



Compte-rendu de la 13^{ème} 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

Edito

Conférence Régionale . . .	2
Déclaration de la CGT . . .	3
Accueil des délégués . . .	4
Introduction au débat	5-11
Atelier Politique industrielle	12-15
Atelier Services Publics . . .	16-19
Enseignements atelier politiques publiques - services publics	20
Dialogue social territorial	21-24
Passer d'une activité CGT régionale à une activité CGT en région.	25-27
Conclusions Conférence Régionale.	28
Composition de la 13 ^{ème} Conférence Régionale . .	29
Composition du Bureau Régional	30
Harmonie Mutuelles . . .	31
Macif	32



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 : cgt Pays de la Loire@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° 67 - Août 2012

Edito

CONSTRUISONS ENSEMBLE UNE ACTIVITE EN REGION POUR GAGNER DU PROGRES SOCIAL

Notre 13^{ème} Conférence Régionale s'est déroulée à Changé (53) les 14 et 15 mars dernier.

108 délégués ont débattu de l'activité du Comité Régional, de son fonctionnement, de sa capacité (ou non) à répondre aux diverses sollicitations qu'il reçoit des acteurs économiques, sociaux, politiques et institutionnels, de ses liens avec l'ensemble des organisations de la CGT sur la région.

Le constat est partagé que l'échelon régional prend une place de plus en plus grande dans l'organisation territoriale de notre pays sur des enjeux qui touchent à la vie dans le travail et hors travail.

La phase préparatoire à la conférence, les débats pendant nos travaux valident la nécessité de passer d'une activité régionale CGT à une activité CGT en région utile aux syndicats, utile aux mandatés régionaux, utile aux unions départementales et locales, utile aux professions. Il s'agit de dépasser le travail, chacun dans son coin dans sa structure, pour améliorer le travail ensemble afin de gagner sur nos ambitions revendicatives.

Le Comité Régional doit se mettre en capacité de porter, partout où se discutent les intérêts des salariés, des exigences CGT travaillées et partagées par l'ensemble de nos organisations en région et nos mandatés régionaux.

Besoin de complémentarité, de coordination, d'appropriation des enjeux, de mutualisation de nos forces et expertises ont traversé les débats de la conférence autour des enjeux : politiques industrielles, politiques publiques et services publics, travail/emploi/formation, protection sociale.

Les questions de qualité de vie syndicale ont largement traversé nos débats : formation syndicale, communication, mise en œuvre résolutions du 49^{ème} congrès, liens avec les mandatés, continuité syndicale, déploiement et renforcement de la CGT...

Les délégués ont validé les propositions de mise en place de cinq collectifs régionaux et de l'Union Interfédérale des Transports régionale ainsi que les différentes résolutions qui fixent leur feuille de route que vous trouverez dans ce document.

Il s'agit maintenant de passer du « dire » au « faire » dans un contexte de crise financière et économique qui perdure et qui touche durement les salariés, les privés d'emploi, les retraités. Le changement de majorité présidentielle peut s'expliquer, en partie, par de fortes attentes des salariés pour de véritables changements dans leur vie et au travail.

La CGT a des propositions concrètes pour la croissance et la justice sociale. Les enjeux identifiés pendant nos travaux, les résolutions adoptées traduisent une partie de ces exigences qui peuvent être portées à l'échelon régional. L'acte III de la décentralisation, actuellement en projet, prévoit de donner de nouvelles compétences et nouveaux pouvoirs aux Conseils Régionaux. Notre Comité Régional devra prendre en compte ces nouvelles évolutions pour le travail des collectifs.

Les premières réunions des collectifs ont eu lieu. Malgré une faiblesse de participation pour ces premiers rendez-vous, des propositions de travail ont été faites au Bureau Régional. Validées, elles doivent, dès la rentrée, être partagées par l'ensemble de nos organisations. C'est aussi un des engagements de la Conférence Régionale.

Je vous souhaite bonne lecture de ce compte-rendu qui est à faire connaître au plus grand nombre de nos syndiqués.

Francine DESNOS

DECLARATION DE LA 13^{ème} CONFERENCE REGIONALE DE LA CGT

Réunis les 14 et 15 mars 2012 dans le cadre de la 13^{ème} Conférence Régionale CGT à Changé en Mayenne, les délégués ont débattu du contexte économique, politique et social du moment.

Politique industrielle, services publics, emplois, salaires, dialogue social en territoire, renforcement de la CGT pour être forts, tels sont les sujets qui ont été abordés lors de cette conférence par des délégués lucides sur l'âpreté du combat à mener, mais déterminés à tout mettre en œuvre pour que les questions sociales s'invitent dans le débat politique préélectoral.

En effet, sous couvert d'une crise dont les salariés, retraités et privés d'emploi ne sont pas responsables, le gouvernement et le patronat utilisent tous les subterfuges pour les rendre corvéables et malléables

pour le seul profit de quelques uns. La dette orchestrée par les Etats sert de prétexte à tous les sacrifices sur les acquis sociaux issus du Conseil National de la Résistance.

Dépassant la résignation et la peur, de nombreuses luttes sociales se développent en ce moment même sur notre Région dans le cadre des NAO ou sur la question du temps de travail, des conditions de travail et de l'emploi.

Les délégués à la Conférence Régionale CGT tiennent à saluer la lutte des secteurs concernés, apportent leur plein soutien aux salariés pour la satisfaction de leurs revendications et demandent l'arrêt de toutes sanctions à leur égard.



13^{ème} CONFERENCE REGIONALE 14 et 15 MARS 2012 à CHANGE

ACCUEIL DES DELEGUES Isabelle VITRY-BROCHARD



Cher-e-s camarades,

Au nom de l'Union Départementale CGT de la Mayenne, c'est avec plaisir que nous accueillons cette 13^{ème} Conférence Régionale CGT des Pays de la Loire. Nous vous souhaitons également la bienvenue à toutes et tous dans notre département.

La Mayenne, c'est 1.973 syndiqués en 2010, 1.783 en 2011 - l'année n'est pas encore soldée - répartis sur quatre unions locales : Mayenne, Evron, Château-Gontier et Renazé.

La CGT est devenue la première force syndicale du département lors des élections prud'homales en 2008 : avec **31,9**, nous avons progressé de 6,93 % quand la CFDT, avec 23,7 %, a reculé de 4,19 %.

Depuis quelques années, l'évolution du salariat a été importante. La Mayenne, malheureusement comme au plan national, a perdu beaucoup d'emplois dans l'industrie. Par contre, des emplois dans l'activité des services à la personne et le télétravail se sont considérablement développés. Nous avons réussi à nous implanter dans ces secteurs, par exemple chez Coriolis, Teletech ou au sein des ADMR.

Il y a sur notre département de grands groupes industriels : Lactalis, Bel, Socopa, Gruau, Rapido, Valéo... où nous sommes d'ailleurs implantés syndicalement ; existe également un tissu important de sous-traitance et de TPE.

La situation actuelle de crise, qu'elle soit économique, sociale et financière, touche bien évidemment les Mayennais. **Nous n'échappons pas au chômage - 5,9 %, à la précarité - 11,5 % des familles sont touchés par la pauvreté - aux licenciements, à l'explosion des ruptures conventionnelles.**

Notre département a le triste record d'être celui où les salaires sont les plus bas de France : effectivement, nous avons un taux d'emplois des cadres inférieur à la moyenne nationale et un fort taux d'emplois féminins mais précaires. Notre département a été pilote pour la mise en place du RSA.

Vous le voyez, nous ne manquons pas de raisons pour mener des luttes revendicatives sur notre territoire. Sur notre département, nous en avons vécu comme lors de la bataille sur les retraites où nous avons été jusqu'à 10.000 Mayennais dans les rues.

Il est coutume de dire qu'en Mayenne il y a plus de vaches et autres bovidés que d'habitants. Et bien oui, et nous sommes fiers de ce constat. Rappelons quand même que la Mayenne se situe au

2^{ème} rang national pour la production de viande bovine et au 5^{ème} rang national pour le porc et le lait !

Alors, merci qui ???

Nous avons tout pour vous plaire : de la rivière Mayenne en passant par Jublains, le premier site gallo-romain du Grand Ouest, au château de Sainte-Suzanne, primée petite cité de caractère, aux célèbres hippodromes de Laval, Craon et Meslay du Maine, notre département vous invite à l'évasion et à tomber sous le charme d'innombrables sites et villages fleuris.

De nombreux festivals rythment la vie culturelle de la Mayenne : les nuits de la Mayenne, les « Trois Eléphants », le festival « au Foin de la Rue » qui dure tout l'été, les reflets du cinéma, le salon de la réalité virtuelle.

Des personnages célèbres, faisant partie de notre patrimoine culturel, ont vu le jour en Mayenne : Alfred JARRY, écrivain poétique et romanesque du 19^{ème} siècle, auteur de Ubu roi, Henri ROUSSEAU, peintre du 19^{ème} siècle surnommé le Douanier Rousseau, Ambroise PARE, grande figure du 16^{ème} siècle, père de la chirurgie moderne ou encore Alain GERBAULT, célèbre aviateur de la première guerre mondiale et navigateur.

N'en déplaise à certains, la Mayenne possède aussi des spécialités culinaires !

Pourquoi ne pas vous laisser tenter par un Pommeau à l'apéritif accompagné d'une tartine de rillettes goronnaises, suivi d'un chapon aux morilles servi avec un verre de cidre mayennais, continuer avec un camembert prénommé le Bon Mayennais et enfin se délecter d'un carré de chocolat de chez Monbana.

Comme vous aurez pu le constater, la Mayenne recèle de trésors éphémères en ce qui concerne l'alimentation mais aussi durables.

On pourrait dire qu'on peut tous avoir eu entre les mains quelque chose de la Mayenne à la maison : des produits alimentaires laitiers et de boucherie au livre primé imprimé chez Floch à Mayenne, des CD et DVD fabriqués chez MPO aux portails ou clôtures fabriqués chez Dirickx à Renazé, des éléments de voitures fabriqués chez Valéo aux tissus d'ameublement des Toiles de Mayenne, ou pour ceux qui peuvent se le permettre le camping-car de chez Rapido, les bouchons sur les flacons des parfums ou encore des vêtements des grands couturiers. **Pour la petite histoire, Michelle OBAMA porte des vêtements fabriqués chez nous.**

Je ne peux que vous inviter à venir découvrir notre département.

Voilà, tout est réuni pour réussir et souhaiter à cette 13^{ème} Conférence Régionale deux jours de travail riche de débats et de réflexions collectives.

Vive la CGT !!!

INTRODUCTION AU DEBAT GENERAL

Francine DESNOS



Tout d'abord, permettez-moi aussi de vous souhaiter la bienvenue dans ce beau département de la Mayenne brillamment présenté par Isabelle et de vous remercier de votre présence pour ces deux jours de travaux, deux jours de débats, d'échanges, de réflexions qui doivent nous permettre de **tracer des perspectives pour l'activité de la CGT**

en région pour les trois prochaines années.

Nos travaux se déroulent dans un contexte international et national inédit à plusieurs titres, qui place notre syndicalisme devant d'immenses responsabilités parce que seule l'intervention des citoyens, salariés, retraités, privés d'emploi peut peser sur les choix politiques et économiques.

L'année 2011 a été marquée par les révoltes des peuples arabes. Des hommes et des femmes se sont révoltés contre l'injustice, la corruption et la loi de l'argent. Ils ont courageusement, au péril de leur vie, organisé les luttes pour obtenir le droit à la vie décente, le droit à la dignité, à la liberté, à la justice sociale, le droit à la démocratie. Espérons qu'ils ne se laissent pas enfermer sous d'autres formes d'oppressions.

Le mouvement syndical, les organisations de jeunesse, les réseaux sociaux sur le net ont été des éléments clés de ces mobilisations. Après la Tunisie et l'Égypte, la Lybie et d'autres pays, la CGT ne peut que saluer le courage incroyable du peuple syrien qui s'est soulevé pacifiquement contre le pouvoir despotique familial et corrompu de la famille Assad.

Chaque jour, ce sont des milliers de personnes qui protestent malgré une répression sauvage qui a déjà tué plus de 6.000 personnes. Combien faudra-t-il encore de morts pour que la communauté internationale condamne ce régime sanguinaire et impose des sanctions contre ses dirigeants ?

Le monde est confronté à une crise sévère du système capitaliste. La crise financière, économique et sociale qui a englouti une grande partie de l'économie mondiale en 2008 est entrée dans une nouvelle phase avec une croissance économique ralentie dans presque tous les pays.

Dans les États industrialisés, la timide reprise de 2010/2011 s'est effondrée. La croissance est en berne et une baisse du Produit Intérieur Brut est prévue dans la zone euro. Les économies émergentes et en développement, qui connaissent une croissance plus rapide, ralentissent également. Dans le même temps, on dénombre toujours plus de 200 millions de chômeurs dans le monde, soit 27 millions de plus qu'avant 2008.

Avec le ralentissement de la croissance, dans les seuls pays du G20, le nombre de 84 millions de personnes vivant dans l'extrême pauvreté risque fort d'augmenter.

Les marchés financiers paniquent en raison de la baisse de la croissance. Les plans d'austérité visant à réduire les déficits publics à court terme ne font qu'affaiblir encore plus la croissance et risquent de faire plonger plusieurs économies dans une nouvelle récession aux conséquences économiques, sociales et même politiques catastrophiques.

