

Comité Régional



13ème Conférence Régionale les 14 et 15 mars à Changé en Mayenne



*Construisons ensemble
une activité CGT en
région pour gagner du
progrès social*

PAYS DE LA LOIRE

BULLETIN

Comité Régional

Sommaire

Couverture

Edito Conférence Régionale,
ça se prépare ! 2

Les enjeux de la Conférence
Régionale 3-4

Connaissance et réalités du
territoire 5-6

Politique industrielle, état des
lieux et enjeux
Améliorer la qualité de vie
syndicale 7-8

Pour la reconquête des serv-
ices publics en Pays de la
Loire 9-10

Travail - Emploi - Formation -
Protection sociale, gagner le
Nouveau Statut du Travail
Salarié ! 11-12

Dialogue sociale territorial,
faire entendre la voix CGT .
..... 13-14

Déroulement de la Con-
férence 15

Mandatés : CARSAT
CTR - CA régional URSSAF



CR CGT des Pays de la Loire
14, place Louis Imbach
49100 ANGERS
Tél. 02 41 20 03 21
Fax 02 41 20 01 22

email : cgtpaysdeloire@wanadoo.fr
<http://cgt-paysdelaloire.org>

• Prix : 0,15 €
• CPPAP n° 0115 S 06274

• Directrice de publication :
Francine DESNOS

• Conception et impression :
Impimerie CGT - Nantes 44

• Routage : Indus MD

N° 66 - Mars 2012

Edito

CONSTRUISONS ENSEMBLE UNE ACTIVITE EN REGION POUR GAGNER DU PROGRES SOCIAL

Une Conférence Régionale, ça se prépare !

Pour cela, nous vous proposons ce document préparatoire à notre 13ème Conférence Régionale qui aura lieu à Changé en Mayenne les 14 et 15 mars prochain.

Ce document est le fruit des réflexions engagées par le Bureau Régional à partir de l'activité de ces trois dernières années et des rencontres avec les Directions d'unions départementales, les professions, les mandatés régionaux.

Il aborde, par grandes parties thématiques, les enjeux territoriaux, professionnels et sociaux auxquels les salariés et leurs familles, notre syndicalisme sont confrontés.

Depuis notre dernière conférence, le Comité Régional a été de plus en plus sollicité pour donner son avis et émettre des propositions sur des enjeux lourds comme les questions de développement économique, les problématiques de transport, de santé, d'aménagement du territoire. Il lui a également fallu participer aux nombreuses instances de dialogue social territorial, contribuer à la mise en œuvre des orientations confédérales.

En ce début 2012, nos responsabilités syndicales sont immenses. La crise aggrave les conditions de vie et de travail des salariés, elle génère chaque jour davantage de précarité, de pauvreté et d'exclusion ; elle sert d'alibi à la remise en cause de notre modèle social.

Le Comité Régional a l'ambition de participer à l'élévation du rapport de forces avec toutes les structures de la CGT par un travail d'analyses, de constructions revendicatives croisées entre professions et territoires. Il a également pour objectif de prendre toute sa place dans le dialogue social territorial par l'organisation d'initiatives et de mobilisations et par l'amélioration de la qualité de sa vie syndicale.

C'est pour assumer pleinement ses responsabilités qu'à la fin de chaque thème, des axes de travail et des évolutions de notre fonctionnement sont proposés.

Ce document n'est pas soumis à amendement mais a pour vocation de susciter la réflexion la plus large possible pour construire, ensemble, une activité CGT en région à partir des vécus et des attentes de la population sur les lieux de travail et les lieux de vie afin de gagner du progrès social.

La Conférence Régionale participe à la mise en œuvre des résolutions du 49ème congrès, particulièrement la résolution 6 qui invite à redéfinir notre présence et notre activité territoriale pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui.

Francine DESNOS

QUELQUES ENJEUX DE LA 13^{ème} CONFERENCE DU COMITE REGIONAL CGT DES PAYS DE LOIRE

Depuis la dernière Conférence Régionale la situation des salariés s'est aggravée. Enclenchée par la crise financière de 2008, la crise économique a permis au patronat et au Gouvernement de porter des attaques sans précédents contre les salariés, les retraités et les chômeurs.

Dans ce contexte, le Comité Régional, ses organisations doivent réfléchir à la nature d'un outil régional en capacité de répondre aux attentes des organisations de la CGT - territoriales et/ou professionnelles - et d'alimenter l'activité revendicative et la réflexion de la CGT à l'échelon régional.

C'est l'objet de cette Conférence Régionale dont les travaux doivent tracer les perspectives d'expressions et de succès revendicatifs futurs.

Comment travailler collectivement, être cohérents et efficaces ?

Il nous faut réfléchir et avancer sur la manière de réaliser des convergences dans plusieurs directions :

- convergences à l'intérieur d'une profession, d'un secteur professionnel,
- convergences entre professions sur un même territoire - bassin d'emploi, département, région voire inter-régions,
- articulations des structures - locales, départementales, régionales - avec les professions ;
- public/privé.

Il est nécessaire de construire toute notre démarche revendicative au plus près, en intégrant toutes les «composantes» concernées : l'entreprise, le bassin d'emploi, le département, en travaillant les articulations « profession/territoire ».

Les dimensions interrégionales et européennes doivent également être prises en compte : par exemple, dans la filière automobile ou sur des dossiers tels que l'aéroport Notre-Dame-des-Landes, la ligne à grande vitesse, la filière des énergies marines renouvelables, la filière déconstruction des navires.

Toutes ces exigences permettront d'élaborer des revendications régionales, débattues et validées qui nous aideront à construire des rapports de forces sur des enjeux régionaux partagés.

Elles nous permettront également de peser sur les instances – parmi elles, le Conseil Régional – qui décident des politiques impactant notre vie quotidienne – emploi, éducation, santé, formation professionnelle, transports, agriculture, services publics.

