements devra nous permettre de les faire évoluer.

CONCLUSION

Notre stratégie de développement a été repensée et son déploiement a largement progressé (objectif chiffré dans chaque syndicat, développement des ressources ARC sur les pratiques syndicales, etc.). Le développement est au rendez-vous, sans atteindre cependant nos objectifs auprès de tous les publics dont les jeunes. Nous ne devons pas relâcher notre dynamique en la matière.

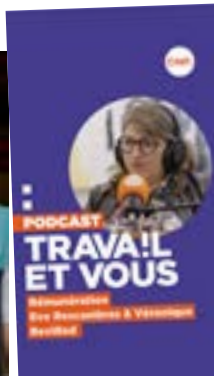
REPENSER LE TRAVAIL ET EN FAIRE UN ENJEU DE DIALOGUE SOCIAL



Angers, première étape du **Tour de France du travail que nous voulons**.



Les vidéos et podcasts **Travail&Vous**, diffusés sur les réseaux sociaux, sont de réels « baromètres » de la vie au travail.



Le jeu de cartes « **Cote à combien ?** », pour sensibiliser, parler et agir.

PLACES DU TRAVAIL

Le travail que nous voulons :
sensibiliser, parler et agir
sur le travail.



NOTRE PROJET EN 2022

LE TRAVAIL : NOUVELLE CONQUÊTE SOCIALE !

Ce titre, qui pourrait sembler énigmatique, ouvrirait la seconde partie de la résolution de Lyon. À l'arrière-plan des problématiques d'emploi, la question du travail – au cœur de nos vies – doit trouver sa place dans le débat public et les discussions avec les employeurs et employeuses, dans le dialogue social et professionnel. « **Agir sur le contenu du travail et son organisation passe par la mise en place d'un dialogue professionnel (« en savoir + » en scannant le QRcode de la page suivante), dans un cadre collectif et négocié qui permette une réelle prise en compte de l'expression des travailleurs. Les représentants du personnel doivent pouvoir proposer et promouvoir ces cadres collectifs d'expression et d'implication de manière à renforcer le pouvoir d'agir des travailleurs** » (article 2.1.2.3 de la résolution de Lyon).

LES TEMPS FORTS

Octobre 2022 : les **Assises du travail** réunissent pendant 4 mois partenaires sociaux, universitaires, expertes et experts, et praticiennes et praticiens pour débattre autour de 3 thématiques : rapport au travail, qualité de vie au travail, démocratie au travail. Il en ressortira 17 propositions pour « *Re-considérer le travail* ».

Janvier 2024 : après 3 mois, la CFDT fait le constat d'une impasse de la négociation **Pacte de la vie au travail**. Face aux blocages du Medef (Mouvement des entrepreneurs de France) et de la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises) sur toutes les avancées concrètes, le Bureau national décide de ne pas signer le texte.

Janvier 2025 : la CFDT publie **Le travail que nous voulons**. Nous lançons autour de ce manifeste un grand projet, structuré autour de 3 axes : agir sur le travail, partager une vision commune et « faire du bruit » sur le travail, qui se traduit notamment par le lancement de la série de vidéos et podcasts **Travail&Vous**.

Mai 2025 : dans le cadre du projet **Le travail que nous voulons**, la CFDT lance les **Places du travail** qui veut faire dialoguer les travailleurs et travailleuses avec des spécialistes du travail, de l'environnement et du numérique.

Octobre 2025 : **Le travail que nous voulons** entame son **tour de France** par une première étape dans les Pays de la Loire.

RESSOURCES



RETROUVEZ TOUS LES LIENS
ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ
EN SCANNANT CE QR CODE

- Thème **Organisation du travail** ([ARC.CFDT.fr](https://arc.cfdt.fr)).
- **Le travail que nous voulons** (document stratégique, [CFDT.fr](https://cfdt.fr)).
- Lancement les **Places du travail** (syndicalismehebdo.fr).
- **Le travail que nous voulons** (Chaîne TV, [ARC.CFDT.fr](https://arc.cfdt.fr)).
- **Travail & vous** (série vidéos, [CFDT.fr](https://cfdt.fr)).



Témoignage

MARYLISE,
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CFDT

La CFDT est convaincue que les enjeux du travail sont indissociables des enjeux démocratiques, partout où les travailleurs et les travailleuses se sentent dépossédés de leur avenir, le vote pour les extrêmes augmente. ”

REPENSER LE TRAVAIL

Au lendemain de l'élection présidentielle, la CFDT a présenté au gouvernement nouvellement nommé ses propositions destinées à répondre aux attentes sociales. Parmi ces propositions figure l'organisation d'**Assises du travail** (« en savoir + » en scannant le QRcode de cette page) pour remettre le contenu du travail au cœur du débat public. Ces Assises réuniront pendant quatre mois partenaires sociaux, universitaires, experts et praticiens. Si la CFDT a approuvé la méthode, hélas les enjeux d'organisation du travail, pourtant essentiels, ne seront pas inclus dans les échanges.

Les débats débouchent sur 17 propositions pour « **Re-considérer le travail** » que nous accueillons positivement, tout en sachant que leur mise en œuvre reposera sur le seul volontarisme des acteurs. À l'issue des Assises, la CFDT a donc proposé la création d'une COP (Conférence des parties) Travail annuelle qui rassemblerait les partenaires sociaux, les pouvoirs publics, les collectivités territoriales, les chercheurs et chercheuses et des organisations de la société civile organisée pour définir des objectifs communs et programmer les actions à mener.

LES INTERLOCUTRICES ET INTERLOCUTEURS PATRONAUX PLUS QUE FRILEUX À PARLER TRAVAIL

La longue période d'instabilité politique n'aura pas permis de faire aboutir cette revendication. La CFDT a poursuivi ses travaux pour ouvrir d'autres voies. Trouver des interlocuteurs et interlocutrices au rendez-vous sur ce sujet relève de la gageure. Après avoir refusé le dialogue pendant la mobilisation contre la réforme des retraites et le moindre compromis à l'issue des conseils nationaux de la refondation, les pouvoirs publics invitent les partenaires sociaux à négocier un **Pacte de la vie au travail**. C'est portée par la conviction qu'il faut tout tenter pour obtenir des avancées pour les travailleurs que la CFDT s'y engage. L'enjeu de la négociation, qui débute le 22 décembre 2023, est « de

construire les voies et moyens nécessaires pour améliorer l'emploi et le travail, notamment des seniors ». La CFDT agit sans discontinuer pour parvenir à un accord ; elle pose, dans un cadre paritaire, les enjeux entourant la qualité du travail (organisation du travail, management, prévention de l'usure professionnelle, soutenabilité du travail, etc.), des enjeux déterminants pour l'insertion et le maintien en emploi. Hélas, Medef et CPME bloquent toutes mesures concrètes. La négociation s'achève le 10 avril 2024 par notre décision de ne pas signer le texte. Il faudra attendre plus de 6 mois pour se remettre à la table de négociations avec le patronat sur l'Assurance chômage et l'emploi des seniors.



Témoignage

ISABELLE, MILITANTE
CFDT FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Toutes les politiques de « modernisation » de la fonction publique menées à la va-vite désorganisent plus qu'elles organisent. Il n'y a jamais de temps pour s'intéresser au travail réel et pour construire les réorganisations sur cette base. ”

LA GRANDE CAMPAGNE CFDT, LE TRAVAIL QUE NOUS VOULONS

La CFDT s'appuie prioritairement sur ses ressources militantes dans les entreprises, administrations ou dans les territoires. Pour qu'ils puissent bénéficier d'un nouveau souffle sur ce sujet, le Bureau national décide d'un ambitieux projet travail qui structure l'action de la CFDT à court, moyen et long terme, avec un document de référence **Le travail que nous voulons**.

Ce texte, qui s'inscrit dans la lignée du manifeste de la CFDT pour le travail (2017), synthétise ce que porte la CFDT autour de **sept dimensions** :

- 1/ Le sens au travail ;
- 2/ Renforcer le pouvoir d'agir des travailleurs ;
- 3/ Mobiliser les travailleurs pour conduire les transformations ;
- 4/ Promouvoir un management et des organisations plus justes ;
- 5/ Faire du travail un facteur de santé ;
- 6/ Articuler les temps de la vie ;
- 7/ Faire du travail un espace d'égalité et d'inclusion.



Ce document comprend des fiches revendicatives thématiques destinées à l'action syndicale de terrain, construites avec des militantes et des militants.

Pour donner de la visibilité à ce projet et remettre le travail au centre du débat public et des discussions au sein de l'entreprise et des administrations, la CFDT décide d'une vaste campagne avec trois axes :

- **Agir sur le travail** avec les travailleurs, avec les sections dans les entreprises, les administrations, les établissements publics. L'ambition est de favoriser l'action concrète sur les lieux de travail et de faire évoluer les pratiques syndicales. Il s'agit par exemple de mettre à disposition des outils ludiques pour parler du travail dans le cadre des campagnes, de développer des **enquêtes flash** sur la Qualité de vie et les conditions de travail (QVCT), ou encore de modifier les formations CSE ou CSSCT (Commission santé, sécurité et conditions de travail) en y intégrant une approche plus systématique du travail et moins exclusivement centrée sur la dimension juridique ou sanitaire.
- **Porter dans la CFDT une vision partagée du travail.** C'est la montée en compétences de l'organisation, à tous les niveaux, sur les sujets du travail. Dans cet axe s'inscrit le **kit « stand travail »**, une boîte à outils qui contient des affiches, des flyers mais surtout de nombreux jeux pour sensibiliser, parler et agir sur le travail (dialogue professionnel, QVCT, égalité professionnelle femmes/hommes, télétravail, etc.). Pour contribuer à porter une vision partagée sur le travail et dans la continuité de la tournée des syndicats, la CFDT organise « **le Tour de France du travail que nous voulons** », des rencontres en région avec les sections sur le thème du travail.
- **Faire du bruit sur le travail :** la CFDT veut faire exister les problématiques travail dans le débat public à travers différentes actions de communication comme la mise en place d'un baromètre travail annuel (dont la première édition a été publiée à l'occasion du 1^{er} mai 2025), les vidéos et podcasts **Travail&Vous** ou la création des **Places du Travail**, laboratoire d'idées et d'expériences, caisse de résonance, qui phosphore pour apporter des réponses aux bouleversements du travail liés à la transition écologique, le déploiement de l'intelligence artificielle et le changement démographique.

CONCLUSION

À Lyon, notre objectif était d'inscrire les enjeux du travail à la fois dans l'agenda médiatique et politique, mais aussi et surtout, au cœur des instances de dialogue social et professionnel. Les **Assises du travail**, organisées en début de mandature, ont démontré qu'il était possible d'ouvrir le débat et de construire des consensus autour de ces enjeux. Ce fut une première étape importante au niveau national mais insuffisante à elle seule. Il nous fallait un nouvel élan, porté par nos militants et une mobilisation d'ensemble de l'organisation autour du travail. C'est tout le sens du projet **Le travail que nous voulons. L'intérêt, voire l'enthousiasme, suscité par le déploiement des actions et par l'appropriation des outils proposés nous encourage aujourd'hui à poursuivre, et même à amplifier nos efforts pour placer le travail au cœur de nos actions.**

CONSTRUIRE DES DROITS NOUVEAUX POUR MIEUX ARTICULER LES TEMPS DE LA VIE

■ NOTRE PROJET EN 2022

Pour mieux concilier les temps de vie, la CFDT a cherché à concrétiser son projet de « banque des temps » par la création d'un **Compte épargne temps universel (Cetu)**, rattaché à chaque personne tout au long de sa vie professionnelle. Alimenté par 5 jours par an versés par l'employeur (et potentiellement plus via négociation ou financements publics), il permettrait à tous les travailleurs et travailleuses – quels que soient leur statut ou leur employeur – de disposer d'un temps mobilisable pour des projets personnels, professionnels ou d'engagement. Le Cetu pourrait être utilisé pour réduire son temps de travail, anticiper une fin de carrière, compléter des congés, ou soutenir une reconversion. Opposable à l'employeur, il doit devenir un outil universel et émancipateur, sans remplacer les dispositifs existants, mais en les complétant dans une logique de long terme. Par ailleurs, **la CFDT a poursuivi son action sur le télétravail, levier incontestable d'une meilleure articulation des temps pour les travailleurs**, mais aussi parfois préjudiciable au collectif de travail.

■ LES TEMPS FORTS

Mars 2023 : présentation du **Cetu** au réseau Travail des fédérations et des URI, première étape de diffusion publique du dispositif dans un cadre interprofessionnel.

Décembre 2023 : ouverture de la négociation interprofessionnelle sur le **Pacte de la vie au travail et intégration du Cetu pour la première fois dans le dialogue social national**.

Avril 2024 : signature CFDT, CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens) et U2P (Union des entreprises de proximité) de l'accord sur le Cetu.

Mai 2024 : conception et mise à disposition d'outillages militants pour négocier le télétravail (modules en ligne, vidéos, fiches ARC, etc.).

2025 : lancement du déploiement du projet confédéral **Le travail que nous voulons** et début d'un cycle d'appropriation collective des enjeux liés à l'articulation des temps de vie.

■ LE CETU, POUR LA PREMIÈRE FOIS DANS DES DISCUSSIONS NATIONALES

Pionnière sur la question du temps de travail (rappelons-nous des 35 heures), la CFDT a initié la banque des temps en 2018 comme une réponse aux aspirations des travailleurs à mieux équilibrer leurs parcours professionnels et personnels. Cette idée a fait son chemin depuis pour devenir le **Compte épargne temps universel**, qui intègre les enjeux de qualité de vie au travail, de sécurisation des parcours professionnels et prise en compte des différents temps de vie. Le Cetu s'inscrit ainsi dans une revendication historique, le temps de travail, avec une approche syndicale renouvelée.

■ RESSOURCES



RETROUVEZ TOUTS LES LIENS
ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ
EN SCANNANT CE QR CODE

- **Cetu, un nouveau droit pour les travailleurs et les travailleuses** (tract, [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr)).
- **Accord Cetu signé** (vidéo)
- **Cetu et reconversion : que contiennent les accords ?** (syndicalismehebdo.fr).
- Micromodule **Télétravail** (site web, ARC.CFDT.fr).

Concrètement, le Cetu a été présenté en 2023 lors d'un atelier des Assises du travail, discuté avec la Direction générale du travail (DGT) et intégré dans les négociations interprofessionnelles autour du Pacte de la vie au travail (2023-2024). Si ces discussions n'ont pas abouti à un accord national, la CFDT a néanmoins signé un accord spécifique avec l'U2P et la CFTC, franchissant ainsi une première barrière institutionnelle. La mise en œuvre du Cetu dépend depuis d'une transcription législative, rendue compliquée par le contexte politique post-législatives 2024. De la banque des temps au Cetu, la proposition a donc fait son chemin dans les esprits. Il reste maintenant à la traduire en acte.

■ ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS DU TEMPS DE TRAVAIL EN LIEN AVEC L'ORGANISATION DU TRAVAIL

À l'instar de notre revendication historique sur la réduction du temps de travail à 35 heures, la CFDT a posé les termes du débat interne en 2023 sur la semaine des 4 jours et plus largement sur l'évolution du temps de travail. Selon qu'elle soit accompagnée ou non d'une réduction du temps de travail, la semaine de 4 jours/en 4 jours n'a pas le même impact sur les conditions de travail et l'articulation vie professionnelle/vie personnelle. La semaine de 4 jours peut constituer une piste à suivre pour l'amélioration de la qualité de vie.

“ Témoignage CLAIRE, MILITANTE CFDT DANS L'AIDE À DOMICILE

Avec la banque des temps, on ne savait pas très bien à quoi s'en tenir, si ça nous concernait alors qu'on est tout le temps en train de courir après le temps. Notre temps de travail doit être pensé dans son ensemble: que ce soit la semaine de 4 jours ou le Cetu, ce serait une vraie bouffée d'air sur le papier. Mais cela ne doit pas se faire au détriment de nos conditions de travail, des soins apportés à nos bénéficiaires. ”

Mais elle peut aussi avoir des effets pervers si la nouvelle organisation du temps de travail s'effectue sans réduction de la durée hebdomadaire du travail (semaine en 4 jours): allongement des journées, surcharge de travail, effacement de certaines compensations (tickets repas, heures supplémentaires) et dilution du lien collectif. C'est pourquoi nous avons milité pour que toute réorganisation du temps de travail soit pensée collectivement, en lien étroit avec les réalités d'organisation du travail et les aspirations des salarié·es.

■ FAVORISER L'ACCÈS AU TÉLÉTRAVAIL TOUT EN RESTANT ATTENTIFS À SON IMPACT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les arguments en faveur du télétravail sont nombreux: une meilleure articulation et un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle, une moindre fatigue, une plus grande efficacité. Pour toutes ces raisons, le télétravail est plébiscité par les salarié·es du privé et agent·es et agents des fonctions publiques. Pour autant, même s'il s'est développé très fortement, il ne concerne aujourd'hui qu'un quart des travailleurs et reste plus accessible aux cadres qu'aux autres catégories professionnelles. La CFDT

milité donc pour un accès élargi au télétravail. Un télétravail négocié: cela passe par exemple par la définition d'activités et non de postes télétravaillables. Il faut par ailleurs ne plus négocier le télétravail de façon isolée, comme une organisation du travail indépendante mais, au contraire, de l'intégrer dans une réflexion plus globale sur un modèle organisationnel hybride, largement dominant.

■ DIFFUSER UNE CULTURE PARTAGÉE DE L'ARTICULATION DES TEMPS DANS TOUTE L'ORGANISATION

Nous nous sommes attachés à construire, en interne, une vision syndicale commune autour de l'articulation des temps. En 2023 et 2024, un important effort d'appropriation a été déployé, par le biais de webinaires, d'interventions territoriales et d'échanges au sein de réseaux comme celui des référentes et référents TPE. **Le Cetu a été progressivement intégré dans les formations militantes et les outils d'animation syndicale, tout comme les**

sujets connexes (télétravail, QVCT [Qualité de vie et conditions de travail], organisation du travail).

Le document confédéral **Le travail que nous voulons consacrer l'articulation des temps comme un axe stratégique**. Il s'inscrit dans une dynamique de transformation profonde du rapport au travail. Les diagnostics de terrain, les outils numériques, les groupes miroir et les enquêtes flash renforcent cette stratégie.

CONCLUSION

En 2022, la CFDT portait une ambition forte et structurante: créer un Compte épargne temps universel pour garantir à chaque travailleur un droit individuel, opposable et pérenne à la maîtrise de son temps, tout au long de sa vie professionnelle. Trois ans plus tard, cette ambition a rencontré des échos positifs dans le débat public. **Des avancées ont été enregistrées: le concept est mieux connu - même si le travail de conviction interne doit se poursuivre et être mené sur du temps long -, il a été discuté à l'échelle interprofessionnelle, et un accord a pu être signé avec deux organisations représentatives.** Mais ces étapes,

bien qu'importantes, ne permettent pas encore de parler de concrétisation.

Durant la mandature, la CFDT a combattu avec force le recul de certains employeurs vis-à-vis du télétravail tout en restant attentive sur les conditions de travail (charge de travail, droit à la déconnexion, collectifs, etc.), d'emploi (accès à la formation, évolution de carrière, etc.) et d'articulation des temps (accroissement des tâches domestiques, surcharge mentale, etc.), avec une **vigilance accrue sur les parcours des femmes**.

DÉFENDRE LES SALAIRES, LES RÉMUNÉRATIONS, L'ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES-HOMMES ET MIEUX PARTAGER LA VALEUR CRÉÉE



Béatrice Lestic, secrétaire nationale, avec Marylise Léon, lors du rassemblement du 8 mars en 2024.



Affiche, manifeste, etc. : la CFDT s'est mobilisée pour l'égalité salariale femmes-hommes.



Étude Ires et tract sur le pouvoir d'achat pour Réponses à Emporter en 2022.

■ NOTRE PROJET EN 2022

Rédigé avant le début de la guerre en Ukraine, notre texte de résolution de Lyon n'a pas pu anticiper dans son contenu les répercussions du conflit sur le pouvoir d'achat des Français et Françaises. La guerre a entraîné une flambée des prix de l'énergie et des matières premières, provoquant une forte poussée inflationniste en Europe. En France, cette situation a ainsi eu un impact direct sur le pouvoir d'achat des ménages, touchant durement celles et ceux aux revenus les plus modestes. Entre 2022 et 2025, l'inflation cumulée atteint 13,7% (5,2% en 2022, 4,9% en 2023, 2% en 2024, et prévision de 1% en 2025). Cette hausse des prix touchant en priorité les salarié-es proches du Smic et ceux exerçant dans les métiers dits de 2^e ligne, déjà fragilisés par des conditions de travail difficiles et des niveaux de rémunération faibles. **La résolution de Lyon insistait sur la nécessité de revaloriser ces métiers, en reconnaissant les compétences dans les classifications et en permettant de véritables parcours professionnels, internes ou externes à l'entreprise.**

Ces orientations (article 2.2.1.2 du texte de la résolution de Lyon) restent pleinement d'actualité.

Le Congrès affirmait aussi la nécessité d'introduire davantage de justice dans le partage des richesses créés dans l'entreprise et sur l'ensemble de la chaîne de valeur (filiales, sous-traitants etc.).

■ LES TEMPS FORTS

12 février 2023 : signature de l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur en entreprise

■ RESSOURCES



RETROUVEZ TOUS LES LIENS ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ EN SCANNANT CE QR CODE

- ANI sur le partage de la valeur en entreprise ([CFDT.fr](https://www.cfdt.fr)).
- Projet de loi Partage de la valeur : quelle analyse CFDT ? (vidéo/webinaire du 12 juillet 2023, jeparticipe.cfdt.fr).
- Thème **Salaires et rémunérations** ([ARC.CFDT.fr](https://arc.cfdt.fr)).
- Thème **Égalité professionnelle** ([ARC.CFDT.fr](https://arc.cfdt.fr)).
- **Pouvoir d'achat** (tract : dans le cadre des opérations Réponses à emporter de septembre 2022, [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr)).
- **Politiques d'exonération sur les bas salaires : usages et effets potentiels** (étude Ires, Institut de recherches économiques et sociales, ires.fr).



Témoignage

LUC, SECRÉTAIRE NATIONAL EN CHARGE DES RÉMUNÉRATIONS À LA CONFÉDÉRATION

La Confédération a mené une large enquête. Le constat que nous dressons aujourd'hui sur les classifications et le partage de la valeur est celui d'une situation bloquée. En dépit de l'accord national signé et transposé dans la loi, le bilan est sans appel. 99 branches du secteur général ont un accord de classification de plus de 5 ans, 19 branches de plus de 15 ans. 21 branches n'ont pas bougé depuis plus de 20 ans, parfois même depuis les années 70 ou 80. Comment peut-on encore parler de reconnaissance des compétences dans tous ces secteurs ? Côté égalité professionnelle, cela reste un angle mort du dialogue social. Quant au partage de la valeur, la plupart des branches n'ont même pas ouvert de négociation... »

■ UN ACCORD NATIONAL IGNORÉ DES EMPLOYEURS ET EMPLOYEUSES

Après 12 séances de négociation, la CFDT, avec FO (Force ouvrière) et la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), a signé le 10 février 2023 l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur. Cet accord devait permettre aux salariés des entreprises de 11 à 50 d'accéder à des dispositifs de participation, d'intéressement et d'actionnariat salarié, sous conditions de bénéfices. Il introduit également un **Plan de partage de la valorisation de l'entreprise**, pour lequel la CFDT a veillé à ce qu'il ne se substitue pas aux augmentations de salaires. Sa transposition dans la loi du 29 novembre 2023 devait ouvrir des négociations dans les branches. Dans ce contexte, pour accompagner les équipes, la CFDT a produit des supports notamment des modules de formation sur les classifications et la négociation salariale. Hélas, à ce jour, la déclinaison de cet accord dans les branches s'avère très insuffisante en raison de la volonté délibérée des représentantes et représentants patronaux de ne pas respecter les engagements pris. Dans la période, nous n'avons eu de cesse, à tous les niveaux, de dénoncer l'absence de reconnaissance salariale et le recul du pouvoir d'achat.

Pour la CFDT, le Smic doit être et rester un salaire d'embauche pour les personnes non qualifiées. Aucun salarié ne devrait y rester plus de deux ans sans revalorisation. Pourtant, dans de nombreuses entreprises, les négociations salariales n'ont pas suivi l'inflation, et les employeurs et employeuses ont privilégié les augmentations individuelles, souvent fondées sur des critères subjectifs, au détriment des hausses collectives. Cette logique creuse les écarts de rémunération et fragilise l'équité salariale. Les salariés proches du Smic, nombre d'entre eux pourtant apparus et qualifiés « d'essentiels » pendant la crise sanitaire, restent bloqués dans les bas niveaux avec peu de perspectives, en particulier les femmes, les jeunes, et les personnes en contrat précaire ou en temps partiel subi.

Dans la fonction publique, malgré deux années de revalorisations générales, les hausses sont restées inférieures à l'inflation,

entraînant une nouvelle dégradation du pouvoir d'achat. La CFDT a obtenu le relèvement systématique du minimum de traitement au niveau du Smic, mais elle dénonce les difficultés d'application des mesures dans les trois versants. Trop souvent, les employeurs territoriaux et hospitaliers contournent les dispositifs non généralisés, comme la **Garantie individuelle du pouvoir d'achat** (Gipa) ou la rémunération des jours de compte épargne-temps.

LA RÉMUNÉRATION DANS LE SECTEUR DES PLATEFORMES

La question de la rémunération dans le secteur des plateformes de mobilité est un enjeu central. **Union-Indépendants (CFDT), seule organisation représentative à la fois des conducteurs et conductrices VTC et des livreurs et livreuses** à l'issue des scrutins de 2022 et 2024, a porté une exigence forte : celle d'une augmentation substantielle de la rémunération et de sa transparence.

Face à des accords jugés insuffisants et que nous n'avons pas signés, nous avons dénoncé les mécanismes opaques de calcul des rémunérations et l'impossibilité pour les travailleurs de dégager un revenu décent. **Notre mobilisation s'inscrit dans une volonté de faire progresser les droits sociaux et économiques des indépendantes et indépendants.**

Pour alléger les dépenses contraintes des agentes et des agents publics, la CFDT a obtenu des avancées sur la prise en charge des transports, notamment le cumul possible entre abonnements et forfait mobilité durable. Elle s'est également mobilisée pour améliorer l'accès au logement, en participant aux travaux avec le ministère du Logement. Si les suites ont été lentes, une avancée concrète est à noter : la création du portail « *Logement des agents de la fonction publique* » qui centralise les aides et les offres disponibles.

■ LA CFDT DEMANDE LA CONDITIONNALITÉ DES AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES

Depuis 2023, en lien avec les enseignements tirés du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) par les sections syndicales, la CFDT plaide pour que les aides publiques soient soumises à des obligations en matière salariale, d'emploi, de qualité du travail, de transition écologique et d'égalité professionnelle. Sous la pression de la CFDT, après la conférence sociale d'octobre 2023, une mission dite Bozio-Wasmer

(« **en savoir +** » en scannant le QRcode, page précédente) a été initiée par la Première ministre Elisabeth Borne. La CFDT y a contribué. Cette mission « *relative à l'articulation entre les salaires, le coût du travail et la prime d'activité et à son effet sur l'emploi, le niveau des salaires et l'activité économique* », montre que les exonérations dont bénéficient les entreprises, qui s'élèvent à près de 75 milliards d'euros, n'ont pas un impact prouvé sur

les créations d'emploi et contribuent à l'écrasement des salaires en bas de grille. La CFDT a revendiqué que les préconisations du rapport puissent être mises en œuvre.