Selon l'OIT - Organisation Internationale du Travail - le chômage représente désormais la plus grande menace à la reprise. Selon ses estimations, 21 millions d'emplois doivent être créés chaque année pour retrouver, d'ici à 2015, les taux d'emploi d'avant la crise. Avant même que la reprise ne s'essouffle, il était clair que la croissance mondiale était insuffisante pour permettre cette augmentation des emplois. Le ralentissement de la croissance et l'élévation du chômage, combinés au creusement des inégalités de revenus dans la plupart des pays, menacent la reprise, entravent la croissance à long terme et accroissent le risque d'une explosion sociale et d'une instabilité politique majeures. **Dans le même temps, les riches sont plus riches et toujours plus nombreux.**

Tous les pays de la zone euro sont concernés par la crise avec un taux de chômage dans cette zone de 10,3 % pour 2011 et, pour 2012, des prévisions sont encore plus pessimistes puisqu'elles prévoient un taux de croissance de 0 % et un taux de chômage qui continuerait d'augmenter.

Dans cette période, une vaste campagne de culpabilisation des salariés se développe. Les salariés coûteraient trop cher, à la fois dans leur travail par leur niveau de salaire, à la fois par leurs prestations sociales et, également, dans leurs besoins de services publics. Alors que l'analyse objective de cette crise démontre qu'elle trouve son origine dans un mode de développement qui privilégie le capital au détriment du travail, les seules solutions apportées par les gouvernements sont des plans d'austérité. La crise est utilisée pour mettre les systèmes sociaux et fiscaux des différents pays d'Europe en concurrence et les tirer vers le bas. Cette politique européenne de « dumping social et fiscal » pousse les pays à sacrifier les emplois, les salaires, les retraites, les politiques publiques. **On peut mesurer ce qu'une telle politique peut produire en regardant la Grèce.**

Le 1er mars, les chefs d'États et gouvernements européens ont passé un cran supérieur en adoptant un nouveau traité européen, élaboré sans véritable débat démocratique et dont le principal objectif est de réduire au maximum les déficits publics quels qu'en soient les impacts sociaux. L'austérité s'imposerait à tous, encadrant toute négociation au niveau national, sectoriel et d'entreprise et réduisant les capacités d'intervention des organisations syndicales.

La CGT a pesé fort dans les débats pour arriver à une déclaration de la CES qui marquait, pour la première fois, son opposition à un traité européen avec des propositions pour s'opposer au modèle de la construction européenne basée sur la mise en concurrence des droits des salariés et des citoyens européens. Un appel à manifester le 29 février a complété cette déclaration pour dire non à ce traité. En Europe, des actions ont eu lieu dans 29 pays. En France, la CGT a recensé plus de 130.000 participants. En région, 10.000 salariés ont participé aux différentes manifestations départementales. La mobilisation n'est certainement pas à la hauteur des enjeux.

Visiblement, il était plus facile d'appeler à l'action de Bruxelles que dans son propre pays et la CGT a dû, à nouveau, ne compter que sur elle pour mobiliser les salariés.

Le Portugal et l'Espagne appellent à de nouvelles journées de grève générale, respectivement les 22 et 29 mars.

En France, depuis 2007, les réformes se succèdent, remettant en cause les fondements mêmes de notre modèle social ; je n'en ferai pas ici la liste.

Quelques mots sur la réforme des retraites : le 31 janvier dernier, nous étions 6.000 militants de la CGT rassemblés au Zénith - auxquels il faut rajouter tous ceux qui ont suivi le meeting sur internet - pour réaffirmer nos revendications en matière de retraite. Malgré les huit mois de débats, d'Assemblées Générales, d'initiatives multiples, d'arrêts de travail et des fortes manifestations - plus de 3 millions dans les manifestations de septembre et octobre, dont plus de 200.000 en région pour certaines - et malgré les 70 % de la population opposée au recul de l'âge de la retraite, Sarkozy a fait le choix politique de passer en force sa réforme pour donner des signes aux marchés financiers et aux agences de notation. Il s'est appuyé sur sa majorité parlementaire. Comme nous y invitait Bernard dans son intervention le 31 janvier, **n'oublions pas de rappeler aux salariés les votes de ces Parlementaires qui pourraient briguer de nouveaux mandats en juin prochain.**

La CGT a toujours dit que l'adoption de la loi ne mettrait pas fin à notre combat. Nous devons poursuivre la bataille pour assurer l'avenir même de notre système. 78 % de personnes interrogées fin décembre souhaitaient que les mesures figurant dans la loi fassent l'objet de nouveaux débats. Le tract pour la reconquête de la retraite à 60 ans est à distribuer massivement pour engager, avec les salariés, une nouvelle campagne et mettre ce dossier à l'ordre du jour des campagnes électorales. Il reprend les propositions que nous avons portées pendant le mouvement de 2010.

Avec ce Gouvernement, c'est tout notre système de protection sociale qui est mis à mal. **Dernier élément en date, la TVA dite sociale.**

Cette dernière et l'augmentation de la CSG sur les revenus du patrimoine et de placement, en lieu et place des cotisations sociales pour financer la branche famille adoptée fin février dans le cadre de la loi de finances rectificative pour 2012, remet en cause le principe même du financement de notre protection sociale et la

conception de notre politique familiale qui est une des plus performantes au monde.

Elle a, notamment, permis à notre pays d'avoir un taux élevé d'activité des femmes tout en ayant l'un des taux de natalité les plus importants en Europe. Dans tous les pays d'Europe qui ont transféré le financement de leur protection sociale sur la TVA, le pouvoir d'achat des familles s'est réduit par une augmentation des prix à la consommation et par des coupes sombres dans les prestations sociales.

Les prestations familiales en France participent au soutien durable de l'économie, contribuant à l'équilibre financier des régimes de sécurité sociale et au relèvement du taux d'emploi des femmes. Elles sont un investissement pour l'avenir auquel les richesses créées dans les entreprises doivent contribuer.

Une note confédérale sur le financement de la protection sociale est en cours d'élaboration. Elle devrait être disponible rapidement et permettre à nos organisations de débattre avec les salariés de notre conception de la protection sociale et de son financement dans cette période électorale.

La question de la TVA dite sociale pose aussi la question de la nécessité d'une réforme en profondeur de notre fiscalité, pour viser une plus grande justice fiscale qui tienne compte des revenus réels des uns et des autres. La TVA est en effet l'impôt le plus injuste qui soit. Les 10 % des ménages les plus pauvres consacrent déjà 8,1 % de leur revenu à la TVA, contre 3,4 % pour les 10 % les plus aisés.

Lors du sommet social du 18 janvier, Sarkozy a demandé aux syndicats de salariés et syndicats patronaux de négocier, dans un délai de deux mois, des accords « compétitivité-emploi » pour soi-disant rendre plus compétitives les entreprises françaises. Ces accords doivent permettre à l'employeur « une capacité d'adaptation face aux chocs structurels d'activité » par des ajustements temporaires de la durée du travail, de l'organisation du travail, la rémunération. Pour résumer, **il s'agit d'imposer plus de flexibilité du temps de travail et plus de flexibilité des salaires aux salariés. C'est un véritable chantage à l'emploi.**

La première rencontre « patronat/syndicats » a révélé, sans surprise pour la CGT, que le seul objectif du patronat était de diminuer encore une fois de plus les droits des salariés. Pour la CGT, la pérennité de l'industrie en France ne peut reposer sur la baisse des droits et des coûts salariaux mais, qu'au contraire, les salariés ont besoin d'être mieux qualifiés et bien payés pour relever les défis de la relance industrielle. La CGT participera aux trois prochaines rencontres afin de continuer à porter nos revendications sur l'industrie, l'emploi, le pouvoir d'achat, etc. Sur ce dossier comme sur les autres, l'intervention des salariés est indispensable. Nous devons les informer du danger de ces accords.

Le recul de la compétitivité française tiendrait à une dérive des coûts salariaux dans l'industrie. Une étude de l'INSEE du 22 février présente une comparaison entre les pays membres de l'Union Européenne.

✓ **Premier constat** : la France se situe au niveau du coût horaire en 5ème position derrière l'Allemagne.

✓ **Deuxième constat** : la France ne connaît pas de dérapage salarial.

✓ **Troisième constat** : des disparités importantes existent en fonction de la taille des entreprises et des secteurs d'activité.

Ce n'est pas le coût du travail, ni le Code du Travail qui détruisent les emplois dans l'industrie mais le choix des entreprises françaises de verser plus de profits à leurs actionnaires que de les consacrer au développement de l'appareil productif. En 2010, les entreprises non financières ont distribué 210 milliards d'euros à leurs actionnaires pour seulement 180 milliards au développement de l'appareil productif.

La CGT, depuis plusieurs années, exige une véritable politique industrielle autour de cinq priorités :

- développer les capacités humaines et de l'emploi par une augmentation des salaires, la reconnaissance des qualifications, la formation professionnelle ;
- développer la recherche et l'innovation technologique en lien avec les enjeux environnementaux et le besoin de moderniser le potentiel industriel existant ;
- élargir les droits d'intervention des salariés dans la gestion et les choix stratégiques des entreprises comme au niveau des filières industrielles ;
- redonner au secteur bancaire toute sa responsabilité pour financer l'activité et le développement.

C'est ce que nous avons défendu dans les Etats Généraux de l'Industrie nationalement et régionalement. Pour le Comité Régional, quinze camarades ont participé à ces ateliers. Ils sont intervenus au nom des intérêts des salariés, ont décliné les revendications de la CGT en tenant compte des réalités ligériennes dont le tissu économique est constitué à 99 % de TPE/PME. Force est de constater qu'au final, ce sont les exigences patronales qui ont retenu l'attention du Gouvernement. Mais la CGT a contribué à remettre dans le débat public la nécessité de réindustrialiser notre pays.

La Confédération poursuit la campagne sur les enjeux industriels : une NVO « spécial enjeux industriels » et un « 4 pages » sont des éléments de cette campagne. Elle appelle aussi à prendre des initiatives la semaine prochaine sur les territoires avec un temps fort le 22 mars. Il s'agit pour la CGT de ne pas laisser le patronat et les politiques occuper l'espace sur ces questions pendant la semaine de l'industrie initiée par le Gouvernement. En Vendée, une manifestation est d'ores et déjà prévue devant Michelin. D'autres initiatives sont sans doute en cours de préparation.

Je ne vais pas plus loin sur ce point. Ces questions font l'objet de l'atelier de fin de matinée et du débat en plénière de cet après-midi ; **échanges qui devront permettre de préciser, compléter, ajuster les pistes de travail pour le collectif régional sur les questions d'enjeux industriels proposé par le Bureau Régional.**

La Révision Générale des Politiques Publiques, la loi organique relative aux lois de finances, le gel des dotations de l'Etat, la loi

« Hôpital, patients, santé, territoire », le pacte euro-plus, le dernier traité européen affectent les territoires et modifient profondément l'offre et l'organisation des services publics.

L'objectif de ces réformes est d'assurer la main mise du marché sur l'intérêt général et sur les politiques publiques. La réorganisation du territoire autour de la création de neuf métropoles dont, sur la région, la métropole Nantes/Saint-Nazaire et le pôle métropolitain Loire-Bretagne autour d'Angers/Brest/Nantes/Rennes/Saint-Nazaire, participe à cet objectif et répond aux exigences de l'économie au détriment de la réponse aux besoins sociaux. Cette métropolisation risque d'entraîner une mise en concurrence des territoires :

- d'un côté, des territoires gagnants qui vont centraliser les richesses et les compétences ;
- de l'autre, des désertifications parce qu'ils n'auront plus les ressources pour répondre aux besoins des populations et aux besoins des entreprises.

Nous allons, dans les prochains mois, être consultés sur les futurs Contrats de Projet Etat/Région qui vont structurer pour la période 2013/2020 la réalisation ou pas d'infrastructures, les politiques publiques, les financements en matière d'aménagement du territoire, d'activités et d'emplois publics et privés.

Comment allons-nous intervenir dans ces consultations pour gagner un aménagement équilibré du territoire et lutter contre leur mise en concurrence ?

La question des transports est un élément structurant de l'aménagement du territoire. Quelle organisation de transport pour le déplacement des personnes ? Quelle organisation de transports pour la circulation des marchandises ? Quelle organisation du système de transport conforme à la démarche du développement humain durable ? La mise en place d'une Union Interfédérale du Transport en région est proposée pour travailler sur ces problématiques.

Le second atelier de notre Conférence Régionale portera sur la question de la reconquête des services publics et sur les politiques publiques. Notre organisation exige des services publics de qualité, qui s'appuient sur les principes de solidarité, d'égalité, d'accessibilité à tous les usagers, de péréquation tarifaire, de complémentarité des activités et de satisfaction de l'intérêt général. Là aussi, nos échanges devront préciser les propositions de travail du Bureau Régional concernant un collectif régional « politiques publiques et services publics » en lien avec la campagne confédérale services publics.

Enjeux des services publics et enjeux industriels sont étroitement liés. Il ne peut pas y avoir de développement industriel sans services publics de qualité et inversement. La question des politiques publiques se pose à partir de ces enjeux, à partir du niveau le plus pertinent en termes de décisions et de mises en œuvre, à partir de leurs financements.

L'Etat aurait trop dépensé veut-on nous faire croire et il faudrait donc réduire les dépenses publiques. Or, des Economistes libéraux sont obligés de reconnaître que le niveau des dépenses publiques en Europe a diminué par rapport au PIB sur les vingt der-

nières années. Pour la CGT, la dette provient en réalité des choix politiques.

Premièrement, il est utile de rappeler qu'une décision politique de 1973 interdit au Trésor Public Français d'emprunter directement à la Banque de France. L'Etat doit alors procéder à des emprunts auprès du système bancaire privé, à des taux d'intérêt de plus en plus élevés et se retrouve prisonnier de la logique des marchés financiers et des banques.

Deuxièmement, le bouclier fiscal, les exonérations de cotisations, la défiscalisation des heures supplémentaires, la baisse de la TVA dans la restauration, la suppression de la taxe professionnelle, entraînent une diminution des recettes publiques.