LES PRINCIPALES COMPETENCES DE LA REGION

Développement économique

La Région est le chef de file de l'action économique sur son territoire. Guidée par son Schéma Régional de l'Economie et de l'Emploi Durables, elle peut accorder des aides - directes ou indirectes - aux entreprises, participer au financement d'équipements collectifs, aider les initiatives créatrices d'emplois et les filières innovantes.

Pour développer l'économie et en accompagner les mutations, la Région soutient les filières : dans l'industrie, autour de neuf pôles de compétitivité, mais aussi dans l'agriculture, la pêche et la conchyliculture, le tourisme, l'économie sociale et solidaire.

Elle concentre de nombreux efforts sur la recherche, l'innovation, l'international.

Education et enseignement supérieur

La Région est d'abord propriétaire des **120 lycées publics** des Pays de la Loire. Il lui revient donc toutes les obligations de sécurité, d'entretien et de rénovation de ces établissements, pour en garantir le bon fonctionnement.

Elle assure ainsi la construction, l'extension et la rénovation des lycées et établissements d'enseignement secondaire de la région, à partir de schémas ou contrat de plan.

Depuis 2005, la Région est également chargée de l'accueil, de la restauration, de l'hébergement et de l'entretien général et technique dans les lycées.

Elle participe aussi à l'investissement et à l'équipement de **146 lycées privés** sous contrat d'association et de 63 maisons familiales rurales - MFR.

En matière d'enseignement supérieur, la Région participe au financement des établissements et à celui de projets spécifiques.

Formation Professionnelle et Apprentissage

La formation professionnelle et l'apprentissage représentent le principal poste budgétaire de la Région, environ 25 %. Une intervention d'abord destinée aux jeunes et aux demandeurs d'emploi. La Région étudie les besoins des territoires et élabore en réponse une stratégie de formation professionnelle.

Elle est signataire du Contrat de Plan Régional pour le Développement des Formations Professionnelles.



POUR UN TERRITOIRE REGIONAL EQUILIBRE

Dans un contexte de mise en concurrence exacerbée des territoires dans la logique de développement du capital, notre outil régional doit favoriser les idées et pratiques de coopérations et d'aménagement concerté du territoire régional, avec la particularité du poids de l'agglomération nantaise.

La politique de développement menée par les groupes industriels accompagnée par les politiques publiques conduit en effet à accroître les inégalités à l'intérieur de notre région. L'analyse des politiques territoriales met en évidence un développement régional à trois vitesses :

- celui de la métropole Nantes/Saint-Nazaire,
- celui des autres grandes agglomérations,
- celui des territoires les plus ruraux.

Certains quartiers, des cantons entiers ou des bassins d'emploi en reconversion sont en marge du développement régional.

La volonté du Gouvernement et du patronat est de refonder l'architecture territoriale en créant des métropoles et des pôles métropolitains dotés de prérogatives et d'un pouvoir économique puissant.

En polarisant les activités et les services des territoires de proximité, les métropoles – pour notre région, celle de Nantes/Saint-Nazaire - vont « cannibaliser » le pouvoir des communes, départements et région afin de répondre à la demande des grands groupes.

Elles vont, en effet, se positionner dans la mondialisation et la globalisation de l'économie et ainsi aggraver les disparités territoriales et les inégalités sociales.

Les compétences qui vont être transférées des régions vers les métropoles seront les plus structurantes, **comprendre les plus déstructurantes pour les salariés et leurs familles.**

Cette évolution va à l'encontre du modèle d'aménagement et de développement équilibré des territoires que nous souhaitons.

En tant qu'exécutif, la Région subit le désengagement de l'Etat et la baisse de ses dotations, la réforme de la taxe professionnelle et la perte de ressources propres, la recentralisation des politiques publiques de l'Etat autour du Préfet de Région comme pilote central.

La « réforme » de l'Etat – Révision Générale des Politiques Publiques, Révision Générale des Prélèvements Obligatoires, Agence Régionale de Santé - les réorganisations effectuées dans les entreprises publiques modifient considérablement l'offre et l'organisation des services publics en Pays de la Loire. Cela se traduit par des regroupements, des suppressions de sites, une centralisation sur le territoire urbain, une recentralisation en région - Pôle Emploi - l'externalisation de certaines missions. Tout cela modifie brutalement le paysage institutionnel et contribue aux choix libéraux.

**DU PAIN SUR LA PLANCHE POUR
UNE ACTIVITE CGT EN REGION !!!**

LES PRINCIPALES COMPETENCES DE LA REGION (suite)

En cofinçant les centres de formation d'apprentis – CFA - et les établissements de formation initiale du travail social, des professions paramédicales et de sages-femmes, la Région attribue des aides individuelles aux apprentis et des bourses aux étudiants des formations sanitaires et sociales.

Transports collectifs

Depuis janvier 2002, la Région est l'autorité organisatrice des transports de voyageurs.

Elle a donc la responsabilité première des transports ferroviaires, les Trains Express Régionaux – TER - mais aussi des lignes d'autocars régionaux.

C'est la Région qui organise la concertation avec les usagers afin de décider des horaires, des tarifs ou de la rénovation des gares et pôles d'échanges multimodaux, aménagements sur lesquels elle investit avec les autres collectivités. La Région n'est pas seule pour mener à bien ces missions. Elle s'appuie sur des partenaires pour assurer le service aux voyageurs :

- SNCF - pour l'exploitation du réseau ferroviaire et la maintenance des matériels,
- Réseau ferré de France – gestionnaire de l'infrastructure, chargé de l'entretien et de l'aménagement des voies,
- autocaristes, pour les liaisons routières.

Aménagement du territoire

L'aménagement du territoire est la compétence historique de la Région. Celle-ci est consultée par l'Etat afin de déterminer et de co-déployer régionalement la politique nationale d'aménagement et de développement durable à travers le contrat de projets Etat-Région.