Par ailleurs, **une étude portant sur les politiques d'exonération sur les bas salaires, commandée par la CFDT** à l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) (« en savoir + » en scannant le QRcode de la page 36) a confirmé que l'usage de ces aides et leurs effets sont rarement discutés avec les représentantes et représentants du personnel. Nombre d'en-

treprises pilotent les politiques salariales pour maintenir les rémunérations en dessous des seuils d'exonération et continuer ainsi à en bénéficier. Les effets sur l'emploi diffèrent fortement d'un secteur à l'autre.

Notre revendication sur la conditionnalité de ces aides a gagné en notoriété et fait aujourd'hui partie du débat public, sans avoir - à l'heure de l'écriture de ce rapport d'activité - trouvé de traduction concrète dans un environnement politique très instable.

L'ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES-HOMMES

La CFDT poursuit son engagement pour renforcer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. L'ANI du 10 février 2023 en fait un sujet obligatoire de négociation dans les branches, en lien avec les observatoires de la mixité et les niveaux de classification. Pour accompagner les militantes et les militants et les élu-es, la Confédération a produit des outils dédiés, dont un module de formation spécifique.

En février 2024, le Bureau national a adopté à l'unanimité un **Manifeste féministe**, réaffirmant ses revendications : meilleure reconnaissance de la pénibilité des métiers féminins, revalori-

sation des filières féminisées, égalité de traitement et progression salariale. Si l'index égalité femmes-hommes constitue un appui, la CFDT le juge insuffisant et demande son alignement avec la directive européenne sur la transparence salariale (« en savoir + » en scannant le QRcode de la page 36) qui oblige notamment à plus de transparence salariale et renforce les droits des travailleurs et travailleuses. La CFDT s'est fortement mobilisée pour que la transposition française (prévue en juin 2026) soit fidèle à l'esprit du texte européen et constitue une réelle avancée pour les travailleurs.

POUVOIR D'ACHAT, POUVOIR DE VIVRE : UNE PRIORITÉ DE LA CFDT

LE POUVOIR D'ACHAT NE SE LIMITE PAS AUX SALAIRES

Le logement est aussi devenu, de loin, le premier poste de dépenses des ménages. Lors de cette mandature, la CFDT a revendiqué l'intensification de la production de logements abordables en France métropolitaine et en outre-mer, le soutien à la rénovation énergétique, une protection du pouvoir d'achat des locataires par la régulation renforcée des loyers, des coûts de l'énergie, le soutien des aides locatives et l'encadrement des loyers.

Plusieurs victoires ont été obtenues, comme le renforcement des dispositifs d'Action Logement en faveur de la construction de logements abordables, la rénovation énergétique et de l'aide aux personnes ; la garantie locative Visale déployée pour 1,8 millions de personnes et reconnue par l'ensemble des bailleurs ; la

poursuite du déploiement de l'encadrement des loyers en France métropolitaine et un soutien à la demande de généralisation du dispositif.

Avec le Pacte du pouvoir de vivre, nous avons ainsi porté des propositions pour soutenir les personnes les plus vulnérables à travers des minima sociaux revalorisés face à l'inflation et un réel accès à leurs droits, mais aussi des mesures pour limiter le poids des dépenses contraintes - loyer, énergie, transports - qui pèsent lourdement sur les ménages modestes. Cela passe par des solutions concrètes : la prise en charge d'une partie des frais de transport par l'employeur, une quantité minimale d'énergie accessible à prix symbolique, ou encore des aides renforcées au logement et à l'accession sociale à la propriété.

CONCLUSION

Tout au long de la mandature, la CFDT a placé la question salariale au cœur de son action syndicale. L'ANI sur le partage de la valeur, la mobilisation pour la révision des classifications, les actions en faveur de l'égalité salariale femmes-hommes, les propositions sur la conditionnalité des aides publiques et celles sur les exonérations de cotisations sociales, illustrent **notre capacité à conjuguer revendications ambitieuses, négociation et production d'outils concrets pour les équipes syndicales**. Les résultats restent insuffisants mais l'idée que les aides publiques ne peuvent plus être accordées sans contreparties sociales mesurables et vérifiables progresse.

AGIR POUR RENFORCER NOS SERVICES PUBLICS

NOTRE PROJET EN 2022

Les services publics sont un pilier de notre démocratie, essentiels pour le maintien de la cohésion sociale. Indispensables à nos vies, ils incarnent une vision de l'intérêt général, quand ils donnent accès à tous et à toutes, sans condition de statut, à l'éducation, aux soins, au logement, à la justice, à la sécurité, etc. Voilà pour l'idéal. Pour la réalité, trop de services publics se détériorent depuis plusieurs années faute de financements suffisants ou de volonté politique. Opérateurs de l'État et agences spécialisées sont aussi sur la sellette. Ces évolutions se font au détriment des usagers et des usagers mais aussi des agentes et des agents, et des personnels dont le travail peut se compliquer, perdre son sens, voire être stigmatisé. Il faut renverser la logique en « **assurant l'accessibilité des services publics à toutes et tous** », titre d'une sous-partie de la résolution de Lyon qui donne le fil rouge des revendications de la CFDT pendant la mandature : « **Les services publics et leurs accueils doivent être mieux répartis, densifiés et surtout mieux coordonnés** » (article 3.8.2.3 de la résolution de Lyon).

LES TEMPS FORTS

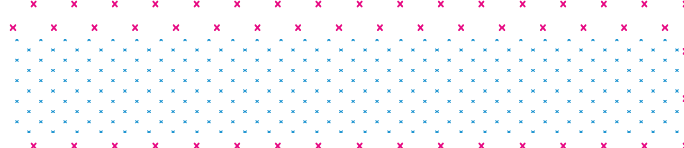
Printemps 2023 : négociation des conventions d'objectifs et de gestion 2023-2027 de la Sécurité sociale.

Juillet 2023 : signature du document d'engagement pour un socle social commun pour les professionnel·les de la petite enfance.

Décembre 2023 : la loi crée le **Service public de la petite enfance**.

Printemps 2024 : mise en place du « **bonus attractivité** » correspondant à un montant de 150 euros en moyenne pour les salarié·es de la petite enfance.

Juin 2025 : adoption par le Bureau national du manifeste **La protection sociale que nous voulons**.



SERVICES PUBLICS DE PROXIMITÉ

La CFDT a œuvré tout au long de la mandature pour inscrire le renforcement des services publics de proximité au cœur de l'agenda politique. Avec le **Pacte du pouvoir de vivre**, la CFDT a porté 26 mesures pour « **changer de logique et assurer un accès universel aux droits** ». L'accès aux droits, la lutte contre le non-recours et les suspensions de droits ont fait l'objet d'un plaidoyer du Pacte, fruit de travaux croisés avec plusieurs membres du collectif. Ce plaidoyer a mené à un travail spécifique qui s'est engagé avec la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf). L'objectif est de garantir une continuité des droits, y compris pour les publics les plus fragiles. Dans cette optique, la CFDT soutient également l'idée d'un pacte social de la mobilité, permettant aux usagers, notamment dans les territoires isolés, d'accéder aux services publics, à l'emploi et à la formation. Avec le Pacte du pouvoir de vivre, nous avons par ailleurs initié un

RESSOURCES

RETROUVEZ TOUS LES LIENS ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ EN SCANNANT CE QR CODE

- **26 mesures du Pacte du pouvoir de vivre pour assurer l'accès universel aux droits** (article web www.pactedupouvoirdevivre.fr).
- **Manifeste CFDT La protection sociale que nous voulons** (document CFDT.fr).
- **Avis du Cese 15 préconisations afin de faire de l'accueil de la petite enfance un véritable service public et un droit universel** (CFDT.fr).
- **Avis du Cese Droits sociaux : accès et effectivité** (document CFDT.fr).
- **Rapport du Cese Réussite à l'école, réussite de l'école** (document, lecese.fr).
- **Kit de découverte du mandat d'administrateur de caisse de Sécurité sociale** (site web).

sondage à destination des usagers, des élu·es et des professionnels pour évaluer l'efficacité des Espaces France services, avec pour ambition d'identifier leurs forces et faiblesses. Ce travail va se poursuivre.

Grâce au réseau d'un millier de militantes et militants CFDT qui siègent dans les caisses nationales et locales (CPAM [Caisse primaire d'assurance maladie], CAF [Caisse d'allocations familiales], Urssaf [Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales], Carsat [Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail]) la CFDT participe activement à l'action de la Sécurité sociale et de la MSA (Mutualité sociale agricole). Nos militants sont les relais des réalités du monde du travail et contribuent à orienter les activités de la caisse. Ce sont aussi des lanceurs et des lanceuses d'alertes.

Un exemple ? En 2024, le montant net social apparaît sur les fiches de paie pour faciliter les demandes de prestations sociales. Mais le calcul de ce montant prend en compte injustement des éléments de rémunération comme la participation employeur à la prévoyance. **Grâce à l'action de la CFDT et des professionnels du secteur de la Fédération PSTE** (Protection sociale, travail, emploi), le Gouvernement a revu sa copie.

En 2023, la CFDT a pesé de tout son poids sur la négociation des conventions d'objectifs et de gestion 2023-2027 de la Sécurité sociale. Ces textes reprennent les priorités de la CFDT : qualité de la relation avec les assuré-es, démarches « d'aller vers » pour lutter contre le non-recours aux droits, renforcement de la prévention, investissement dans les systèmes d'information, transition écologique.

PETITE ENFANCE

Publié en septembre 2022, l'avis du Conseil économique, social et environnemental (Cese) qui formule **15 préconisations afin de faire de l'accueil de la petite enfance un véritable service public et un droit universel**, apporte un terreau favorable à la création d'un service public de la petite enfance. Engagée depuis plusieurs années pour que ce secteur soit structuré et professionnalisé, la CFDT obtient cette même année la création d'un Comité de filière. Rapidement, ces travaux ont abouti à des premiers résultats : en juillet 2023, un document d'engagement est signé par les représentantes et représentants des employeurs et des organisations syndicales dont la CFDT. Ce texte définit un socle social commun pour les professionnels de la petite enfance. En cohérence, la convention d'objectifs et de gestion 2023-2027 prévoit un engagement budgétaire fort pour la revalorisation de ces métiers.

C'est finalement par la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 que le Service public de la petite enfance est créé sous l'autorité des communes, désignées autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant. La CFDT y est favorable, mais répète

Témoignage CARINE, DÉLÉGUÉE SYNDICALE DANS UNE SOCIÉTÉ DE SERVICES DANS LE DIGITAL

J'ai longtemps milité pour que mon entreprise réserve des berceaux [des places de crèches]. Mais je n'ai jamais rien obtenu. Résultat ? J'ai fini par prendre moi-même un congé parental de trois ans pour m'occuper de mes trois enfants. ”

que l'attractivité de ces métiers est la condition indispensable pour mobiliser les moyens humains nécessaires à la réussite de ce service public. Le travail syndical se poursuit et au printemps 2024, **le « bonus attractivité » voit le jour** : financé en partie par la Cnaf, il s'élève jusqu'à 150 euros pour les professionnels de la petite enfance, à condition que les employeurs mettent en œuvre des mesures de revalorisations salariales.

Par ailleurs, le 5 mai 2025, la Confédération s'est mobilisée avec la Fédération Interco devant les tribunaux de France pour dénoncer l'abandon des politiques de protection et de santé de l'enfance. Ensemble, nous nous sommes opposés à la proposition de loi « visant à restaurer l'autorité de la justice à l'égard des mineurs délinquants et de leurs parents ». Ce texte qui a pour objet la répression envers les mineurs délinquants en privilégiant la sanction à l'éducatif, menace les principes fondamentaux de la justice des mineurs et la Convention internationale des droits de l'enfant. Une loi sera hélas promulguée le 23 juin 2025.

ACCÈS À LA SANTÉ ET AVENIR DES PROTECTIONS SOCIALES

La CFDT participe régulièrement aux travaux des Hauts conseils de la protection sociale : le Haut conseil du financement de la protection sociale (HCFIPS), le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA), le Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (Hcaam). Elle y fait avancer ses analyses et ses propositions en particulier pour lutter contre les déserts médicaux, les dépassements d'honoraires, les augmentations de franchises médicales, la financiarisation de certains secteurs

de la santé, ainsi que sur le besoin de nouvelles sources de financement, la prévention, la prise en charge de la santé mentale (notamment chez les jeunes). Ce travail de fond porte ses fruits sur le temps long. Fin 2024, le Hcaam s'empare du sujet des dépassements d'honoraires et dresse un diagnostic sans concession. En 2025, une tentative gouvernementale d'augmenter encore les franchises médicales est contrée.

1018

MILITANTS CFDT DÉSIGNÉS DANS LES INSTANCES ET AU SERVICE
DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

416 militants **branche Maladie.**

412 militants **branche Famille.**

72 militants **branche Retraite et ATMP**
(Accidents du travail et maladies
professionnelles).

92 militants **branche Recouvrement.**

2 militants **branche Autonomie.**

4 militants **UCANSS** (Union des caisses
nationales de Sécurité sociale).

20 militants **DROM** (Départements et
régions d'outre-mer).

1018 militants **régime général.**

223 militants **MSA.**

Le financement de la protection sociale est attaqué de toute part, accusé de creuser indûment le déficit public. En 2025, à la demande du gouvernement, les trois Hauts conseils ont été missionnés pour établir des scénarios de redressement des comptes de la Sécurité sociale. Dans ce cadre, la CFDT a transmis 48 fiches de propositions sur la Sécurité sociale (« **en savoir +** » en scannant le QRcode, page 39) et a publié en parallèle un manifeste **La protection sociale que nous voulons** : un modèle de progrès social qui veut redonner du sens au débat public et réaffirme son attachement à une protection sociale universelle et solidaire.

Le service public de la santé, c'est garantir l'accès aux soins pour tous, quelles que soient les situations. À ce titre, la CFDT est attachée à l'Aide médicale d'État (AME) qui permet aux personnes en situation irrégulière d'être prises en charge : c'est un enjeu de santé publique, mais c'est d'abord un enjeu de dignité des personnes ! Au cours du mandat, les attaques contre l'AME n'ont pas manqué. La dernière en date remonte à septembre 2025 lorsque que le gouvernement démissionnaire a présenté des projets de décrets durcissant drastiquement l'accès à l'AME. **La mobilisation de la CFDT, aux côtés de la CGT** (Confédération générale du travail) **et l'Unsa** (Union nationale des syndicats autonomes) **a payé. Les textes ont été retirés.**

■ L'ÉCOLE

Après avoir contribué à un rapport du Cese « **Réussite à l'école, réussite de l'école** », la Confédération a produit - comme elle s'y était engagée devant le Congrès - une note stratégique sur l'éducation coconstruite avec les fédérations les plus concernées et débattue par le Bureau national en amont de la Convention citoyenne sur les temps de l'enfant (qui s'est déroulée de juin à novembre 2025), et de l'avis complémentaire du Cese - dont la CFDT partage les constats et une grande partie des recommandations. Cette note souligne la persistance d'inégalités sociales, territoriales et de genre dans l'École, la perte de confiance dans l'égalité des chances et la difficulté du système éducatif à s'adapter aux mutations sociales, écologiques, technologiques et démocratiques.

Pour répondre à ces enjeux, la note propose **3 axes stratégiques**, validés par le Bureau national en juin 2025, à poursuivre dans la prochaine mandature :

- **un service public d'éducation plus juste**, favorisant la mixité sociale, l'égalité filles-garçons, la lutte contre les discriminations, avec des moyens adaptés aux territoires et une réelle prise en compte de l'éducation à la vie affective et citoyenne ;
- **un système au service de l'émancipation**, qui valorise la coopération et l'engagement des élèves, réforme les rythmes scolaires, reconnaît l'expertise des personnels et renforce le lien avec les associations et collectivités ;
- **un service public adapté aux défis contemporains** : transition écologique, intelligence artificielle, articulation avec le monde du travail et reconnaissance du rôle des parents, des acteurs territoriaux et de l'éducation populaire.

NON AU FONCTIONNAIRE BASHING

Ces dernières années, avec la succession de ministres et au regard des débats budgétaires, les **fonctions publiques ont été largement stigmatisées et les agents publics particulièrement malmenés**.

Attaqués au travers de prismes rétrogrades et de déclarations provocantes, les fonctions publiques et leur personnel ont subi la baisse de principe des effectifs, une approche punitive des arrêts de travail et de leur indemnisation, un discours sur leur seul coût ou leur supposé emploi garanti à vie. Cela s'apparente à un fonctionnaire bashing délétère, sur fond de vision simpliste et démagogique, présentant la mise en concurrence et l'ouverture au privé comme une solution magique.

Ce mépris entraîne des répercussions sur la vie au travail des agents publics, parfois tragiquement attaqués, par exemple à l'hôpital, dans les secteurs de la justice ou de l'environnement.

Pourtant, ils sont les acteurs et actrices de la cohésion sociale et de la proximité aux populations. Ils assurent le service rendu aux citoyennes et citoyens dans le respect des valeurs républicaines et de solidarité. Ils ont besoin de reconnaissance, d'une vie au travail de qualité, de moyens pour effectuer correctement leur travail, de parcours professionnels et de reconnaissance de leurs compétences et bien sûr d'une rémunération adéquate.

C'est sur tous ces éléments que la Confédération, l'Uffa (Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés) et les fédérations professionnelles ont pesé durant la mandature en **portant les revendications des agents, mais aussi en dénonçant les outrages et discours choquants à leur encontre** notamment par voie de presse. Alors que les fonctions publiques peinent à recruter, les attaques récurrentes sont des freins majeurs à leur attractivité.

CONCLUSION

Nous voudrions faire plus sur le renforcement des services publics, tant leur dégradation pèse sur la vie des citoyens et nourrit un ressentiment qui se traduit dans un vote protestataire. Aujourd'hui, la promesse républicaine autour des services publics n'est pas tenue et mine notre contrat social. Elle a aussi de lourdes conséquences pour les agents, qui n'ont plus les moyens de remplir correctement leurs missions.

Il y a **une bataille idéologique à mener pour que chacun, chacune prenne conscience que** loin de pouvoir les réduire à un coût, **les services publics structurent notre société**. Alors qu'ils sont soumis à des réorganisations incessantes, certaines organisations syndicales brandissent comme un tabou l'idée de toute réforme. Ce n'est pas le cas de la CFDT, ni les attentes des agents, ni les attentes des usagers. Ces dernières sont un levier stratégique du changement, de même que la parole des agents qui connaissent les réalités de leur travail. **C'est en s'appuyant sur ces deux leviers que l'action de la CFDT en faveur des services publics doit continuer à se construire dans les années à venir.**

AGIR POUR UNE PRISE EN CHARGE SANS CONDITION D'ÂGE DE LA PERTE D'AUTONOMIE

NOTRE PROJET EN 2022

Plus de 1,5 million de personnes sont aujourd'hui touchées par la perte d'autonomie. Des femmes et des hommes de plus en plus nombreux qui, en raison de leur âge, de la maladie ou d'un handicap, ne peuvent pas accomplir seuls les gestes simples du quotidien. Et derrière ce chiffre se cache aussi d'autres vies bouleversées : celles de proches aidantes et de proches aidants, ces familles, conjointes ou conjoints, enfants ou ami-es qui accompagnent au quotidien, souvent dans l'ombre, celles et ceux dont l'autonomie diminue.

Ainsi, la prise en charge de la perte d'autonomie est aujourd'hui un enjeu de société majeur. Un sujet pour aujourd'hui, mais plus encore pour demain. Car il touche ceux qui, souvent, ne peuvent plus faire entendre leur voix dans le débat public — et dont nous pourrions tous et toutes un jour faire partie.

Depuis les années 80, la question de la perte d'autonomie est un axe revendicatif constant de la CFDT, qui n'a cessé d'alerter sur la nécessité d'une politique ambitieuse et durable. Et alors que nous étions en passe d'obtenir enfin une grande loi sur l'autonomie et le grand âge à la veille de notre dernier Congrès à Lyon, le projet sera finalement enterré par le gouvernement.

Mais pas définitivement. En tout cas, pas pour la CFDT qui, dans sa résolution de 2022, maintient la revendication d'une loi à la hauteur des besoins, et un financement pérenne pour le 5^e branche de la Sécurité sociale. Il y a nécessité de « **se donner les marges de manœuvre pour un investissement massif pour la dignité des personnes : professionnels, usagers ou aidants. Ces derniers doivent être soutenus et reconnus en professionnalisant le secteur** » écrivions-nous alors.

« **La prise en charge de la perte d'autonomie doit être pensée et organisée en plaçant les personnes au centre des dispositifs, notamment ceux destinés à garantir le « bien vieillir », la dignité et la citoyenneté. Ainsi, la CFDT est favorable à une prise en charge de la perte d'autonomie sans condition d'âge, que ce soit pour le montant des prestations ou l'accès à des parcours d'accompagnement personnalisés** » (article 3.4.1.4 de la résolution de Lyon).

LES TEMPS FORTS

Octobre 2022 : lancement du volet « **Bien vieillir** » du Conseil national de la refondation (CNR) dans lequel la CFDT s'est investie, mais dont l'organisation puis la prise en compte – à l'instar de tous les CNR – a été très largement insuffisante.

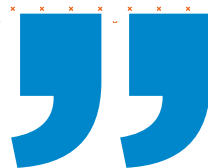
26 mars 2024 : adoption par le Cese de l'avis **Soutenir la perte d'autonomie : les besoins et leurs financements**.

RESSOURCES



RETROUVEZ TOUS LES LIENS ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ EN SCANNANT CE QR CODE

- Avis du Cese **Soutenir l'autonomie : les besoins et leurs financements** (document, lecese.fr).
- **La CFDT est membre du comité éditorial** (site web, pour-les-personnes-agees.gouv.fr).
- Dossier remis au Premier ministre, extrait **Agir pour le maintien de l'autonomie** (document datant de 2020 dont les revendications sur l'autonomie sont toujours d'actualité, [CFDT.fr](https://cfdt.fr)).
- **Conseil national de la refondation (CNR) sur le bien vieillir** (article web, solidarites.gouv.fr).



■ BIEN VIEILLIR, DE TROP TIMIDES AVANCÉES

Les choses n'avaient pas si mal commencé. Moins de 4 mois après la fin du Congrès de Lyon, la CFDT est invitée – avec un grand nombre d'organisations de la société civile, des usagers et des usagers, des professionnel·les – à participer au Conseil national de la refondation sur le bien vieillir. Hélas, la feuille de route tourne à vide, les mots sonnent creux et cachent mal l'absence d'ambition mais aussi de méthode. Le CNR – pas seulement sur le thème « Bien vieillir » – restera dans les faits comme une opération de communication d'un genre nouveau venant accentuer la défiance des citoyennes et des citoyens envers leurs responsables politiques.

Plutôt que de s'appuyer sur le CNR, c'est via une proposition de loi déposée le 15 décembre 2022 que les député·es et sénateurs et sénatrices débattront du « Bien vieillir ». Cette proposition de loi visait à moraliser le secteur, dans un contexte de parution de l'ouvrage *Les fossoyeurs* qui dénonce et documente les maltraitements des personnes âgées dans les Ehpad. Mais cela ne sera pas le cas... En février 2024, les parlementaires détricotent le texte en retirant les articles qui fixaient des contraintes financières et exigeaient

plus de transparence de la part des établissements d'accueil des personnes dépendantes.

La loi « portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie » est finalement promulguée le 8 avril 2024 : une « petite loi pour le grand âge » comme la qualifiera l'Union confédérale des retraités (UCR). Pour la CFDT, cette loi est un cata-

logue de mesures non structurelles, sans ambitions fortes. Il est très en deçà de nos revendications en matière d'autonomie et ne répond que très partiellement aux besoins des personnes et des travailleurs et des travailleuses qui les accompagnent.

Quasiment au même moment – en mars 2024 – le Cese publiait un avis **Soutenir l'autonomie : les besoins et leurs financements** qui formule 5 grandes préconisations pour des droits garantis pour tous et toutes, financés par la solidarité nationale.

L'avis, soutenu par la CFDT, propose des pistes pour mettre fin aux inégalités territoriales et réduire le reste à charge qui pèse sur les personnes concernées et leurs familles. Le combat continue.

Témoignage
ISABELLE, CFDT ÎLE-DE-FRANCE

Un grand chantier pour l'avenir concerne l'action pour l'autonomie des personnes handicapées, qui demain seront âgées et en situation de handicap ! Il faut anticiper cette situation en réfléchissant aux besoins réels exprimés par les personnes, mais aussi en agissant de toute urgence sur la formation des personnels, le parcours à domicile, ou encore sur l'accueil d'urgence pour soulager les proches aidants qui ont besoin de temps de respiration. ”

■ LA CRÉATION D'UN SERVICE PUBLIC DÉPARTEMENTAL DE L'AUTONOMIE EN 2024

Seul véritable point positif de la loi du 8 avril 2024 : la création du Service public départemental de l'autonomie (SPDA). La CFDT en partage pleinement l'ambition – celle d'un service public de proximité, clairement identifié par les citoyens, capable de répondre concrètement à leurs besoins.

En lien étroit avec l'UCR et ses mandatés locaux, la Confédération s'est mobilisée pour que les Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA) soient pleinement associés à ces nouvelles instances. L'enjeu : assurer une représentation réelle des usagers et de la société civile, au plus près des territoires et des réalités vécues.

En parallèle, un travail de plaidoyer s'engage, aux côtés des autres organisations syndicales et patronales, pour faire évoluer la gouvernance de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), devenue en 2021 une branche à part entière de la Sécurité sociale.

L'objectif de la CFDT, affiché dans notre résolution de Lyon en 2022, est de faire de la CNSA une véritable caisse de Sécurité sociale, à l'image de la Caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf). Concrètement, il faut renforcer la gouvernance paritaire au niveau national et local en mettant en place un réseau territorial de caisses départementales qui permet d'être au plus proche des usagers.

CONCLUSION

Nous sommes de plus en plus nombreux à vivre plus longtemps. Une bonne nouvelle ? Oui, si vivre plus longtemps ne se transforme pas en chemin de croix pour les personnes âgées, leurs proches aidants et les travailleurs des secteurs concernés (aide à domicile, établissements pour personnes âgées, services de soins, etc.) trop peu reconnus.

Si le « bien vieillir » et le maintien de l'autonomie sont des su-

jets consensuels pour l'ensemble des acteurs, les débats sur le budget et les attaques frontales contre le financement de notre modèle social en 2025 montrent de façon inquiétante l'écart de perception des enjeux entre les acteurs sociaux et le pouvoir politique. **Face aux projections démographiques sur les 30 prochaines années, le sujet ne pourra être systématiquement ajourné.**

© Thierry Nectoux/Chambre noire



Le 13 avril 2023, douzième journée de mobilisation intersyndicale.

© DR.



© Syndheb.



© Syndheb.



© DR.



© DR.



© Thierry Nectoux.



Campagne d'affichage de février 2023.



© InfoCom Cfdt.



© Thierry Nectoux.



Abel.



© Syndheb.



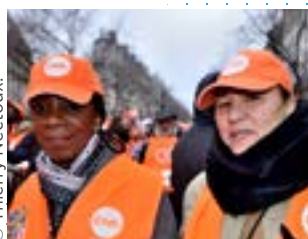
Christian et Mourad.

© Thierry Nectoux/CN.



Anne-Marie.

© Thierry Nectoux.



Blandine et Fatima.

AGIR POUR DES RETRAITES AVEC PLUS DE JUSTICE SOCIALE ET DE LIBERTÉ DE CHOIX

NOTRE PROJET EN 2022

« Pour la CFDT, toute réforme des retraites doit d'abord être une réforme de justice sociale »

(article 3.7.1.2. de la résolution de Lyon).

« La CFDT s'oppose à l'augmentation de l'âge légal » (article 3.7.2.1.).