Enfin, le choix fait par les entreprises de prioriser leurs actionnaires au détriment de l'investissement, de la recherche, des salaires, fragilise l'emploi privé et public et donc les ressources pour les caisses de l'Etat.

Ce n'est pas de trop de dépenses que souffre notre pays mais d'insuffisance de ressources liée aux choix politiques et patronaux.

C'est dans ce sens que nous intervenons lors des débats du CESER concernant ses avis sur les choix budgétaires du Conseil Régional. En effet, les décisions politiques du Gouvernement ont des conséquences sur les politiques publiques des collectivités territoriales. La non-compensation intégrale des transferts de compétence, le gel des dotations d'Etat, la perte d'autonomie fiscale entraînent une diminution de leurs ressources alors que les attentes sociales, économiques, environnementales sont de plus en plus fortes à cause, notamment, de ces choix ultra libéraux alors que le territoire est devenu un lieu structurant de définition d'axes stratégiques et de politiques publiques.

Notre région n'est pas épargnée par la crise.

Au troisième trimestre 2011, tous les départements de la région, à l'exception de la Loire-Atlantique enregistrent une baisse de l'emploi salarié.

Après une chute de l'emploi dans l'industrie en 2009, secteur qui représente un quart des emplois en région (hors agriculture), le nombre des emplois a légèrement augmenté en 2010 (+ 0,4 % au troisième trimestre) mais sans retrouver son niveau de 2008.

Le secteur de la construction voit ses effectifs diminués - moins 0,6 % au troisième trimestre 2011 - et les perspectives d'activité sont défavorables. 62 % des entreprises s'attendent à une baisse d'activité pour 2012.

L'emploi dans le commerce est aussi en baisse, moins 0,1 %.

Le secteur des services reste stable ; il diminue même sous l'effet de la forte baisse de l'emploi intérimaire : moins 3,5 %.

Hors intérim, le secteur de l'hébergement/restauration connaît une baisse d'effectifs dans tous les départements de la région.

Selon les chiffres de Pôle Emploi à fin janvier 2012, le nombre de demandeurs d'emploi augmente de façon continue depuis le dé-

but de l'année 2011 - plus 5,8 % sur un an - avec des variations importantes entre les départements :

- plus 2,8 % en Loire-Atlantique,
- plus 9,4 % dans le Maine-et-Loire,
- plus 3,1 % en Mayenne,
- plus 4,5 % en Sarthe,
- plus 10 % en Vendée.

Cette hausse touche particulièrement les plus de 50 ans, plus 13,5 % chez les hommes et plus 16,2 % chez les femmes.

Les jeunes ont été moins touchés en 2011 mais avec la nouvelle baisse de l'intérim, moins 5,6 % entre janvier 2011 et janvier 2012, ils risquent à nouveau d'être durement touchés. Le chômage de longue durée continue de progresser. Les fins de CDD et les fins de missions intérimaires représentent respectivement 25,6 % et 8 % des inscriptions. Les licenciements économiques en représentent 2,3 %.

Selon les données de Pôle Emploi, le nombre d'intérimaires en novembre était de 50.900.

Enfin, un dernier chiffre mais édifiant : 41,6 % des sorties de Pôle Emploi le sont suite à un « défaut d'actualisation ». Les reprises d'emplois ne représentent que 23,5 % des sorties !

L'instance paritaire de Pôle Emploi croule sous les réclamations des privés d'emploi. Nos mandatés y ont un rôle important pour défendre les privés d'emploi dans des conditions difficiles, notamment eu égard à l'éloignement de cette instance régionale des bassins d'emplois et de vie. Les échanges entre nos organisations et nos mandatés régionaux sont essentiels pour faire remonter les difficultés des privés d'emploi, intervenir sur leurs dossiers, les informer de leurs droits. L'organisation de Pôle Emploi, les moyens insuffisants pour remplir ses missions et la souffrance des salariés de Pôle Emploi sont d'autres éléments sur lesquels nos mandatés peuvent intervenir, notamment au moment de la convention « Pôle Emploi/Etat/Région ».

Depuis deux ans, nos deux Administrateurs ont informé le Bureau Régional de leur souhait d'être remplacés dans cette instance ainsi qu'au Conseil Régional de l'Emploi. En grandes difficultés pour répondre à cette demande, **notre délégation à l'IPR est aujourd'hui incomplète.** Notre titulaire siège seul face aux autres organisations syndicales et aux organisations patronales. De même, nous n'avons plus de mandatés au CRE. Il est difficilement tenable de crier haut et fort que la CGT défend les privés d'emploi, de porter nationalement des revendications sur les droits des privés d'emploi et sur l'organisation de Pôle Emploi et de ne pas être en capacité d'assumer nos responsabilités dans les instances régionales.

Le taux d'emplois précaires est plus élevé en région qu'au niveau national. 80 % des recrutements se font en intérim ou en CDD. L'emploi saisonnier représente une part importante de ces emplois précaires.

Le CESER vient de réaliser un focus sur la situation des travailleurs pauvres en Pays de la Loire. A partir de chiffres 2007, il mon-



tre, entre autre, le corollaire entre travail précaire et pauvreté ainsi que le lien entre manque de formation, précarité et pauvreté. L'augmentation du chômage, l'augmentation du nombre de bénéficiaires du RSA, l'augmentation du nombre de dossiers de surendettement, l'affluence dans les associations caritatives montrent malheureusement une aggravation de la situation.

Dans notre contribution aux colloques sur la « dépendance » dans le cadre des consultations gouvernementales sur ce sujet l'année dernière, outre que nous avons rappelé que nous récusons ce terme de « dépendance » pour lui substituer celui de l'aide à l'autonomie ou handicap, nous avons exigé des Pouvoirs Publics que des décisions conduisant à une amélioration de la santé à tout âge, permettant de prévenir la perte d'autonomie, devaient être prises en matière de politique de santé, de conditions de vie au travail, d'environnement, d'habitat, etc.

Ces exigences, nous les résumons dans la formule « Bien vivre - Bien travailler - Bien vieillir » et les avons défendues en intervenant dans ces colloques et en mobilisant nos forces syndicales lors des manifestations régionales à Andard, près d'Angers, le 18 avril et Nantes le 9 mai.

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. Le travail doit 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.

Agir sur le travail, c'est agir sur la qualité d'emploi, le niveau des salaires, la reconnaissance des qualifications, le développement de la formation professionnelle, sur l'organisation du travail, sur la santé au travail, sur l'égalité entre les hommes et les femmes, sur les droits d'intervention des salariés dans les choix de gestion des entreprises.

Agir sur le travail, c'est aussi agir pour un haut niveau de protection sociale financée à partir des richesses créées par le travail. Dans ce sens, le Comité Régional propose deux collectifs de travail.

Un collectif « Travail-Emploi-Formation » pour conquérir le bien-être au travail, exiger des emplois pérennes, gagner sur nos revendications du Nouveau Statut du Travail Salarié et de la Sécurité Sociale Professionnelle, 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, des place et rôle du travail.

82 militants ont participé à la journée d'étude organisée le 30 juin dernier par le Comité Régional sur le « lean management ». Le témoignage de Fabien GACHE sur la recherche action engagée par la coordination CGT de chez Renault a ouvert des perspectives pour travailler, avec les salariés, sur leurs propres situations de travail et les mettre en capacité d'intervenir sur les organisations du travail. Ce pourrait être une piste de travail pour le collectif.

Concernant la formation professionnelle, le Comité Régional a adressé une contribution dans le cadre de l'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle. Nous y rappelons notre conception de la formation professionnelle et les grands principes que nous défendons. Nous avons travaillé cette contribution avec les camarades du SDEN et nos camarades mandatés sur les questions de la formation professionnelle. Nous avons besoin d'amplifier ce travail commun au regard des enjeux que représentent la formation professionnelle pour les salariés et la gestion des fonds paritaires de la formation.

La CGT a contribué à l'évolution de la **charte tripartite pour la continuité professionnelle des salariés par le développement de la formation en Pays de Loire**. Certes, ce n'est pas le cahier revendicatif de la CGT mais la CGT a réussi à faire inscrire dans la charte « il est nécessaire de poursuivre l'effort de formation pour permettre aux salariés de sécuriser leurs parcours professionnels et d'assurer une continuité professionnelle par la formation, afin de développer leurs qualifications, leurs compétences, les maintenir dans l'emploi et faire évoluer leur rémunération ».

Comment on utilise cet outil de manière offensive pour les salariés ?

Ce collectif de travail aura aussi à travailler autour des conditions de travail des salariés saisonniers et conquérir avec eux de droits nouveaux.

Le Bureau Régional propose d'améliorer le fonctionnement du **collectif « Protection sociale »** pour travailler avec nos mandatés protection sociale, nos mandatés à l'ARS, nos mandatés CARSAT, nos mandatés dans les Comités Techniques Paritaires, nos revendications 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.

Par exemple, ne pourrions-nous pas travailler à la mise en place d'un service public régional de l'aide à la personne ?

Le Comité Régional a l'ambition de participer à l'élévation du rapport de forces pour défendre nos acquis, nos emplois, nos services publics. Il a aussi comme ambition de participer à la conquête du progrès social dans tous les lieux de consultation, de concertation, de négociation en région où se discutent des questions qui intéressent la vie des salariés dans et hors travail.

Nos interventions s'inscrivent dans l'objectif d'un nouveau mode de développement économique, social et environnemental, où la place du travail et la réponse aux besoins doivent s'inscrire dans le cadre d'un développement humain durable.

C'est sur cette conception que douze camarades de la région ont participé activement aux ateliers pour l'élaboration par le Conseil Régional de ses trois schémas régionaux qui structurent sa politique pour la mandature en cours :

- le schéma régional des jeunesses,
- le schéma régional formation, santé et territoires,
- le schéma régional de l'économie et de l'emploi durables.

Vous trouverez dans vos dossiers notre contribution au schéma régional de l'économie et de l'emploi durables.

Un exemple de nos propositions : Pour un contrôle plus efficace de l'utilisation des aides publiques et placer les entreprises devant leurs responsabilités par rapport aux conséquences de leurs stratégies, nous avons demandé une actualisation de la charte régionale de conditionnalité des aides en intégrant, notamment, des modalités de consultation des IRP de l'entreprise concernée.

Les camarades qui représentent la CGT à la Commission Régionale de Suivi des Aides Publiques ont participé aux travaux d'actualisation de cette charte.

Je le disais plus haut, de nouvelles compétences territoriales se développent. Quel est l'état du dialogue social au regard de ces nouvelles compétences ?

La CGT pose la question d'une nouvelle dimension de la démocratie sociale, de nouveaux espaces d'intervention avec des droits et moyens confortés et renouvelés. C'est pourquoi, le Bureau Régional a décidé de répondre positivement à l'invitation du Président du Conseil Régional pour des travaux autour de ces questions. Au final, la CGT a réussi à faire inscrire dans la charte en faveur du renforcement de la démocratie sociale régionale **la question de la contractualisation et la production de mesures concrètes pour les salariés**, le choix des sujets à travailler et l'attribution de moyens.

Il s'agit maintenant, pour notre organisation, de travailler à des propositions concrètes sur le premier thème de travail qui concerne l'accès à l'emploi pour les jeunes. Nous émettons l'idée de travailler autour d'un **Pass' « 1ère expérience » pour faciliter l'entrée des jeunes dans l'emploi** avec un ensemble de conditions à mettre en place dans l'entreprise pour faciliter l'embauche des jeunes en CDI. Notre premier débat demain portera sur ces questions de dialogue social territorial en lien avec démocratie sociale.

Le Comité Régional a l'ambition de participer au renforcement et au déploiement de la CGT.

Notre région est concernée par deux grands chantiers ; **la construction de la ligne LGV et de l'aéroport Notre-Dame-des-Landes vont voir arriver des milliers de salariés.**

La CGT doit se préoccuper de leurs conditions d'accueil, de travail et de vie sur le chantier.

Un collectif de travail réunissant l'UD 44, les Comités Régionaux Bretagne et Pays de la Loire, les unions locales, les fédérations et les syndicats concernés, se met en place pour travailler sur l'amont, pendant et l'après chantier. L'objectif est que la CGT soit présente au côté des salariés dès la phase de recrutement et de formation, pendant le chantier et après le chantier.

L'intervention de la CGT porte sur un double enjeu revendicatif et syndical :

- revendicatif pour porter avec ces salariés la Sécurité Sociale Professionnelle ;
- syndical en termes de potentialité pour le renforcement de notre organisation.

Les mêmes questions se posent pour la construction de la LGV sur la Sarthe et la Mayenne.

2012 va être marquée par les élections, en fin d'année, dans les entreprises de moins de 11 salariés. Par leur vote, les salariés des TPE vont participer à calculer la représentativité syndicale par branche professionnelle et au niveau interprofessionnel. Ils vont déterminer qui les représentera aux tables de négociation. Pour la CGT, outre l'enjeu de la représentativité, il s'agit d'aborder ces élections en termes d'enjeux revendicatifs et de syndicalisation pour gagner, avec eux, les mêmes droits que les salariés des grandes entreprises. Les animateurs à la vie syndicale des unions départementales et les référents élections TPE ont décidé de se réunir régulièrement, en région, pour échanger sur les plans de travail, mutualiser des moyens, s'aider afin de gagner ces élections.

Par ailleurs, la CGT a contribué à la mise en place des Commissions Paritaires Régionales de l'Artisanat. Aujourd'hui, en région, Christian DUBOT, détaché de l'Education Nationale y est notre mandaté. Notre objectif est de remplacer Christian par un mandaté issu de l'artisanat.