La Région élabore de son côté un Schéma Régional d'Aménagement et de Développement du Territoire, complémentaire du Schéma Régional des Infrastructures et des Transports.

Ces plans fixent les orientations du développement durable du territoire régional : équipements, infrastructures, services d'intérêt général...

L'aménagement du territoire amène ainsi la Région à couvrir de multiples facettes de la vie quotidienne – déplacements, urbanisme, logement, santé, social, culture, environnement.

Pour ces enjeux, elle peut soit définir des outils ou politiques dédiés, soit mettre en oeuvre des logiques de solidarité entre les différents territoires, par exemple dans le cadre de contrats qu'elle signe avec des collectivités locales, comme les communes ou intercommunalités.

CONNAISSANCE ET REALITES DU TERRITOIRE

Démographie

Avec une augmentation prévue de 900.000 habitants en 2040, la population des Pays de la Loire pourrait être de 4,4 millions, soit une progression de 26 % par rapport à 2007. La croissance démographique serait principalement portée par les départements de la Loire-Atlantique et de la Vendée.

Les statistiques de l'INSEE précisent également que la région des Pays de la Loire serait l'une des huit régions de France métropolitaine où le nombre de naissances progresserait entre 2007 et 2040 et deviendrait alors la **4ème région de France en nombre d'habitants**.

Avec **620.000 personnes supplémentaires** âgées de 60 ans ou plus, la région n'échapperait pas au **vieillessement de sa population**. Les seniors représenteraient alors près d'un tiers de la population – contre 23 % aujourd'hui – dont l'accroissement serait inégalement réparti sur la région ; le fort attrait des Pays de la Loire étant surtout le fait des deux départements du littoral.

En 2040, les **jeunes** - 15-29 ans – **seraient 750 000**, soit 17 % de la population contre 19 % aujourd'hui.

Une croissance forte pour les départements du littoral Evolution de la population par département

	POPULATION			TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN	
	en 1990	en 2007	en 2040	entre 1990 et 2007	entre 2007 et 2040
Loire-Atlantique	1 052 000	1 247 000	1 630 000	1	0,8
Maine-et-Loire	706000	771 000	940000	0,5	0,6
Mayenne	278 000	301 000	340 000	0,5	0,4
Sarthe	514 000	557 000	640 000	0,5	0,4
Vendée	509 000	607 000	840 000	1	1
Pays de la Loire	3 059 000	3 483 000	4 390 000	0,8	0,7
France	56 615 000	61 795 000	70 730 000	0,5	0,4

Emploi

1.490.000 emplois sont répartis dans 251.000 entreprises et établissements dont 15.000 entreprises dans l'industrie, 36.000 dans la construction et 46.700 dans l'artisanat.

99 % des entreprises sont des **PME**.

Par ailleurs, en 2007, 35 % des salariés des entreprises du secteur privé ou semi-public ont occupé, à titre principal, un emploi à temps partiel ou en contrat court - CDD, intérim, contrat aidé, apprentissage.

80 % des recrutements se font en intérim ou en CDD - **50 000 intérimaires en 2011**.

L'emploi public, lui non plus, n'est pas épargné puisque **16 %** des agents publics étaient **contractuels ou vacataires en 2008** contre **2 %** en 1982.



L'effet de la crise économique sur les formes d'emploi

Guillaume COUTARD, Laurence HAUTOIS et Sébastien SEGUIN (Insee)

Les conséquences de la crise économique sur le marché du travail des Pays de la Loire sont visibles dès le 2^{ème} trimestre 2008 : destructions d'emplois, forte hausse du chômage et des défaillances d'entreprises, tassement des créations d'entreprises.

Les personnes disposant d'un emploi stable semblent néanmoins avoir été relativement épargnées, les entreprises ayant largement eu recours à trois autres leviers pour faire face à la contraction conjoncturelle d'activité : utilisation du chômage partiel, réduction des heures supplémentaires et du nombre de missions d'intérim.

Dans le même temps, la répartition des embauches par type de contrat a évolué : moins confiants qu'avant le déclenchement de la crise, les entrepreneurs hésitent à embaucher en CDI et recourent de plus en plus aux CDD.

Les hommes ont été plus fortement touchés par la dégradation du marché du travail que ne l'ont été les femmes, dans la mesure où ils sont majoritaires dans l'industrie et la construction, secteurs ayant le plus pâti de la crise. Cependant, ils profitent davantage de la légère reprise entamée début 2010.

C'est en Vendée et en Sarthe, départements les plus industrialisés de la région, que la hausse du chômage a été la plus forte.

L'économie s'est redressée modestement en 2010 dans les Pays de la Loire, mais de manière plus accentuée qu'au niveau national. La reprise d'activité s'est surtout traduite par une nette reprise de l'emploi intérimaire.

Fin décembre 2011, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi de catégorie A s'établit à 136 133 en région Pays de la Loire.

Ce nombre a augmenté de 1,7 % par rapport à la fin novembre 2011, soit + 2 236.

Sur un an, il a progressé de 4,8 % :

- + 8 % dans le Maine et Loire ;
- + 7,9 % en Vendée ;
- + 4,4 % dans la Sarthe ;
- + 3,7 % en Mayenne ;
- + 2 % en Loire Atlantique.

Le nombre de chômeurs de plus de 50 ans augmente de 15,6 % sur un an. Le nombre des chômeurs de longue durée représente 38,5 % des demandeurs d'emploi.

Trois secteurs sont en alerte pour 2012 : le BTP, l'agroalimentaire et l'automobile.

Salaires et niveau de vie

Le salaire annuel moyen net sur la région est de 17 982 euros pour 19 806 euros en moyenne en France.

80.000 personnes sont répertoriées dans une catégorie « **travailleurs pauvres** » sur la région des Pays de la Loire, soit environ 6 % de l'ensemble des travailleurs. Par définition, la famille de ces travailleurs et, plus généralement, toutes les personnes, adultes et enfants, qui vivent au sein du ménage sont touchées par la pauvreté.