« La CFDT soutient le développement de la retraite progressive à partir de 60 ans » (article 3.7.3.4.).

La résolution de Lyon a été adoptée dans le contexte d'une réforme des retraites à venir à court terme.

Elle a réaffirmé l'opposition de la CFDT à toute mesure d'âge qui serait par définition injuste. Pour la CFDT, il faut apporter plus de justice au système de retraite : pour les personnes exposées à la pénibilité, pour les femmes, pour améliorer les minima de pension. Chacun et chacune doit pouvoir être plus libre dans son passage en retraite, notamment avec la retraite progressive et l'amélioration de l'information sur les retraites. Enfin, la CFDT a réaffirmé son ambition d'une réforme globale de l'ensemble du système pour qu'il soit plus simple et plus adapté aux carrières d'aujourd'hui.

TEMPS FORTS

Automne 2022 : concertation préalable à une nouvelle réforme des retraites.

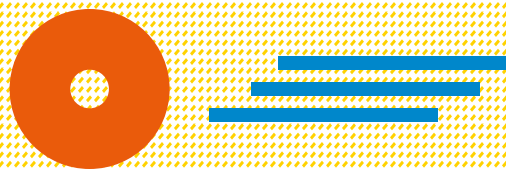
Hiver/printemps 2023 : mobilisation syndicale contre la réforme des retraites.

Automne 2023 : négociation de l'accord de pilotage quadriennal de l'Agirc-Arrco sur les retraites complémentaires.

Hiver/printemps 2025 : négociation du « conclave » sur les retraites.

Septembre 2025 : ouverture de la retraite progressive à 60 ans pour les salarié-es et les agentes et agents publics.

Décembre 2025 : suspension de la réforme des retraites.



RESSOURCES



RETROUVEZ TOUS LES LIENS ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ EN SCANNANT CE QR CODE

- **Réforme des retraites : 64 ans, c'est une mesure brutale. C'est inacceptable** (vidéo entretien, [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr)).
- Tract : **Réforme des retraites et mobilisation : le bilan pour la CFDT** (tract, [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr)).
- **Agirc-Arrco, la CFDT signe l'accord** (syndicalismehebdo.fr).
- **La CFDT est toujours opposée aux 64 ans. L'échec du conclave ne remet pas en question cela** (vidéo entretien, [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr)).
- **Retraite progressive à 60 ans depuis le 1^{er} septembre** (document Info confédérale du 4 septembre 2025, monespace.cfdt.fr).
- Agirc-Arrco : **Absence de revalorisation des pensions, une responsabilité du patronat** (communiqué de presse, [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr)).
- **Suspension de la réforme des retraites : une excellente nouvelle pour les travailleuses et les travailleurs** (communiqué de presse, [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr)).

RÉFORME DES RETRAITES DE 2023 : LA CFDT DIT NON AU RECUL DE L'ÂGE LÉGAL

Petit rappel des faits. Initialement et dès 2022, le Gouvernement a voulu aller vite et obtenir un vote du Parlement avant la fin de l'année. S'opposant déjà à tout recul de l'âge, la CFDT a revendiqué et obtenu que soit ouverte une phase de concertation en préalable à toute réforme. Lors de la concertation, la CFDT a contesté la nécessité du recul de l'âge, mais aussi fait des propositions en matière de financement et a élargi le débat

aux thèmes de la prise en compte de la pénibilité, de la carrière des femmes, de l'emploi des seniors, des minima de pension et de vieillesse, etc.

Début 2023, la Première ministre Elisabeth Borne a présenté son projet de réforme des retraites avec comme mesure principale le recul de l'âge légal à 64 ans. La CFDT a réaffirmé son opposition à une telle réforme, quand bien même le recul de



6 MOIS ET 14 JOURNÉES

DE MOBILISATION EN 2023, DANS 250 VILLES POUR S'OPPOSER AUX 64 ANS

10 MOIS ET 30 SÉANCES DE NÉGOCIATIONS ET CONCERTATIONS, pour obtenir de nouveaux droits.

12 WEBINAIRES JE PARTICIPE à destination des militants, et réunissant plusieurs milliers d'entre eux, pour échanger régulièrement de l'action de la CFDT.

DES RÉUNIONS HEBDOMADAIRES DE COORDINATION des mobilisations avec les fédérations et unions régionales.

l'âge serait accompagné - ce qui a été le cas - d'autres mesures que la CFDT a revendiquées. Pour la CFDT, le recul de l'âge légal est une mesure injuste faisant reposer l'effort de financement sur les seuls travailleurs et travailleuses, et même uniquement sur une partie d'entre eux.

Dans les mois qui ont suivi, la CFDT a porté la contestation. Cela s'est traduit par 14 journées d'action et de mobilisation du 19 janvier au 6 juin 2023 rassemblant plusieurs fois plus d'un million de personnes sur tout le territoire et jusqu'à deux millions et demi pour la plus importante. La pétition intersyndicale que la CFDT a initiée a réuni plus d'un million de signatures. La CFDT

a aussi œuvré par un travail de plaidoyer auprès des parlementaires partout en France pour empêcher l'adoption de la réforme.

Malgré l'ampleur de la mobilisation et l'opposition majoritaire de la population, l'entrée en vigueur du projet de loi n'a pas pu être empêchée du fait de l'utilisation de l'article 49-3 de la Constitution. Dans les faits, la loi n'a jamais été adoptée par l'Assemblée nationale, auxquelles s'ajoutent toutes les procédures parlementaires utilisées pour empêcher le débat. Pour la CFDT, la réforme de 2023 a été une blessure sociale et démocratique.

LA SUSPENSION DE LA RÉFORME: UNE PREMIÈRE VICTOIRE

Depuis la réforme, la question des retraites n'a cessé d'être un sujet de tensions politiques se traduisant notamment par l'instabilité des gouvernements.

Pour y répondre, le Premier ministre François Bayrou a tenté une première initiative au premier semestre 2025 avec une négociation sur les retraites (dite le «conclave»). La CFDT s'y est engagée, considérant que ne pas négocier revenait à laisser s'appliquer les injustices de la réforme de 2023. Elle a pu y imposer ses thèmes comme enjeux centraux de la négociation: l'âge légal, la pénibilité, les femmes, mais aussi celui de la gouvernance des retraites. Cependant, l'intransigence du Medef sur les départs anticipés pour pénibilité n'a pas permis de conclure un accord.

Avec l'échec du conclave, la CFDT a affirmé que désormais seul un nouveau temps démocratique - en l'occurrence l'élection présidentielle de 2027 - pouvait réparer la blessure de 2023: les électeurs et électrices choisiront entre les différents projets. Mais pour qu'un tel débat puisse avoir

lieu, la CFDT a posé une condition préalable: la suspension du recul progressif de l'âge légal. Le nouveau Premier ministre Sébastien Lecornu a repris cette proposition qui a ensuite été adoptée par l'Assemblée nationale. Il s'agit là d'une première victoire pour les travailleurs et travailleuses qui se sont mobilisés en 2023. C'est aussi à ce jour le seul vote formel du Parle-

ment sur la question de l'âge légal depuis 2023. Cette suspension n'est pas une fin en elle-même. Elle n'a de sens qu'en vue du futur débat de 2027. Et pour préparer ce débat, la CFDT a obtenu que s'ouvre la Conférence sur le travail, l'emploi et les retraites. Cette conférence n'est pas une négociation: son objectif est d'éclairer le débat et de tenter d'y remettre sérieux et sérénité en amont de la présidentielle.

Témoignage NATHALIE, SECTEUR DU SOIN

Deux ans de plus, c'est énorme pour les soignantes, quand on a fait comme moi 19 ans de service lourd. Moi, j'ai travaillé 16 ans en Ehpad. Donc, soulever les personnes âgées, faire 30 lits le matin, recoucher les résidents le soir, ça use! Et on arrive à 50 ans, on a le dos équiné. Donc, deux ans de plus, c'est énorme. ”

En plus de la suspension, la CFDT a aussi obtenu que les mesures en faveur des femmes proposées par la CFDT et négociées lors du conclave soient intégrées dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.



■ LA RETRAITE PROGRESSIVE À 60 ANS : UN NOUVEAU DROIT POUR PLUS DE CHOIX

Lors de la concertation de 2022 et la contestation de la réforme en 2023, la CFDT a fortement avancé le thème de l'emploi des seniors et en particulier de la retraite progressive. C'est un dispositif qui redonne de la liberté aux travailleurs sur la manière de passer à la retraite. Depuis, la CFDT a obtenu de nombreuses avancées sur ce sujet. Lors de la réforme de 2023, elle a revendiqué et obtenu l'extension de la retraite progressive aux agents publics ainsi que l'obligation pour l'employeur ou l'employeuse de justifier son refus du passage à temps partiel. L'emploi des seniors a ensuite fait l'objet d'une négociation interpro-

fessionnelle à l'automne 2024 dans laquelle a été décidé d'abaisser l'accès à la retraite progressive à 60 ans (contre 62 ans dans le cadre de la réforme des retraites de 2023). Cette négociation a également davantage encadré les conditions de refus par l'employeur. Enfin, lors du conclave sur les retraites de 2025, la CFDT a obtenu que l'abaissement de l'âge de la retraite progressive à 60 ans soit valable aussi pour les agents publics. La retraite progressive à 60 ans est désormais en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2025.

■ L'AGIRC-ARRCO : UNE BONNE SANTÉ FINANCIÈRE QUI JUSTIFIE D'AMÉLIORER LES PENSIONS

Tous les quatre ans, les organisations syndicales négocient un accord pour déterminer les règles de pilotage de l'Agirc-Arrco : augmentation des pensions, acquisition des droits à retraite, niveau des réserves, etc. Cet accord a été signé à l'unanimité des organisations syndicales, ce qui fut une première. En revanche, le camp patronal a été divisé et deux organisations ont refusé de signer.

Cet accord prévoit la fin du bonus/malus, un dispositif pour encourager les travailleurs à aller au-delà de leur âge du taux plein : il pouvait aller jusqu'à une diminution de la pension Agirc-Arrco de 10% pendant trois ans. Avec le recul de l'âge à 64 ans, ce dispositif perdait tout son sens et représentait une double peine pour les travailleurs. Concernant le cumul emploi-retraite, et comme cela est le cas au régime de base depuis la réforme de 2023, celui-ci devient créateur de droit à la retraite complé-

mentaire à la demande du patronat, mais selon des limites réclamées par les organisations syndicales. Pour les pensions, l'accord a acté une revalorisation de 4,9% en 2023 pour tenir compte de la forte inflation. Pour les années suivantes, les partenaires sociaux ont prévu une revalorisation inférieure à l'inflation avec la possibilité chaque année de s'en rapprocher. Cette marge de manœuvre permet à l'Agirc-Arrco de tenir compte des incertitudes économiques et politiques. Ainsi, en 2024, les partenaires sociaux ont utilisé cette marge à la hausse pour rapprocher la revalorisation du niveau de l'inflation. En revanche, en 2025, alors que l'Agirc-Arrco a des réserves garantissant sa bonne santé financière sur le moyen terme, le patronat s'est entêté à vouloir une sous-indexation excessive. Cette absence de mesure de la part du patronat a conduit au blocage et donc au gel des pensions Agirc-Arrco.

CONCLUSION

La CFDT ne baisse pas les bras et trace un chemin. Comme déjà dit, la réforme de 2023 a été une blessure sociale et démocratique. La mobilisation contre la réforme a été historique et une réussite populaire. Nous pouvons être fiers de l'avoir porté, ce qui a permis à tout un chacun de s'exprimer. Toutefois, elle n'a pas abouti à l'abandon de la réforme et la tentation était alors grande de baisser les bras et, finalement, de passer à autre chose. Ce n'est pas le choix qu'a fait la CFDT. Au contraire, elle a décidé de continuer de porter cette parole des travailleurs et travailleuses. Aujourd'hui, les thèmes qu'elle défend s'imposent dans le débat public.

Le travail de négociation, de concertation et de plaidoyer de la CFDT a payé puisqu'elle a obtenu des améliorations (« **en savoir +** » en scannant le QRcode, page 45) sur les minima de pension et de vieillesse, sur la prise en compte de la pénibilité en prévention et en réparation, et surtout en faveur des femmes ou encore pour la retraite progressive. Enfin, la ténacité de la CFDT a permis d'obtenir un premier coup d'arrêt au recul de l'âge légal. **Tout cela est le fruit de la détermination et de la constance de la CFDT. Et alors que le débat s'était refermé, il est à nouveau ouvert.**

TRACER LA VOIE VERS UNE ASSURANCE TRANSITION EMPLOI



Conférence de presse du 3 décembre 2024 présentant le Groupe mobilisation emploi confédéral avec de gauche à droite, Olivier Guivarch, Fabien Guimbretière, Nadia, militante CFTD, et Marylise Léon.



Les militants de la CFTD ont été nombreux dans les rues, le 18 septembre 2025, pour faire entendre leur voix face aux orientations budgétaires.

NOTRE PROJET EN 2022

Aujourd'hui, de plus en plus de travailleurs et travailleuses - qu'ils soient salarié-es du privé, indépendantes et indépendants ou agents et agents des trois fonctions publiques - choisissent ou subissent un changement d'emploi, de métier ou de statut, sous l'effet des mutations économiques, écologiques et technologiques. Ces transitions répondent à des besoins variés : évolution professionnelle, reconversion pour raisons de santé, usure au travail ou quête de sens. Les situations sont multiples : jeunes entrant sur le marché du travail sans filet de sécurité, salariés précaires confrontés à des fins de contrat sans accompagnement, licencié-es économiques ou pour inaptitude, mais aussi personnes en reconversion ou porteuses de projets entrepreneuriaux. Or, la réalité du marché du travail rend ces transitions souvent complexes et risquées : perte de revenu, rupture de contrat, manque d'accompagnement, inaccessibilité de la formation ou éloignement géographique. C'est pourquoi, lors du Congrès de Lyon, nous avons fixé l'objectif de sécuriser davantage les parcours professionnels, en anticipant ces risques et en adaptant les dispositifs existants. Comment ? Sous la forme d'**une Assurance transition emploi, « compte unique » pour tous les travailleurs, qu'ils soient en emploi ou au chômage**. Il s'agit là de droits attachés à la personne et non à l'entreprise ou l'administration, de droits qui accompagnent le travailleur tout au long de sa carrière. **« L'Assurance transition emploi doit donc être portable et universelle »** (article 3.6.2.6. de la résolution de Lyon).

TEMPS FORTS

- 26 janvier 2023** : décret relatif au régime d'Assurance chômage qui réduit les droits des demandeurs et demandeuses d'emploi.
- 10 novembre 2023** : accord Assurance chômage partiel - conditionné à un accord sur l'emploi des seniors - pouvant conduire à une convention d'Assurance chômage.
- 18 avril 2024** : le Bureau national décide à l'unanimité de ne pas signer le texte issu de trois mois de négociation sur le Pacte de la vie au travail.
- 14 novembre 2024** : signature de l'Accord national interprofessionnel en faveur de l'emploi des salariés expérimentés (seniors).
- Décembre 2024** : création du Groupe mobilisation emploi confédéral.
- Janvier 2025** : la CFTD obtient la poursuite de l'Activité partielle de longue durée (APLD Rebond).
- Juin 2025** : signature d'un ANI sur les transitions et reconversions professionnelles.
- Août 2025** : le Premier ministre envoie un document de cadrage aux partenaires sociaux pour renégocier les règles de l'Assurance chômage, en fixant des objectifs d'économies supplémentaires (et ciblant notamment les ruptures conventionnelles).
- 25 octobre 2025** : adoption définitive de la loi de transposition des trois ANI (seniors, trois mandats, reconversions) et d'une mesure de la convention Assurance chômage en faveur des primo-entrants.

RESSOURCES



RETROUVEZ TOUS LES LIENS
ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ
EN SCANNANT CE QR CODE

- Thème : **Sécurisation de l'emploi - Formation professionnelle** ([ARC.CFDT.fr](https://arc.cfdt.fr)).
- **Assurance chômage** (articles, syndicalismehebdo.fr).
- **La négociation du Pacte de la vie au travail** (syndicalismehebdo.fr).
- **Pacte de la vie au travail** (vidéo *Travail&vous*, avril 2024, [CFDT.fr](https://cfdt.fr)).
- **Assurance chômage et emploi des seniors**, (vidéo, 22 novembre 2024, youtube [@CfdtFrance](https://www.youtube.com/@CfdtFrance)).

LES JALONS D'UNE ASSURANCE TRANSITION EMPLOI

Commençons par la fin : l'Assurance transition emploi (ATE) telle que nous l'avions ambitionnée lors du Congrès de Lyon, n'a pas vu le jour au cours de la mandature. Durant celle-ci, les gouvernements successifs et le Medef n'ont envisagé les évolutions de l'Assurance chômage qu'à travers un prisme financier, cherchant avant tout à réaliser des économies par la réduction des droits des demandeurs d'emploi.

Faute d'avoir pu disposer d'un espace pour construire ce nouveau droit, **la CFDT s'est appuyée sur les négociations relatives à l'emploi, au chômage ou encore à la formation professionnelle pour en poser les premiers jalons**. Statut protecteur pour les travailleurs, temps dédié, accompagnement personnalisé et sécurisation financière pendant les transitions professionnelles ont ainsi été parmi les grands principes qui ont guidé nos revendications liées à l'emploi.

Mais la mandature aura donc été marquée par une addition de vents contraires, gouvernements et patronat n'ayant eu de cesse de stigmatiser les demandeurs d'emploi comme seuls responsables de leur situation. Ce discours n'est jamais acceptable, et il l'est encore moins dans un contexte économique tendu, marqué par les annonces de restructurations et une hausse des suppressions d'emploi, souvent silencieuses mais continues.

Face à l'inquiétude exprimée par nos militantes et nos militants d'entreprise, nos délégué-es syndicaux, nos responsables dans les territoires et les fédérations qui se font le relai de milliers de travailleurs en France, la CFDT organise une conférence de presse le 3 décembre 2024. Nous y présentons 8 premières propositions pour l'emploi (« en savoir + » en scannant le QRcode de cette page) qui placent les employeurs devant leurs responsabilités ; nous exigeons du gouvernement une politique volonta-

L'ASSURANCE TRANSITION EMPLOI : DE QUOI PARLE-T-ON PLUS EXACTEMENT ?

Pour la CFDT, il faut construire des droits universels, attachés à la personne et non au seul emploi qu'elle occupe. Autrement dit, un travailleur en CDD dans une épicerie de quartier doit pouvoir accéder aux mêmes dispositifs fondamentaux qu'une salariée en CDI dans une multinationale. L'objectif est que chaque travailleur, quels que soient son secteur d'activité, son statut ou la taille de son entreprise, puisse constituer et mobiliser un socle de droits transférables en cas de changement d'emploi ou de transition professionnelle.

En début de mandature, la Confédération a réalisé un diagnostic approfondi de l'existant, en s'appuyant sur des situations concrètes. Ce travail a permis de dégager quatre principes clés pour améliorer la vie des personnes en transition professionnelle.

- **La sécurisation financière** : garantir un revenu minimal pendant la transition, couvrir les frais de formation, de mobilité ou de logement. Il s'agit de lever le principal frein que constitue la perte de revenus lors d'un changement de parcours.
- **Le temps dédié à la transition** : créer un congé de transition professionnelle ou une période sécurisée, permettant de se former, se repositionner ou se reconvertir sans précipitation ni rupture brutale.
- **Un statut protecteur de la personne en transition** : privilégier le maintien temporaire du contrat de travail plutôt qu'un passage par le chômage, garantir la continuité des droits sociaux (santé, retraite, etc.) et un droit au retour.
- **Un accompagnement personnalisé et à 360°** : permettre un soutien complet - conseil, orientation, évaluation des compétences, aide à la mobilité, à la garde d'enfants, à la santé ou à la proche aide - assuré par un acteur extérieur à l'entreprise, du début du projet jusqu'à la reprise d'emploi.
- Schématiquement, l'Assurance transition emploi simplifierait ainsi l'accès à des dispositifs existants mais aujourd'hui trop morcelés, complexes et inégalement accessibles, souvent perçus comme une somme d'acronymes (CPF [Compte personnel de formation], C2P [Compte professionnel de prévention], CSP [Contrat de sécurisation professionnelle], Pro-A [Reconversion ou promotion par l'alternance], PTP [Projet de transition professionnelle], GEPP [Gestion des emplois et des parcours professionnels], RCC [Ruptures conventionnelles collectives], etc.).

riste comprenant des mesures immédiates et des engagements plus structurels en prévenant les licenciements, en pérennisant l'activité partielle de longue durée, en créant des droits universels à la reconversion et en renforçant la recherche de reprenneurs lors des fermetures de sites. La Confédération met parallèlement en place un **Groupe mobilisation emploi** pour appuyer les équipes syndicales confrontées à des restructurations.

PROTÉGER LES DROITS DES DEMANDEURS ET DEMANDEUSES D'EMPLOIS

La dernière réforme gouvernementale de l'Assurance chômage, fixée par décret début 2023, se situait dans la même ligne que les précédentes : injuste car réduisant l'accès, le montant et la durée des allocations-chômage. La lettre de cadrage reçue

quelques mois plus tard pour une nouvelle négociation portait les mêmes principes : pas question pour la CFDT de pratiquer la politique de la chaise vide qui aurait laissé le gouvernement agir seul au détriment des premiers concernés, les salariés. À la

table des négociations en octobre 2023, la CFDT a porté plusieurs revendications : la réactivation des droits rechargeables, l'abaissement du seuil d'éligibilité pour les primo-demandeurs d'emploi, la mise en place d'un plancher d'indemnisation, ainsi que le maintien des dispositifs limitant le recours excessif aux contrats courts.

Après plusieurs mois, les négociations des futures règles de l'Assurance chômage aboutissent le 10 novembre 2023. Nous conditionnons toutefois notre signature à l'ouverture d'une nouvelle séquence de négociation sur l'amélioration de l'emploi des seniors, thème devenu central avec le recul de l'âge légal de départ à la retraite. Il faudra attendre un an, donc fin 2024, pour qu'elle s'ouvre enfin.

■ EMPLOI DES SENIORS, CHÔMAGE, RECONVERSIONS : EN FILIGRANE PARTOUT, LES PRINCIPES DE L'ATE

La question de l'emploi des seniors nécessite un petit retour deux ans en arrière puisqu'elle sera, dans un premier temps, intégrée à la négociation du Pacte de la vie au travail, proposée bien tardivement par le président de la République après la mobilisation contre la réforme des retraites. Lors de celle-ci, nous avons aussi revendiqué de recentrer le sujet sur ce qu'il est : celui du travail et des conditions de travail.

C'est donc dans ce cadre du Pacte de la vie au travail - fin 2023 - que s'engagent les négociations sur l'emploi des seniors, le compte épargne-temps universel, les évolutions et les reconversions professionnelles, la prévention de l'usure professionnelle, l'organisation du travail et le dialogue professionnel.

Après trois mois d'échanges, le Medef et la CPME mènent dans l'impasse cette négociation. **L'échec de celle-ci montre les désaccords profonds avec les organisations patronales sur la manière d'articuler emploi et qualité du travail.** L'absence d'accord sur le Pacte de la vie au travail suspend de fait l'agrément de la convention Assurance chômage signée en 2023, puisque les engagements attendus par la CFDT sur l'emploi des seniors n'ont pas pu y être sécurisés.

C'est finalement à l'automne 2024 que nous parvenons à un accord dans le cadre de deux « négociations flash » menées simultanément sur l'Assurance chômage et l'emploi des seniors. Là encore, les principes de sécurisation, d'accès aux droits, d'accompagnement et de formation de l'ATE sont semés.

Côté Assurance chômage, l'accord permet de préserver les droits des demandeurs d'emploi les plus précaires. Il permet par ailleurs aux partenaires sociaux de reprendre la main et de retrouver une période de stabilité jusqu'au 31 décembre 2028. C'est du moins ce que nous pensions avant que François Bayrou affiche en août 2025 sa volonté d'une nouvelle réforme en envoyant un document de cadrage pour une nouvelle négociation. La CFDT en a contesté le bien-fondé en Conseil d'État, hélas sans succès à ce stade.

Côté emploi des seniors, la CFDT obtient plusieurs avancées majeures telles que l'accès à la retraite progressive dès 60 ans, l'instauration d'une négociation obligatoire et spécifique sur l'emploi et le travail des seniors dans les entreprises, ainsi que la mise en place de deux rendez-vous de carrière – à mi-par-

cours et en fin de carrière – pour que les travailleurs puissent mieux anticiper les besoins d'évolution ou d'aménagement de leurs parcours professionnels.

Fin juin 2025, la CFDT signe un accord en faveur des transitions et des reconversions professionnelles. Cette avancée représente une nouvelle étape importante dans la construction de l'ATE. L'accord préserve le Projet de transition professionnelle (PTP), à l'initiative du salarié, malgré les tentatives du patronat pour en limiter la portée. Il crée également la « période de reconversion », issue de la fusion de deux dispositifs jusque-là peu mobilisés à l'initiative de l'employeur (Pro-A et TransCo [Transitions collectives]). Ces évolutions visent à encourager une utilisation plus large et plus efficace de ces outils par les salariés comme par les entreprises.

La période de reconversion intègre pleinement les principes fondateurs de l'ATE : maintien du contrat de travail pendant la reconversion, accompagnement renforcé et dialogue social obligatoire tout au long du parcours.

“ Témoignage ÉRIC, FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRANSPORTS ET DE L'ENVIRONNEMENT

Mon entreprise était en difficulté et on nous a proposé d'être détachés pour ceux qui le voulaient, dans une entreprise du groupe, à 150 km de mon domicile sur le même type de poste. On avait le logement financé par l'entreprise en semaine, et le transport aller/retour. Ce n'était que pour un temps, et cela n'a pas empêché le plan social. Mais entre-temps, aucune aide utile pour se préparer à changer d'emploi, beaucoup d'entre nous ont dû recommencer à zéro professionnellement. ”

CONCLUSION

Le **projet d'Assurance transition emploi** traduit notre volonté de construire une nouvelle étape de sécurisation des mobilités et transitions professionnelles. La CFDT a pesé pour développer cette ambition dans les différentes négociations de la mandature, en obtenant certaines avancées. Les jalons sont posés et les mentalités sont préparées : reste à les traduire plus concrètement dans les prochaines années.

FAIRE DE LA CFDT UNE INTERLOCUTRICE RECONNUE PAR LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES SUR LES QUESTIONS DE DISCRIMINATIONS



Campagne d'affichage intersyndicale, mars 2025.



Affiche de CFDT Hauts-de-France.



Des dizaines de Marches des Fiertés en France dont celle de Marseille.

NOTRE PROJET EN 2022

« **Mettre la lutte contre les discriminations au cœur de notre combat syndical** » : telle est l'ambition affichée par le Congrès de Lyon il y a 4 ans. En 2022, nous faisons le constat que, malgré un affichage politique sans faille sur le sujet, nos sections CFDT n'étaient pas toujours identifiées par les victimes comme des interlocutrices et des soutiens. Peu sollicités ou saisis sur le sujet, nous pourrions considérer qu'il n'est pas prioritaire. Et pourtant, les études - notamment du Défenseur des droits - montrent qu'un grand nombre de travailleurs et de travailleuses se considèrent discriminés dans le cadre du travail. Il faut donc se faire connaître auprès des victimes, faire et faire valoir notre rôle à leur côté.

« **Les discriminations en raison de la couleur de peau sont un des principaux motifs de discrimination sur le lieu de travail. Mais les personnes qui auraient le plus de raison de s'adresser à nous ne le font pas, ou peu. Alors que la CFDT n'a jamais été prise en défaut sur ses valeurs et ses positionnements face à toutes les formes d'expression du racisme ou les discriminations raciales, nous devons agir face à cette situation** » (article 4.3.1.10 de la résolution de Lyon).