Dans la phase préparatoire à la Conférence Régionale, nous avons rencontré les différentes Commissions Exécutives des unions départementales, des mandatés régionaux. Le rôle et la place du Comité Régional sont encore trop méconnus par nos syndicats, par nos syndiqués et, à fortiori, par les salariés. Pourtant, au regard de ce que j'ai développé plus haut, vous avez pu constater que nous intervenons sur ce qui fait le quotidien des salariés.

Alors, comment mieux travailler les liens Comité Régional/organisations territoriales, organisations professionnelles, syndicats ?

Les propositions d'organiser l'activité du Comité Régional en collectifs tiennent compte des débats préparatoires à cette conférence, des réflexions du groupe de travail préparatoire à la conférence et du Bureau Régional, ainsi que des « retours sur expérience » des dossiers que nous avons eu à travailler au cours de ces derniers mois. Le débat sur l'évolution de l'outil syndical régional aura lieu demain avec des propositions à débattre, à enrichir, à préciser, pour construire ensemble l'outil régional nous permettant de passer d'une activité CGT régionale portée par quelques uns à une activité CGT en région, réfléchie et portée avec toutes les organisations de la CGT.

C'est l'objet de notre conférence pendant ces deux jours. Nos réflexions s'inscrivent aussi dans la préparation du 50ème congrès, préparation au cours de laquelle les structures territoriales sont invitées à organiser, d'ici la fin de l'année, des conférences terri-

toriales pour discuter avec les syndicats des enjeux territoriaux et de notre organisation.

Un mot pour terminer sur le contexte d'élections présidentielles et législatives. La Confédération va, dans les prochains jours, sortir une expression sur le bilan de Sarkozy. La Commission Exécutive Confédérale vient de sortir une déclaration dans laquelle elle rappelle les mesures prises par ce Gouvernement et, surtout, montrer que d'autres choix sont possibles. Elle réaffirme les dix exigences de la CGT pour sortir de la crise.

En aucun cas le projet de l'extrême droite ne peut ouvrir une perspective de sortie de la crise. Nous devons sans cesse renouveler notre opposition aux idées véhiculées par le Front National et banalisées par d'autres, qui cherche à exploiter les peurs et les désarrois sociaux pour s'enfermer dans une société en repli identitaire, liberticide, discriminatoire et raciste.

Le changement de politique pour conquérir la justice sociale, aider au « vivre ensemble » devient incontournable. L'élection présidentielle doit créer un nouveau contexte plus favorable aux revendications et au progrès social.

Affirmer sa citoyenneté, c'est aller voter ; c'est aussi se syndiquer. Adhérer à la CGT, c'est prendre sa place dans le syndicat qui agit au quotidien pour le progrès et la justice sociale.

Au 6 mars, la Région comptait pour

- l'exercice 2009 : 35.233 FNI réglés ;
- l'exercice 2010 : 36.210,
- l'exercice 2011 : 33.149.

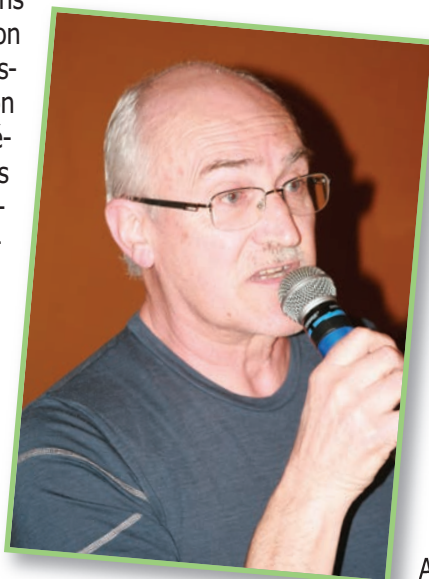
Les salariés ont besoin d'une présence plus importante du syndicalisme pour créer le rapport de forces nécessaire et organiser les luttes pour la prise en compte de leurs revendications en toutes circonstances.

C'est le cas de plusieurs entreprises en luttes en région dont voici quelques exemples :

- Thomson (49) pour maintenir l'activité ;
- Luttés pour les salaires avec les salariés polonais sur le chantier Atoll (49) ;
- Centre de tri de la poste au Mans (72) sur l'organisation et conditions de travail ;

Facteurs de la Mayenne (53) contre la réorganisation des tournées d'été qui aggraverait leurs conditions de travail ;

- Carrefour Market contre travail du dimanche (44) ;
- Lidl pour les salaires (44) ;
- Cité sanitaire sur moyens et conditions de travail (44) ;
- MMA (72) concernant les conditions de travail sur les plates formes téléphoniques.



Et luttes aussi pour les libertés syndicales :

- chez NTN (72) face à la répression syndicale que subit le délégué syndical CGT ;
- une pétition qui exige l'arrêt de la procédure et la relaxe pour Dominique FEUVRAIS, secrétaire du syndicat FAPT 49, accusée d'avoir défendu des salariés !

A noter aussi, dans la période, différents rendez-vous d'actions professionnelles comme, par exemple, des manifestations régionales dont une manifestation à Nantes, à l'appel de la fédération des organismes sociaux et de la fédération de la santé le 29 mars prochain pour la reconquête de la protection sociale et un grand service public de santé et d'action sociale

Voilà, cher-e-s camarades, l'introduction au débat sur l'actualité générale et sur notre actualité régionale.

Bons travaux à tous pour construire ensemble une activité CGT en région pour gagner du progrès social.

Vive la CGT Pays de la Loire !



ATELIER "POLITIQUE INDUSTRIELLE"

Nicolas ROUGER



270.000 salariés travaillent dans l'industrie ligérienne, soit près d'un tiers des effectifs salariés régionaux. La région concentre 7,2 % de l'emploi industriel en France, ce qui la place au 3ème rang des régions industrielles, derrière l'Île-de-France et Rhône-Alpes mais devant le Nord-Pas-de-Calais.

Une soixantaine d'entreprises de la région des Pays de la Loire emploient plus de 500 salariés. De l'aéronautique (Airbus) à la plaisance (Bénéteau), en passant par l'agro-alimentaire (Fleury-Michon) ou par l'électronique (Thomson), sans oublier l'automobile (Renault au Mans), une grande partie de secteurs d'activités sont représentés en Pays de la Loire.

- **L'automobile** regroupe 15.000 salariés, concentrés autour du Mans, dans des entreprises comme ACI, NTN, Glaenger Spicer, Claas et leurs réseaux d'équipementiers.
- Dans **l'aéronautique**, Airbus et ses sous-traitants occupent 13.500 salariés à Nantes et Saint-Nazaire.
- **La construction navale** à Saint-Nazaire et alentour, avec près de 12 000 salariés, représente également une activité phare.
- La région est aussi leader incontesté en Europe dans **la construction de bateaux de plaisance** avec le groupe Bénéteau dont les chantiers (Bénéteau et Jeanneau) emploient plus de 4.000 salariés.
- **L'agroalimentaire** poursuit sa croissance avec près de 55.000 salariés. Les Pays de la Loire sont ainsi la 2ème région française du secteur, juste derrière la Bretagne. La région est spécialisée dans la production de viande et de volaille, la préparation industrielle de produits à base de viande et l'industrie du poisson. Ces trois secteurs, en forte expansion durant les années 90, totalisent près de la moitié des emplois. Le développement de la fabrication industrielle de pain et pâtisserie fraîche, ainsi que celui des boulangeries et pâtisseries artisanales, a également contribué à la bonne santé du secteur. Malgré ce dynamisme, la main d'oeuvre reste peu qualifiée par rapport à la moyenne nationale.
- **La mécanique, le travail des métaux et la fonderie** font partie du tissu industriel ancien et emploient plus de 60.000 salariés. Leur croissance est un peu moins rapide qu'il y a quelques années.
- Dans les secteurs de **l'électronique, de l'informatique et du matériel électrique**, les Pays de la Loire

se situent au 4ème rang national avec 24.000 emplois. L'électronique de l'ouest français est liée historiquement à la délocalisation des grands groupes industriels : Alcatel, Bull et Thomson. En parallèle, les PME de sous-traitance ont fortement développé leurs activités.

- Le secteur de **la plasturgie et du caoutchouc**, d'implantation récente dans la région, emploie 23 000 salariés. Les Pays de la Loire se situent ainsi au 4e rang français en termes d'effectifs.
- En matière de **transformation du bois**, les Pays de la Loire sont au 1er rang des régions françaises : la filière emploie ainsi 18.100 salariés dans les industries de l'ameublement. Malheureusement, les délocalisations de la production, en particulier vers les pays d'Europe Centrale et Orientale, sont de plus en plus fréquentes (exemple Plysorol et Griffon en Vendée).

Cette dynamique ne masque pas le fait que les entreprises ligériennes ont un taux d'encadrement plus faible que le reste de l'industrie française.

La recherche et développement est sous représentée : la région se positionne très en retrait dans ce domaine avec la 9ème place régionale.

La main d'oeuvre industrielle est également faiblement qualifiée et peu polyvalente par rapport à la moyenne française. Ces handicaps freinent l'anticipation et la réactivité des entreprises face à une situation de crise.

Nous le constatons à travers ces chiffres, l'industrie demeure un élément structurant de l'activité économique en termes de richesses créées, de maîtrise technologique, de recherche et d'innovation. Elle exerce un effet d'entraînement sur l'ensemble de l'économie, des régions, du pays. Le maintien et le développement des activités de l'industrie et de services de qualité, ainsi que des services publics, vont de pair.

Pourtant, l'industrie subit une baisse considérable de ses effectifs

En 1970, en France, le secteur industriel totalisait environ 5.665.000 emplois. En 2009, il n'en totalise plus qu'environ 3.471.000. Depuis 2000, la population active industrielle a diminué, passant de 3.862.000 à 3.360.000. Le secteur industriel a donc perdu en l'espace de 30 ans, 2.305.000 emplois soit 40 % de ses effectifs.

Au mois de décembre 2011, en région des Pays de la Loire, les offres d'emplois sont en baisse dans tous les secteurs, particulièrement dans l'industrie : - 23,6 %.

La nouvelle vague de restructurations, accompagnées des délo-



calisations, fragilise le tissu industriel des régions et affaiblit les capacités de croissance.

L'activité industrielle, au plan national et dans les territoires, s'est trouvée de plus en plus subordonnée aux injonctions de la mise en concurrence qui fait des salaires, des conditions de travail et des taux de productivité, des vecteurs d'ajustement pour accroître la part des profits et des dividendes versés aux actionnaires. Dans le même temps, la part des salaires dans la valeur ajoutée reste à un bas niveau, le chômage, la précarité se développent et l'emploi n'augmente pas.

L'anticipation des restructurations, la maîtrise des stratégies des entreprises, la valorisation des atouts locaux sont autant de sujets sur lesquels on devrait pouvoir agir en territoires.

En guise de dialogue social, les salariés et leurs représentants doivent se cantonner à des formes de concertation ou de consultation qui ne portent que sur l'alerte ou la gestion de l'après fermeture, mais non sur le processus long de redynamisation avec des formations longues et qualifiantes, des rénovations de sites impliquant la responsabilité des entreprises en question.

Ainsi, la place des salariés, de leurs représentants dans le processus et, plus globalement, sur le devenir économique et social des territoires est à porter. La question du travail doit être mise en avant.

L'industrie est aussi soumise à une dérive de plus en plus financière, spéculative, au détriment des activités productives. Dans le même temps où les profits financiers explosaient, l'effort d'investissement des entreprises a baissé ainsi que l'emploi industriel provoquant une envolée du chômage.

Ainsi, les groupes du CAC 40 ont réalisé 170 milliards d'euros de trésorerie en 2011 :

- 120 milliards d'euros ont été versés aux actionnaires du CAC 40 ces trois dernières années ;
- 210 milliards d'euros de dividendes ont été versés en 2010 par les entreprises non financières.

Et que dire des 172 milliards d'euros d'exonérations fiscales et sociales et différentes aides donnés aux entreprises en 2010 et des 11,4 milliards d'euros de cadeaux fiscaux généreusement donnés aux plus riches en 2007 ?

Fait tout aussi grave, la situation démographique dans les entreprises industrielles est inquiétante. La recherche systématique d'abaissement des coûts salariaux a restreint considérablement les embauches de jeunes salariés et nombre de grandes entreprises et secteurs d'activité affichent des moyennes d'âge dépassant 45 ans ! C'est le cas dans certains établissements de l'automobile, de l'aéronautique, etc.

Une véritable négociation prévisionnelle des départs et des embauches doit être gagnée dans toutes les entreprises et dans les régions.

Sans véritable projet d'activités productives nouvelles dans les bassins d'emploi concernés, ni mobilisation des politiques publiques et responsabilisation des entreprises impliquées, la perte industrielle apparaît irréversible.

Le développement des capacités humaines, des niveaux de qualifications de tous les salariés, des statuts des personnels, est indispensable pour la reconquête de l'industrie. Ces questions sont absentes de la conception même des projets. En revanche, l'accent est mis sur de multiples exonérations sociales et fiscales qui ont montré leur inefficacité quant à la création d'emplois et d'activités pérennes.

Des droits et des pouvoirs sont à conquérir pour que les salariés et leurs représentants puissent être pleinement en mesure de peser sur les choix stratégiques des entreprises et dans la mise en œuvre des projets territoriaux garantissant les résultats en termes d'emplois et d'activités nouvelles.

La multiplicité des soutiens publics, l'implication des niveaux les plus décentralisés, la région en l'occurrence, ouvrent des possibilités d'intervention que les organisations syndicales, professionnelles et territoriales, peuvent saisir pour revendiquer la responsabilité sociale et territoriale des entreprises.

En France, les entreprises demandent et obtiennent des aides mais sans qu'aucune obligation n'y soit liée, notamment en termes de maintien de l'emploi et de maintien des capacités de production.