76 377 ménages étaient bénéficiaires du **RSA** au 3^{ème} trimestre 2011 - plus 2 380 par rapport au second trimestre 2011.

Salaires moyens bruts par tête (source URSSAF 4^{ème} trimestre 2010)

Dép	I	BTP	HCR	C
44	2 545	1 964	1 553	2 016
49	2 244	1 811	1 353	1 875
53	2 166	1 733	1 320	1 892
72	2 323	1 857	1 373	1 921
85	2 089	1 783	1 547	1 892

I : Industrie ; BTP : Bâtiment, travaux publics ;
HCR : Hôtels, cafés, restaurants ; C : Commerces

POLITIQUE INDUSTRIELLE, Etat des lieux et enjeux

Depuis les Etats Généraux de l'Industrie en 2010, la désindustrialisation de la France s'est accentuée ; patronat et Gouvernement mettent en avant les crises successives pour expliquer cette réalité.

Le niveau de la production industrielle en 2010 n'a pas retrouvé le niveau de 1997 et le niveau de l'emploi industriel manufacturier dans l'emploi total salarié est tombé à 11,5 % alors qu'il en représentait 30 % en 1961. La part de la France dans les exportations mondiales d'articles manufacturés est passée de 6 % en 1995 à 4 % en 2009.

Pourtant, l'industrie demeure un élément structurant de l'activité en termes de richesses créées, de maîtrise technologique, de recherche et développement et d'innovation. La mise en œuvre d'une politique industrielle nécessite des investissements dans l'outil de production, dans la recherche et l'innovation, dans la formation professionnelle qualifiante, dans la qualité de l'emploi, dans l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Or, les politiques menées depuis plusieurs décennies ont privilégié la rentabilité du capital au détriment du travail.

QUELQUES CHIFFRES

3 510 170 habitants (2008) Source : INSEE
32 000 km² (5,9 % de la superficie de la France)

1 481 000 emplois (2008) Source : INSEE
253 000 emplois dans l'industrie répartis dans plus de
12 000 établissements

3ème région industrielle de France

Parmi les dix plus grosses entreprises de la région,
neuf sont dans l'industrie :

Airbus, Jeanneau-Beneteau, Fleury Michon, Stx France, Lactalis, Renault, LDC, Terrena-Gastronomie, Sodebo, la 10ème étant les MMA.

Un tissu de PME-TPE qui représente 99 % des entreprises avec un niveau de sous-traitance très important.

Avec quinze militants, le Comité Régional a participé aux Etats Généraux de l'Industrie en participant aux sept ateliers proposés.

Mais force est de constater qu'en l'absence d'un travail en amont, à partir des réalités des Pays de la Loire, il n'a pas été facile de décliner concrètement les cinq priorités portées par notre Confédération.

Pour autant, notre présence était importante pour porter la parole des salariés et bousculer le cercle bien organisé « Patronat/Place financière/Etat ».

Onze comités stratégiques de filières ont été mis en place avec une déclinaison en région en fonction des réalités. **Nous demandons à être présents sur ceux qui se mettront en place en région.**

Le social, le travail et les salariés sont les grands absents du rapport final qui a repris le cahier de doléances du patronat et la Conférence Nationale de l'Industrie qui a été installée dans la suite des EGI pour produire un rapport annuel sur l'état de l'industrie est dévoyée par le Gouvernement et le patronat.

Elle vient de sortir un rapport sur les mesures pour la restauration de la compétitivité des entreprises, rapport qui n'est qu'une reprise du programme du Medef, qui trouve dans la proposition de Sarkozy de TVA sociale une réponse à leur exigence de baisse de cotisations et d'affaiblissement de la protection sociale.

Tous les indicateurs démontrent l'inefficacité économique et sociale de la politique menée par l'actuel pouvoir. Le résultat de cette politique, c'est la désindustrialisation massive qui s'accélère, le chômage et la précarité qui explosent, une récession économique annoncée, et des mesures qui accélèrent cette fuite en avant.

La CGT qui est à l'origine du retour du thème de l'emploi industriel et de la réindustrialisation dans le débat public, ne se résout pas à la catastrophe économique et sociale annoncée.

Notre diagnostic, nos analyses et nos propositions se vérifient par la situation actuelle, il nous faut les faire connaître et partager par le plus grand nombre de salariés, pour les sensibiliser, leur donner confiance et les mobiliser.



C'est dans ce contexte que le Comité Régional propose de mettre en place un **collectif « Politiques Industrielles »** pour :

- réaliser un état des lieux de l'industrie en Pays de la Loire ;
- montrer en quoi l'industrie est un enjeu pour l'avenir de notre région en matière d'emplois, d'économie, d'attractivité du territoire ;
- décliner les propositions de la CGT en région en matière de politiques industrielles afin de consolider les filières existantes et travailler à l'émergence de nouvelles filières ;
- travailler à des Assises par grandes filières qui pourraient se tenir sur les cinq départements ;
- travailler sur un ou deux projets industriels ;
- organiser des journées d'étude sur les enjeux industriels autour du livre de la CGT ;
- instaurer de nouveaux droits pour les salariés avec, par exemple, la création de comité inter entreprises entre donneurs d'ordre et sous-traitants ;
- organiser des mobilisations.

Il s'agit de faire vivre concrètement la campagne Politique Industrielle lancée par la Confédération et de se placer dans une posture offensive sur cet enjeu.

AMELIORER LA QUALITE DE VIE SYNDICALE

La phase préparatoire de notre Conférence a mis en évidence la **méconnaissance du rôle et de la place du Comité Régional**.