TEMPS FORTS

Depuis 20 ans : « **Pas de phobie au boulot** », la CFDT participe aux Marches des Fiertés chaque année dans toute la France.

12 novembre 2023 : la CFDT participe à la **Marche contre l'antisémitisme**.

21 janvier 2024 : la CFDT participe à la **Marche pour la République et contre la loi Asile Immigration**.

18 avril 2024 : adoption par le Bureau national du **Manifeste féministe CFDT**.

21 mars 2025 : à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des discriminations raciales, les organisations syndicales ont conjointement lancé une grande campagne de sensibilisation et d'action à destination des travailleurs à la Bourse du travail à Paris.

RESSOURCES



RETROUVEZ TOUS LES LIENS ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ EN SCANNANT CE QR CODE

- Thème : **Lutte contre les discriminations** ([ARC.CFDT.fr](https://arc.cfdt.fr)).
- **Prévenir et combattre le racisme et les discriminations raciales au travail** (guide : *Vivre ensemble, Travailler ensemble*, mis à jour en 2024, [CFDT.fr](https://cfdt.fr)).
- **Agir contre les discriminations LGBTphobes dans le monde du travail** (guide : *Vivre ensemble, Travailler ensemble*, mis à jour en 2025, [CFDT.fr](https://cfdt.fr)).
- **La fresque de la diversité au travail** (site web, fresquedeladiversite.org).
- **Manifeste féministe CFDT** (document, [CFDT.fr](https://cfdt.fr)).
- **Campagne contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie au travail** (campagne intersyndicale, [CFDT.fr](https://cfdt.fr)).

PAS DE DISCRIMINATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL : UNE RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR, UN COMBAT SYNDICAL

La CFDT s'est attachée à intégrer la lutte contre les discriminations au cœur de son action syndicale sur les lieux de travail en impulsant auprès de ses élu-es la nécessité d'en faire un sujet à l'agenda des CSE et un levier pour améliorer les conditions de travail. Un environnement de travail qui laisse s'installer des pratiques discriminatoires ou des propos racistes n'est un environnement sain pour personne.

Pour mettre en œuvre cette résolution, la Confédération a procédé à une nouvelle diffusion dès le début de la mandature du guide **Prévenir et combattre le racisme et les discriminations raciales au travail**, mis à jour ensuite en 2025. Sur les 4 années, nous avons complété ce guide par la création d'un espace ARC dédié, ainsi que l'élaboration d'outils de sensibilisation comme la fresque de la diversité au travail.

Dans le cadre d'un partenariat avec la **Défenseure des droits**, nous avons renforcé notre connaissance du sujet par le développement de formations à destination des militantes et des militants. Des guides ont également été coconstruits, avec d'autres organisations syndicales, sous l'égide de la Dilcrah (Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBTQIA+), afin de doter les militants syndicaux d'un référentiel commun en matière de prévention des discriminations.

Parallèlement, la Confédération a mobilisé en interne grâce à la relance du réseau **Lutte contre les discriminations**. Elle a mis en place une coordination LGBTQIA+, avec plusieurs fédérations actives sur le sujet. Des militants ont pu bénéficier d'un temps de sensibilisation avec l'association l'**Autre cercle**.

FAIRE DU TRAVAIL UN ESPACE D'ÉGALITÉ ET D'INCLUSION

Au deuxième semestre 2023, la CFDT a également œuvré sur le terrain revendicatif en s'opposant à la loi Immigration qui, à la faveur d'amendements du Sénat, s'est transformée en loi de préférence nationale et de stigmatisation des étrangères et étrangers. Ce contexte a installé un climat propice à la libération de la parole raciste sur les lieux de travail : nous l'avons combattu sans réserve.

Le texte de loi final très inspiré des idées d'extrême droite – le Rassemblement national l'a d'ailleurs voté – durcit les conditions d'accès à un titre de séjour et de présence pour les étrangers en France. La circulaire publiée quelques mois plus tard par le nouveau ministre de l'Intérieur viendra restreindre à son strict minimum la possibilité d'être régularisé. La CFDT s'est largement exprimée dans cette période pour condamner cette politique dogmatique, contraires à nos valeurs républicaines et dénoncé par ailleurs un non-sens économique.

Si les étrangers font l'objet de barrière à l'intégration, leurs enfants – de nationalité française pour la plupart – subissent en-

suite des discriminations dans le travail jusqu'à la 3^e voire la 4^e génération.

Pour intégrer la lutte contre les discriminations dans une vision plus globale du travail, nous avons inclus dans le manifeste **Le travail que nous voulons** l'objectif explicite de faire du travail un espace d'égalité et d'inclusion. Cela vise à renforcer la prise en compte des discriminations dans toutes les dimensions de l'action syndicale. En parallèle, la CFDT a sollicité avec d'autres organisations syndicales une étude Ires (Institut de recherches économiques et sociales) sur les discriminations dans les pratiques managériales afin d'identifier les secteurs les plus concernés, d'évaluer les pratiques concernées et d'envisager des pistes d'action concrètes. Les conclusions de l'étude seront publiées fin 2026.

Témoignage AURÉLIE, SECRÉTAIRE RÉGIONALE DE LA CFDT ÎLE-DE-FRANCE

C'est un sujet (lutte contre les discriminations LGBTQIA+) que l'on a parfois du mal à appréhender en tant que militant. Nous avons donc voulu rappeler la position CFDT et outiller nos militantes et militants pour qu'ils sachent quoi faire lorsqu'ils sont confrontés à ce type de discrimination. ”

LA CFDT, UNE ORGANISATION FÉMINISTE

Après le vote d'une charte interne contre les violences sexistes et sexuelles dans la mandature précédente, la Confédération a poursuivi son action par la diffusion d'un guide pour sa mise en œuvre et le développement de modules de formation pour outiller les structures et sensibiliser les militants. Notre organisation doit être en interne exemplaire à tous ses niveaux, y compris si elle veut être identifiée comme actrice crédible par les victimes sur le lieu de travail.

En avril 2024, le Bureau national a ainsi voté unanimement le **Manifeste féministe** (« en savoir + » en scannant le QRcode,

page précédente) basé sur nos fondamentaux politiques et des principes essentiels pour que le féminisme soit porté à tous les étages de l'organisation. Faire progresser les droits des femmes, c'est faire progresser les droits de tous et toutes.

Enfin, la CFDT a pu pendant le mandat exprimer sa voix dans la défense des droits reproductifs et la santé des femmes, et son soutien pour une loi-cadre contre les violences sexuelles.



■ FACE À L'EXTRÊME DROITE, RENDRE VISIBLE LA LUTTE CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

Partout en France, la CFDT - via les unions régionales, avec une coordination confédérale - a renforcé sa présence pour affirmer son positionnement et rendre visible son engagement y compris dans des moments festifs et revendicatifs - comme les Marches des Fiertés auxquelles participent de plus en plus de structures interprofessionnelles CFDT. Contre l'exclusion et les discriminations LGBTQIA+, la CFDT a dénoncé - via des tracts et des prises de parole - la menace que fait peser l'extrême droite sur les droits et les libertés.

Enfin, un travail intersyndical pour lutter contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie a conduit à la tenue d'un événement le 21 mars 2025 à la Bourse du travail à Paris, dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, et au lancement d'une campagne de communication intersyndicale avec création d'affiches et de tracts à destination des militants d'entreprises et d'administrations.

CONCLUSION

Comme nous nous y étions engagés, la CFDT a œuvré pour faire de la lutte contre les discriminations un axe central de son action syndicale. Elle a renforcé ses outils, ses réseaux militants et ses partenariats, afin d'accompagner au mieux les victimes et de prévenir toutes formes de discrimination. Dans un contexte de montée de l'extrême droite pouvant nourrir les discriminations de toute nature (liées à l'origine réelle ou supposée, à l'appartenance syndicale, au genre, à l'orientation sexuelle, etc.) elle a rappelé sur les lieux de travail qu'il est de la responsabilité des employeurs de garantir des lieux de travail exempts de discriminations.

RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL DE PROXIMITÉ EN DONNANT DES MOYENS À NOS ÉLU-ES



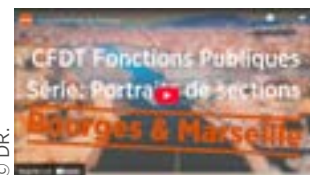
© CFDT Ile de France.

Au salon du CSE, l'occasion d'échanger avec les élu-es.

La CFDT, est, pour la 2^e fois consécutive, l'organisation syndicale la plus représentative : public et privé !



© InfoCom CFDT.



© DR.



© DR.

Sur l'[ARC.fr](https://arc.fr), une série vidéo donne la parole aux sections, un outil de retour d'expérience et de formation.

NOTRE PROJET EN 2022

Le dialogue social, c'est notre méthode CFDT. Il se nourrit d'informations utiles pour être force de propositions. Il doit être innovant, loyal et efficace, générer des actions au sein des entreprises, des administrations et territoires et produire des résultats concrets pour les travailleurs et les travailleuses. Lors de notre Congrès de Lyon, Philippe Portier, secrétaire national, prononçait un constat sans appel : **« la mise en place des ordonnances s'est traduite par un recul de la qualité du dialogue social dans de nombreuses entreprises avec une perte de proximité entre salariés et élus, une charge de travail croissante, une baisse des moyens pour les élus de CSE, alors même que leur mission globale s'est densifiée et complexifiée »**.

La résolution de Lyon consacre une large place à la question du dialogue social, essentielle pour le monde du travail, et plus largement pour le bon fonctionnement démocratique de notre pays. Notre ambition était alors de créer les conditions pour un dialogue social de proximité, efficace et loyal. **« Pour améliorer les conditions d'exercice du dialogue social dans les entreprises et les fonctions publiques, la CFDT revendique des évolutions substantielles des règles et des moyens pour davantage de proximité, d'efficacité et de transparence »** (article 4.2.2.1.4 de la résolution de Lyon).

TEMPS FORTS

2022 : publication des **11 propositions CFDT pour améliorer le dialogue social** (**« en savoir + »** en scannant le QRcode ci-contre) qui appellent à une évolution de la loi pour un dialogue social équilibré, plus efficace, plus proche des travailleurs, plus transparent et plus loyal.

2024 : réalisation d'un **état des lieux de la réalité du dialogue social territorial** au prisme de nos structures interprofessionnelles. Présenté en Conseil national en février 2025, cet état des lieux se conclut par des pistes pour la prochaine résolution de Bordeaux.

2025 : dans le cadre d'un **accord interprofessionnel** relatif à l'évolution du dialogue social, la CFDT obtient la suppression de la limite de trois mandats successifs pour les élu-es au CSE. La loi est définitivement adoptée en octobre 2025.

RESSOURCES



RETROUVEZ TOUS LES LIENS ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ EN SCANNANT CE QR CODE

- Thème : **CSE** ([ARC.CFDT.fr](https://arc.cfdt.fr)).
- Thème : **Fonctions publiques** ([ARC.CFDT.fr](https://arc.cfdt.fr)).
- Étude Dares : **Érosion continue des IRP depuis les ordonnances Macron, 2025** (syndicalismehebdo.fr).
- Webinaire confédéral : **Le dialogue social dans les fonctions publiques** (site jeparticipe.cfdt.fr).
- Webinaire confédéral : **L'articulation dialogue professionnel/dialogue social** (site jeparticipe.cfdt.fr).
- Représentativité : **Merci** (vidéo, youtube [@CfdtFrance](https://www.youtube.com/@CfdtFrance)).

■ PRIVÉ, PUBLIC, DES ÉLU-ES CFDT MIEUX ACCOMPAGNÉS ET MIEUX OUTILLÉS

Les premières victimes des ordonnances Travail ont été les travailleurs, en raison de la forte baisse des moyens donnés à leurs représentantes et représentants sur les lieux de travail. Comment faire pour maintenir le lien avec les salarié-es quand le temps de représentation baisse à vue d'œil, que la proximité recule, que la technicité augmente ? La Confédération a constamment maintenu la pression sur l'exécutif et le patronat pour revoir le contenu et l'application de ces ordonnances. En parallèle, elle s'est attachée à amplifier et muscler l'accompagnement des équipes du privé et du public et les outils nécessaires à leur action.

Dès 2023, nos élus d'entreprise ont eu accès à un outil sur l'ARC pour les aider à évaluer le fonctionnement de leur CSE et à agir pour l'améliorer. Dans un contexte

de renouvellement des CSE, l'ARC a proposé dans la foulée des modules de stratégie électorale et de prise de mandat pour les nouveaux élus du secteur privé et des fonctions publiques. À ces apports, centrés sur les missions des Instances représentatives du personnel (IRP), se sont ajoutés des **outils thématiques** autour de sujets tels que le télétravail, l'intelligence artificielle, la santé au travail ou encore le logement.

Ce travail s'est structuré autour des informations indispensables à obtenir de l'employeur ou l'employeuse (Base de données économiques, sociales et environnementales [BDESE], Base de données sociales [BDS], Rapport social unique [RSU]) et sur

Témoignage
CHRISTIAN, ÉLU CSE,
MEMBRE DE LA CSSCT,
BANQUES ET ASSURANCES

Les avantages, c'est la vision globale, les inconvénients c'est la perte de proximité. Du coup, on a perdu la capacité à agir au plus proche des réalités du terrain. On est moins concrets, c'est moins opérationnel. ”

les modalités de concertation et de négociation à mettre en œuvre.

La Confédération a initié des « tests » de ces outils avec des groupes miroirs et les a améliorés en conséquence, pour favoriser le travail collectif, la démocratie au sein de la section ainsi que le dialogue social avec l'employeur.

Pour chaque outil, l'entrée est thématique (par exemple : quelles sont les trois questions à se poser lorsqu'une section CFDT veut agir sur le télétravail ?). Ensuite, une capsule vidéo et un micromodule permettent aux membres de la section de mettre à plat les informations utiles pour faire un état des lieux de la thématique et d'analyser ces informations dans le contexte spécifique de leur entreprise ou établissement public. Ces outils s'adressent aux militantes et militants CFDT du secteur privé mais également pour la plupart aux militants des fonctions publiques. Ils sont les contenus les plus consultés par les militants CFDT sur l'ARC !

Pour les élus des fonctions publiques, des séminaires territoriaux ont prolongé l'accompagnement, en lien avec la préparation des élections professionnelles de 2026. Enfin, des **webinaires confédéraux** ont été organisés sur le dialogue social dans les fonctions publiques et sur l'articulation dialogue professionnel/dialogue social, afin de diffuser ces approches auprès des militants.

Pour les élus des fonctions publiques, des séminaires territoriaux ont prolongé l'accompagnement, en lien avec la préparation des élections professionnelles de 2026. Enfin, des **webinaires confédéraux** ont été organisés sur le dialogue social dans les fonctions publiques et sur l'articulation dialogue professionnel/dialogue social, afin de diffuser ces approches auprès des militants.

■ PORTER UNE VISION STRATÉGIQUE DU DIALOGUE SOCIAL À TOUS LES NIVEAUX

Au printemps 2024, après les ordonnances Travail, se profile une loi Travail 2, s'inspirant d'un rapport parlementaire **Rendre des heures aux Français**. Remis au ministère de l'Économie, après la seule audition des chambres patronales, il comporte de nombreuses dispositions relatives à la (moindre) protection des salariés et au Code du travail.

Au nom de la simplification, il porte des propositions susceptibles de dégrader à nouveau les moyens du dialogue social et les droits des salariés : recul des seuils sociaux, fin des attributions économiques, de consultation, des possibilités d'expertise ou de formation syndicale dans les entreprises de moins de 250 salariés, possibilité de suppression du règlement intérieur ou des activités sociales et culturelles dans ces mêmes entreprises, possibilité de déroger aux accords de branche dans les entreprises de moins de 50 salariés, réduction des délais de contestation devant les prud'hommes. Le moins disant social, en particulier pour celles et ceux qui travaillent dans les entreprises de taille moyenne ou les TPE (« en savoir + » en scannant le QRcode, page précédente), est présenté comme une solution pour améliorer la compétitivité.

La CFDT se mobilise à nouveau fortement contre ce projet, qui est à ce stade abandonné.

Dans cette mandature, la CFDT n'aura rien lâché pour ouvrir une brèche dans les ordonnances Travail. C'est chose faite en novembre 2024, **avec la conclusion d'un accord relatif à l'évolution du dialogue social qui porte la suppression de la limite de trois mandats successifs pour les élus au CSE**, revendication inscrite dans notre résolution de Lyon. Cet accord a fait l'objet d'une transposition législative en octobre 2025.

Témoignage
AUORE, ÉLUE CSE,
MEMBRE DE LA CSSCT, PSTE

On a une CSSCT [Commission santé, sécurité et conditions de travail] au niveau régional. Auparavant il y avait un CHSCT par établissement ce qui assurait beaucoup plus de proximité. ”

LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL : COMPRENDRE CE QUI COINCE POUR TRANSFORMER L'ESSAI

Quand on évoque le dialogue social, il est peu de responsables ou militants CFDT pouvant mettre en avant de vraies avancées concernant le Dialogue social territorial (DST), malgré l'ANI relatif à un « *paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation* » du 14 avril 2022. Nombre de partenaires sociaux, tant du côté patronal que syndical, en rejette le principe.

La CFDT reste attachée au principe et a mené en milieu de mandature un état des lieux du dialogue social territorial. Globalement, il y a beaucoup de difficultés et seulement quelques résultats. Les instances en la matière prennent des formes variées, demandent un fort investissement militant, de la technicité, pour un impact direct limité. Mais certaines expériences locales montrent néanmoins que **le DST peut favoriser une dynamique d'influence CFDT**, des coopérations utiles, par exemple sur l'emploi, la formation, la santé au travail ou la transition écologique.

LA CFDT, ORGANISATION SYNDICALE LA PLUS REPRÉSENTATIVE

C'est le 8 avril 2025 que nous avons fêté la nouvelle ! Pour la deuxième fois consécutive, les salariés ont porté la CFDT à la première place des organisations syndicales françaises avec **26,58 % des suffrages**. Ce score a été établi en cumulant l'ensemble des résultats électoraux dans toutes les entreprises du secteur privé au cours des quatre dernières années. Cumulés avec les scores électoraux du public (dont les prochaines élections professionnelles se dérouleront fin 2026), ces résultats placent une nouvelle fois la CFDT sur la première marche du podium des organisations syndicales françaises, tous secteurs professionnels confondus.

Cette première place, la CFDT la doit d'abord à un travail de développement et de proximité des militants présents dans tous les secteurs professionnels et tous les bassins d'emplois pour écouter, accompagner et défendre les salariés. C'est ce travail du quotidien qui porte ses fruits et incite les salariés à voter CFDT.

TIMIDEMENT, LES FONCTIONS PUBLIQUES SE METTENT À LA NÉGOCIATION

C'est le cas par exemple concernant le télétravail (accord cadre du 13 juillet 2021) qui a fixé un socle commun et a rendu obligatoire la négociation et la déclinaison locale dans chaque versant. Depuis, des négociations se sont tenues dans les ministères et ont abouti à des accords, comme en 2022 dans les ministères de l'Agriculture, des Finances, de la Transition écologique/Cohésion sociale/Mer, de l'Europe et des Affaires étrangères, de la Justice ; en 2023 dans les ministères de l'Éducation nationale, des Armées ; en 2024 dans le ministère de l'Intérieur. S'agissant de la **protection sociale complémentaire**, l'accord interministériel du 26 janvier 2022 a permis la fixation d'un panier de soins minimal commun à l'ensemble des agentes et agents de la fonction publique d'État. L'ensemble des ministères et des grandes institutions (Cour des comptes, Conseil d'État,

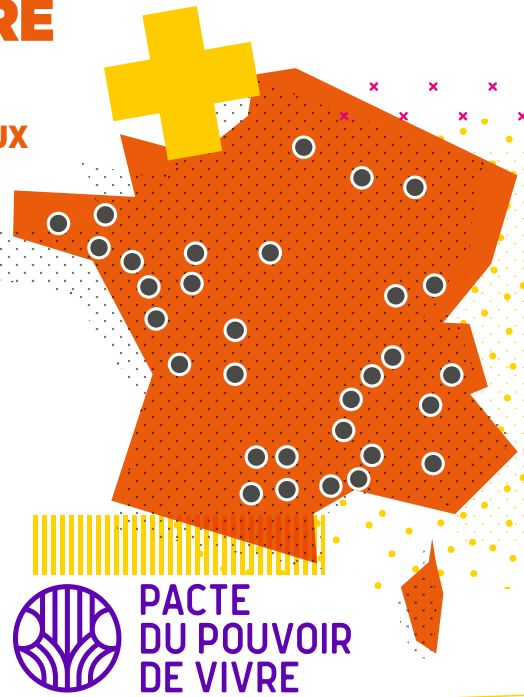
etc.) a mené des négociations dans lesquelles la CFDT a été active. La mise en œuvre effective s'échelonne entre le 1^{er} janvier 2025 et mai 2026. Même la fonction publique territoriale est parvenue à un accord sur le sujet. À noter néanmoins, la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique hospitalière qui est reportée au 1^{er} janvier 2027 ! La CFDT reste mobilisée pour **obtenir des compensations financières** pour les agents et pour une mise en place la plus rapide possible. Pour protéger encore plus les agents publics, notamment face au risque d'invalidité, un accord interministériel sur la prévoyance a été conclu le 20 octobre 2023. Même si le contexte politique est peu encourageant, cet accord ouvre la voie à une amélioration des droits statutaires.

CONCLUSION

Si le plus efficace pour améliorer les conditions d'exercice du dialogue social dans les entreprises aurait été de revoir de fond en comble les ordonnances Travail, les gouvernements successifs s'y sont refusés. Une petite brèche a été ouverte avec les employeurs sur la limite de trois mandats successifs au CSE. Il a donc fallu s'y prendre autrement pour faire face à l'affaiblissement de la proximité et renforcer nos capacités dans les secteurs public et privé. La Confédération a ainsi outillé les élus, mais aussi amplifié son accompagnement pour faciliter leurs missions. Le dialogue social territorial reste encore fragile et inégal, mais des expériences locales et l'implication militante montrent qu'il peut devenir un levier d'avenir. **La première place confirmée de la CFDT souligne que ce travail de proximité, au plus près de tous les travailleurs, reste la clé de notre légitimité et de notre force collective.**

LE PACTE DU POUVOIR DE VIVRE

LES 63 ORGANISATIONS DU PACTE ET LES GROUPES LOCAUX



**PACTE
DU POUVOIR
DE VIVRE**

Le Pacte du pouvoir de vivre - octobre 2025.

NOTRE PROJET EN 2022

En 2022, après plusieurs années de disette intersyndicale, le Pacte est vécu comme une fierté pour nos militantes et militants tant il montre une CFDT capable de fédérer autour d'elle - à égalité et sans hégémonie d'aucun - des alliés fiables, dynamiques et engagés sur un corpus de valeurs dans lesquelles chacun, chacune de nous se retrouve. Le Congrès affichait alors de faire du Pacte du pouvoir de vivre un véritable multiplicateur du pouvoir d'agir sur le territoire et dans les entreprises. « **Notre objectif est de pérenniser cette alliance dans le temps pour qu'elle rende visible une société civile autonome, productrice de sens, de débat public, d'expertises d'usage, d'idées et de propositions tournées vers l'action** » (article 1.3.3.1 de la résolution de Lyon).

TEMPS FORTS

Avril 2023 : sortir de la crise démocratique, donner le pouvoir d'agir. Le Pacte présente, en conférence de presse, les résultats d'un sondage sur les inquiétudes des Français et des Françaises face à l'avenir et apportent des perspectives pour sortir de la crise démocratique.

Septembre 2023 : partager plus pour financer plus. Le Pacte appelle à l'ouverture d'une grande réforme de la fiscalité pour instaurer une politique du partage et publie ses propositions.

Juin 2024 : mobilisation contre l'extrême droite dans le cadre d'une coalition de plus de 100 organisations de la société civile lors des élections législatives anticipées.

Janvier 2025 : rupture des allocations de la Caisse d'allocations familiales (CAF), garantir la stabilité des ressources des plus précaires. Le Pacte s'alarme d'un grand nombre de bénéficiaires en situation précaire qui n'accèdent plus à leurs droits sociaux. Il formule des propositions pour éviter les ruptures de droits.

Mai 2025 : projet de loi de Finances 2026, le Pacte avance des solutions concrètes pour dégager des marges de manœuvre budgétaire et répondre aux urgences sociales et écologiques.

RESSOURCES



RETROUVEZ TOUS LES LIENS ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ EN SCANNANT CE QR CODE

- **Pacte du pouvoir de vivre** (site web, pactedupouvoirdevivre.fr).
- **Comment faire vivre le Pacte du pouvoir de vivre dans les entreprises et les administrations ?** (ARC.CFDT.fr).
- **Pacte du pouvoir de vivre : Sortir de la crise démocratique : donner le pouvoir d'agir** (site web, pactedupouvoirdevivre.fr).
- **Partager plus pour financer plus** (site web, pactedupouvoirdevivre.fr).
- **Rupture des allocations de la CAF : garantir la stabilité des ressources des plus précaires** (site web, pactedupouvoirdevivre.fr).
- **L'Europe du pouvoir de vivre et d'agir : les propositions portées par le Pacte dans le cadre des élections européennes** (site web, pactedupouvoirdevivre.fr).
- **Le 7 juillet, on vote !** (vidéo, chaîne Youtube, Pacte du pouvoir de vivre).

LE PACTE DU POUVOIR DE VIVRE, REMÈDE CONTRE LA CRISE DÉMOCRATIQUE

Dès le début de la mandature, le Pacte du pouvoir de vivre s'engage avec la CFDT - sans procès d'intention ni naïveté - dans le Conseil national de la refondation (CNR) censé incarner le changement de méthode auquel s'était engagé le président de la République pendant sa campagne. Hélas, il ne faudra pas attendre bien longtemps pour comprendre que cette initiative - intéressante sur le papier - se révèle être une opération de communication plutôt qu'une réelle volonté de coconstruire les politiques publiques avec la société civile. La crise politique couve.

Les membres du Pacte ont conscience que pour éviter un renoncement démocratique, **ce collectif peut constituer un sas ou un trait d'union entre les citoyennes et citoyens - et parmi eux un grand nombre de nos militants - et l'action politique.** Ainsi, le Pacte ouvre ses portes aux citoyens qui souhaitent s'engager pour un autre projet de société qui concilie transition

écologique et justice sociale. Ils seront des milliers à le rejoindre en s'inscrivant via le site internet. Le Pacte est aussi un espace d'échanges et de formation pour les militants des organisations, mais aussi pour les jeunes ! C'est l'ambition qui préside à la création en 2023 de l'**École du pouvoir de vivre, toute première formation dédiée aux 18-35 ans (« en savoir + »** en scannant le QRcode, page précédente), exclusivement dispensée par la société civile organisée. Elle permettra à 50 jeunes - dont certains adhérents et adhérentes à la CFDT - de se former sur les sujets portés par le Pacte.

La démocratie sera, deux ans et une dissolution plus tard, au cœur de deux jours de débats « *Reprendre le pouvoir sur nos vies* » organisés par le Pacte à Nantes, avec la **République des idées** (groupe de réflexions créé par Pierre Rosanvallon en 2002), grâce à un fort investissement de nos militants au sein du groupe local.