Il faut une politique industrielle où la puissance publique ait des devoirs, des obligations et notamment celui d'exiger, lorsqu'elle donne de l'argent, qu'il soit utilisé en priorité pour réindustrialiser, investir dans la recherche, l'innovation.

Ainsi de la conditionnalité des aides publiques qui doivent, comme le revendique la CGT, être soumises à des exigences de normes sociales, en fonction de la pérennité des emplois, des niveaux de rémunération, des conditions de travail.

Le développement de l'industrie moderne suppose des services de qualité et notamment des services publics en matière d'éducation, de santé, de recherche, de transport, etc. Pour sa part, le développement de ces services dépend aussi de l'existence et de la puissance d'un appareil productif et particulièrement des bases industrielles capables de produire des biens et équipements nécessaires.

Les deux se complètent et ne s'opposent pas.

Bien évidemment, l'insistance sur le rôle et la place des services publics dans une telle construction ne signifie pas qu'on ignore ou dédouane les acteurs privés. Ainsi, par exemple, l'une des grandes faiblesses de la France est bien l'insuffisance des efforts des entreprises en matière de recherche/développement et de formation des salariés.

La campagne CGT pour l'emploi industriel, qui va se traduire par de nombreuses initiatives en région autour du 22 mars, doit nous permettre avec l'intervention des salariés de porter la question de

l'industrie dans le débat public et de valoriser l'ensemble des revendications de la CGT.

Il y a des projets industriels qui sont portés dans les entreprises et la CGT contribue très largement à leur prise en compte.

Les 6 priorités portées par la CGT pour une politique industrielle et de développement de l'emploi doivent accentuer et faire perdurer cette logique de lutte.

✓ Notre première priorité, c'est l'avenir des hommes et des femmes qui travaillent dans l'Industrie et de ceux qui sont appelés à y travailler.

Face au défi démographique lié aux départs massifs en retraite des salariés nés après la deuxième guerre mondiale, il faut une politique ambitieuse en termes d'embauches et de formation. Il s'agit :

- de pérenniser les capacités, les compétences, les savoir-faire ;
- de permettre le départ en retraite anticipée de centaines de milliers de salariés usés par des métiers pénibles ;
- de mettre en place une Sécurité Sociale Professionnelle indissociable d'une politique industrielle ambitieuse ;
- d'éviter que le salarié perde son emploi, ce qui ne signifie pas forcément maintenir les emplois tels qu'ils sont, de faire en sorte qu'il garde un niveau de rémunération, qu'il puisse accéder à la formation.

Une enquête de l'INSEE, parue au mois de février 2012, sur **l'évolution des emplois et des rémunérations**, indique que les personnes nées dans les années 1960 ont connu, en moyenne, 4,1 emplois à l'âge de 40 ans contre **2,7 % au même âge pour celles nées avant 1940 (nous pouvons aisément faire le lien entre les pertes d'emplois dans l'industrie et les périodes de chômage vécues par les salariés)**.

Conséquence : le chômage de courte ou de longue durée concernait **une personne sur dix** pour celles nées avant 1940 et **une personne sur deux** pour celles nées dans les années 1960 ; l'enquête de l'INSEE concluant que cette exposition accrue au chômage concerne d'abord les catégories les moins qualifiées.

✓ Notre seconde priorité va à l'innovation et à la recherche.

La France est en retard par rapport à d'autres pays : 2,12 % du PIB en France contre 2,43 % en Allemagne avec un écart encore plus grand avec les pays nordiques et le Japon.

Cet écart vient d'abord de l'insuffisance de recherche en entreprise.

L'objectif de consacrer 3 % du PIB à la recherche, soit 33 milliards d'euros - au lieu de 21 milliards annuels - doit enfin se concrétiser.

La France compte aujourd'hui huit Instituts de Recherche Technologique (IRT). L'IRT Jules Verne à Nantes est en ordre de marche après la signature du protocole d'accord entre la Fondation de Coopération Scientifique et l'Agence Nationale de la Recherche (ANR). Ce projet sur les technologies avancées dans les matériaux hybrides des métalliques et composites va disposer d'une dotation de 45 millions d'euros sur les trois premières années, auxquels s'ajoutent 52 millions apportés par les industriels.

Sur dix ans, l'IRT table sur 350 millions d'euros dont 115 millions venant de l'Etat et 120 millions des industriels. Le projet mobilise la quasi totalité des leaders de l'industrie régionale : EADS, Airbus, ST France, Daher, DCNS, Alstom mais aussi Faurecia, Constellium, Bureau Veritas et des spécialistes des machines industrielles comme ACB ou Europe Technologies.

Près de 1.000 chercheurs sont attendus sur les lieux et, selon ses promoteurs, l'IRT Jules Verne pourrait créer une dynamique capable de créer 5.000 emplois. Même si nous ne sommes pas en phase avec le mode de financement (importante intervention publique) de l'I.R.T. Jules Verne, il n'en demeure pas moins que la CGT doit se positionner et réfléchir sur l'utilité de l'IRT de Nantes !

✓ Troisième priorité : mettre sur pied un plan cohérent en faveur du développement durable afin de prendre en compte les enjeux environnementaux et en particulier le changement climatique.

Ceci exige de renforcer et de moderniser un potentiel industriel au service d'une économie fortement décarbonée, d'un nouveau modèle de développement plus économe en ressources. L'industrie est tout à fait compatible avec l'ambition d'un développement durable. Des centaines de milliers d'emplois peuvent et doivent être créés dans la Construction (chiffrés à 400.000), les Transports (chiffrés à 200.000) et l'Energie, notamment. Cela nécessite des moyens budgétaires, des plans de formation très ambitieux et un essor sans précédent de la recherche.

✓ Quatrième priorité : il faut faire avancer les droits d'intervention des salariés. Développement industriel et démocratie sociale et territoriale doivent aller de pair.

La CGT revendique l'instauration d'un droit suspensif aux licenciements avec prise en compte des propositions alternatives. Les salariés doivent pouvoir intervenir sur les choix de gestion des entreprises, que se soit en matière de stratégie, sur les évolutions technologiques, les emplois, les qualifications, la nécessité des types de formation souhaitée par les salariés.

Nous voulons l'entrée de représentants des salariés dans les Conseils d'Administration des entreprises et des groupes.

Il faut créer des comités inter-entreprises entre donneurs d'ordre et sous-traitants. Tous les salariés d'une filière ou d'un territoire doivent avoir un égal accès à l'information et avoir les mêmes pouvoirs d'intervention.

✓ **Notre cinquième priorité concerne le financement.**

L'industrie est incompatible avec les taux de rentabilité à deux chiffres exigés ces dernières années. Depuis 25 ans, la pression des actionnaires a entraîné l'industrie vers une dérive financière. Un changement de cap est indispensable. Il commence par le financement des activités industrielles et la remise en cause des contraintes d'exigences de rentabilité des financiers qui pèsent sur l'industrie et, plus globalement, sur l'économie et le social.

La CGT considère qu'un pôle public de financement du développement industriel est possible dès maintenant ; cela en utilisant l'épargne au moyen d'un livret d'épargne industrie et emploi.

Les bases de ce pôle existent avec la Caisse des Dépôts, OSEO, qui finance l'innovation des PME et la Banque postale.

✓ **Sixième priorité : priorité à l'emploi mais aussi à l'augmentation des salaires et la reconnaissance des qualifications.**

Revaloriser les salaires en lien avec la reconnaissance des qualifications est une garantie de relance de la croissance. Augmenter les salaires est plus que jamais source d'efficacité sociale et de développement de l'économie.



La Conférence Régionale décide la mise en place d'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.

La Conférence Régionale décide 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.

ATELIER "SERVICES PUBLICS"

Marie-Claude ROBIN



INVENTER UNE NOUVELLE DEMOCRATIE TERRITO- RIALE ET REFONDER LES RAPPORTS ENTRE L'ETAT ET LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Révision Générale des Politiques Publiques, réforme des collectivités territoriales, réforme et gel des financements des collectivités ter-

ritoriales, loi « Hôpital/Patients/Santé/Territoires », réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat, réforme des services publics de réseaux, pacte « Euro plus », projet de nouveau traité... Les réformes mises en œuvre dans la dernière décennie affectent les territoires à l'échelle locale, nationale et européenne. **Elles participent de la même idéologie : assurer la prépondérance du marché sur l'intérêt général et sur les politiques publiques.**

La réorganisation du territoire autour de la création de neuf métropoles - en incluant le Grand Paris - et/ou de pôles métropolitains n'a pas pris en compte les besoins sociaux prioritaires. Elle ignore l'exigence de développer les capacités humaines. Elle répond, avant tout, aux exigences économiques du monde patronal ; il s'agit d'inscrire la France et ses territoires dans une vision de la compétition mondiale centrée sur l'émergence de métropoles de taille internationale.

Cette stratégie s'accompagne d'une destruction des services publics de proximité, partout et pour tous et provoque des césures brutales du territoire entre urbain et rural, mais aussi urbain avec les villes plus petites et inter urbain dans la métropole.

Pour les citoyens et les usagers, il y aurait, d'un côté, une France des métropoles, des territoires « gagnants » accumulant les richesses et les compétences et, de l'autre côté, la France des territoires « perdants », cumulant désengagement des services publics et handicaps financiers, économiques, sociaux, culturels.

La CGT est porteuse d'une autre ambition. Pour notre organisation syndicale, les services publics sont intrinsèquement liés à une conception du « vivre ensemble » et du développement respectueux de l'humain et de son environnement, du contrat social et des conditions de l'essor économique.

UNE REPUBLIQUE PORTEE PAR DES PRINCIPES FONDATEURS...

La République s'est dotée d'outils d'intervention structurés autour de principes forts dont la puissance publique à tous les niveaux est le garant : égalité de traitement des usagers, adaptabilité, continuité. Le service public a pour finalité une réponse efficace,

opportune et qualitative aux besoins des citoyens. La notion d'adaptabilité, qualifiée aussi de mutabilité, induit rénovation et adaptation permanente des services publics aux nouvelles demandes d'intérêt général ainsi qu'aux évolutions de toute nature : démographique, économique, technologique, sociale, environnementale, financière, etc.

Il en résulte pour la puissance publique l'obligation de politiques publiques intégrant les changements et les évolutions qui caractérisent la société.

... REPOSANT SUR UNE CONCEPTION NOVATRICE DU SERVICE PUBLIC

Le service public et les politiques publiques s'avèrent indispensables au développement humain durable qu'ambitionne la CGT :

- d'une part, le principe fondamental du service public est la recherche du progrès social permanent ;
- d'autre part, il s'inscrit, par essence, dans la pérennité nécessaire au développement pour aujourd'hui et pour demain.

Pour garantir la cohésion sociale, le développement et un lien responsable entre l'humain et la nature ; il faut du temps, de l'ambition et la participation de tous.

Le service public joue un rôle fondamental dans notre histoire sociale. Les valeurs d'égalité, de solidarité, de justice sociale, d'émancipation ont pu se décliner grâce à l'organisation de notre société autour du service public.

Le service public peut donc être défini comme une activité organisée collectivement pour satisfaire l'intérêt général.

S'il n'existe pas, la société ne peut ni fonctionner, ni se pérenniser. Par ailleurs, le service public a pour mission de porter les intérêts de long terme de la collectivité face aux exigences de court terme de la logique de la rentabilité. Il est l'un des outils majeurs de solidarité des territoires. A ce titre, le service public est le garant du lien social et participe du contrat social.

Ces principes fondateurs, bien que pas toujours respectés, restent des références majeures. **Leurs mises en œuvre conditionnent l'efficacité sociale et économique de l'intervention publique.**

Service public et développement économique interagissent : le service public favorise le développement économique, le développement économique appelle des services publics. Le service public participe de l'essor économique.

Appréhender ce volet économique constitue un véritable enjeu. Les services et les entreprises publics ont largement contribué au développement et à la satisfaction des besoins économiques et

sociaux : l'école, l'hôpital, l'énergie, le téléphone, les transports... Ces investissements coûteux, de très long terme, que seule la puissance publique est à même de réaliser, sont indispensables. Dans l'histoire économique et sociale de la France, ils ont constitué des éléments déterminants et ont été des accélérateurs puissants du développement.

UNE CONSTRUCTION AMBITIEUSE ...

Durant la période 1982-1984, le double mouvement de réorganisation de l'intervention publique et de renforcement des garanties statutaires a respecté l'équilibre indispensable entre garanties nationales et exercice des missions à tous les niveaux des institutions décentralisées.

C'est parce qu'elle a été conçue et mise en œuvre dans ce cadre que la première phase de la décentralisation a été une avancée globalement appréciée par la CGT. Toutefois, les transferts de compétences vers des exécutifs locaux élus au suffrage universel se sont accompagnés de transferts de ressources, de mécanismes de péréquation financière insuffisants. De plus, la réforme prévue de la fiscalité n'a pas eu lieu.

L'existence d'un Statut Général des Fonctionnaires dans la Fonction Publique, organisé autour de trois versants et de statuts spécifiques dans les entreprises de service public a permis de préserver les droits des agents ainsi que la qualité des prestations fournies.

Les besoins des usagers, en constante évolution, méritaient ce développement du périmètre d'action et de la qualité du service public et la croissance de l'emploi public.

L'organisation de l'intervention publique devait donc impérativement s'appuyer sur une complémentarité État/collectivités articulant décentralisation et déconcentration. La politique volontariste d'implantations locales a contribué à l'aménagement du territoire et a renforcé la présence de la puissance publique dans les zones rurales et urbaines en difficulté.

Un déficit démocratique caractérise cependant cette première phase de la décentralisation auquel il convient de remédier.