Mieux communiquer sur nos travaux est une nécessité pour faire connaître notre activité. Le bulletin régional avec une parution trimestrielle ne répond pas aux besoins d'une circulation rapide de l'information. Cet outil doit être utilisé pour présenter des dossiers complets sur des problématiques qui s'inscrivent dans la durée. En complémentarité et pour gagner en réactivité, une lettre électronique du Comité Régional peut être un nouveau vecteur utile de communication.

Depuis la dernière Conférence, le groupe CGT au CESER communique, par lettre envoyée par mel, sur les sessions plénières en présentant l'objet et les principaux éléments d'un avis ainsi que l'intervention de la CGT.

Le site internet du Comité Régional a été réactivé : **www.cgt-paysdelaloire.org**

Bien communiquer nécessite de définir à qui le Comité Régional peut-il s'adresser directement, sans distinction, au regard des informations à transmettre : aux directions d'union départementale, aux secrétaires de syndicats, aux directions d'unions locales, aux mandatés ?

Les éléments recensés via le **cogitiel** constituent une cible intéressante à condition qu'il soit actualisé par toutes les structures ; c'est la base de notre fichier de coordonnées postales et électroniques.

Améliorer la qualité de notre vie syndicale, c'est aussi offrir à nos élus et mandatés des formations pour leur permettre de remplir leurs responsabilités. Le Comité Régional est, aujourd'hui, un lieu de mutualisation de la formation syndicale pour la formation de formateurs, la formation Prudis. Demain, il pourrait enrichir son offre de formation en fonction des demandes de nos structures.

Cela oblige à travailler un plan de formation du Comité Régional avec des moyens humains et financiers pour organiser et animer les formations ; le Comité Régional permet de réunir l'ensemble des responsables à la formation syndicale des unions départementales.

Le Comité Régional est également un lieu d'échanges des animateurs à la vie syndicale ; un travail est engagé avec eux sur la **continuité syndicale** chez les retraités et sur les **élections dans les TPE** - Très Petites Entreprises.

Le Comité Régional propose un **collectif « vie syndicale »** pour répondre aux besoins de formation syndicale et travailler la circulation de l'information et améliorer la communication du Comité Régional.

Ce collectif a pour fonction de participer au renforcement de la CGT par un travail spécifique en direction des saisonniers, des salariés de l'artisanat, par un travail avec les USR sur la continuité syndicale.

Dans l'immédiat, il doit contribuer à animer la campagne autour des élections dans les Très Petites Entreprises. Son rôle est essentiel pour travailler à la politique financière du Comité Régional.

POUR LA RECONQUETE DES SERVICES PUBLICS EN PAYS DE LA LOIRE

Les services publics ont pour objectif la réponse aux besoins individuels et collectifs en vue d'assurer le plein exercice des droits fondamentaux que sont le droit à l'éducation et à la formation, le droit à la santé, le droit à un emploi décent, le droit à la justice et à la sécurité, le droit au logement, le droit aux transports, le droit à l'énergie et à l'eau, le droit à la culture, le droit à l'information et à la communication.

La réalisation effective de ces droits doit s'appuyer sur la mise en œuvre de certains grands principes : solidarité, égalité, accessibilité à tous les usagers, péréquation tarifaire, complémentarité des activités, satisfaction de l'intérêt général.

Reconquérir les services publics c'est d'abord poser un diagnostic sur leur évolution pour se placer en capacité de les défendre.

Les services publics en Pays de Loire comme sur le reste du territoire subissent de profondes mutations :

- moins de proximité : fermetures, regroupements, création des pôles ou plates-formes, etc.
- une marchandisation accentuée : politiques commerciales, privatisations, externalisations, séparations d'activités ;
- une autre accessibilité essentiellement basée

sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication ;

- moins de proximité : fermetures, regroupements, création des pôles ou plates-formes, etc.
- une autre distribution des compétences : moins d'intervention de l'Etat mais plus des collectivités locales, montée en puissance de la Région et des grandes métropoles ;
- une dégradation de la qualité perçue : service « universel » à minima, conditions d'accueil ;
- un territoire diversifié concernant le niveau d'infrastructure, de l'aménagement du territoire, des services publics avec des départements de superficie, de population très variables.

Ces mutations sont le résultat :

- de la mise en œuvre de la RGPP - Révision Générale des Politiques Publiques,
- de l'application de la LOLF – Loi Organique relative aux Lois de Finances,
- des réformes des collectivités locales,
- des restructurations des opérateurs publics et de plus en plus souvent privés.

ETAT DES LIEUX DES SALARIES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES EN PAYS DE LA LOIRE

DEPARTEMENT	Total salariés	Total FP	%	FPT	%	FPE	%	FPH	%
MAYENNE	102 445	19 812	19,30%	7 231	7,10%	6 047	5,90%	6 534	6,40%
VENDEE	207 548	31 518	15,20%	13 741	6,60%	9 163	4,40%	8 614	4,20%
SARTHE	185 599	35 593	19,20%	12 520	6,70%	13 352	7,20%	9 721	5,20%
MAINE ET LOIRE	266 287	47 057	17,70%	15 943	6,00%	17 838	0,06%	13 276	5,00%
LOIRE ATLANTIQUE	479 295	87 902	18,30%	33 821	7,10%	35 849	0,07%	18 232	3,80%



Reconquérir les services publics, c'est aussi se mettre en capacité d'en conquérir de nouveaux par :

- la prise en compte de l'évolution démographique, l'évolution de nos modes de vie, les questions environnementales pour analyser les besoins et construire avec les salariés les réponses nécessaires ;
- l'exigence d'un mode de développement au service d'un autre mode de production et de répartition des richesses. Que devons nous produire ? Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?

Quel rôle doivent jouer la puissance publique, les politiques publiques au service de ce développement ?

Comment les salariés, les citoyens, les usagers peuvent-ils peser sur les choix, leur contrôle et leur évaluation ?