UN AUTRE PROJET DE SOCIÉTÉ

À l'instar de la CFDT, les valeurs et les propositions portées par le Pacte du pouvoir de vivre sont à l'opposé des idées d'extrême droite qui infusent la société. Mais pas seulement la société : les sénateurs et sénatrices « Les Républicains » transforment à coups d'amendements le projet de loi « *pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration* » (« **en savoir +** » en scannant le QRcode, page précédente) en véritable texte de stigmatisation et d'exclusion des étrangères et étrangers. **Une « déchéance de franchise » dénoncée par la CFDT et par le Pacte du pouvoir de vivre** qui appellent à se mobiliser contre la loi qui, même censurée en partie par le Conseil constitutionnel, restera inacceptable dans sa version définitive.

Fort de sa première place aux élections européennes, au cours desquelles le Pacte a fait entendre sa voix pour « **une Europe du pouvoir de vivre et d'agir** », le Rassemblement national a entamé les élections législatives de juin 2024 en position hélas favorable. Le Pacte se mobilise, aux côtés de l'Alliance écologique et sociale (AES), pour appeler au vote, faire barrage et porter 16 mesures prioritaires (« **en savoir +** » en scannant le QRcode, page précédente) à mettre en œuvre après l'élection. Dans ce moment décisif pour notre démocratie et nos libertés, la mobilisation citoyenne a largement contribué à limiter les risques d'accession au pouvoir de l'extrême droite.

Témoignage MICHAËL, F3C, INITIATEUR DES SENTINELLES VERTES

Dans les restaurants d'entreprise où nous avons la main, nous pouvons par exemple imposer de ne plus retrouver dans nos assiettes des poissons issus de la pêche industrielle. On peut commencer par cela... Mais nous ne ferons pas tout seuls. Puisque nous sommes le « dernier kilomètre » dans l'entreprise, nous devons agir avec des ONG (Organisations non-gouvernementales), associations, etc. Nous devons élaborer des partenariats. C'est ce que nous faisons avec le Pacte du pouvoir de vivre. ”

La lutte contre les idées d'extrême droite est un des axes stratégiques que le Pacte valide début 2024. Mais il n'est pas question de se positionner uniquement « contre ». **Le collectif veut être offensif pour que son projet soit mis en œuvre, un projet de société incarné par 90 propositions portées dans le cadre de l'élection présidentielle de 2022**, qui s'est enrichi tout au long de la mandature. Via de nombreux groupes de travail dans lesquels la CFDT s'est activement impliquée, les 63 organisations ont débattu dès 2023 de mesures pour plus de justice fiscale, puis en 2025 dans le cadre des débats sur le projet de loi de finances 2026. La CFDT a animé le groupe « Services publics » qui a diffusé une enquête relayée par nos unions régionales. L'accès et le recours aux droits, le droit aux vacances, l'emploi et la transition écologique, l'anticipation du marché du carbone en Europe (*Emissions Trading Schemes* - ETS 2) qui risque de faire flamber les factures d'énergie et enfin le plaidoyer pour les élections municipales, sont également les sujets mis en avant par le Pacte, relayés par la CFDT, tout au long de la mandature.

À l'occasion de webinaires très suivis par nos militants ou via les réseaux sociaux, le Pacte a fait vivre son projet et s'est installé - c'était dans notre feuille de route - dans notre action syndicale et le débat public.



■ LA CFDT, UN RÔLE ESSENTIEL DANS LE PACTE AU NIVEAU NATIONAL ET LOCAL

Après 3 ans d'existence bien réelle mais informelle sur le plan juridique, le Pacte du pouvoir de vivre a franchi une étape majeure en janvier 2023 avec la création de l'**association d'animation du Pacte du pouvoir de vivre**. Si cette étape peut sembler relever d'une simple question administrative, elle a permis au Pacte de stabiliser son fonctionnement. La CFDT a conservé la coordination du Pacte et hébergé le collectif dans ses locaux.

Ce qui aura toutefois été le plus marquant en interne depuis 2022, c'est l'infatigable investissement de nos militants - et parmi elles et eux un grand nombre de retraité-es déjà investis dans nos UTR (Unions territoriales de retraités) - pour faire vivre le Pacte via les groupes locaux. Parce que chacun a bien compris

qu'avant même d'obtenir des résultats, l'essentiel peut résider dans le fait que des organisations se repèrent, se connaissent sur un même territoire. Parce que la démocratie a besoin de femmes et d'hommes qui investissent de leur temps dans ce qu'ils croient. À travers des rencontres avec les élu-es, des stands dans divers événements locaux, des débats avec les candidates et les candidats lors des législatives, des opérations de communication pour inviter les citoyens à rejoindre le Pacte, nos unions et militants ont œuvré à côté d'autres organisations pour le collectif. Peu présent en entreprise, le Pacte du pouvoir de vivre n'en reste pas moins une alliance que nos sections ont pu mettre en avant pour faciliter des actions de développement ou montrer que nous n'étions pas seuls, et même bien entourés.

CONCLUSION

Alors que la société française s'est davantage polarisée et que les idées d'extrême droite se sont encore banalisées lors de cette mandature, **le Pacte du pouvoir de vivre reste** - sept ans après sa création - **un espace essentiel de l'écosystème démocratique et institutionnel de notre pays**. En cela, notre objectif de pérenniser cette alliance inédite est atteint.

Pour autant, il est difficile de se satisfaire devant cet affaiblissement de tous les contre-pouvoirs en France, et notamment de la société civile malmenée par un exécutif qui n'aura jamais voulu entendre ou comprendre le bénéfice d'**une bonne articulation de la démocratie représentative, de la démocratie sociale, civile et de la démocratie participative**. La période est, à bien des égards anxiogène, mais le Pacte porte un projet d'espoir dont nous avons besoin. Plus que jamais.

AGIR CONTRE LES IDÉES D'EXTRÊME DROITE



© Thierry Nectoux.

Le 30 juin 2024, manifestation parisienne pour faire barrage à l'extrême droite.



© Syndheb.



Les militantes et militants du Réseau pour la démocratie et contre les idées de l'extrême droite se sont réunis, au domaine de Bierville, les 29 et 30 septembre 2025.

NOTRE PROJET EN 2022

Le 21 avril 2002, la présence de l'extrême droite au second tour de l'élection présidentielle avait suscité une réaction immédiate de plus d'un million de citoyennes et de citoyens descendus dans les rues le soir même et/ou se mobilisant le 1^{er} mai suivant pour une grande manifestation pour faire barrage au Front national. 20 ans plus tard, le Congrès de la CFDT se déroule quelques semaines après une élection présidentielle qui a placé pour la deuxième fois consécutive l'extrême droite aux portes du pouvoir. Ni fatalité, ni résignation : la résolution de Lyon le souligne dans son article 10.11 : nous combattons depuis toujours l'extrême droite parce qu'elle « **pervertit le débat public et corrompt les valeurs de la République. C'est elle qui ne parle de laïcité que pour mieux réprimer la liberté de conscience. C'est elle qui n'invoque l'universalisme que pour occulter, voire justifier, les discriminations. C'est elle, enfin, qui fantasme le peuple pour mieux stigmatiser les "minorités", où elle enferme celles et ceux qu'elle veut opprimer.** »

TEMPS FORTS

Décembre 2022 : état des lieux - auprès de secrétaires générales et généraux d'unions régionales et de fédérations - sur le rapport à l'extrême droite de nos structures, responsables et militantes et militants.

16 avril 2024 : évènement « **Ensemble contre l'extrême droite** » à la Bourse du Travail. Co-organisé avec la CGT, l'Unsa, des syndicats allemands et italiens pour échanger sur le combat contre les idées d'extrême droite sur le lieu de travail.

Janvier 2025 : création d'une **délégation à la démocratie et à la lutte contre l'extrême droite** au sein de la CFDT.

Septembre 2025 : lancement de la **tournee Démocratie** pour permettre aux adhérentes et adhérents et militants de s'exprimer sur les menaces identifiées contre la démocratie et les moyens d'y faire face.

RESSOURCES



RETROUVEZ TOUTS LES LIENS ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ EN SCANNANT CE QR CODE

- Repères : **Élections européennes 2024 : ensemble, combattons l'extrême droite en Europe!** (CFDT.fr).
- **Élections législatives 2024 : la CFDT passe au crible le programme du RN** (CFDT.fr).
- **Préférence nationale : une fracture du monde du travail** (tract, CFDT.fr).
- **Pourquoi combattre l'extrême droite doit être une priorité en tant qu'adhérent ?** (ARC.CFDT.fr).
- Articles sur l'**extrême droite** (syndicalismehebd.fr)

■ AGIR ENSEMBLE FACE À L'EXTRÊME DROITE: L'ÉTAT DES LIEUX DE 2022

Au sortir du Congrès de Lyon, nous disposions de deux ans avant de prochaines élections politiques, en l'occurrence les européennes de juin 2024. La Confédération met ce temps à profit pour reposer sa stratégie de lutte contre les idées d'extrême droite. Les temps ont changé: avec 89 député-es élus en juin 2022, le Rassemblement national (RN) est devenu la deuxième force politique à l'Assemblée nationale.

Elle se notabilise en y obtenant 2 vice-présidences. La ligne résumée dans « *on ne débat pas avec l'extrême droite, on la combat* » est réinterrogée par des sections, des syndicats, des structures interprofessionnelles qui n'ont que des députés RN sur leur territoire. De nouvelles questions se posent: que faire si on veut des relais politiques nationaux? Que leur dire quand ils viennent à notre rencontre, dans les entreprises lors de restructurations? Comment expliquer que nous tournions le dos à un député quand une large part de nos collègues ont voté pour lui?

Pour objectiver ces remontées, la Confédération initie fin 2022 un état des lieux auprès de secrétaires généraux d'unions ré-

“ Témoignage DÉLÉGUÉ SYNDICAL CFDT DANS UNE COMMUNE

Les agents ne se cachent plus pour partager les idées du RN et voter pour ce parti, y compris des cadres. La parole raciste est décomplexée. ”

gionales et de fédérations. Les sujets sont passés au crible sans tabou: la contestation de la position de la CFDT vis-à-vis du RN pendant les élections, le rapport à l'extrême droite de nos ad-

hérents et militants, les contacts avec les élu-es des sections, l'image des députés RN sur le territoire (le cas échéant), les meilleurs moyens d'agir pour la suite, etc.

C'est à partir des enseignements tirés par cet état des lieux que le Bureau national débat et valide notre nouvelle stratégie en novembre 2023. Cette stratégie articule « savoir-faire » et « faire savoir » en coordonnant plusieurs leviers et actions, autour de 3 axes:

- **Mener la bataille culturelle et renforcer notre place dans la lutte contre l'extrême droite** aux yeux de l'écosystème politique et du grand public.
- **Établir un plan d'action interne ciblé** par cercles concentriques: responsables, élus, militants, adhérents.
- **Élargir le cercle d'acteurs** (organisations syndicales, patronales, de la société civile organisée, *think tank*, universitaires, etc.) **avec lesquels nous pouvons travailler.**

■ ÉLECTIONS EUROPÉENNES ET DISSOLUTION DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE: LE BARRAGE CFDT

Lors des élections européennes de 2024 (« **en savoir +** » en scannant le QRcode, page précédente), nous avons pu mettre en œuvre le premier axe. Nous avons mené une campagne active pour mettre en lumière les intentions de l'extrême droite et sensibiliser aux dangers qu'elle représente pour le monde du travail. À travers divers événements, publications et collaborations avec d'autres organisations notamment européennes, la CFDT a mis en avant l'importance de voter pour des candidates et candidats qui défendent les droits sociaux, le respect des diversités et l'unité européenne. La CFDT a par ailleurs adhéré en 2023 au **Manifeste et au Réseau international des syndicats antifascistes**.

Hélas, le résultat est conforme aux prévisions des sondages. La liste menée par Jordan Bardella pour le RN est largement en tête avec 31,37% des voix. Le soir même de l'annonce des résultats, le président de la République dissout l'Assemblée nationale.

La CFDT se mobilise pour éviter que le désastre des européennes ne se reproduise. Nous alertons de nouveau sur les risques d'une majorité RN. Marylise Léon écrit aux adhérents, une vaste campagne de communication est déployée.

Plusieurs sections qui communiquent sur les dangers du programme de l'extrême droite sont confrontées à une interdiction de la part de leur employeur ou employeuse, au motif qu'il ne s'agirait pas d'un thème syndical quand il est, au contraire, central pour les travailleurs. Une expertise juridique nous donne raison et permet aux sections concernées de disposer des argumentaires et modalités confirmant qu'il était tout à fait possible d'aborder ce sujet.

Cette campagne a également été menée de façon active avec le Pacte du pouvoir de vivre et un ensemble d'autres organisations.

Dans l'entre-deux tours, **nous appelons à faire barrage aux candidats d'extrême droite** dans chaque circonscription en demandant de voter pour le candidat opposé, quel qu'il soit. Le soir du second tour, c'est le soulagement de voir que le front républicain a fonctionné. Le RN est très loin d'obtenir la majorité. Nous sommes soulagés certes, mais aussi meurtris.

Pendant la campagne, plusieurs responsables nous signalent que des messages de la CFDT n'ont pas atteint leur cible. Certains mots - « barrage », « apolitique », « extrême droite » - ont été remis en question par nos militants. Il est temps de mettre le 2^e axe d'acculturation et de formation en mouvement.

“ Témoignage ÉDUCATEUR SPORTIF ET ÉLU CFDT DANS LES HAUTS-DE-FRANCE

En tant que responsable syndical, il ne faut pas laisser passer. C'est un sujet parfois délicat à aborder avec ses collègues. Il faut pouvoir argumenter pour déconstruire leurs idées, leurs thèses. Selon eux, partout où il y a un problème, c'est la faute des immigrés. Il faut pouvoir contrer en apportant des chiffres, des faits... ”

■ DÉFENDRE LA DÉMOCRATIE, UNE AFFAIRE SYNDICALE

Au deuxième semestre 2024, la CFDT a choisi de structurer et d'opérationnaliser en interne sa lutte contre l'extrême droite à travers un ensemble de dispositifs coordonnés. **Après la création d'une délégation consacrée à la démocratie et à la lutte contre l'extrême droite, la Confédération organise un réseau de militants « Démocratie »** formés sur le sujet, aptes à organiser des débats, mutualiser des pratiques, proposer des formations et élaborer des argumentaires et guides. Ces militants proviennent de toutes les URI et fédérations ainsi que l'UCC (Union confédérale des ingénieurs et cadres) et l'UCR (Union confédérale des retraités). Ce réseau permet des actions conjointes en appui aux réseaux créés en région (par exemple en Île-de-France, en Bretagne, dans les Hauts-de-France, en Centre-Val de Loire en 2025) et au sein des fédérations (EFRP [Enseignement, formation, recherche publiques] ou Interco) ou des unions comme l'UCR.

Pour nourrir le débat et outiller les militants, la CFDT met en avant différents supports et initiatives. En 2025, plusieurs dynamiques collectives se consolident. Les sollicitations pour organiser des débats se multiplient dans les régions (Bretagne, Hauts-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire), auprès des réseaux thématiques (TPE [Très petites entreprises], Efop [Emploi, formation, orientation professionnelle], travail, développement, lutte contre les discriminations, égalité professionnelle, etc.). La coopération entre la Confédération, les fédérations, et les unions s'approfondit.

Au niveau européen, la CFDT participe à un projet de **réseau syndical franco-allemand de défense de la démocratie**, mené avec la DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund, en français la Confédération allemande des syndicats), et d'autres syndicats français (CGT, Unsa).

Enfin, le Bureau national lance en septembre 2025 la **tournée Démocratie**. Dans un climat politique instable, il s'agit de permettre aux adhérents et militants de s'exprimer sur les enjeux démocratiques, d'ouvrir le débat sur la manière de faire vivre la démocratie sociale dans ce contexte de crises ; de s'exprimer sur les menaces identifiées contre la démocratie et les moyens d'y faire face.

CONCLUSION

« **On ne débat pas avec l'extrême droite, on la combat** ». Les mots sont forts, mais ils ne suffisent plus. L'infusion et la banalisation des idées d'extrême droite gagnent du terrain. Immanquablement la légitimité de notre action syndicale à y faire face est questionnée jusqu'à notre interne.

Les motifs sont nombreux et doivent être entendus : l'incompréhension du choix d'établir un cordon sanitaire et de ne pas débattre avec l'extrême droite, le fait de donner une consigne de vote contre les candidatures d'extrême droite alors que la CFDT se revendique non-partisane, et est parfois même qualifiée de « apolitique », le traitement spécifique de l'extrême droite par rapport à d'autres mouvances qualifiées d'extrêmes, etc. Tous ces questionnements sont légitimes. Ils ont été pris en compte dans les actions menées, sans altérer notre détermination collective de se mobiliser coûte que coûte contre l'arrivée de l'extrême droite au pouvoir. **Ce choix collectif s'inscrit dans l'article 1 de nos statuts qui affirme que l'émancipation « n'est possible qu'au sein d'une démocratie qui préserve les droits de chaque individu dans le respect mutuel de leurs convictions philosophiques, morales ou religieuses »**. Il est aussi basé sur la conviction que chaque adhérent, militant de l'organisation porte dans ses actions quotidiennes la défense des plus fragiles, celles et ceux qui seraient les premiers à souffrir du projet de l'extrême droite.

AU TRAVAIL POUR LE CLIMAT !



Des outils de sensibilisation pour la transition écologique juste ont été déployés pour les militantes et militants.



Les militantes et militants CFDT des Pays de la Loire, réunis à Nantes, en avril 2023, à l'occasion d'un atelier Fresque du climat organisé par l'URI.

© Emmanuelle Marchadour

NOTRE PROJET EN 2022

La prise en charge des questions environnementales n'est pas nouvelle : elle a traversé le projet de société de la CFDT depuis les années 70. Aujourd'hui, la Transition écologique juste (TEJ) est devenue, pour les travailleurs et les travailleuses, une urgence. L'action publique doit enfin y répondre, comme les entreprises prendre leurs responsabilités. En 2022, nous avons décidé de faire de la transition écologique juste une priorité syndicale. **La résolution avait pour ambition que les militantes et militants et notamment les représentantes et représentants syndicaux s'emparent des questions liées à la transition écologique et pèsent sur l'évolution des métiers et des compétences, sur les formations, sur l'organisation du travail ainsi que sur les orientations stratégiques à tous les niveaux (article 5.2.0.2 de la résolution de Lyon).**

TEMPS FORTS

11 avril 2023 : conclusion de l'**Accord national interprofessionnel relatif au dialogue social et la transition écologique** : des leviers existent pour construire une transition écologique juste par le dialogue social, en mobilisant les entreprises, les territoires et les branches.

7 décembre 2023 : la CFDT a tenu une conférence de presse le jeudi 7 décembre 2023 pour présenter son **Manifeste pour une transition écologique juste et effective**.

9 octobre 2024 : la CFDT, avec des ONG et des syndicats, lancent un **appel à l'industrie automobile** à « sortir de l'impasse » en favorisant l'emploi et l'environnement, à quelques jours de l'ouverture du Mondial de l'automobile à Paris.

Mai 2025 : table ronde au CNC : **Backlash environnemental, comment le prévenir ?**

RESSOURCES



RETROUVEZ TOUS LES LIENS ET « EN SAVOIR + » DE CETTE FICHE PRIORITÉ EN SCANNANT CE QR CODE

- **Un accord sur le dialogue social et la transition écologique** (CFDT.fr).
- **Manifeste CFDT pour une transition écologique juste** (CFDT.fr).
- Espace collaboratif : **Au travail pour le climat** (monespace.cfdt.fr).
- Espace ressources ARC : **Transition écologique**, à destination des élu·es d'entreprise et administration (ARC.CFDT.fr).
- Expression directe : **Rencontre avec les acteurs CFDT** de la transition écologique en Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire (vidéos, CFDT.fr).
- **Les fresques du climat de la CFDT** (vidéo, CFDT.fr).
- **Transition écologique juste** (articles, syndicalismehebdo.fr).
- Explication du **décret du 27 mai 2025** (article, CFDT.fr).



■ AGIR POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

C'est après un été 2022 de nouveau marqué par trois épisodes de canicule - dont l'intensification est directement liée au réchauffement climatique - que la Confédération entame le mandat en posant sa stratégie pour agir pour une transition écologique socialement juste, priorité structurante pour la CFDT. Cette stratégie repose sur 2 piliers :

- **le déploiement en interne d'une prise en charge à 360° du sujet sous la marque *Au travail pour le climat*** pour donner à nos militants et élus les moyens d'agir sur les territoires, dans les entreprises et les administrations ;

- **notre influence auprès des pouvoirs publics et privés** pour que la transition environnementale porte systématiquement les impératifs de justice sociale et de démocratie. Articuler les enjeux écologiques, sociaux, économiques et démocratiques est la condition indispensable pour faire des limites planétaires une opportunité pour mieux produire, consommer, se nourrir, se loger, se déplacer, travailler et vivre en bonne santé. C'est une exigence pour le pouvoir de vivre.

■ « AU TRAVAIL POUR LE CLIMAT », SUR LE TERRAIN

Le rôle d'*Au travail pour le Climat* est d'accompagner les militants, de leur proposer un réseau, et mettre à disposition de chacun et chacune une boîte à outils.

Tout au long de la mandature, *Au travail pour le climat* s'est ainsi enrichi avec :

- La **boîte à outils numériques**, dont :
 - l'espace collaboratif *Au travail pour le climat* ;
 - les fiches ARC thématiques ;
 - la grille d'auto-questionnement pour savoir où en est son entreprise ou son administration de sa prise en compte des enjeux environnementaux.
- Des **webinaires** : des formations et séances d'information pour permettre aux militants de s'approprier rapidement les outils et partager leurs expériences.
- La **formation « Agir pour la TEJ dans mon entreprise/administration »** : sessions de formation militante orientées sur l'action concrète au travail.
- La coordination et l'appui des réseaux militants (Sentinelles vertes, Ecojuste, etc.).
- Un **kit de communication** confédéral : visuels, supports de sensibilisation pour rendre visible l'action CFDT sur la transition écologique.
- Des **circulaires et infos confédérales** destinées aux structures et militants, abordant des thématiques concrètes comme le

Témoignage
COLLECTIF FGMM (FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE)/FCE (FÉDÉRATION CHIMIE ÉNERGIE) CFDT ET ONG ENVIRONNEMENTALES

Concentrer de nouveau les savoir-faire industriels sur la production de véhicules financièrement accessibles et moins impactant pour l'environnement permettrait de renouer avec une dynamique industrielle positive favorisant les emplois, l'accès à la mobilité et la lutte contre le changement climatique. ”

lien entre élections professionnelles et la TEJ, les actions sur l'énergie, la mobilité durable, etc.

Par-delà ces outils, la Confédération a mis en place une stratégie progressive pour ancrer *Au travail pour le climat* sur le terrain via :

- Le rôle moteur des responsables des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles en charge de la transition écologique juste (le réseau TEJ).
- L'appropriation des enjeux par les responsables des fédérations et des URI en charge de l'emploi, du travail, du développement syndical.
- Les synergies avec le projet **Le travail que nous voulons** qui aborde les conditions de travail dans les mutations écologiques.
- L'intégration dans les formations syndicales existantes.
- Les travaux pour permettre aux accompagnants et accompagnés de se saisir des outils facilitant la transition écologique.
- L'utilisation dans les campagnes électorales professionnelles : montrer que la transition écologique est aussi un sujet de dialogue social et de négociation collective.
- Le renforcement de la communication externe autour de la marque *Au travail pour le climat* pour valoriser l'engagement CFDT et donner de la visibilité aux bonnes pratiques syndicales écologiques.

■ NOTRE MANIFESTE CFDT POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE ET EFFECTIVE

Le **Manifeste 2024** (« en savoir + » en scannant le QRcode, page précédente), public, s'adresse en priorité aux militants dont beaucoup sont très sensibles aux questions environnementales. Pour la CFDT, la transition écologique ne peut réussir sans justice sociale ni démocratie, et surtout, ne peut réussir sans les travailleurs, ni contre eux. Acteurs de terrain, premiers exposés aux effets du dérèglement climatique et aux premières loges des transformations écologiques, ils doivent être reconnus comme des moteurs du changement. La transition écologique peut répondre aux préoccupations concrètes des travailleurs :

emploi, pouvoir d'achat, santé, qualité du travail, mobilité, logement. Pour cela, elle doit être construite démocratiquement, dans le cadre du dialogue social, en mobilisant leurs compétences, leurs savoir-faire et leurs aspirations.

Le manifeste défend une transition construite collectivement, qui protège les plus vulnérables, anticipe les mutations et crée des opportunités en matière de qualité d'emploi et de travail. Pour la CFDT, faire de l'écologie un levier de progrès social, c'est aussi renforcer le pouvoir de vivre.

■ LE PREMIER ACCORD INTERPROFESSIONNEL PORTANT SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET LE DIALOGUE SOCIAL

C'est au milieu de la mobilisation contre la réforme des retraites que nous parvenons à obtenir **un accord sur le dialogue social («en savoir +» en scannant le QRcode, page 63) et la transition écologique, le 11 avril 2023.**

L'ANI sur la transition écologique juste constitue une feuille de route concrète pour les équipes syndicales: il affirme le rôle

central des entreprises et du dialogue social, identifie les leviers d'action à tous les niveaux - entreprise, branche, territoire - et mobilise les outils juridiques existants pour agir sur l'emploi, les conditions de travail, la santé, les mobilités en s'appuyant sur les temps du dialogue social.

■ PROMOUVOIR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE DANS LA SPHÈRE PUBLIQUE

Nous avons démultiplié notre présence auprès des pouvoirs publics et dans des instances où se jouent des décisions cruciales pour le monde du travail. Nous avons ainsi pesé auprès de l'exécutif sur le contenu et la parution du décret qui responsabilise les employeurs et les employeuses sur la prévention et l'adaptation de l'organisation du travail en lien avec les épisodes - de plus en plus nombreux - de fortes chaleurs.

La CFDT joue aussi un rôle actif auprès des acteurs de la planification écologique par exemple au Conseil national de la transition écologique,

au Conseil national de la biodiversité, ou encore au Conseil national de l'industrie et ses conseils stratégiques de filières, instances clés de la stratégie industrielle française. Nous y apportons de l'expertise acquise grâce aux travaux du réseau des militants TEJ et l'expertise des fédérations.

La CFDT agit pour une transition écologique juste en s'associant à d'autres partenaires engagés - ONG environnementales, alliances citoyennes, *think tanks*, etc. - pour renforcer notre

Témoignage
GRÉGORY,
CFDT CONSTRUCTION BOIS.

Lors de canicules, les coups de chaleur et la déshydratation sont les premières causes de mortalité sur les chantiers. ”

capacité d'influence sur les grandes transformations du quotidien: mobilité, alimentation, logement, etc. Ces transformations ne sont pas seulement sociétales, elles ont aussi des impacts

industriels majeurs et soulèvent des enjeux d'emploi, de compétences et d'organisation du travail. Enfin, **la CFDT encourage les démarches qui partent du territoire**, en lien étroit avec la capacité de projet des structures interprofessionnelles: nous soutenons la démarche des COP (Conférences des parties) territoriales - encore en recherche de

méthode et d'assise démocratique -; nous appuyons l'intégration des représentants des travailleurs dans les comités locaux de mobilité pour répondre au plus près aux attentes (Bourgogne-Franche-Comté, Nouvelle-Aquitaine, etc.); nous nous investissons autour de projets industriels pour impulser des dynamiques de dialogue territorial (ex. Gravelines, mines de l'Allier, etc.) et anticiper leurs enjeux sociaux, d'emplois, de travail et les impacts environnementaux.

CONCLUSION

Loin des promesses d'Emmanuel Macron en 2022 qui voulait faire de la France une grande nation écologique, le quinquennat aura été largement marqué par des reculs importants en la matière (agriculture, biodiversité, rénovation thermique des logements, etc.). Quant au patronat, il n'a toujours pas souhaité réunir le Comité de suivi de l'accord interprofessionnel sur la transition écologique.