... QUI DEMANDE A ETRE RENOUVELEE

L'architecture actuelle de l'intervention publique est loin d'être un ensemble idéal et il est évident que l'organisation des missions publiques est perfectible.

Pour une organisation toujours plus démocratique de l'intervention publique :

- l'échelon national - au travers de la représentation parlementaire et des services publics nationaux - doit être confirmé et renforcé dans son rôle de garant des prin-

cipes et des moyens qui permettent d'assurer l'effectivité des droits sur tout le territoire. Il a la responsabilité de la cohérence, de la régulation sociale, économique, financière pour l'aménagement des territoires ainsi que de la coopération entre les territoires ;

- le caractère unitaire de la République, assurant une égalité de traitement pour toutes et tous sur l'ensemble du territoire national, doit être réaffirmé. Son caractère décentralisé justifie le respect de la libre administration des collectivités locales dans le cadre des lois républicaines et leur autonomie financière ;
- le caractère démocratique de la décision, du contrôle et de l'évaluation des politiques publiques doit être renforcé. A chaque échelon de la décision, notamment du vote de recettes ou de prélèvements, doit correspondre une instance assise sur la légitimité démocratique.

Par ailleurs, les dispositifs de concertation, d'évaluation et de contrôle des politiques publiques associant décideurs politiques, usagers et/ou citoyens doivent être confortés ou créés.

La CGT propose à cet effet la création d'espaces démocratiques communs - usagers, salariés, citoyens, élus - permettant la prise en compte des besoins des populations, de l'intérêt des salariés et du rôle politique des élus.

Enfin, la CGT propose la création de nouveaux indicateurs du développement économique et humain. La qualité des conditions de vie, de travail, de déplacement, d'éducation, d'égalité entre les femmes et les hommes, du lien social participent aussi à la mesure de la richesse d'un territoire. Ces indicateurs doivent contribuer à l'évaluation en amont et en aval des évolutions des services publics.

Pour une organisation plus efficace de l'intervention publique.

La conception de la répartition des missions publiques doit reposer sur le principe selon lequel la compétence doit être exercée au niveau le plus pertinent en termes de décision, de conditions d'exercice et d'association des différents acteurs concernés.

Parce qu'elle garantit l'égalité d'accès, la maîtrise publique des missions relevant de la satisfaction des besoins fondamentaux requiert d'être pleinement assurée, notamment dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'eau, du logement social, de l'énergie, de la communication, de la justice, des transports, de l'action sociale, de la culture, du contrôle sanitaire...

Une politique publique ambitieuse d'aménagement du territoire, de développement économique et de protection de l'environnement doit être un des axes principaux de coopération entre les différents échelons, avec un accent particulier dans les secteurs ruraux menacés de désertification et les zones urbaines en difficultés.



L'ENJEU DEMOCRATIQUE DANS LES TERRITOIRES

Dans de nombreux domaines, le territoire est devenu un lieu structurant de définition d'axes stratégiques et de politiques publiques. Par exemple :

- l'ARS pour ce qui concerne la santé dans toutes ses dimensions,
- l'apprentissage,
- le transport de voyageurs - notamment ferroviaire -, les plans déplacements -entreprises,
- les politiques « emploi – formation » et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences,
- l'économie avec les schémas ou stratégie régionale de développement économique et les initiatives territoriales pour le financement de celles-ci,
- les politiques sociales, les schémas de gérontologie, le handicap notamment à l'échelle des départements,
- les schémas régionaux « climat - air – énergie »,
- les dimensions culturelles pour les collectivités territoriales dans leurs diversités,
- les plans régionaux « santé au travail » au sein des CAR-SAT,
- l'intervention de plus en plus territorialisée pour les dossiers recherche/enseignement supérieur.

Tous ces aspects sont l'objet de préoccupations et de revendications pour les organisations syndicales ; ce sont également des enjeux citoyens. Cette évolution significative de la place des territoires dans la définition et la mise en œuvre de politiques publiques concerne, à la fois, l'Etat et les différentes collectivités territoriales.

Quel état des lieux du dialogue social et/ou du dialogue citoyen au regard de ces nouvelles compétences territoriales ?

Celui-ci est resté extrêmement classique et n'a connu que très peu d'évolutions depuis plusieurs décennies, à l'exception de diverses innovations en territoire. Les principaux espaces sont notamment :

- les CESER,
- les Comités de lignes ferroviaires,
- les Comités de Coordination de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- la Conférence Régionale Santé / Autonomie,
- la COPIRE - commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi,

... espaces qui, vous le noterez, sont toutes des instances de niveau régionales.

Le déficit de dialogue social et citoyen demeure considérable et la CGT souhaite porter un certain nombre d'ambitions en territoires pour y pallier :

- construire ou conforter des espaces de démocratie sociale et citoyenne ;
- donner à ces espaces les moyens d'intervenir de façon significative sur les choix stratégiques ;
- accompagner cette démarche d'une amélioration conséquente des droits syndicaux par la construction de droits interprofessionnels.

Construire ou conforter des espaces de démocratie sociale et citoyenne

Sans multiplier à l'infini de nouveaux lieux, il apparaît nécessaire de se donner quelques priorités.

Quatre niveaux territoriaux sont des lieux de définition stratégique : la région, le département, le bassin d'emploi, l'intercommunalité.

A ces quatre niveaux, il convient de construire ou de conforter une véritable démocratie sociale et citoyenne permettant, à l'image des CESER ou des Conseils de Développement, de rassembler les acteurs et de travailler des ambitions territoriales dans une démarche prospective.

Cela suppose des moyens pour réaliser des travaux, des études, mais également pour favoriser la participation des acteurs locaux et notamment des représentants des salariés.

Une nouvelle dimension de la démocratie sociale et citoyenne suppose de dépasser de façon structurelle l'information ou la consultation. Il convient de se donner une perspective d'anticipation, de contractualisation d'évaluation et de négociation ; par exemple, notre organisation syndicale est favorable au développement de la contractualisation notamment, dès lors que l'intervention publique se traduit par des aides aux entreprises, qu'elles soient directes, sectorielles ou territoriales.

En ce sens, il convient d'imposer des critères sociaux, environnementaux favorisant ainsi une politique publique efficace pour l'emploi, la croissance, le développement humain durable.

Enfin, il n'existe aujourd'hui aucun droit syndical à l'échelle interprofessionnelle. La participation des militants syndicaux à diverses instances s'effectue donc sur les droits attachés à l'entreprise, à la profession.

Cette situation n'est plus acceptable ; elle pose d'ailleurs des problèmes juridiques importants d'utilisation de droits syndicaux.

Il convient donc que s'engagent à différents niveaux, dont le niveau national, des négociations permettant la mise en place de véritables droits syndicaux interprofessionnels.

LES MOYENS DE L'EXERCICE DES MISSIONS : LES ENJEUX POUR LES AGENTS PUBLICS

L'intérêt général a besoin de personnels, préservés des pressions politiques et partisans, dont la qualification soit reconnue et présents sur tout le territoire. Une démarcation claire entre la sphère politique et l'administration publique doit prévaloir afin de garantir l'indépendance des agents publics et de mieux définir leurs missions et leurs compétences. Les principes d'une administration neutre, impartiale et égalitaire doivent se traduire par une fonction publique de carrière.

En ce sens, une seule fonction publique avec plusieurs versants

- Etat, territoriale, hospitalière - reste pertinente, demandant le renforcement des dispositions communes à l'ensemble des fonctionnaires. A ce titre nous demandons l'abrogation de l'ensemble des dispositions qui tendent vers une fonction publique d'emploi - loi mobilité et parcours professionnels, prime de fonction et de résultat, prime d'intéressement... ainsi que la mise en œuvre d'un véritable dispositif permettant l'intégration des agents publics hors statut.



LE FINANCEMENT DES POLITIQUES PUBLIQUES - LA QUESTION DETERMINANTE DE LA FISCALITE

Une réforme fiscale d'ampleur s'avère une des conditions indispensables pour une intervention publique assurant l'effectivité des droits. Cette réforme doit permettre un financement solidaire et pérenne des missions de service public et de l'emploi public dans le cadre d'une conception axée sur la complémentarité entre échelons d'exercice des missions et la solidarité entre territoires.

- La CGT se prononce, en lieu et place de l'actuelle contribution économique territoriale, pour la création d'un impôt pour l'emploi et pour le développement solidaire des territoires, respectant cinq principes :
- la contribution des entreprises au financement de la dépense publique locale doit être réaffirmée ;
- la taxe doit être présentée dans un cadre pluriannuel afin de créer un environnement stable pour les entreprises ;
- un mécanisme fiscal corrigeant les inégalités de ressources économiques entre territoires ;
- mettre fin au déséquilibre actuel entre les différents secteurs d'activité. C'est surtout le secteur financier qui profite de ce déséquilibre alors que l'industrie paie une contribution proportionnellement plus élevée ;
- intégrer dans la base de la taxe les actifs financiers des entreprises, car la financiarisation est un frein au développement de l'emploi et des activités productives.

De plus, il convient d'améliorer et de renforcer les moyens des services des finances publiques chargés de la gestion et du contrôle de la fiscalité locale, en termes d'effectifs, de formation, de conditions de travail...

Plus généralement, la CGT propose une profonde réforme de la fiscalité locale. Elle estime nécessaire d'élaborer de nouveaux critères de péréquation et de dotation afin de corriger les inégalités sociales et économiques des territoires et de rendre la taxe foncière sur les propriétés bâties et la taxe d'habitation plus équitablement réparties, en prenant en compte les revenus des ménages.

Par ailleurs, une politique fiscale juste et efficace nécessite un renforcement des moyens consacrés par l'État au recouvrement de l'impôt et au contrôle de l'utilisation de l'argent public.

Enfin, la création d'un pôle financier public et de fonds régionaux s'avère pertinente pour contribuer au financement des investissements publics et de l'appareil productif, dispositifs devant être placés sous un contrôle démocratique.

L'ensemble de ces analyses et de ces propositions rendent incontournable l'abrogation de la loi portant réforme des collectivités territoriales. Doivent s'y substituer de nouvelles dispositions élaborées démocratiquement avec les salariés et leurs organisations syndicales, les citoyens et, plus largement, l'ensemble des acteurs politiques, économiques et sociaux ; processus démocratique devant prévaloir dans l'élaboration de toutes les réformes.

C'est dans ces termes que la CGT s'est adressée au Sénat.

Il nous reste à faire vivre ces propositions pour les rendre incontournables.

Comment y travaillons-nous au niveau régional, niveau où nous avons de plus en plus d'instances - ARS, Pôle Emploi - pour ne citer que ces deux exemples ?

Défendre les services publics et ses missions demande une réflexion collective C'est pourquoi le Bureau Régional propose de mettre en place un collectif qui s'enrichira des réflexions menées dans les Unions Départementales et dans les professions, pour une activité revendicative efficace sur les politiques publiques.

Comment investir ce collectif ?

A vous de le dire.

Enseignements atelier Politiques Publiques - Services Publics

Pierre-Yves GRELLIER

Dans cet atelier, de nombreuses expressions ont témoigné de la dégradation des services publics ces dernières années, dégradation qui provoque la rupture de la continuité territoriale des politiques et services publics et, donc, la rupture dans l'égalité de traitement qui voit l'abandon de missions, soit complètement, soit par délégitimation partielle à des entreprises privées et qui a vu, aussi, de nombreuses restructurations autoritaires qui ne satisfont ni les usagers, ni les personnels.

Dans des petites communes comme Paimboeuf (44), l'accès au service public est de plus en plus restreint, les services fermant les uns après les autres. Les contrats de droit privé se multiplient au sein des services publics, notamment chez les territoriaux ; le statut du fonctionnaire est ainsi remis en cause. Dans le domaine de l'énergie, la régionalisation du secteur risque de remettre en cause la péréquation tarifaire selon les régions, accentuant la désertification de certains secteurs ruraux avec l'instauration probable d'une « taxe à la distance ». En cas d'événement climatique exceptionnel, EDF ne pourra plus faire face comme auparavant en envoyant des renforts d'autres régions. A Pôle Emploi, fusion de l'ANPE et des ASSEDIC, les agents sous statut public ont été « achetés » pour qu'ils optent pour le statut privé, statut qui les expose au harcèlement, aux pressions ou même à la rupture conventionnelle. Dans le même temps, une grande partie des missions de reclassement ou formation des chômeurs est soustraite par des boîtes privées ou par des agences d'interim. La CGT doit avoir le souci de défendre tous les salariés, notamment ceux sous statut privé. Dans la défense des services publics, il faut dépasser une fausse division due au statut.

Par ailleurs, le débat a porté sur la nécessaire réintroduction de dialogue social dans les politiques publiques. Un des enjeux, pour la CGT, est de mieux fonctionner en interne avec un retour des mandats vers les organisations territoriales ou professionnelles, mais aussi de plus investir les espaces existants et de pousser à la création de nouveaux espaces de démocratie sociale et citoyenne comme l'instauration de collectifs regroupant élus, usagers et salariés des services publics.

Certains dispositifs prévus par la loi sont sous exploités. Les cheminots ont ainsi décidé de réactiver le Comité des Partenaires qui comprend des représentants de l'Etat, des élus locaux, les organisations syndicales, des associations de voyageurs qui, jusqu'alors, n'a été utilisé qu'une fois. Ils ont décidé de faire convoquer cette instance le plus vite possible sur des thèmes comme les trams/trains, les réductions horaires des guichets, ... C'est le genre d'espace où la CGT peut et doit porter ses revendications.

Dans le domaine de la culture et du spectacle, il existe un certain nombre de comités consultatifs au niveau de la région ou des départements comme, par exemple, le Comité des Arts Vivants. Il nous faut y être présents avec des camarades qui s'engagent sur la durée, avec cohérence.