Le Comité Régional propose la mise en place d'un collectif régional « politiques publiques et services publics » pour :

- établir un état des lieux des services publics sur la région ;
- analyser les conséquences des réformes - révision générale des politiques publiques, agence régionale de santé, réforme territoriale, taxe professionnelle - sur les populations et les personnels ;
- engager un diagnostic de besoins de services publics ;
- faire vivre la campagne confédérale sur le service public autour des quatre thématiques :
 - service public et contrat social,
 - service public et développement économique,
 - service public et développement humain durable,
 - financement des politiques publiques et d'intérêt général.

ZOOM SUR LES ENJEUX DES INFRASTRUCTURES ET LES TRANSPORTS

Le Schéma Régional des Infrastructures et des Transports pointait cinq enjeux :

- mieux inscrire les Pays de la Loire dans l'Europe ;
- faire de la région des Pays de la Loire un modèle en termes de mobilité durable ;
- construire une réponse à la croissance et la diversification des mobilités ;
- améliorer la compétitivité du territoire ligérien ;
- renforcer la cohésion de l'espace ligérien en raccordant ses territoires à la dorsale.

Pour la CGT, il importe de bien définir les défis que se fixe la région ; par exemple, il est important de mieux matérialiser le changement éventuel en faveur des modes de transport plus respectueux de l'environnement. Le choix du tout routier notamment pour ce qui est du transport des marchandises a été la ligne directrice des politiques du passé.

La CGT doit contribuer à répondre à la question « **Quelle organisation du système de transport conforme à la démarche du développement durable dans un esprit de réponse aux besoins ?** ».

Des pistes existent puisque le fluvial, le maritime et le ferroviaire sont les modes les moins polluants et qu'il faudra bien cesser

cette démarche de zéro stock. **Des mesures concrètes peuvent être mises en débat**, parmi lesquelles :

- la définition d'un plan de réduction du trafic routier en lien avec les objectifs nationaux de réduction des émissions de gaz à effet de serre ;
- le classement du transport de fret ferroviaire, fluvial et par cabotage maritime au rang d'intérêt général ;
- la planification du transfert modal vers les modes sobres en carbone ;
- la mise en place d'une éco-redevance sur le transport routier de marchandises, dont les recettes seront affectées aux transports ferroviaires, fluviaux, maritimes et combinés ;
- l'augmentation substantielle des financements publics permettant le développement des transports collectifs de voyageurs ;
- la priorité au ferroviaire et au fluvial dans leur domaine de pertinence.

En outre, la Région des Pays de la Loire a la caractéristique d'être dotée d'un grand port maritime, d'être traversée par un grand fleuve et d'avoir une industrie aéronautique importante sur deux sites... comme elle est confrontée aux problématiques du transfert de l'actuel aéroport de Nantes.

C'est pourquoi le Comité Régional propose la mise en place d'une **Union Interfédérale du Transport régionale** afin de travailler sur les problématiques liées aux questions de déplacements des populations, aux transports des marchandises, aux infrastructures - routières, ferroviaires, maritimes, aéroportuaires.

TRAVAIL - EMPLOI - FORMATION - PROTECTION SOCIALE, GAGNER LE NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIE !

Ambitionner le « bien travailler », le « bien être » et l'épanouissement au travail, tel est le défi que la CGT a décidé de relever lors de son dernier congrès.

La dévalorisation du travail au profit du capital est en cours depuis plus de vingt cinq ans. Pour gagner sa revalorisation, nous avons besoin, avec les salariés, d'intervenir sur le contenu, le sens et l'organisation du travail. Parmi ses responsabilités, le syndicalisme s'est fixé celle de la réappropriation du travail dans toutes ses dimensions :

- **le travail, source de création de toutes valeurs ;**
- **le travail, créateur de lien social ;**
- **le travail, facteur essentiel de l'épanouissement.**

Le travail devrait permettre de construire sa vie personnelle, celle de sa famille, de participer au développement de la société et de se protéger socialement des risques liés à toute vie humaine.

Or, la recherche de rentabilité à toujours plus court terme s'est nourrie d'une dévalorisation du travail sous la pression des actionnaires et des logiques de rentabilité et de maîtrise des dépenses entraînant dégradation des conditions de travail et des conditions de vie.

... **Les deux étant étroitement liés.**

Agir sur le travail c'est d'abord connaître et reconnaître les situations de travail génératrices de « mal vie » pour les transformer

Quelques exemples que nous connaissons tous :

- la chasse au « temps mort » ;
- des objectifs inatteignables parce que décidés par des personnes qui ne connaissent pas les réalités du travail et qui tiennent uniquement compte des critères financiers ;
- des objectifs abstraits ne permettant plus la reconnaissance du travail ;
- des objectifs de qualité du travail qui n'ont rien à voir avec la perception du travail bien fait ;
- des collectifs de travail mis à mal ou qui disparaissent !

La flexibilité, la précarité, la pression sur les salaires, des temps de travail décalés ou morcelés, les atteintes à la dignité humaine sont aussi sources de mal être au travail.

Mener nos batailles pour le plein emploi solidaire, pour l'égalité entre les hommes et les femmes, pour l'augmentation des salaires, pour le développement de la formation professionnelle, pour la reconnaissance de la pénibilité participe à transformer le travail et à agir sur son contenu.

DES QUESTIONS CRUCIALES POUR DES REPNSES OFFENSIVES !

Quelle bataille menons-nous pour la mise en place - dans les entreprises d'au moins cinquante salariés - **d'un accord collectif ou un plan d'action pour l'égalité professionnelle** (obligatoire depuis le 1er janvier 2012) autour des thèmes comme l'embauche, la formation professionnelle, la rémunération, l'articulation vie professionnelle et responsabilités familiales, les conditions de travail ?

Où en sommes-nous des négociations concernant **les accords ou plans d'actions sur la pénibilité dans les entreprises ?**

Comment faire des Négociations Annuelles Obligatoires dans les entreprises de plus de onze salariés des moments forts d'élaborations et d'actions revendicatives avec les salariés sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail ?