Pour autant, notre action syndicale pour la transition écologique juste ne se limite pas à du plaidoyer envers les décideurs. Elle est **véritablement montée en puissance entre 2022 et 2026: la marque Au travail pour le climat** nous aura ainsi permis de structurer notre réponse syndicale aux enjeux environnementaux en embarquant toute la maison. Et même s'il reste encore du chemin à parcourir pour que tous les niveaux de l'organisation s'approprient notre manifeste, les questions écologiques

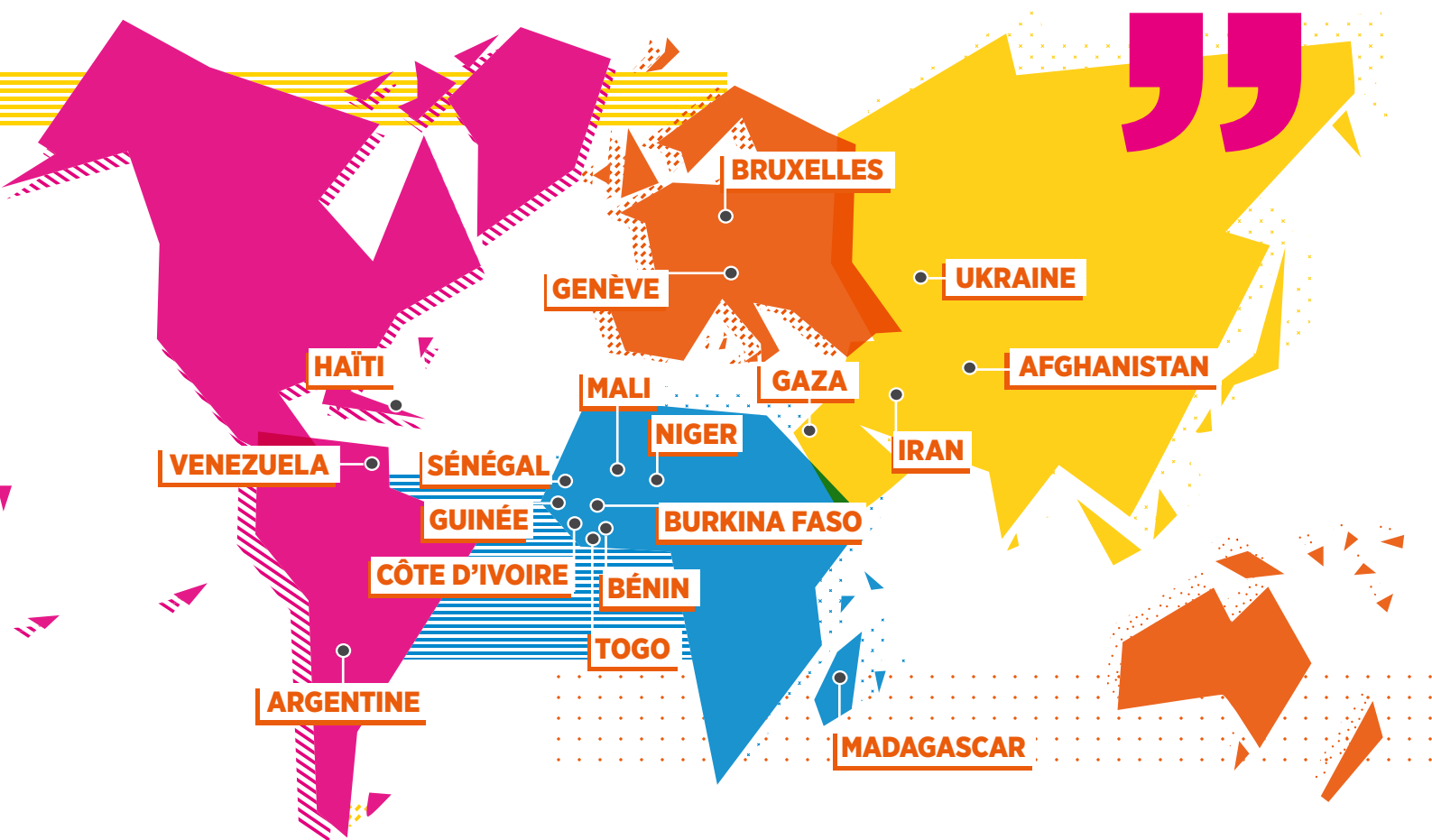
sont régulièrement intégrées dans nos priorités revendicatives à tous les niveaux (de la section à Confédération), et nos militants sont outillés pour agir sur les lieux de travail. La CFDT a acquis une forme de reconnaissance comme actrice syndicale engagée sur le sujet.

Nos réseaux militants ont une présence accrue dans les filières, les territoires et les lieux de régulation. Cette dynamique devra se poursuivre par la généralisation des formations et de l'accompagnement (ARC) jusqu'aux sections, par l'effectivité du dialogue social sur la TEJ dans toutes les entreprises/administrations, et la pleine appropriation des outils par 100% des structures. Si la CFDT ne peut régler seule les causes et conséquences du réchauffement climatique, elle doit continuer à **prendre sa part et même amplifier son action au regard des enjeux à venir sur le sujet.**



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022 | 2026

NOTRE ACTION SYNDICALE EN EUROPE ET À L'INTERNATIONAL



■ EN EUROPE – À BRUXELLES

- La CFDT soutient le projet européen et milite pour renforcer sa dimension sociale. Elle agit au niveau européen, là où se prennent de nombreuses décisions, sur le droit du travail, la protection sociale, la santé et la sécurité au travail, ou encore l'égalité professionnelle. En s'impliquant dans les débats européens, la CFDT peut anticiper les évolutions législatives, peser sur leur contenu.
- Les institutions européennes - comme la Commission, le Parlement ou le Conseil - jouent un rôle central dans l'orientation des politiques économiques et sociales. À Bruxelles et en travaillant activement avec la Confédération européenne des syndicats (CES), la CFDT participe aux consultations sociales, propose des amendements et défend des positions communes avec d'autres syndicats européens.

LES VALEURS

- **Charte des valeurs de l'UE:** paix, démocratie, solidarité, égalité, état de droit.
- **Lutte contre l'extrême droite.**

LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

- **Salaire minimum en Europe.**
- Égalité de rémunération femmes/hommes.
- Droits des travailleurs et des travailleuses des plateformes.

RENFORCER LE COUPLE SYNDICAL FRANCO-ALLEMAND

La CFDT a intensifié ses liens avec la DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund, en français la Confédération allemande des syndicats), son homologue allemand. Face à l'intensification de la concurrence entre la Chine et les États-Unis, la Commission européenne tend à aligner ses politiques sur les standards de compétitivité mondiale, au prix de mesures d'austérité et de dérégulation. Pour y répondre, un groupe de travail franco-allemand a été mis en place afin de peser sur les débats nationaux, européens et au sein de la CES.



UNE AVANCÉE HISTORIQUE POUR DES MILLIONS DE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE PLATEFORMES

Cette avancée, **pour laquelle la présomption de salariat est désormais la règle**, a été obtenue par l'adoption de la directive d'octobre 2024 relative aux conditions de travail dans le cadre du travail de plateforme. De même, les algorithmes ne décident plus seuls. Et les conducteurs et conductrices VTC, les livreurs et livreuses et autres freelances ont le droit d'être informés, de contester les décisions automatisées, et d'obtenir une explication humaine. Enfin, les représentantes et représentants des travailleurs gagnent en pouvoir, avec des droits renforcés à l'information, à la consultation et à la communication.

LE MODÈLE EUROPÉEN

- Concilier performance compétitivité et la durabilité sociale et environnementale;
- Le devoir de vigilance;
- Le reporting durabilité.

L'UKRAINE

Depuis le déclenchement de la guerre, la CFDT s'est engagée aux côtés des syndicats ukrainiens FPU et KVPU: envoi de trois convois intersyndicaux de matériel humanitaire, dont des groupes électrogènes; contributions financières, soutien à l'accueil des déplacé-es ukrainiens. En parallèle, la CFDT a initié un programme de coopération syndicale pour accompagner les syndicats ukrainiens en lien avec le processus d'adhésion du pays à l'Union Européenne (UE).

DANS LE MONDE

Un syndicalisme qui se bat au quotidien pour la démocratie, la liberté et la justice sociale face aux régimes totalitaires et autocratiques: c'est l'engagement de la CFDT à travers sa participation aux instances de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ce sont aussi nos actions très concrètes de solidarité syndicale avec les travailleurs confrontés à des attaques sur leurs droits fondamentaux.

L'OIT À GENÈVE

La singularité du dialogue tripartite à l'OIT (organisations syndicales, organisations patronales, gouvernements) a su montrer qu'il peut encore, malgré tout, contribuer à la concrétisation et la protection des droits des travailleurs dans le monde.

- La CFDT au conseil d'administration de l'OIT.
- Présidence de la 112^e conférence sur le travail en juin 2024.
- Adoption de la convention OIT n°192 pour prévenir l'exposition des travailleurs aux risques biologiques.
- Engagement sur une future norme internationale pour les travailleurs des plateformes.
- Mesures contre la répression en Belarus.
- Mesures contre la répression au Myanmar.
- Reconnaissance de la Palestine comme État observateur non-membre.

LA CFDT EST EN DÉFENSE DU DROIT DE GRÈVE, au sein du Conseil d'administration de l'OIT pour défier certaines velléités - du groupe des employeurs et de certains gouvernements autocratiques - d'affaiblir le rôle normatif originnaire de l'OIT. La CFDT s'est engagée pleinement aux côtés de la Confédération syndicale internationale (CSI) en apportant un appui juridique et financier, pour défendre le point de vue des syndicats devant la Cour internationale de justice. Le verdict est attendu début 2026.

SOLIDARITÉ SYNDICALE MONDIALE

LE CONFLIT ISRAËLO-PALESTINIEN

Après l'attaque terroriste du Hamas contre Israël le 7 octobre 2023, suivie de représailles israéliennes d'une violence inédite à Gaza, la CFDT a choisi une communication objective basée sur les faits documentés pour utiliser les mots justes. La CFDT insiste sur la nécessité de rendre justice aux victimes et de réaffirmer le primat du droit international. La CFDT maintient son engagement en faveur du droit à l'autodétermination du peuple palestinien et de la coexistence de deux États dans le respect des résolutions internationales. La CFDT a mobilisé les fonds confédéraux de la Solidarité syndicale mondiale (SSM) pour les milliers de travailleurs gazaouis bloqués en Cisjordanie pendant la guerre pour l'achat d'unités de logement temporaires. La CFDT est aussi allée à la rencontre des acteurs qui œuvrent pour les droits humains et pour la paix, côté israélien comme palestinien.

IRAN «FEMMES, VIE, LIBERTÉ»

Les femmes ont de plus en plus de mal à trouver un emploi en Iran et on assiste à un durcissement des lois qui criminalisent l'avortement, restreignent considérablement l'accès à la contraception et encouragent simultanément les mariages précoces (avant l'âge de 15 ans). La CFDT est impliquée dans un collectif intersyndical constitué de militants iraniens et d'organisations syndicales françaises (CFDT, CGT, Solidaires et FSU) qui soutiennent les mobilisations. La CFDT n'a eu de cesse de questionner sur le sort des syndicalistes emprisonnés et de demander leurs libérations notamment Reza Shahabi, Hassan Saidi (libérés depuis) et Davoud Razavi (toujours en prison).

AFGHANISTAN

En août 2021, la CFDT s'était fortement mobilisée pour l'évacuation de syndicalistes afghans et leur famille. Depuis, la CFDT accompagne plusieurs d'entre eux dans leurs démarches d'intégration en France. La situation des filles et des femmes en Afghanistan continue de se détériorer. Pour agir, la CFDT s'est mobilisée aux côtés de Negar, association créée en octobre 1996 par des femmes afghanes, pour relancer l'opération « Libérez le savoir » qui vise à soutenir l'éducation des filles, par une opération de parrainage de classes clandestines.

HAÏTI

Depuis plusieurs années, la CFDT appuie les syndicalistes de la Confédération des travailleurs haïtiens (CTH) et de la Confédération des travailleurs et travailleuses des secteurs public et privé (CTSP) dans leurs actions pour reconstruire leur pays. L'Institut Belleville est par ailleurs engagé dans un projet pour la formation des représentants syndicaux du secteur textile dans le nord-est du pays, projet actuellement suspendu en raison de la situation sécuritaire du pays.

VENEZUELA

Le Gouvernement de Nicolás Maduro a réprimé sévèrement les opposantes et opposants, y compris les syndicalistes et défenseur-es des droits. La CFDT est fortement engagée depuis plusieurs années aux côtés d'ASI Venezuela notamment en leur venant en aide financièrement via la SSM mais aussi dans le cadre d'un projet de coopération avec l'Institut Belleville.

ARGENTINE

La CFDT s'est engagée avec la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA - A / Centrale des travailleurs d'Argentine) dans un projet de coopération pour la création d'un

fonds pour aider financièrement et juridiquement les proches de syndicalistes détenus arbitrairement, ainsi que les manifestantes et manifestants blessés ou victimes d'intimidations.

L'INSTITUT BELLEVILLE (IB) EN AFRIQUE

L'Institut Belleville est l'association de coopération internationale de la CFDT. Elle conçoit et organise des projets de coopération avec des organisations syndicales et associations/ONG d'autres pays et régions du monde. Ces projets ont pour objectif de défendre les droits des travailleurs, partout dans le monde; d'accroître leurs capacités à participer au dialogue social et de structurer et de développer les organisations syndicales. L'IB produit son propre rapport d'activité. On y retrouve les actions menées à Madagascar pour soutenir l'alliance Randrana Sendikaly, le projet poursuivi dans huit pays d'Afrique de l'Ouest (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Niger, Sénégal, Togo) avec la CSI sur le pouvoir d'achat, le travail informel, la protection sociale. À noter aussi, plus de huit ans après l'adoption de la loi française sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, un projet s'appuyant sur les pratiques de vigilance de deux grandes entreprises françaises a vu le jour, opérant notamment en Côte d'Ivoire et au Sénégal. Une enquête a été menée pour identifier les problématiques rencontrées dans des filiales, ainsi que chez des sous-traitants et fournisseurs de ces entreprises. L'objectif est d'analyser comment la référence à la loi française peut contribuer à traiter les risques locaux.



Action de la centrale ASI Venezuela et de ses organisations affiliées.



Accompagnement de deux coopératives de femmes entrepreneures à Yenne et Mbaou, au Sénégal.



Transfert de connaissances en matière de santé sécurité au travail en Colombie.



NÉGOCIATIONS, CONCERTATIONS, TRANSPOSITIONS!

La Confédération négocie pour les travailleurs et les travailleuses et se mobilise pour la transposition des textes négociés et des directives européennes.

2022**2023**

26 janvier : fonctions publiques : accord interministériel – protection sociale complémentaire.

De septembre à décembre : concertation retraites – emploi des seniors.

24 novembre : accord sur le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

8 décembre : concertation formation professionnelle.

Décembre 2022 : concertation en amont de la loi contre la fraude au Compte personnel de formation (CPF).

Juillet : document d'engagement pour un socle social commun pour les professionnel·les de la petite enfance.

10 février : ANI Partage de la valeur.

15 mars : avenant sur le CSP.

Avril : concertation France Travail.

11 avril : ANI Transition écologique et dialogue social.

12 avril : Convention OIT 190 sur le harcèlement et la violence.

15 mai : ANI ATMP (Accidents du travail, maladies professionnelles).

17 juillet : avenant à l'accord Dialogue social dans les professions libérales.

5 octobre : ANI pilotage stratégique de l'Agirc-Arrco 2023-2026.

20 octobre : accord «Prévoyance» dans la fonction publique d'État et dans la Fonction publique territoriale.

10 novembre : Assurance chômage : accord suspendu, conditionné à un accord sur l'emploi des seniors.

15 novembre : avenant sur le CSP.

29 novembre : transposition de l'ANI partage de la valeur.

10 avril : négociation sur le Pacte de la vie au travail.

23 avril : accord Cetu (Compte épargne temps universel) avec l'U2P

23 avril : accord reconversions avec l'U2P.

24 avril : transposition de la directive européenne sur l'acquisition de congés payés durant les arrêts de travail.

30 avril : négociation de la convention tripartite État - Unédic - France Travail (2024-2027).

15 octobre : transposition de la directive européenne relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs et administratrices des sociétés cotées.

14 novembre : ANI Dialogue social portant sur la suppression de la limitation à 3 mandats consécutifs pour le CSE.

14 novembre : ANI Emploi des salariés expérimentés (seniors).

14 novembre : accord et convention Assurance chômage.

22 novembre : avenant sur le CSP

26 novembre : transposition de la directive salaires minimaux adéquats en Europe.

2024



2025

De janvier à juin : conclave retraites.

18 février : ANI sur la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale.

28 février : transposition ATMP volet « rente fonctionnelle » (Loi de financement de la Sécurité Sociale).

5 mars : texte tripartite Pacte pour le dialogue social européen.

30 avril : concertation apprentissage.

30 avril : concertation qualité de la formation.

27 mai : avenant bonus-malus Assurance chômage.

13 juin : adoption de la Convention n° 192 de l'OIT sur la prévention et la protection contre les dangers biologiques dans les milieux de travail.

25 juin : ANI Transitions et reconversions professionnelles.

22 octobre : ratification par la France de la Convention fondamentale n°155 OIT sur la santé et la sécurité des travailleurs.

24 octobre : transposition ANI Dialogue social.

24 octobre : transposition ANI en faveur des salariés expérimentés.

24 octobre : transposition ANI en faveur des transitions et reconversions professionnelles.

Décembre : avenant sur le CSP.

2026

En cours : conférence sociale travail/emploi/retraite.

En cours : concertation Handicap sur la suppression de la liste des Ecap (Emplois nécessitant des conditions d'aptitudes particulières).

En cours : concertation Validation des acquis par l'expérience.

En cours : concertation en vue de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale pour l'égalité salariale réelle entre les femmes et les hommes.

En cours : initiative OIT sur le travail décent dans les plateformes.

En cours : transposition de la directive européenne sur les travailleurs de plateformes.





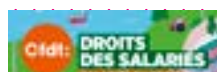
LA MOBILISATION SYNDICALE DU DROIT À LA CFDT



Éditions CFDT Action juridique.



La série vidéo «La minute de vos droits», une des ressources en ligne (CFDT.fr).



Éditions des Guides des droits, salariés du privé et fonctionnaires et contractuels.

© InfoCom CFDT.

La CFDT n'a jamais considéré le droit comme l'alpha et l'oméga du syndicalisme : il ne remplace ni la négociation, ni la mobilisation.

Mais il est un levier essentiel de notre action syndicale. Un levier qu'il nous faut saisir avec discernement : le droit doit être interprété, questionné et parfois transformé pour qu'il serve le progrès social. À l'inverse, l'absence d'un droit inscrit dans la loi n'empêche pas qu'il soit revendiqué, négocié, conquis.

À la CFDT, la mobilisation syndicale du droit désigne l'ensemble des façons dont le droit est mis au service de l'action syndicale.

Elle repose sur deux piliers indissociables :

- la construction du droit, par la négociation collective et la création de nouvelles protections adaptées aux réalités du travail ;
- l'effectivité du droit, garantie par la formation, l'accompagnement juridique des équipes syndicales et, si nécessaire, le recours au contentieux.

Cette mobilisation du droit ne relève pas des seuls spécialistes : elle irrigue au quotidien l'ensemble du militantisme CFDT. **Conseillères et conseillers prud'hommes, défenseur-es syndicaux, conseillers du salarié, négociateurs et négociatrices, et responsables de l'organisation en sont des acteurs et des actrices clés.**

LES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS : LA CONNAISSANCE DU DROIT COMME OUTIL D'ÉMANCIPATION

Les ressources en droit ne manquent pas depuis l'émergence des nouvelles technologies. Cependant, elles ne sont pas toujours accessibles, et surtout, pas toujours fiables pour nos adhérentes et adhérents. **Parce que nous considérons que la connaissance du droit est un outil d'émancipation, la CFDT met à disposition un ensemble d'outils à jour et enrichis au fil de la mandature.**

- La rubrique **renovée en 2024 « Connaître mes droits »** du site CFDT, plus intuitive et interactive, qui centralise toutes les informations sur le droit du travail et la protection sociale.

- Les **guides annuels des droits des salarié-es** du privé et celui des fonctionnaires et contractuels.
- **Un agent conversationnel nourri par l'intelligence artificielle** (mis en ligne en janvier 2026), permettant aux salariés d'obtenir une première réponse juridique et d'être redirigés vers les unions régionales et fédérations *ad hoc*.



■ LES MILITANTES ET MILITANTS : LE DROIT EN SOUTIEN DE L'ACTION SYNDICALE

Nos militantes et militants n'ont pas vocation à être des juristes. Ce sont des syndicalistes qui bien souvent ont acquis des bases en droit qui leur permettent d'exercer leur militantisme et mener des actions syndicales. Ils doivent pouvoir trouver dans les structures CFDT un soutien, du conseil, de la formation, et un appui méthodologique.

Pour ce faire, la Confédération a animé **les réseaux juridiques regroupant les juristes des unions régionales** (rencontres trimestrielles centrées sur la prud'homie, la défense syndicale, les conseillers du salarié, etc.) **et des fédérations** (formations à l'Institut des sciences sociales du travail, réunions thématiques sur les discriminations, négociation dans la fonction publique, etc.).

La Confédération a également publié à un rythme trimestriel la revue **Action juridique**, une référence pour les militants, mais aussi les avocates et avocats du travail et universitaires depuis 1978. Entre 2022 et 2025, elle a notamment traité des sujets maladie et contrat de travail (2022); mandats représentatifs (2022); licenciement économique (2023); loyauté dans les relations de travail (2024) et droit du travail et transformation écologique (2025).

LA MOBILISATION SYNDICALE DU DROIT AU SERVICE DE TOUS LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Le service juridique confédéral est ainsi intervenu en appui dans la négociation de plusieurs accords nationaux interprofessionnels (ANI) structurants comme ceux sur l'ATMP (Accidents du travail, maladies professionnelles), la transition écologique et dialogue social (avril 2023) et sur les reconversions et l'emploi des seniors (2025).

La Confédération a également pesé sur le contenu des transpositions des directives européennes qui peuvent changer la vie de travailleurs comme la Directive «salaires minimaux adéquats» (UE 2022/2041) et la Directive «Pay transparency» sur l'égalité salariale. Enfin, nous avons dû déposer plusieurs contentieux sur la mandature, sur l'Assurance chômage, le RSA (Revenu de solidarité active), les retraites complémentaires, le «syndicat» des gilets jaunes, etc.

■ LES ÉLU-ES : LE DROIT EN OUTIL DE DÉFENSE DU COLLECTIF

Les élus CFDT (CSE [Conseil social et économique], CSA [Conseil social d'administration], CST [Comité social territorial], etc.) incarnent au quotidien - dans les entreprises et les administrations - la défense du droit collectif. La Confédération a développé plusieurs ressources pour les soutenir dans leur mandat et renforcer leur capacité à agir sur le contenu des négociations. Cela s'est traduit notamment par :

- une **série de neuf vidéos pédagogiques** (2025) détaillant la mise en place du CSE; les conditions d'éligibilité, le déroulement des élections et les droits associés.
- l'intégration de **fiches spécifiques** dans l'espace Ressources ARC;
- le lancement, en septembre 2025, d'un **espace en ligne intitulé «Anticiper et agir sur les restructurations»**, pour accompagner les militants face aux transformations économiques.

■ LES MANDATÉ-ES : L'APPLICATION DU DROIT AU PRISME DE LA CFDT

LES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS PRUD'HOMMES

La CFDT est très attachée à cette forme de juridiction parfois remise en question sur son absence de juge professionnel (en première instance). La mandature 2022-2026 a été marquée par deux cycles de désignations (2022 et 2025), coordonnés par la Confédération auprès de 100 mandataires départementaux - désignés par les unions régionales - pour plus de 2300 conseillers CFDT.

Lors de la mandature, nous avons renforcé la légitimité et la qualité des formations prud'homales et organisé des rassemblements nationaux semestriels sur :

- **En 2022** : l'indemnisation du préjudice et rôle de la ou du juge/l'approche juridique des violences sexistes et sexuelles;
- **En 2023** : le rôle et la place du conseil prud'homal/égalité professionnelle: droit et pratiques;

- **En 2024** : droit de l'Union européenne/mobilisation du droit de l'Union européenne devant le juge prud'homal;
- **En 2025** : la loyauté de la preuve.

LES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS DU SALARIÉ ET DÉFENSEUR-ES SYNDICAUX

Les défenseurs syndicaux et conseillers du salarié incarnent la traduction concrète du droit au service des travailleurs, puisque leur action permet d'assurer l'accès effectif à la justice et leur accompagnement en cas de licenciement, même pour les salariés - pour la plupart de petites entreprises - dépourvus de représentant syndical sur leur lieu de travail. Là également, la Confédération a assuré leur formation en continu ainsi qu'un accompagnement en ligne via un groupe dédié sur l'espace adhérent.

LA CFDT ACTRICE DU DÉBAT PUBLIC



La délégation CFDT au Cese.



Sophie Thiéry, de la commission Travail emploi, lors d'une audition au Cese.



Édition du Comité d'expertes et experts CFDT - Fondation Jean Jaurès.

Auprès de la presse et des réseaux sociaux à travers nos communiqués et les centaines d'interventions, articles, tribunes des représentants et représentantes nationaux dans la mandature, **la CFDT porte la voix des travailleurs et des travailleuses**. Nous le faisons aussi constamment avec d'autres acteurs.

■ AVEC LES SCIENTIFIQUES, LES CHERCHEURS ET CHERCHEUSES, LES INTELLECTUEL·LES

À la CFDT, nous sommes convaincus que la science est indispensable pour éclairer l'action syndicale, nourrir nos réflexions, nous questionner et anticiper les transformations du monde du travail. C'est pourquoi nous avons tissé des liens solides avec des chercheurs et chercheuses, et intellectuel·les. Le comité d'expertes et d'experts en sciences sociales, coanimé avec la Fondation Jean Jaurès, incarne cette volonté. Il réunit des historiennes et historiens, des sociologues, des économistes, des philosophes, des psychiatres. Elles et ils contribuent à enrichir

notre réflexion syndicale et les travaux sont partagés avec les militantes et militants. **Un exemple : L'avenir des sociabilités** (<https://www.cfdt.fr/sinformer/ressources-et-publications/es-sai-quel-avenir-pour-les-sociabilites>).

Notre place dans la connaissance de l'histoire sociale s'est renforcée, nous avons travaillé sur la réorganisation du Maitron (ensemble de dictionnaires biographiques du mouvement ouvrier) et contribué au travail de collecte et de valorisation des archives et mémoires de la CFDT.

■ AUPRÈS DU PARLEMENT

La CFDT est régulièrement sollicitée pour des auditions sur des projets ou des propositions de loi, ou dans le cadre de missions d'information (environ 4 fois par mois). Les commissions des affaires sociales de l'Assemblée et du Sénat nous auditionnent presque systématiquement sur les textes qu'elles étudient. Quand le sujet est très spécifique, la Confédération sollicite les fédérations concernées pour représenter la CFDT. La CFDT rencontre également des député·es ou des groupes à leur demande ou à notre initiative, sur des sujets d'actualité. Nous envoyons aussi nos positionnements ou nos propositions d'amendements, en général à l'ensemble des députés, de façon plus ciblée aux sénateurs et sénatrices, et à celles et ceux qui peuvent y être le plus sensibles, sur les projets de loi que nous suivons. Certains de nos amendements ont ainsi été repris.

D'octobre 2024 à octobre 2025, la présidente de la Commission des activités économiques a organisé des auditions des orga-

nisations syndicales, ce qui était nouveau. Cela a permis d'acculturer les députés de cette commission aux problématiques des partenaires sociaux.