Le tout sans méconnaître nos difficultés à trouver des camarades pour siéger et participer à des instances où le

rôle de la CGT n'est pas toujours simple.

Et il ne s'agit pas que d'un problème de droits syndicaux ; le représentant CGT est souvent isolé dans des instances où le débat est très policé et feutré. Il nous faut mieux articuler nos différents niveaux d'interventions syndicales (région, UD, UL, syndicats). Il faut aussi mettre l'accent sur la formation syndicale pour qu'aucun camarade ne soit en difficulté dans l'exercice de son mandat

Il reste beaucoup de travail à faire pour expliquer, informer et débattre sur les politiques publiques et les services publics. Il est proposé de mettre en place un collectif régional sur cette thématique dont un des buts sera de faire un état des lieux actualisé sur le sujet en région et faire vivre la campagne confédérale.

Sur les besoins en services publics et les problèmes de financement, il nous faut dénoncer le fait que nous sommes passés d'un coût basé sur le fonctionnement à un coût prenant aussi en compte les investissements, ce qui revient à faire payer deux fois l'usager. Cela explique, par exemple, le coût prohibitif des séjours en maison de retraite alors que les besoins explosent. Cette question relève de la solidarité nationale par rapport aux besoins sociaux. Il faut communiquer auprès des populations, des usagers, au sujet des politiques mises en oeuvre depuis le niveau européen jusqu'au niveau local, qui détruisent les services publics par la mise en concurrence généralisée. A ce sujet, attention à ce que l'on met derrière le mot service public ; il faut dénoncer les PPP (Partenariats Public/Privé) qui sont de faux services publics mais de vraies usines à bénéfices privés. Nous devons aussi faire le lien entre les problématiques des différents secteurs : Santé, Energie, Transports, Education, ... pour ne pas affronter les sujets de manière isolée mais globale et ainsi contrer la logique de marchandisation des biens publics.

Nous devons travailler pour que tous les besoins fondamentaux (santé, logement, énergie, transports, culture,...) soient satisfaits. Pour cela, les militants CGT doivent sortir de leurs champs d'intervention classiques et aller plus vers l'interpro.

La Conférence Régionale décide 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.

DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Christian DUBOT



Depuis de nombreuses années et avec une acuité de plus en plus vive, le dialogue social territorial s'invite dans les débats de nos organisations – la preuve en a été apportée hier - et interpelle la nature et l'objectif de notre activité.

Pour autant, la formule générique n'empêche pas une référence aux trois mots pris séparément, une référence qui peut nourrir la défiance ou l'absence de visibilité et de perspectives de progrès pour les salariés.

Pour aller vite, le syndicalisme de luttes et de conquêtes est précautionneux à l'égard de la **notion de dialogue** qui renvoie implicitement à une aimable discussion ; le **caractère social** de la démarche apparaît comme une duperie ou une imposture, les rapports sociaux ne pouvant, dans notre grille de lecture syndicale, se concevoir que sur le lieu de travail ; enfin, **l'adjectif territorial** souffre d'une double connotation : administrative dans sa définition et floue dans ses contours, en tous les cas, éloignée de l'entreprise ou du service !

Et pourtant, le dialogue social territorial pourrait s'imposer d'autant plus rassurant que la mondialisation et la globalisation de l'économie broient la relation de l'homme au travail, à son environnement et à sa finalité.

La crise économique a révélé la crise du politique, le manque d'alternatives et alimenté les replis identitaires, les réflexes individualistes ; paradoxalement, globalisation de l'économie et crise du capitalisme mettent en évidence le déficit de démocratie... un déficit que les mouvements de décentralisation et les transferts de compétences combleraient par un surcroît de dialogue de proximité.

Pour beaucoup, la proximité et le dialogue social seraient les garants de cette démocratie exigible ; évidemment, nous sommes loin du compte comme le contexte de réformes ne constitue pas a priori un terrain propice au dialogue social territorial, à la démocratie sociale !

Le contexte actuel de réformes crée une certaine instabilité et mobilise les organisations syndicales à tous les niveaux :

1/ remise en cause du pacte social d'après-guerre :

- réforme de la sécurité sociale,
- réforme des retraites,
- réforme de la dépendance,

2/ nouvelle réforme des collectivités territoriales :

- modification de l'organisation et des compétences,
- suppression de la taxe professionnelle,

3/ réforme de l'État déconcentré :

- Révision Générale des Politiques Publiques,

4/ restructuration des services publics :

- loi Hôpital, patients, santé et territoire,
- création de Pôle Emploi,
- création des Agences Régionales de Santé,

5/ modification des modalités d'élaboration des politiques publiques territoriales : le plan régional de développement des formations professionnelles devient contrat de plan avec co-signature du Préfet de Région ;

6/ évolution du cadre du dialogue social :

- loi sur la représentativité des organisations syndicales,
- loi sur la représentativité dans les TPE,
- réforme prévue des institutions représentatives du personnel.

Les partenaires sociaux – et j'emploie le terme volontairement parce qu'il fait partie de la problématique comme ceux de « nouvelle gouvernance », d'acteurs autour d'un projet, d'évaluation - les partenaires sociaux, donc, semblent de plus en plus sollicités et impliqués dans l'élaboration des politiques publiques. Toutefois, les organisations syndicales sont souvent sollicitées dans le cadre de procédures d'information, de consultation ou de concertation, aux dépens d'une négociation collective créatrice de nouveaux droits.

Nous sommes loin de l'implication et d'ailleurs il importe d'être clair sur les bornes à ne pas franchir, jusqu'où ne pas aller dans la prise de décision et la co-gestion des politiques publiques qui ouvriraient la voie à l'instrumentalisation de certains acteurs, nous en l'occurrence !

Ceci étant posé, mon introduction s'articulera autour des quatre points suivants :

- la définition du dialogue social territorial,
- la notion de territoire,
- les acteurs du dialogue social territorial,
- la réalité et les enjeux du dialogue social territorial en région Pays de la Loire.

DEFINITION DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

La première interrogation lorsque l'on parle de dialogue social territorial porte sur ce qu'il recouvre, sur sa définition.

Première difficulté, pour partie, le dialogue social territorial ne se décrète pas, il se construit selon la volonté des parties prenantes ; ce sont la réalité des pratiques et l'appréciation formulée par les parties prenantes elles-mêmes, notamment les organisations syndicales, qui donnent chair et consistance au dialogue social territorial plus qu'une éventuelle définition théorique.

Ainsi, le dialogue social territorial est l'un des niveaux d'intervention des organisations syndicales avec :

- le niveau interprofessionnel,
- le niveau de la branche,
- le niveau de l'entreprise,
- le niveau du territoire.

S'agissant de ce dernier, le territoire a été formellement reconnu, par exemple, comme niveau de négociation dans le cadre de la mise en place des 35 heures et la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social de 2004 a conforté le niveau territorial en renforçant les missions des commissions paritaires locales.

Premier élément de débat : le dialogue social territorial ne doit pas remettre en cause la hiérarchie des normes. À ce jour, il est d'ailleurs relativement peu producteur de normes.

La question centrale est de voir comment l'organisation syndicale peut utiliser les différents niveaux de dialogue social pour faire appliquer le droit, en gagner de nouveaux et améliorer les conditions d'emploi, de travail et de vie. Ainsi, le dialogue social territorial peut être l'occasion d'inventer de nouvelles pratiques syndicales qui viendront nourrir l'existant et non pas le remettre en cause.

Pour synthétiser, le Conseil Economique, Social et Environnemental – le CESE - a ainsi défini le dialogue social territorial : c'est « l'ensemble des différentes formes d'échanges, de consultation, de concertation, voire de négociation - négociation collective entre partenaires sociaux et autres formes de négociation entre les différents acteurs pouvant aboutir à des engagements contractuels - au niveau d'un territoire donné :

- au sein desquelles les partenaires sociaux sont nécessairement parties prenantes et qui peuvent en outre regrouper les pouvoirs publics (collectivités territoriales et État déconcentré) ainsi que d'autres acteurs de la société civile tels que les associations ;
- qui portent sur des questions relatives au travail et à l'emploi, pouvant être élargies à leurs implications économiques, sociales et environnementales ».

Ceci étant précisé, il est possible de distinguer deux types de dialogue social territorial :

- l'un formel, formalisé, institutionnel dans un cadre prévu par la loi et présent sur tout le territoire national ; il se développe au sein de commissions paritaires, de conseils divers, j'y reviendrai ;

- l'autre informel qui naît conjoncturellement de l'initiative des parties prenantes, souvent les collectivités territoriales, qui l'organisent elles-mêmes.

LA NOTION DE TERRITOIRE

Les découpages du territoire correspondent soit :

- à une compétence politique – les transports, l'action sociale, par exemple ;
- au périmètre d'intervention d'une institution - le bassin d'emploi est le périmètre de référence de la maison de l'emploi ;
- à une zone de données statistiques - zone d'emploi de l'INSEE ;
- à une politique publique.

Ce maquis rend parfois difficile l'identification des acteurs pertinents sur un territoire, complique l'accès à l'information et aux données socio-économiques pertinentes et constitue un frein évident à la mise en mouvement des acteurs concernés. Il complique aussi la sélection de nos priorités au regard de nos orientations et de nos forces organisées.

Dans le cadre de notre conférence, pour simplifier, nous nous en tiendrons à un territoire qui correspond à la région administrative des Pays de la Loire même si la mise en œuvre du dialogue social percuté d'autres réalités territoriales comme les bassins d'emploi ou intéresse, selon les sujets, certaines de nos organisations syndicales professionnelles et/ou interprofessionnelles.

A titre d'exemple, « 6 000 compétences pour l'industrie de l'estuaire » concernait évidemment, en premier lieu, le Comité Régional mais aussi l'union départementale de Loire-Atlantique, les unions locales impactées, les syndicats des donneurs d'ordre, ceux des entreprises sous-traitantes identifiées sans oublier les camarades de l'AFPA, l'ANPE, ceux qui traitent de formation professionnelle.

Ne perdons pas de vue que le territoire est un lieu d'élaboration de stratégies économiques et sociales, de construction de réponses innovantes concernant l'emploi, les conditions de travail, la formation, la santé, les transports, le développement économique, l'environnement ; il est devenu un lieu d'intervention incontournable pour les organisations syndicales.

De plus, le dialogue social territorial peut permettre, en partie, de pallier l'absence de représentation des salariés au niveau de l'entreprise car l'entreprise et le territoire sont en interaction permanente ; il nous faut donc peser, via le dialogue social territorial, sur ces interactions sur des sujets tels que la gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriales, la politique de recherche, la stratégie des groupes et des entreprises.



LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Les acteurs du dialogue social territorial ne se limitent pas aux traditionnels acteurs des relations professionnelles, les représentants des employeurs et les représentants des salariés. L'Etat déconcentré et les collectivités locales, des associations, des comités d'usagers interviennent également.

Les acteurs – interlocuteurs sont donc :

- l'Etat déconcentré et plus particulièrement la DIRECCTE pour Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et le SGAR pour le Secrétariat Général aux Affaires Régionales de la Préfecture de Région ;
- les collectivités territoriales, le Conseil Régional pour ce qui nous concerne qui peut participer en tant qu'initiateur, décideur, financeur ou maître d'œuvre ;
- la société civile qui intègre associations professionnelles, organisations caritatives, associations de consommateurs, d'usagers, etc.
- les « structures ressources » tels que les OPCA pour Organismes Paritaires Collecteurs Agréés ;
- les partenaires sociaux.

S'agissant de ce terme, il est évident que nous ne nous considérons pas comme partenaires du MEDEF par exemple et que celui-ci est donc inapproprié même s'il nous faut parfois le concéder dans certains écrits ou protocoles !

LA REALITE ET LES ENJEUX DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL EN REGION PAYS DE LA LOIRE

Le document préparatoire pointe certaines instances de dialogue social territorial au sein desquelles la CGT doit faire entendre la voix des salariés ; mais quand nous disons la CGT, il s'agit bien, sans doute, des camarades qui y sont mandatés !

Je vais donc reprendre ce que pointe notre document : « 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'infor-

mation 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. »

Cette question aux entrées multiples concerne donc ce que nous pouvons identifier comme le dialogue social territorial formel, institutionnel, formalisé au sein du CESER, de la COPIRE, du CCREFP, de l'IPR de Pôle Emploi, du CCRRDT, de l'ARS, de l'ARACT pour n'en citer que quelques instances.

Si nous répondons plus ou moins bien aux questions posées dans ce cadre, il faut reconnaître que nos mandatés sont identifiés pour assurer cette responsabilité.

Nos échanges doivent permettre d'être plus exigeants ou cohérents :

- la Charte Confédérale des élus et mandatés indique qu'ils représentent l'organisation syndicale CGT : de quoi parlons-nous réellement ?
- par exemple et concrètement, un accord sur le dialogue social dans l'artisanat a été signé en 2001 et mis en œuvre en 2009 après diverses péripéties judiciaires via une Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Artisanat ; la CGT en est membre. 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 pourrait constituer un tremplin pour gagner des voix CGT à cette occasion. Or, alors que 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, nous sommes dans l'incapacité de trouver un ou une salarié-e de l'artisanat pour siéger avec moi au sein de cette Commission Paritaire !!!

Mais depuis trois ans, le Comité Régional a été sans cesse sollicité, consulté, son avis et propositions demandés sur des sujets d'importance qui interpellent tant notre mode de fonctionnement que notre capacité à répondre présents à hauteur de ce que représente la CGT en région, son influence et ses repères revendicatifs !