Quelles exigences portons-nous sur les **plans de formation dans les entreprises ?**

Comment traduire les nouvelles dispositions de la loi sur la formation professionnelle :

« Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification. »

Le Comité Régional propose la mise en place d'un collectif « Travail/Emploi/Formation » pour :

- conquérir le bien être au travail ;
- porter nos revendications du Nouveau Statut du Travail Salarié et de la sécurité sociale professionnelle ;
- mettre en avant l'exigence d'emplois pérennes ;
- contribuer à alimenter l'action de tous en faveur de la formation professionnelle, des salaires, des qualifications, des questions d'égalité hommes /femmes, des conditions de travail, de la place et rôle du travail.

Parce que nous revendiquons le maintien d'un haut niveau de protection sociale financée à partir des richesses créées par le travail, le Comité Régional propose de réunir régulièrement l'ensemble de nos mandatés de la protection sociale, de nos mandatés au sein de l'Agence Régionale de Santé ainsi que les mandatés de la santé au travail pour travailler à des revendications régionales en matière d'organisation de notre système de santé et d'accès aux soins, de santé au travail, et de protection sociale dans toutes ses composantes : enfance, famille, santé, retraite, vieillissement, handicap.

Le Comité Régional propose, par exemple, d'élaborer des propositions pour conquérir un service public régional d'aide à la personne au regard des réponses à apporter aux besoins de prises en charge du vieillissement.

POUR ET AVEC LES JEUNES

Dans sa résolution 2, le 49ème congrès confédéral a décidé « **de faire de la réponse aux besoins et aux attentes des jeunes** » une priorité de notre activité syndicale impliquant solidairement toutes les organisations de la CGT ».

C'est dans cet objectif que le Comité Régional participe à différents lieux de discussion sur les jeunes - Schéma Régional des Jeunesses, groupe de travail sur l'emploi des jeunes dans le cadre de la charte sur la démocratie sociale. Nos interventions portent sur les conditions de vie - logement, transport, santé, alimentation - sur les conditions d'études parce que l'insertion professionnelle dépend beaucoup du parcours scolaire et sur l'accès des jeunes à un emploi stable et décent.

Nous mettons en débat la construction en région d'un « Pass' Première expérience » pour faciliter l'entrée des jeunes dans les entreprises. Il s'agit de réfléchir à un ensemble de conditions à mettre en place dans l'entreprise pour faciliter l'embauche des jeunes en CDI par exemple autour de la conditionnalité des aides publiques.

Activité du Comité Régional en direction des salariés saisonniers

Depuis maintenant trois ans, le collectif régional « Saisonniers » se réunit régulièrement autour de trois objectifs :

- information et sensibilisation de nos forces syndicales sur les réalités de l'emploi saisonnier toute l'année sur notre région pour les gagner à aller à la rencontre des salariés saisonniers ;
- information et sensibilisation des saisonniers sur leurs droits ;
- organisation des salariés saisonniers et gagner avec eux de nouveaux droits comme :
 - la transférabilité des droits d'ancienneté, de formation en cas de changement d'employeur ;
 - la reconduction des contrats d'une année sur l'autre pour les saisonniers qui le souhaitent ;
 - une meilleure prise en charge du logement et des transports par l'employeur ;
 - le nouveau statut du travail salarié.

Jusqu'à présent, l'activité de ce collectif consistait essentiellement, en amont de la période estivale, en des distributions de tracts en direction des jeunes pour les appeler à être vigilants sur le respect de leurs droits et à une présence pendant l'été avec la caravane des saisonniers. Il souhaite aller plus loin en développant une activité toute l'année en direction de l'ensemble des salariés saisonniers.

DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL, FAIRE ENTENDRE LA VOIX DE LA CGT !

Dialogue social territorial, une responsabilité exigeante !

Répondre présent aux exigences du dialogue social territorial constitue une gageure multiple pour le Comité Régional :

- gageure pour trouver des camarades mandatés acceptant de représenter la CGT au sein des instances concernées ;
- gageure pour essayer d'avoir une expression CGT conforme à nos repères revendicatifs mais qui ne s'appliquent pas toujours précisément aux sujets abordés ;
- gageure enfin pour que les positionnements de nos mandatés soient en cohérence les uns avec les autres.

Le besoin est fort pour que le Comité Régional formalise des rencontres entre mandatés sur des sujets auxquels le dialogue social les confronte et pour qu'il organise une circulation de l'information tant entre mandatés qu'entre ceux-ci et les organisations de la CGT.

La question du compte-rendu de mandat est souvent posée ; elle est d'autant plus pertinente si elle se double d'une volonté de créer les conditions pour que le mandat soit assumé le plus collectivement par celle ou celui qui la porte.

Le Conseil Economique Social Environnemental Régional

Le CESER est une Assemblée consultative ; elle n'a aucun pouvoir de décision, ne participe en rien à la gestion ou co-gestion de la région.

Cette Assemblée indépendante a un rôle prépondérant d'analyse et de propositions ; par la représentation en son sein des principales activités et composantes économiques et sociales, elle est sensée favoriser la participation au développement régional.

Assemblée consultative placée auprès du Conseil Régional et de son Président, le CESER effectue des diagnostics, des analyses prospectives et avance des préconisations dans l'intérêt du développement régional. C'est a priori un espace privilégié de dialogue et d'expression publique.

Le CESER donne son avis sur tous les projets de la Région, sur le budget, ses schémas directeurs, etc.

Il étudie de sa propre initiative ou à la demande du Président du Conseil Régional ou du Préfet de Région toutes les questions d'ordre économique, social, culturel, environnemental et d'aménagement du territoire au niveau régional.

Sur 119 conseillers, le groupe CGT compte dix membres parmi les 38 du deuxième collège, celui des organisations de salariés.