À l'issue des élections législatives de 2022 puis de 2024, l'Assemblée nationale s'est retrouvée sans majorité absolue avec un nombre élevé de députés Rassemblement national (RN). Cela a conduit la CFDT à analyser les conséquences institutionnelles et politiques de la nouvelle place prise par cette formation politique (avec des vice-présidences, des co-rapportages de rapports voire de projets de loi, etc.). Le Bureau national en cohérence avec notre stratégie de lutte contre la montée de l'extrême droite, a décidé de maintenir notre exclusion de tout rapport avec ces élu·es, de ne pas participer aux auditions sur des textes rapportés par une ou un député RN et de faire des contributions écrites adressées aux députés concernés par les travaux. Notre travail n'en a pas été moins efficace !

■ AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CIVILE ORGANISÉE

Le Conseil économique social et environnemental (Cese) est une institution indispensable au renforcement de notre démocratie car s'y exprime l'ensemble de la société civile.

Prévu par la Constitution, le Cese conseille le Gouvernement et le Parlement et participe à l'élaboration et à l'évaluation des politiques publiques dans ses champs de compétences. Son rôle strictement consultatif le distingue ainsi des deux assemblées législatives. Comme le présente l'actuel président du Cese, cette institution est le lieu de l'expression du premier mot (il s'exprime en amont du processus législatif) quand l'Assemblée nationale et le Sénat sont les assemblées du dernier mot (du processus législatif), etc.

Sa légitimité réside dans la capacité de ses 175 membres, désignés par les corps intermédiaires (organisations syndicales, organisations patronales, associations actives dans les champs sociaux environnementaux, etc.) à construire des consensus malgré leur diversité. La délégation CFDT est composée de 14 conseillères et conseillers (7 femmes/7 hommes), issus de différentes fédérations professionnelles. En outre, ce sont trois membres de la délégation CFDT qui exercent la présidence de la Commission travail emploi et les vice-présidences de la Commission des affaires européennes et internationales et de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité. La CFDT a aussi, lors de la mandature, présidé la Commission temporaire sur la fin de vie.

Des Conseils économiques sociaux et environnementaux régionaux (Ceser) sont mis en place par les conseils régionaux, et les URI CFDT y sont très actives.

Et avec beaucoup d'autres acteurs et actrices de la société civile, ONG, associations et évidemment le Pacte du pouvoir de vivre.

LE COMITÉ D'ÉTHIQUE CFDT

Parce que la CFDT représente les travailleurs et les travailleuses dans les entreprises, les administrations et la vie publique, et que la confiance des adhérentes et adhérents nous oblige, la CFDT s'est engagée depuis 2020 dans une démarche d'éthique, de transparence et de déontologie, avec la mise en place d'un Comité d'éthique.

Sa mission générale est de :

- produire une **réflexion sur l'éthique et la transparence** à même de faciliter des décisions politiques en phase avec la Charte éthique CFDT ;
- de produire **des avis ou des recommandations** à partir de saisines ou d'études de cas, dans l'objectif d'accompagner les responsables CFDT ou les mandaté-es dans leurs missions ;
- d'identifier les **problèmes éthiques rencontrés dans les structures CFDT** et de partager le résultat.





LES OUTILS NUMÉRIQUES CFDT AU SERVICE DE NOTRE STRATÉGIE ET ACTION SYNDICALES



CFDT.fr, principale vitrine de notre organisation, nouvelle version.



L'Espace adhérent, carrefour des services CFDT.

Les moyens de notre action syndicale ont considérablement évolué au cours des dernières années et cela s'est accéléré dans la mandature. Les services DOF (Développement-organisation-formation), Information-Communication, Systèmes d'information, Financier de la Confédération travaillent à **construire, maintenir, développer les nouveaux outils de notre stratégie et action syndicale, dans le respect de la protection des données.**

DES OUTILS CFDT DE PLUS EN PLUS CONSTRUITS AVEC LES MILITANTES ET MILITANTS CFDT

Une des priorités de ce mandat a été de construire ces outils en lien avec les militantes, militants, organisations et syndicats via des groupes d'expression afin que chaque outil corresponde bien aux besoins syndicaux. Les outils sont ensuite présentés aux contributeurs et contributrices CFDT, qui en deviennent les testeurs et testeuses.

GASEL, LE RÉFÉRENTIEL CFDT, SOCLE DES DIFFÉRENTES APPLICATIONS CFDT

En 2010, le projet GaseL a été lancé, projet unique et inédit pour une organisation syndicale. GaseL, pour « Gestion des adhérents et des structures en ligne », c'est la mise en place d'un fichier des adhérentes et adhérents, des militants CFDT unique et cen-

tralisé. Ce référentiel permet aux différentes structures d'être assistées numériquement pour leur développement, la fidélisation, de faciliter la gestion des cotisations et la continuité de l'adhésion en cas de changement de secteur professionnel ou géographique.

OSCAR, L'OUTIL DE GESTION DE LA RELATION AVEC LES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS ET LES PERSONNES SUIVIES

Il permet de centraliser, historiser et partager les informations autour de la relation créée avec les adhérents ou les personnes suivies, et de personnaliser cette relation. C'est un outil clé au service du développement de la CFDT.

LES OUTILS DE CIBLAGES POUR LES ÉLECTIONS

Ces outils permettent aux équipes syndicales d'établir une stratégie d'implantation pour les élections professionnelles, CSE (Comité social et économique), TPE (Très petites entreprises) et fonctions publiques.



■ CFDT.FR, NOTRE VITRINE

Notre site internet est la principale vitrine de notre organisation. Avec **plus de 500 000 visites par mois** tous sites confondus (dont 330 000 sur le site confédéral), il est la première porte d'entrée de la CFDT pour les adhérents, les sympathisants et sympathisantes ou les travailleurs et travailleuses en recherche d'information sur leurs droits. Une nouvelle version du site a été

déployée dans la mandature, plus moderne, mieux référencée par les moteurs de recherche, au service du développement, de la fidélisation, de nos mobilisations ou encore de nos élections professionnelles. Un **agent conversationnel Chatbot IA** a été lancé sur le site CFDT.fr pour répondre aux questions de premier niveau sur le droit du travail et appuyer les syndicats.

■ L'ESPACE ADHÉRENT, CARREFOUR DE SERVICES CFDT

Il est la porte d'entrée numérique de tous les adhérents. Il s'est étoffé en proposant un service de règlement des cotisations et impayés en ligne, et plus récemment l'adhésion dématérialisée permettant aux militants de faire adhérer sans papier au plus

près du terrain dans les entreprises et les administrations. La navigation en a été facilitée. Il nous permet d'améliorer la qualité des données indiquées dans Gasel.

■ JE PARTICIPE, AU SERVICE DE LA DÉMOCRATIE INTERNE

La plateforme **Je Participe** a évolué début 2023 pour devenir un outil mutualisé à toutes les structures, de la section aux structures fédératives, en passant par les syndicats, au service de la démocratie interne et plus largement de la participation de nos

adhérents à la vie de la CFDT. Il donne à voir sur un lieu unique les initiatives (webinaires, événements, etc.) organisées par la CFDT et facilite la gestion des inscriptions.

■ L'APPLI CNAS : L'OUTIL DE GESTION DES DOSSIERS CNAS AU SERVICE DES STRUCTURES

L'**Appli Cnas** a atteint son rythme de croisière et est bien installée comme interface des structures. Elle est de plus en plus une interface d'échanges, de communication et d'informations.

■ MAIS AUSSI...

Moins visible mais indispensable à toutes les organisations : **Cristall**, l'outil du financement de toute l'organisation CFDT. Cristall est l'outil de prélèvement des cotisations et de ventilation aux syndicats et structures conformément à la charte de la cotisation syndicale. Il a été déployé en mars 2023 après plusieurs années de développement.

Et beaucoup d'autres outils : l'**ARC** pour l'accompagnement, **MaFormation CFDT en 1 clic!** pour les formations, etc.

À VENIR EN 2026 : L'ESPACE NUMÉRIQUE MILITANT

S'inscrivant dans les choix politiques du dernier Congrès de Lyon et dans le Schéma directeur des systèmes d'information (SDSI) mais également dans les orientations de **La Fabrique du changement** et les évolutions annoncées dans le cadre du chantier « *Mieux communiquer, innover* », l'espace numérique militant doit répondre à des attentes formulées lors des Rendez-vous des syndicats. Un cahier des charges fonctionnel précis a été réalisé et sera testé avec des fédérations dans l'année 2026 avant un déploiement à toute l'organisation.

AU SERVICE DES SYNDICATS : DES COOPÉRATIONS INTERNES RENFORCÉES



© DR.

L'un des séminaires fonctions publiques décentralisés.



« J'active mon droit à l'accompagnement » de l'ARC qui alerte à la fois la Confédération, l'URI et la fédération concernées.



© DR.

Cahier d'acteur : les mines de lithium de l'Allier qui a mobilisé l'URI Auvergne-Rhône-Alpes.

Le fédéralisme opérationnel - autrement dit, **travailler ensemble, coconstruire, s'entraider, mutualiser, participer** de la meilleure façon à son niveau, - s'ancre progressivement dans notre fonctionnement interne Cfdt. La mandature a ainsi vu le renforcement des coopérations fédérations/URI/Confédération et une meilleure coordination en pratique de nos actions syndicales.

AU BÉNÉFICE DES PRIORITÉS REVENDICATIVES

La Confédération a travaillé en lien étroit avec les fédérations et unions régionales sur de nombreux projets revendicatifs majeurs :

- le **numérique et l'IA** avec des groupes de travail confédérés pour bien mesurer ce qui se passe dans les entreprises pour créer l'outillage d'action syndicale adapté ;
- la protection sociale au travers de **La fabrique des solidarités** ;
- les élections dans les fonctions publiques avec des **séminaires décentralisés** sur tout le territoire ;
- le service public de la petite enfance au sein du **Comité de filière petite enfance**.

Ou encore sur les priorités de la mandature autour :

- du manifeste **Le travail que nous voulons** et du **tour de France**

du travail ;

- de la **lutte contre les idées d'extrême droite** et de la **tournée sur la démocratie** ;
- de la **transition écologique juste** via le réseau *Au travail pour le climat*.

Les **réseaux thématiques Cfdt** permettant le croisement de regards « pro et interpro », le partage des connaissances et des remontées de terrain, la coconstruction des outils, se sont renforcés. On peut citer les réseaux Travail, Lutte contre les discriminations, Égalité professionnelle, Transition écologique juste (TEJ), TPE, Protection sociale, ou encore la coordination LGBTQIA+.

FACE À L'ACTUALITÉ

- Les **rendez-vous de l'Actualité revendicative** (AR), temps d'échanges réguliers sur l'actualité revendicative entre la Confédération, les fédérations et unions se sont installés ;
- En 2024, face aux craintes majeures sur l'emploi, le **Groupe mobilisation-emploi** (GME) confédéral a été réactivé. Au-delà de l'écoute et de la considération des équipes syndicales confrontées à des restructurations, le croisement des informa-

tions est un préalable pour mener des actions efficaces y compris en anticipation. Le GME a pu, lorsqu'il a été saisi, jouer le rôle d'appui et de facilitateur, particulièrement lorsqu'il s'agit de groupes nationaux ou internationaux aux multiples activités qui dépendent de plusieurs fédérations et URI. À titre d'exemple, cela a été le cas pour les entreprises Metex, Vencorex, Albéa, Monster, Lapeyre.

■ FACE À DES PROJETS STRUCTURANTS : DES CAHIERS D'ACTEURS REFLÉTANT LA COHÉRENCE DE L'ORGANISATION

Dans le cadre des consultations et débats publics organisés par la Commission nationale du débat public (CNDP) sur des projets à fort impact pour l'environnement, la CFDT a régulièrement versé sa contribution au débat via des cahiers d'acteurs. La particularité de la CFDT réside dans la recherche d'une expression unique de l'organisation au travers d'un travail concerté organisé par la Confédération qui mobilise l'ensemble des structures CFDT concernées. À titre d'exemples peuvent être cités les cahiers d'acteurs sur :

- les **mines de lithium de l'Allier** qui a mobilisé l'URI Auvergne-Rhône-Alpes ainsi que la Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM), la Fédération nationale construction-bois (FNCB), la Fédération chimie-énergie (FCE) : cahier

d'acteur n° 32 <https://www.debatpublic.fr/mine-de-lithium-allier/cahier-dacteurs-5464> ;

- l'**EPR** (réacteur nucléaire) de Gravelines qui a mobilisé l'URI Hauts-de-France ainsi que la FCE, la FNCB, la FGMM et le syndicat national du nucléaire de la métallurgie : cahier d'acteur n° 63 <https://www.debatpublic.fr/projet-nouveaux-reacteurs-nucleaires-gravelines/les-cahiers-dacteurs-6151> ;
- le **technocentre de Fessenheim** qui a mobilisé l'URI Grand-Est ainsi que la FCE et son secteur parc nucléaire d'EDF, la FGMM, le syndicat national du nucléaire de la métallurgie et la FNCB : cahier d'acteur n°9 <https://www.debatpublic.fr/projet-technocentre-fessenheim/les-cahiers-dacteurs-6161>.

■ POUR MIEUX FONCTIONNER ET SE RENFORCER

Les organisations ont aussi travaillé davantage et mieux ensemble pour soutenir les syndicats dans leur politique de développement et d'accompagnement des militantes et des militants, ou dans les campagnes électorales. Cette animation de réseau plus vivante et régulière se manifeste via :

- des **outils communs et des partages d'information**, comme le bloc « J'active mon droit à l'accompagnement » sur le site Ressources de l'ARC, qui alerte à la fois la Confédération, l'URI et la fédération concernées ;
- une **présence constante de la Confédération sur le terrain** : participation aux rassemblements, appui lors d'événements régionaux, mise en valeur des initiatives locales, etc. ;

- la **mise en place des Dofa** (Développement organisation formation accompagnement) qui impulsent un accompagnement des syndicats fondé sur une coopération étroite entre fédérations, unions régionales, et Confédération. Fédérations et URI co-ciblent les syndicats à soutenir, partagent leur diagnostic et définissent clairement la répartition des rôles dans une convention tripartite.

”

“



“

**Merci à toutes les personnes qui travaillent
dans les services de la Confédération :
au sein des services DOF, Économie et Société,
Protection sociale, Juridique, Vie au travail
et dialogue social, Emploi et sécurisation des parcours
professionnels, International et Europe, Financier,
Ressources humaines, Systèmes d'information,
Information et communication, Secrétariat général
et Coordination de la Commission exécutive.**

**Elles et ils contribuent chaque jour par leur travail
à l'action de la CFDT.**

”



NOTES



” RAPPORT FINANCIER 2021-2024 ANNEXÉ AU RAPPORT D'ACTIVITÉ



COMME LE RAPPORT D'ACTIVITÉ,
CE RAPPORT FINANCIER SE VEUT
VOLONTAIREMENT **PLUS COURT**
ET CENTRÉ SUR LES ASPECTS QUI ONT MARQUÉ
LA CONFÉDÉRATION SUR LA PÉRIODE 2021-2024
AU NIVEAU FINANCIER. **LES EXERCICES
COUVERTS CORRESPONDENT À CEUX
QUI ONT ÉTÉ APPROUVÉS DEPUIS LE CONGRÈS
DE LYON.** CE RAPPORT MET EN EXERGUE
LES DÉPENSES ET LES RESSOURCES
QUI ONT FORTEMENT IMPACTÉ LES COMPTES
DE LA CONFÉDÉRATION. IL PRÉSENTE
AUSSI LA MÉTHODE RETENUE POUR
ABOUTIR AU DÉBAT PRÉSENTÉ
AU CONGRÈS DE LYON SUR L'ÉVOLUTION
DE LA COTISATION.

Toutes les données chiffrées et leur analyse ont été présentées au cours du mandat au Conseil national confédéral (CNC) dans **des rapports de gestion (ou financiers, suivant comment chacun et chacune les appelle)** qui ont été **adoptés à l'unanimité**. Tous et toutes ont pu et peuvent en prendre connaissance. Ils visent à rendre compte de l'utilisation politique des différentes parts de cotisations et sont disponibles sur le site [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr) avec les documents officiels (comptes sociaux et consolidés, et rapport AGFPN [Association de gestion du fonds paritaire national]). Toutefois, ils restent méconnus. Sans doute mériteraient-ils une diffusion plus importante au sein de l'organisation pour que chacun et chacune ait une connaissance de la mise en œuvre de la politique financière de la CFDT.

Les **comptes sociaux** et les **comptes consolidés** répondent aux **obligations légales** de transparence financière dans le cadre d'une présentation normée. Ils sont soumis à la **certification de commissaires aux comptes** qui doivent obtenir l'assurance que les comptes ne comportent pas d'anomalies significatives. Ces derniers rendent leur opinion de certification quant à la régularité, à la sincérité et à l'image fidèle des comptes annuels. Rappelons avec un brin de fierté que les **comptes de la Confédération ont été certifiés sans réserve durant tout le mandat** qui fut pour tant, nous le verrons, mouvementé.

Une **grande partie des financements externes** vient des fonds du **dialogue social et de la formation syndicale (de l'AGFPN)**. Le rapport de l'utilisation de ces fonds doit être attesté par les commissaires aux comptes pour confirmer que les fonds versés ont été utilisés conformément à leur objet. À noter que l'AGFPN a été auditée par la Cour des comptes en 2023, preuve de la nécessité d'être transparent dans l'utilisation des fonds qui bénéficient directement et indirectement à nos syndicats.

D'autres sources de financements externes sont fléchées pour des activités spécifiques et ne peuvent pas être affectées à d'autres actions. Certaines d'entre elles sont en baisse, ce qui a nécessité une mobilisation plus importante de nos propres ressources.

Contrairement à la plupart des organisations de la CFDT, la Confédération ne se résume pas en une seule entité mais en 14 structures juridiques différentes (organisation syndicale, GIE [Groupeement d'intérêt économique], associations, SCI [Société civile immobilière]) pour permettre de répondre aux besoins mutualisés dont les syndicats et organisations peuvent bénéficier. Cette structuration rend la lecture des comptes plus complexe.

C'est pourquoi, depuis 2015, la **publication d'un Compte Missions Ressources vise à en donner une lecture plus accessible**, en synthétisant de façon visuelle quelle proportion des ressources a été affectée à quel usage. Ce compte est également accessible sur le site.

Pour en savoir plus :

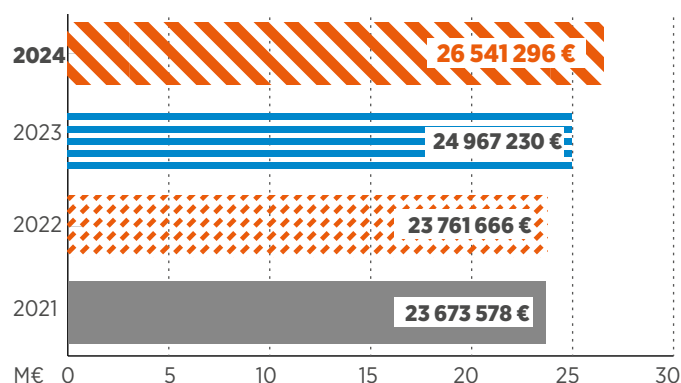
- Publication des comptes 2021-2024 : <https://www.cfdt.fr/qui-est-la-cfdt/les-comptes-de-la-cfdt>

Les éléments saillants de ces documents sont présentés ici afin de mieux illustrer les analyses.

UNE COLLECTE DES COTISATIONS EN CROISSANCE

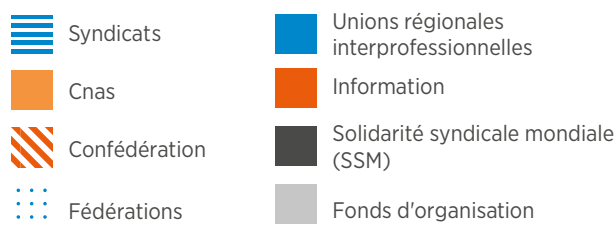
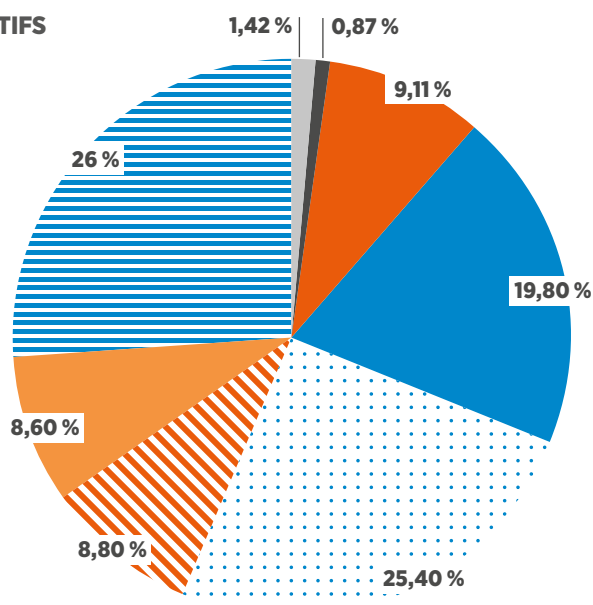
Au cours des quatre dernières années, la collecte de cotisations a connu une progression continue, portée avant tout par le développement, qui demeure le pilier essentiel de cette dynamique. Mais l'amélioration de l'ajustement des cotisations y contribue aussi. Sans doute les débats autour de la cotisation ont-ils permis une meilleure prise de conscience de sa valeur, et de la nécessité, par solidarité, par justice sociale, de faire en sorte que chacun et chacune la paie en fonction de ses revenus. Ce n'est pas encore le cas dans tous les syndicats, et cela prive la CFDT de ressources pérennes. En 10 ans, la CFDT a perdu l'équivalent d'une collecte annuelle. Le Bureau national (BN) a donc décidé de sensibiliser encore plus les organisations à la nécessité de l'ajustement, notamment au CNC, et la Confédération a mis en place un outil pour aider les syndicats à ajuster plus simplement les cotisations.

PART DES COTISATIONS SYNDICALES DANS LES COMPTES CONSOLIDÉS

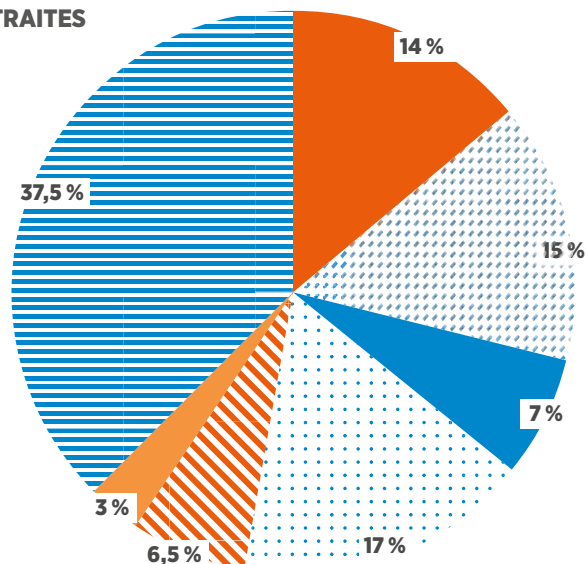


RÉPARTITION DE LA COTISATION

ACTIFS



RETRAITES



UN CHANGEMENT D'APPLICATION COMPTABLE

La Confédération avait planifié depuis longtemps de changer d'application comptable et financière, devenue obsolète. Le projet lancé en 2019 a été retardé par la crise sanitaire. Sa mise en production a été réalisée en juillet 2022, quelques jours après le Congrès de Lyon. Ce changement n'a pas été anodin en termes financiers comme c'est souvent le cas lors de changements applicatifs.

Les difficultés de fonctionnement lors de son lancement ont retardé le traitement de certains versements pour les organisations et de certains remboursements de frais, malgré une mobilisation forte de l'équipe financière. Aujourd'hui plus stable, cette application permet progressivement d'avoir des états plus réguliers avec l'objectif d'un suivi budgétaire plus fin, permettant de réagir plus tôt en cas d'écarts dans les dépenses par rapport aux budgets adoptés.

LES SUITES DE LA CRISE SANITAIRE

La crise sanitaire, qui a débuté en mars 2020, s'est poursuivie en 2021 et a modifié les modes d'actions et de travail de la Confédération. L'excédent de 2021 s'explique surtout par la persistance de la crise sanitaire, qui a limité certaines dépenses, et non par une situation financière durablement équilibrée.

En effet, le budget de fonctionnement de la Confédération n'était toujours pas à l'équilibre à l'époque et ne l'est toujours pas en 2024, malgré les efforts pour maîtriser les dépenses.

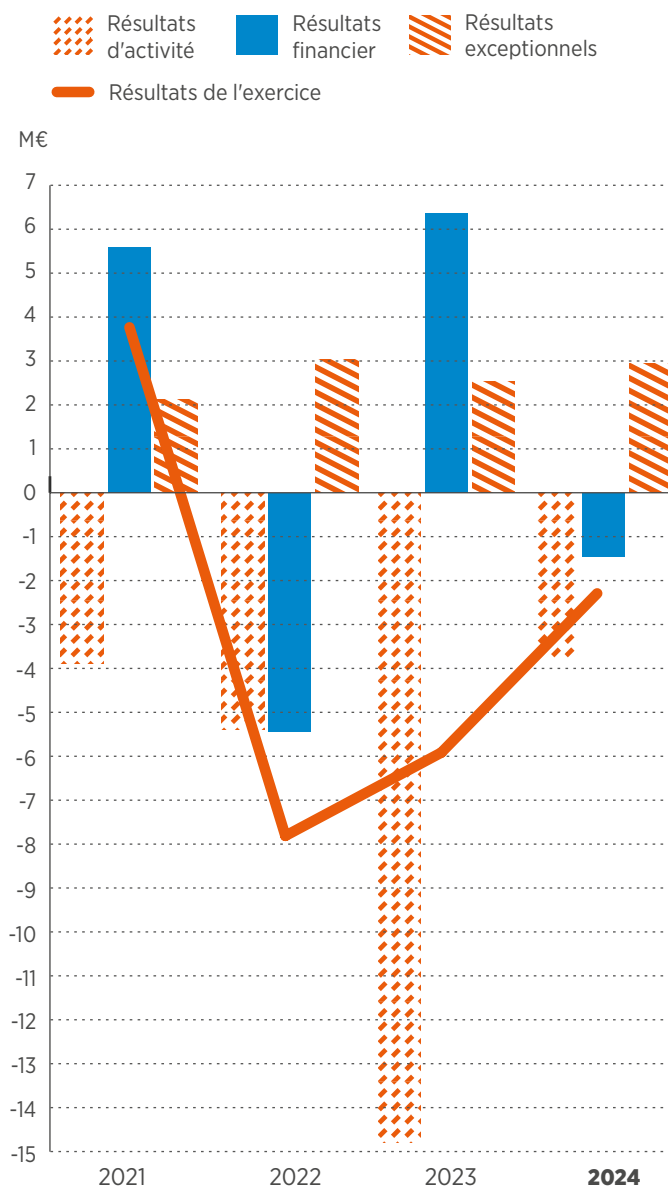
Dès la reprise d'une activité normale en 2022, la situation financière s'est retrouvée à nouveau dans le rouge, avec des difficultés plus marquées lors de l'organisation d'événements majeurs, comme le Congrès confédéral en 2022 – malgré une réserve dédiée –, « Le 21 juin de la CFDT » ou la mobilisation contre la réforme des retraites en 2023. Cette tendance s'est toutefois atténuée en 2024, année sans événement majeur.

Les tensions internationales, avec la guerre en Ukraine – s'ajoutant à la sortie de la crise sanitaire – n'ont pas été sans impact : augmentation du coût de l'énergie et des matières premières, ralentissement de la croissance, inflation record, hausse brutale des taux d'intérêt, etc.

Ainsi, à la clôture 2024, les résultats sont toujours déficitaires malgré l'augmentation du nombre d'adhérentes et d'adhérents. Pour atteindre l'équilibre financier lors de cet exercice, il aurait fallu compter pas moins de 80 000 adhérentes ou adhérents supplémentaires !

Cette situation nécessite de piocher régulièrement dans les réserves confédérales et vient appauvrir la Confédération.

RÉSULTATS 2021 - 2024 DES COMPTES CONSOLIDÉS



UNE MOBILISATION DES RETRAITES HISTORIQUE

En 2023, la mobilisation de très nombreux adhérents contre la réforme des retraites a été historique. Comme l'indique le rapport d'activité de la Cnas (Caisse nationale d'action syndicale), nous avons pu soutenir les adhérents qui l'ont demandé grâce à notre prestation grève, et à la part de cotisation en réserve pour cet usage. Au-delà de la dépense historique induite, cette

mobilisation a sollicité fortement l'énergie des militantes et militants, ce qui a parfois mis en difficulté les organisations. Cette année-là, la clôture des comptes et la remontée des informations comptables ont été laborieuses et ont mis sous pression toutes les organisations.

UN PLAN D'ÉCONOMIE VISANT LA SOBRIÉTÉ FINANCIÈRE

Dès 2019, la Confédération a mis en place un plan d'économie visant une réduction du budget de fonctionnement confédéral, une maîtrise de la masse salariale et un objectif de mieux adapter nos actions à nos moyens. Les bonnes pratiques mises en place sur cette période se sont poursuivies. Elles ont permis de maîtriser certaines dépenses sans pour autant arriver à combler les déficits, importants malgré tout.

Sur le mandat, les règles et pratiques communes ont largement contribué à veiller à une meilleure maîtrise des dépenses. Les barèmes de remboursement fixés sont maintenant connus de tous. Ces nouvelles règles ont été intégrées par l'ensemble des

militants et personnels concernés. Les documents sont régulièrement actualisés et rappelés à la connaissance de tous pour maintenir les bonnes pratiques.

D'autres économies ont pu être faites ponctuellement mais des progrès sont encore possibles par une meilleure rationalisation des achats. Cependant, la période et ses tensions exogènes n'ont pas permis d'atteindre les objectifs de réduction de coûts et les déficits restent à un niveau encore trop élevé, en particulier dans un domaine : celui des systèmes d'informations (SI) à destination de toute la CFDT.

LA PART « INFORMATION », UN BUDGET CONTRAINT PAR L'EXPLOSION DES COÛTS SYSTÈMES D'INFORMATION ET PAPIER

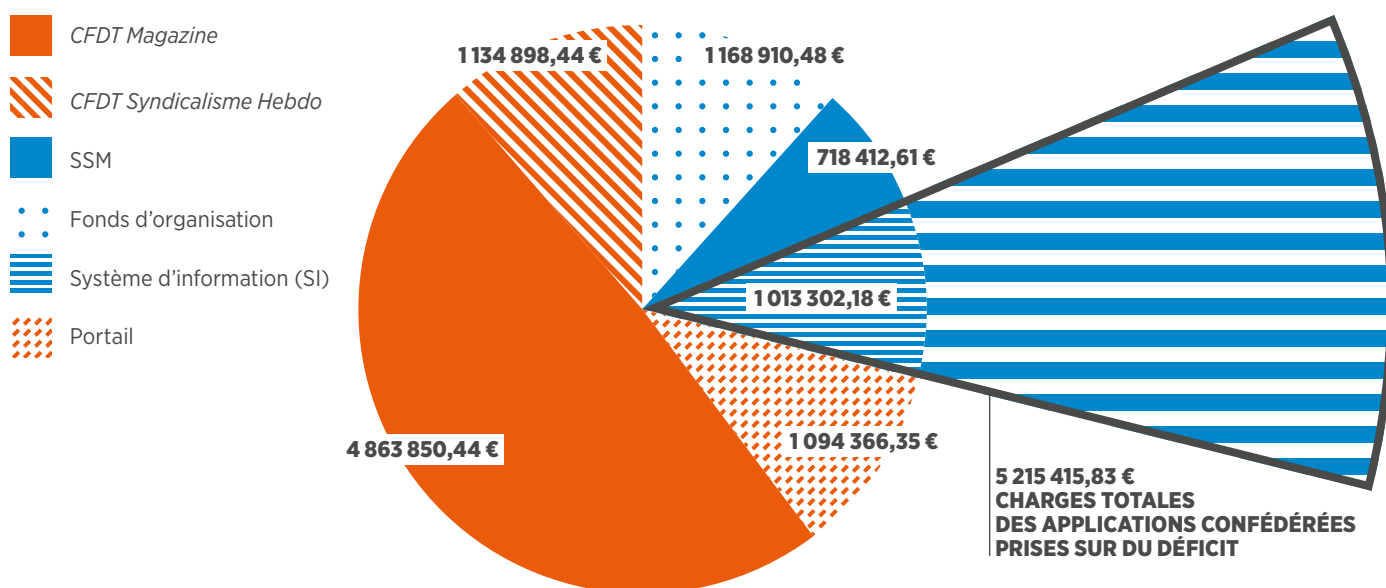
Dans tous les domaines de notre action revendicative, de notre relation aux adhérents, de notre fonctionnement, nous exprimons le besoin de nouvelles applications, de nouveaux développements numériques. Ainsi, les dépenses pour les systèmes d'information concernent maintenant la quasi-totalité de nos activités que ce soit sur les fonctions support ou sur l'action revendicative. Plus rien ne peut être fait sans le numérique. Cette tendance devrait même s'amplifier dans les prochaines années avec le développement de l'intelligence artificielle et son saut technologique... et financier.

Aujourd'hui, il n'existe pas de part dédiée aux Systèmes d'information (SI) dans la charte. Les montants qui y sont consacrés sont pris sur la part « Information », l'une des 3 parts nationales. Ainsi, la part de cotisation dédiée au financement des applications est loin de couvrir l'ensemble de nos besoins. C'est donc la part de la Confédération qui finance les activités numériques expliquant, en partie, son déficit structurel. De nombreuses applications utilisées par les organisations et les syndicats (Gasel, Oscar, Trésor'Syndicat, etc.) sont donc financées de ma-

nière confédérale alors que leur utilisation est d'abord confédérée. Nous avons atteint un plafond : pour continuer à financer de nouveaux projets, il faudra trouver de nouvelles sources de financement.

Pourtant, un travail non négligeable a été fait pour réduire les charges d'infrastructures. Les coûts de développements importants réalisés sur les années précédentes vont s'étaler sur plusieurs exercices.

Cette part « Information » finance aussi le site [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr) et les sites liés (espace adhérent, groupes collaboratifs), la presse dont *CFDT Magazine* ou *CFDT Syndicalisme Hebdo* (SH), dématérialisé en 2021. Cette dématérialisation a permis de réelles économies. Le déficit de SH est passé de près de - 300 000 € en moyenne en version papier à une moyenne de - 100 000 € en version numérique. Les titres « papier » (*CFDT Magazine* et *Action Juridique*) ont été fortement impactés par l'augmentation des coûts des supports et du routage.



LE PATRIMOINE IMMOBILIER ET SON ENTRETIEN

Notre patrimoine immobilier est constitué de locaux dédiés à l'activité syndicale. Il comprend le siège de la Confédération à Belleville, l'immeuble de Bolivar et du 51 où sont logées quasiment toutes les fédérations et quelques syndicats, et Bierville, la Maison de la CFDT, qui est un lieu de rencontre des militants. Deux immeubles loués à des structures externes à la CFDT complètent ce patrimoine. La crise sanitaire et le développement du télétravail remettent en question la rentabilité de ces derniers biens, et nous invitent à une réflexion sur leur usage, et leur éventuelle adaptation.

Il est de la responsabilité de la CFDT de maintenir en état ses bâtiments. Le Bureau national a donc décidé d'engager des travaux de rénovation importants qui ont été réalisés au cours du mandat pour Bierville, la Maison de la CFDT, et le site de Belleville. Leurs financements devaient être assurés par la vente d'un immeuble mais le coût des travaux a dépassé le résultat de cette vente.

Les travaux de modernisation du site de Bierville, la Maison de la CFDT, ont permis de le rendre plus attractif, plus confortable et opérationnel pour les organisations, leurs organes directeurs, leurs militants, et parfois leurs adhérents, tout en répondant à nos ambitions de sobriété énergétique. Si les travaux ont commencé en 2019, les premières livraisons n'ont pu être faites avant juillet 2022 pour se terminer en 2024. Là encore, la crise sanitaire a fortement impacté ces travaux : les livraisons ont été retardées, et les coûts ont augmenté avec l'envolée du prix des matières premières.

Les importants travaux de rénovation menés sur l'immeuble de Belleville, établissement principal de la Confédération, sont les premiers depuis quarante ans. Cette opération, devenue nécessaire, vise à la fois à offrir un meilleur cadre de travail à l'ensemble des salarié·es et à renforcer la performance écologique du bâtiment.

NOS PRODUITS DE PLACEMENTS

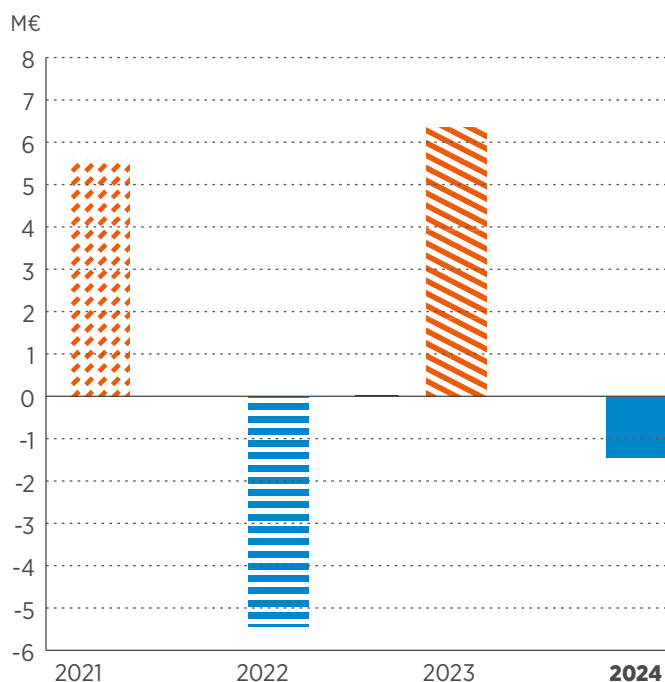
La Confédération et la Cnas possèdent des portefeuilles de placements qui sont gérés au sein d'une entité trésorerie. Les portefeuilles intègrent des fonds de nature différente dont des placements monétaires, obligataires, actions, etc. Ceux-ci forment un équilibre pour atteindre les objectifs de rendement fixés par les instances. Ils intègrent des aspects sociaux, solidaires et écologiques. Une charte CFDT a été construite dans ce sens.

Les portefeuilles et leurs objectifs de rendement ont été créés pour garantir et renforcer l'autonomie de la Confédération et de la Cnas, une autonomie de fonctionnement mais aussi de continuité de services notamment pour cette dernière.

Ces placements sont soumis, pour certains, aux fluctuations des marchés ce qui oblige à être prudent dans leur gestion. Les années où les performances sont très faibles, ces fluctuations impactent négativement les résultats de la Confédération comme en 2022 ou 2024.

RÉSULTATS FINANCIERS 2021-2024 DES COMPTES CONSOLIDÉS

2021	2022	2023	2024
5581629 €	-5433599 €	6350627 €	-1451629 €



GÉRER UN BUDGET SOUS TENSION

Il nous a donc fallu gérer un budget sous tension, avec des ressources sur lesquelles il est difficile d'agir rapidement, et surtout entre deux congrès. Cela veut dire une vigilance permanente sur les dépenses. Nous avons pour autant essayé de ne pas reproduire ce que nous reprochons à d'autres. Nous avons privilégié les dépenses prioritaires pour le développement de l'organisation et sa structuration, comme pour nos priorités revendicatives. Rendez-vous des syndicats, projet « Le travail que nous voulons », accompagnements Dofa (Développement, organisation, formation, accompagnement), projet de lutte contre

l'extrême-droite, rénovation de notre patrimoine, élections fonctions publiques, système d'information, autant d'investissements pour l'avenir que nous avons financés, en acceptant un déficit. L'ensemble des autres projets ont fait l'objet d'un arbitrage systématique par le comité financier pour en diminuer le coût voire les suspendre, tout en gardant nos principes d'achat responsable et éthique. Ce fonctionnement ne peut être que transitoire, car les réserves génératrices de complément de ressources s'en trouvent amputées d'autant.

SANTÉ FINANCIÈRE DES ORGANISATIONS ET CELLULE D'AIDE

La santé financière de chaque organisation a des impacts sur les résultats de toute l'organisation. Mais avec les renouvellements, les histoires de chaque organisation, les contextes professionnels ou territoriaux, la baisse des mises à disposition de moyens humains, des tensions financières peuvent se profiler. Au cours du mandat, la Confédération a mis en place un dispositif tourné vers les organisations (fédérations, URI, unions) pour leur donner les moyens d'analyser leur santé financière. Elle a, à la suite, accompagné certaines d'entre elles en mobilisant une cellule d'aide visant à prévenir plutôt que guérir.

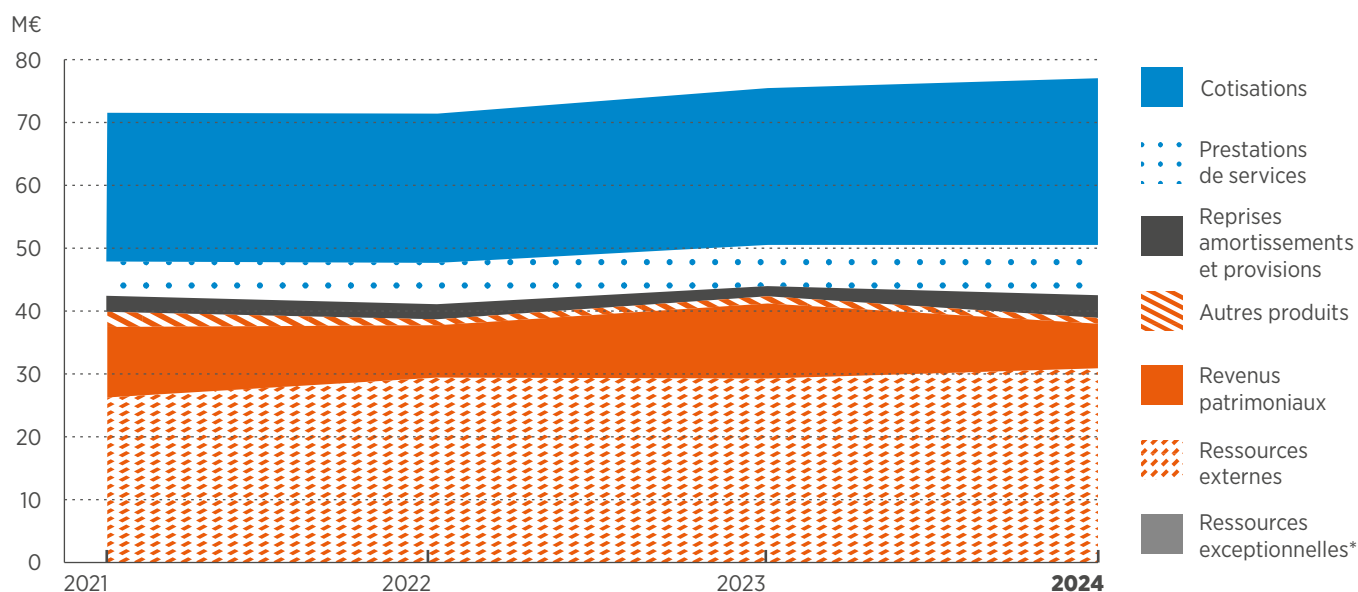
L'accompagnement s'est traduit aussi par la tenue de deux formations conséquentes des trésoriers et trésoriers d'organisation. L'objectif est de leur permettre d'appréhender leur fonction dans sa globalité afin d'assurer collectivement la santé financière de leur structure en s'appuyant sur une politique financière débattue collectivement. Pour les syndicats, nous avons construit une formation « Politique financière du syndicat ». Elle est en cours de déploiement.

PHOTOGRAPHIE DE NOS RESSOURCES ET DE LEUR USAGE

La Confédération utilise un outil, le Compte missions ressources qui donne à voir assez simplement comment se répartissent nos ressources, le Compte ressources, et comment nous les utilisons, le Compte missions.

LE COMPTE RESSOURCES

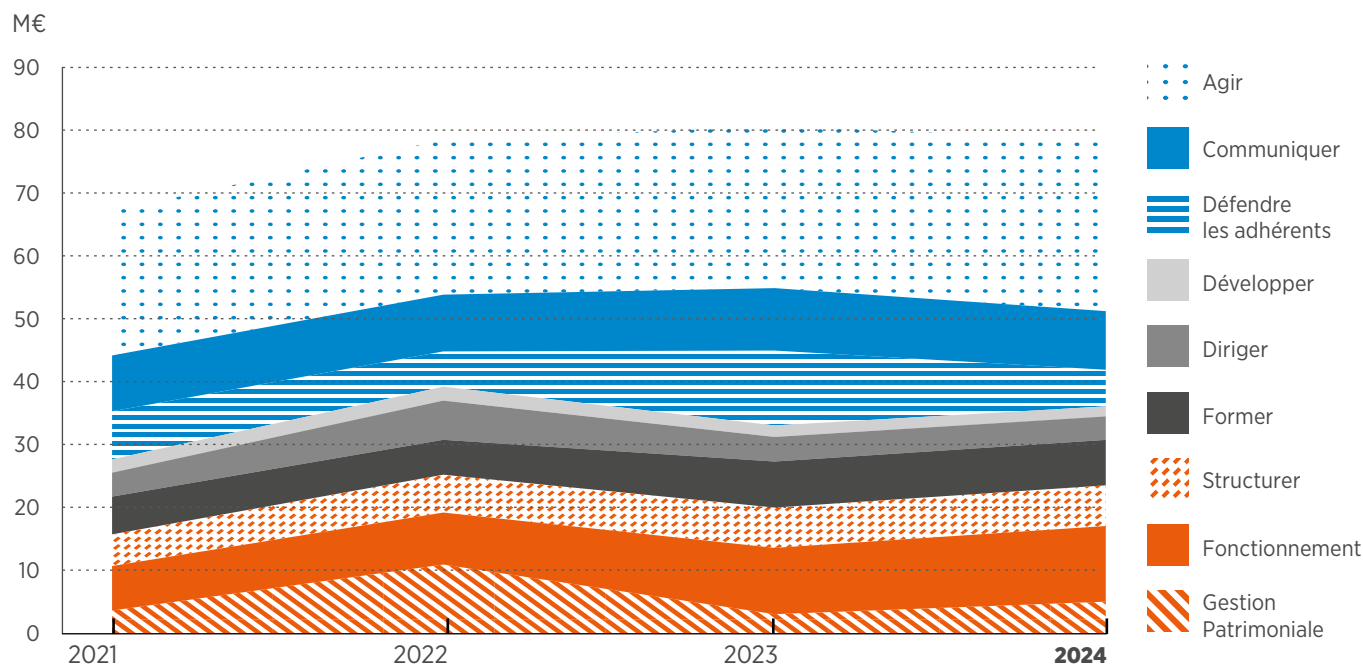
Ce graphique nous permet d'appréhender nos points de fragilité, notamment en matière de ressources patrimoniales, ressources exceptionnelles dont on voit la volatilité.



* La part des ressources exceptionnelles étant tellement faible qu'elle n'apparaît pas dans le graphique.

LE COMPTE MISSIONS

Ce graphique nous permet de comprendre à quelles missions nous avons consacré collectivement nos ressources.



QUE MET-ON DERRIÈRE LES TERMES UTILISÉS ?

Agir

Cela regroupe l'ensemble des travaux au service de l'action revendicative. Son champ d'action est large (travail et droit du travail, emploi, parcours et formations professionnels, protection sociale, dialogue social et vie au travail, etc.), national (avec l'Outre-mer), européen et international.

Communiquer

Il s'agit de l'information des adhérents et militants (*CFDT Magazine*, *Syndicalisme Hebdo*, l'espace adhérent en ligne) et de la communication auprès du grand public ([CFDT.fr](https://www.cfdt.fr), tracts et affiches, campagnes, etc.). La communication – autour des positions de la CFDT, de ses valeurs et de ses actions – est fondamentale pour notre syndicalisme d'adhérents afin d'élargir notre base de sympathisants et sympathisants, d'électeurs et d'électrices aux élections professionnelles. L'information (actualité sociale et juridique, infos pratiques, etc.) est également un droit dont bénéficie chaque adhérent à la CFDT.

Défendre les adhérentes et les adhérents

Ce pôle est consacré à la défense des adhérents : nous y retrouvons les principales actions prises en charge par la Cnas ainsi qu'une partie du service juridique confédéral.

Développer

Cela regroupe l'ensemble des actions assurant le développement et le renouvellement de la CFDT (développement syndi-

cal, délégation jeunes, promotion auprès des organisations CFDT des politiques de développement, pratiques syndicales de proximité en direction des salariés et des adhérents etc.), en complément des actions des organisations.

Diriger

Diriger recouvre le fonctionnement des instances statutaires (Congrès confédéral, CNC, BN) nécessaires à l'échange, aux débats et à la prise de décisions collectives dans la CFDT.

Former

Cela concerne l'ensemble des actions de formation économique, sociale et syndicale des travailleurs et travailleuses.

Structurer

Cette mission regroupe les moyens déployés pour aider les syndicats et structures CFDT à mieux s'organiser, se structurer et fonctionner.

Fonctionner

On y décompte les coûts de gestion nécessaires à la mise en place des missions de la Confédération et à son fonctionnement.

Gérer le patrimoine

La Confédération a mis en place une politique immobilière et de placements afin d'assurer son indépendance et son autonomie.

LE DÉBAT SUR LA COTISATION SYNDICALE

Le Congrès de Lyon a adopté, à près de 84 %, la décision d'organiser un débat sur l'évolution de la cotisation. Nous ne rentrerons pas ici sur le fond du débat qui fait l'objet de la résolution interne mais sur la méthode retenue au cours du mandat qui a permis d'aboutir au projet présenté.

Dès le début, la méthode et l'adhésion à cette méthode sur ce débat ont paru fondamentales au BN. Aussi, pendant toute la construction du projet et les rencontres avec les équipes, l'objectif a été d'éviter de rester entre spécialistes et de donner du sens, plus que des tableaux de chiffres, pour permettre un débat politique, que l'on soit ou non trésorier.



Le groupe miroir associant des syndicats et UTR avec les *Tiers de confiance* et le groupe BN.

Il a aussi fallu poser un cadre et partager des éléments concrets : il ne fallait pas laisser croire que l'on pourrait financer mieux et de manière solidaire la CFDT sans des engagements forts. Autrement dit, pour une CFDT ambitieuse à tous les niveaux de l'organisation et qui veut peser dans les débats, le *statu quo* n'est plus possible.

Le maître-mot a été la transparence tout au long de l'avancée des travaux. Tout a été mis sur la table sans *a priori* et sans jugement. Dans un premier temps, chacun a regardé sa situation puis, au cours du processus, la nature du débat a évolué pour travailler pour l'intérêt et le financement de toute la CFDT et pas uniquement celui de sa structure.

Suivant ce principe de neutralité, les différents acteurs et actrices ont pu s'exprimer régulièrement au fur et à mesure de l'avancée du chantier et ce, par différents moyens : enquête pour établir un état des lieux, groupe miroir associant des syndicats de différentes tailles, de différents territoires et de différents champs professionnels, mise en place d'un groupe BN et d'un réseau d'ambassadeurs et ambassadrices du débat (pour en savoir plus, lien vers la fiche de mission des ambassadeurs et ambassadrices du débat sur l'espace adhérents : <https://www.cfdt.fr/missions-ambassadeur-debat>), consultation de la Com-

mission de suivi des chartes où les syndicats sont représentés, réunions avec les organisations, webinaires, etc.

Il a fallu ne pas perdre de vue l'objectif premier : assurer les moyens de financement de toutes les structures, mais aussi plonger dans le dur du débat. Nos ambitions de sobriété étaient-elles suffisantes ? Quelle modalité de calcul de la cotisation et à quelle hauteur ? Quelle répartition de la cotisation ? Quels moyens pour assurer la solidarité ?

Pour garantir ces éléments, le BN a décidé d'associer à ce chantier deux tiers de confiance reconnus (pour en savoir plus, voir la fiche de mission *Tiers de confiance* : <https://www.cfdt.fr/missions-tiers-de-confiance>), ayant une bonne connaissance de l'organisation du fait de leur parcours et dont la neutralité ne peut être contestée. Il a aussi mis en place, comme indiqué plus haut, un groupe BN chargé d'instruire et suivre l'avancement du projet.

Son travail et les temps d'échanges avec toutes les structures se sont appuyés sur un état des lieux préalable de l'ensemble des financements permettant à la CFDT d'agir. Il a montré la très grande disparité des syndicats suivant leur taille, leur territoire et leur champ professionnel, conduisant à une disparité de besoins. D'autres financements, comme le Fonds pour le financement du dialogue social (de l'AGFPN) ou des financements externes notamment professionnels, comme les contributions conventionnelles du dialogue social de branche ou territoriaux, comme les subventions Cesser (Conseil économique, social et environnemental régional), sont mobilisés mais à long terme des évolutions législatives pourraient remettre en cause cette pérennité, extrêmement rapidement, etc.

Finalement, plus que jamais, les travaux ont renforcé la conviction que pour garantir notre autonomie d'action, comme le rappelait la résolution de Lyon, il est essentiel que la cotisation reste la principale de nos ressources, en particulier pour le financement de notre fonctionnement et de nos actions.

CONCLUSION

Depuis plusieurs années, la **Confédération met en œuvre une politique financière pour assurer une sobriété** visant à réduire ses dépenses notamment de fonctionnement. Pour autant, les déficits ont été difficilement contenus en raison d'une activité qu'il était difficile de réduire dans une période chargée, et où l'action de la CFDT prend plus que jamais tout son sens.

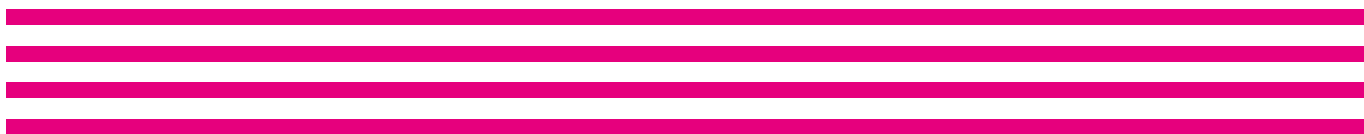
Des virages technologiques sont en cours, notamment en matière d'investissement dans nos systèmes d'information, et c'est cela qui impacte fortement nos résultats. D'autres sont encore

à envisager, en ce qui concerne l'intelligence artificielle, ou la communication, nouveau terrain d'engagement syndical gagnant en intensité. Il nous faudra trouver comment les financer.

Une stabilité à long terme suppose de trouver de nouvelles sources de financement d'abord internes, si nous souhaitons garder notre autonomie, quels que soient les contextes dans lesquels la CFDT agira. C'est tout l'enjeu du Congrès de Bordeaux.



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022 - 2026



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL

4, BOULEVARD DE LA VILLETTE
75955 PARIS CEDEX 19

CFDT.FR