Les mandats exercés par les élus(e)s et mandatés(e)s de la CGT sont des « outils » efficaces. Ils sont la vitrine de la CGT tant dans les entreprises, les localités, ainsi que dans les instances où ils (elles) siègent, tant au niveau local, départemental, régional, national. Ils (elles) sont porteurs de toute la démarche de la CGT.

Charte des élus et mandatés (extraits)

Il existe différents mandats locaux, départementaux, régionaux et nationaux. Les mandatés(e)s représentent l'organisation syndicale CGT.

Ils (elles) doivent travailler avec la structure qui les a désigné(e)s, avant toute déclaration ou prise de décision qui engage la CGT.

Les mandaté(e)s doivent rendre compte de leur activité au sein de l'institution, à la structure qui les a désignés.

La structure de la CGT qui mandate un(e) syndiqué(e) doit veiller à ce que le (la) syndiqué(e) se forme.

Les mandatés(e)s doivent être réunis régulièrement.

Ils doivent être soutenus pour les aider à remplir leur mission.

Être à l'offensive sur le respect des droits et la conquête de nouveaux droits suppose pour la CGT des moyens afin que l'ensemble des missions syndicales soit reconnu par les entreprises et les pouvoirs publics.

QUELQUES INSTANCES REGIONALES DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

IPR – POLE EMPLOI

En exécution de la loi, Pôle Emploi assure pour le compte de l'UNEDIC des missions au titre de l'assurance chômage : appel des cotisations, indemnisation, versement de prestations. Ce mandat a donné lieu à deux conventions de gestion entre l'UNEDIC et Pôle Emploi, en date du 19 décembre 2008.

Par ailleurs, la loi a créé au sein de chaque Direction Régionale de Pôle Emploi, une Instance Paritaire Régionale – IPR - chargée :

- d'être associée puis consultée sur la programmation des interventions régionales de Pôle Emploi et sur la convention annuelle conclue entre l'Etat et Pôle Emploi - volet politique ;
- de veiller à l'application de la convention d'assurance chômage et des accords pris pour son application.

En exécution de la convention tripartite signée entre l'Etat, l'UNEDIC et Pôle Emploi et des accords d'assurance chômage, l'IPR est chargée de statuer en opportunité sur les cas individuels des demandeurs d'emploi ou des employeurs qui lui sont soumis dans les conditions précisées par le Conseil d'Administration de l'UNEDIC et acceptées par le Conseil d'Administration de Pôle Emploi -volet technique.

CCREFP

Le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a pour mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs régionaux afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Ce Comité est co-présidé par le Préfet de Région et le Président du Conseil Régional et est composé de représentants des services régionaux de l'Etat et du Conseil Régional, du Président du CESER, de membres des organisations d'employeurs et chambres consulaires, des organisations de salariés, de parents d'élèves entre autres.

Il est consulté sur tout ce qui traite des enjeux de la formation, notamment il doit donner son avis sur le CPRDEFP – Contrat de Plan Régional pour le Développement des Formations Professionnelles.

COPIRE

En matière de formation, la COPIRE a pour rôle, sans qu'il soit normatif :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de promouvoir la politique de formation dans la région ;
- d'examiner, en fonction des travaux des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et avec tous les acteurs et organismes concernés, les problèmes spécifiques que peuvent rencontrer, en matière de formation professionnelle, les entreprises ayant un faible effectif.

CPIRA

La Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Artisanat – CPIRA - a été mise en place suite à l'accord signé par l'UPA, la CFDT – la CFE/CGC – la CFTC – la CGT et FO le 12 décembre 2001.

L'objet de ces Commissions Paritaires est d'aborder des thèmes qui concernent notamment l'aide au dialogue social, l'accès à l'emploi, la connaissance et l'attractivité des métiers, les besoins de recrutement, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les conditions de travail, la santé, l'hygiène et la sécurité au travail pour les salariés de l'artisanat.

En Pays de la Loire, il a été mis en place un Comité des Œuvres Sociales et Culturelles de l'Artisanat, une initiative dans laquelle la CGT a pris toute sa place.

A la fin de l'année 2012, tous les salariés des entreprises de moins de 11 salariés seront appelés à voter – sur sigle – pour des élections de représentativité.

Le dialogue social dans l'artisanat constitue un tremplin pour gagner des voix CGT à cette occasion : l'artisanat en Pays de la Loire, ce sont 144 900 salariés dont 19 000 dans l'alimentation, 36 000 dans la production, 54 100 dans le bâtiment et 35 800 dans la réparation et les services.

L'ARACT est une structure paritaire qui a pour vocation d'améliorer conjointement la situation de travail des salariés et la performance globale de l'entreprise. Son rôle principal est d'aider les différents acteurs dans leur conduite de projet et d'apporter un appui technique au dialogue social. L'ARACT a aussi une mission d'information et de sensibilisation en diffusant des outils et des méthodes auprès des entreprises et de ses partenaires.

**Conférence Régionale
14 et 15 mars 2012
Déroulement**

MERCREDI 14 MARS

- 8h00 Accueil des Délégués
- 9h00 Ouverture de la Conférence Régionale
Intervention d'accueil par l'Union Départementale de la Mayenne
Introduction au débat sur l'Actualité en général avec les particularités régionales
- 11h00 *Pause*
- 11h30 Débats en 2 ateliers : politiques industrielles - politiques publiques
- 13h00 *Déjeuner*
- 14h30 Compte rendu des ateliers et débat général
- 18h30 *Apéritif et repas*
- 21h30 *Animation musicale*

JEUDI 15 MARS

- 8h30 Dialogue social territorial
- 10h00 *Pause*
- 10h30 Passer d'une activité CGT régionale à une activité CGT en région :
Quel outil syndical ?
- 12h30 *Déjeuner*
- 14h00 Continuité du débat sur l'outil régional
- 15h00 *Réunion du Bureau Régional*
- 16h00 Conclusions
- 17h00 Fin des travaux



LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.
Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**