Je verserai ainsi au dossier de ces sollicitations :

- les ateliers des Etats Généraux de l'Industrie ;
- les trois schémas directeurs régionaux :
 - Economie et de l'emploi durables,
 - Jeunesses ;
 - Formations, santé, social et territoires ;
- la charte tripartite d'engagement des partenaires sociaux, de l'Etat et du Conseil Régional pour la continuité professionnelle des salariés par le développement des formations ;

- la charte régionale en faveur de la démocratie sociale ;
- la nouvelle charte de conditionnalité des aides publiques ;
- le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles.

Et au-delà de cette implication qui illustre les dimensions de consultation, d'information ou de co-construction que peut revêtir le dialogue social territorial, nous sommes confrontés aux exigences de participation aux Comités de suivi, de pilotage, aux Commissions Régionales Ad Hoc – CRESA ou CPRIA, par exemple !

Le temps est compté pour développer sur la pertinence de notre participation et implication dans ces configurations du dialogue social : celles-ci sont certes chronophages mais y renoncer n'est-ce pas renoncer à porter certaines de nos revendications :

- Sécurité Sociale Professionnelle et Nouveau Statut du Travail Salarié,
- service public régional d'aide à la personne,
- pôle public financier...

Notre Conférence régionale doit nous permettre de nous engager à franchir un pas qualitatif en réfléchissant à ces quelques questions.

- Comment faire du dialogue social territorial un élément accéléré pour passer d'une activité CGT régionale à une activité CGT en région ?
- Comment associer l'ensemble de nos mandats au développement de la qualité de la vie syndicale ?
- Comment assurer un lien fort entre les collectifs de travail et les sujets du dialogue social qui permette com-

plémentarité, coordination, appropriation des enjeux et mutualisation de nos forces et de nos expertises pour une CGT cohérente, force de propositions et d'initiatives ?

- Comment rendre vivante et utile l'information nécessaire à la connaissance des enjeux du dialogue social territorial ? Est-il normal que le Comité Régional, faute de carnet d'adresses à jour, ne puisse pas s'adresser directement à chaque base syndicale, syndicat, organisation professionnelle, etc. ?
- Comment en faire un outil au service de l'interaction et de l'interactivité des Directions des organisations catégorielles, syndicales, professionnelles et interprofessionnelles ?

Parce qu'il en va de l'intérêt des salariés, l'exercice du dialogue social territorial s'impose même s'il bouscule nos modes d'organisation et notre construction structurelle !

La Conférence Régionale décide 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.



La Conférence Régionale décide la mise en place d'un collectif « Protection Sociale » 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.

Passer d'une activité CGT Régionale à une activité CGT en Région

Pascal BOUVIER



Sans être original, la 1ère partie de cette intervention pour lancer le débat sur « **Passer d'une activité CGT Régionale à une activité CGT en Région** » s'appuie sur le document n°2 préparatoire de cette conférence.

Le Comité Régional a pour ambition de coordonner et d'impulser l'activité syndicale sur tous les en-

jeux de société avec la mise en œuvre de notre démarche de contestation, mobilisation, proposition, négociation. Cette ambition pose la question de son évolution dans la conception de son activité et dans son fonctionnement.

Les orientations des précédentes Conférences Régionales ont amorcé des évolutions qu'il nous faut aujourd'hui accélérer pour passer d'une activité CGT régionale, portée par quelques-uns et encore trop méconnue en interne, à une activité CGT en région permettant complémentarité, coordination, appropriation des enjeux, mutualisation de nos forces et de nos expertises pour une CGT cohérente, force de propositions et d'initiatives.

La CGT est régulièrement sollicitée pour donner son avis, émettre ses propositions sur des dossiers lourds comme les Etats Généraux de l'Industrie, les schémas régionaux directeurs du Conseil Régional, la charte tripartite d'engagement sur la formation professionnelle, la charte sur la démocratie sociale, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles...

Il lui faut également assumer de nombreux mandats régionaux : protection sociale, formation professionnelle, artisanat, Pôle Emploi, santé au travail, suivi des aides publiques, toutes les dimensions du dialogue social en région.

Ces responsabilités percutent les attentes des organisations de la CGT, les orientations du 49ème congrès et le fonctionnement et l'organisation actuels du Comité Régional.

C'est pourquoi le Bureau du Comité Régional propose une organisation sous forme de collectifs de travail :

- un collectif « politiques industrielles »,
- un collectif « politiques publiques et services publics »,
- un collectif « travail/emploi/formation »,
- un collectif « protection sociale »,
- un collectif « vie syndicale ».

Les objectifs de ces collectifs de travail sont multiples ; ils seront à affiner et/ou à réorienter au regard de l'actualité, de nos priorités, de nos ambitions revendicatives.

Tous participeront à :

- mieux connaître les réalités sociales et économiques des Pays de la Loire ;
- mieux identifier les enjeux territoriaux, professionnels et sociaux ;
- mutualiser nos connaissances pour anticiper, travailler à des propositions, des projets revendicatifs, être réactifs ;
- accompagner nos syndicats, nos élus et mandatés sur l'appropriation des enjeux et des propositions ;
- contribuer à nourrir l'activité de la CGT dans les syndicats, les unions locales, les unions départementales ;
- alimenter la réflexion du Bureau Régional et de nos mandatés ;
- assurer une cohérence de la CGT partout où nous siégeons et où nous intervenons ;
- élargir le nombre de militants et mandatés régionaux investis sur l'activité régionale ;
- améliorer la qualité de vie syndicale ;
- renforcer la CGT ;
- participer au rapport de forces.

Il est proposé que ces collectifs soient composés de militants issus des syndicats, des Directions des unions départementales et des unions locales, des professions et des mandatés régionaux et qu'ils soient pilotés et animés par des membres des Commissions Exécutives des unions départementales.

En amont de cette Conférence Régionale, le Bureau Régional avait pour mission de trouver un pilote pour animer chaque Commission. Nous devons aujourd'hui entrer dans le vif du sujet. Ces pilotes renforceront le Bureau Régional. Ce futur fonctionnement du Bureau Régional s'appuiera sur un groupe de militants travaillant dans les cinq collectifs. Au final, au regard des sujets à traiter, chaque membre du Bureau Régional ainsi que les pilotes auront toute la latitude de prendre des décisions à partir du travail fourni par chaque collectif.

Pour aider à ces convergences pour une meilleure efficacité revendicative et syndicale, le Bureau Régional a pointé la nécessité d'un collectif régional « vie syndicale » pour gagner en qualité de

vie syndicale, élément incontournable si nous voulons être plus forts sur le revendicatif.

Plusieurs pistes de travail sont à exploiter.

• **Le lien avec nos mandatés régionaux.**

Pour cela, il nous faut faire vivre la charte des élu(e)s et mandaté(e)s confédérale, une charte qui est le point de départ pour faire avancer notre réflexion en intégrant les différentes initiatives confédérales autour des élu(e)s et mandaté(e)s. Leur place dans l'action revendicative sera importante dans la préparation du 50ème congrès confédéral. Nous avons besoin de donner un lien revendicatif fort entre toutes nos structures syndicales et nos mandatés.

Pour que toutes les organisations de la CGT s'imprègnent d'ores et déjà du sens et du rôle que l'on veut donner à nos mandatés dans l'activité syndicale, la NVO a sorti début décembre 2011 un **hors-série « Elus et mandatés de la CGT, POUR FAIRE QUOI ? »**

Aujourd'hui, c'est l'outil indispensable qu'il faut avoir avec soi.

Notre volonté et notre ambition, c'est de donner un nouveau sens pour les mandatés : trouver une place indispensable dans l'action revendicative en bousculant les habitudes de l'isolement qui ne sont pas de la responsabilité de nos camarades mais de toute l'organisation. Nous avons pour objectif de sortir d'une vision uniquement de représentation par les mandatés, de revenir à leur rôle originel et de construire un dispositif confédéral pour les aider à cet objectif ; à savoir, des militants CGT mandatés par l'organisation dont la vocation est de nouer un rapport privilégié et permanent avec les salariés sur les lieux de travail, en territoire, pour construire les revendications et le rapport de forces. Pour cela, les mandatés ont des devoirs tout comme la CGT en a envers eux. La CGT doit les accompagner dans l'exercice de leurs responsabilités.

La CGT doit permettre au/à la mandaté(e) d'exercer sa mission dans les meilleures conditions. Il doit veiller à ce que le/la mandaté(e) participe à la vie syndicale, de l'organisation dans laquelle il ou elle a des responsabilités. Etre élu et mandaté CGT, ce n'est pas rien. Ils sont une des clefs de la mise en œuvre et de la réussite de la démarche syndicale. Ils ont une fonction bien spécifique qui s'inscrit dans la démarche revendicative du syndicat, de la profession, du territoire, plus largement, du syndicalisme confédéré.

L'action collective entre les salariés qu'elles représentent et le syndicat doit être le quotidien de notre démarche. Plus de poids re-

vendicatif dans les différentes instances, c'est la certitude d'une action qui va dans le sens des salariés. Ce que l'on peut gagner avec et pour les salariés, c'est donner un nouveau sens et prouver qu'ils sont utiles. De plus, le syndicat CGT s'en trouverait renforcé. Les victoires, qu'elles soient syndicales ou par l'intermédiaire des mandatés, donnent une autre dynamique et confiance dans le syndicalisme CGT.

Pour y parvenir, un **annuaire des mandatés** ne serait pas de trop pour les interpeller selon les besoins, pour qu'eux aussi, trouvent leur place de mandatés dans les collectifs.

• **La syndicalisation**

En termes de déploiement et de renforcement, la région est un lieu pour porter la syndicalisation à la seule condition que cette ambition s'articule avec les départements, voire des unions locales, par un travail croisé selon les pistes à explorer.

Par exemple, les élections TPE vont être un moment important dans notre activité syndicale. Ce seront les derniers salariés à s'exprimer pour le calcul de la représentativité. La CGT doit être là où sont les salariés.

Notre présence sur le grand chantier de l'aéroport Notre-Dame-des-Landes est cruciale tant le potentiel de syndicalisation va être énorme.

La syndicalisation des retraités est aussi une priorité parmi tant d'autres ! Les animateurs vie syndicale des unions départementales et les cinq unions syndicales de retraités se sont réunis en janvier pour y réfléchir. A ce jour, la progression des effectifs syndiqués à la CGT est indéniable mais, dans le même temps, elle est en baisse chez les retraités. Cette question n'est surtout pas à négliger surtout sur la continuité syndicale. Combien d'actifs qui partent en retraite lâchent leur carte syndicale ? Sans être pessimiste, ils sont de plus en plus nombreux. Pour y remédier, toutes nos structures syndicales doivent anticiper les futurs départs en retraite par un accueil adapté, soit dans les syndicats ayant une section syndicale retraités, soit dans les UL à partir des USLR.

• **L'information et le cogitiel**

La circulation de l'information dans et entre toutes nos organisations est indispensable pour réussir syndicalement. L'amélioration de la communication peut se faire par le Bulletin Régional déjà existant, le récent site internet du Comité Régional et pourquoi ne pas imaginer une lettre électronique pour gagner en réactivité, dans une société qui va de plus en plus vite. Dans le meilleur des cas, nous ne devrions plus courir après les événements mais bien les anticiper.



Pour cela, il faut que nos fichiers soient à jour pour pouvoir envoyer les informations. C'est tout le rôle et la place du Cogitiel et de son utilisation.

- **La formation syndicale**

Elle doit également trouver toute sa place dans notre démarche d'action au service des salariés. Il nous est régulièrement proposé des stages organisés à l'ISSTO de Rennes, soit sur proposition de la Région CGT Pays de Loire, voire conjointement avec la Région Bretagne. Trop souvent il est difficile de les remplir. Pourtant ceux-ci sont très utiles. A partir d'une analyse sur des sujets d'actualité, les processus de ses stages nous donnent des billes pour être crédibles dans notre activité syndicale. Alors qu'il y a environ 36 000 syndiqués sur notre région, il est important et possible d'enrichir les connaissances de nos camarades. La formation syndicale reste un des piliers dans notre fonctionnement CGT.

- **La politique financière**

Pour mettre en application toutes les propositions que je viens de vous détailler, il nous faut une politique financière répondant à nos besoins. Des camarades seront également sollicités pour que prenne corps l'activité de la CGT en Région.

A partir de ces premières pistes de réflexion articulant une activité CGT en région autour des différents collectifs, en intégrant toutes les structures de la CGT, elles pourront donner un mandat clair sur tous les sujets que nous aurons à traiter. Nous avons la conviction que tout est possible à la CGT ; donnons-nous les moyens de nos ambitions pour une CGT forte en région au service des salariés et des populations ligériennes.

La Conférence Régionale décide de la mise en place d'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.



Conclusions Conférence Régionale des 14 et 15 mars 2012

Il y a eu pendant ces 2 jours de travaux une grande richesse d'interventions et très diverses.

Nous pouvons d'ores et déjà faire un constat. Il y a une évolution dans la tenue de cette Conférence Régionale car il y a eu une meilleure préparation en amont ; les différentes rencontres et débats organisés dans les CE UD y ont contribué.

Le travail préparatoire mené par le groupe constitué par le Comité Régional a également beaucoup apporté.

Mais il reste encore beaucoup à faire pour que la dimension régionale soit encore mieux appréhendée dans nos organisations et par les syndiqués.

Les 2 ateliers industrie et services publics se sont avérés trop courts, mais ils ont permis de tracer d'ores et déjà des pistes de travail. Il y a certes beaucoup de constats mais qui amènent une réflexion que les collectifs décidés dans cette conférence pourront approfondir afin de proposer des axes de travail en région.

On peut déjà affirmer que services publics et politiques publiques ne sont pas dissociés de la politique industrielle et que nous avons besoin d'un vrai dialogue social en région, pour faire avancer sur nos revendications.

Dans toutes les interventions, il a été pointé la nécessité du mieux travailler ensemble élus/mandatés et structures syndicales.

Le Bureau Régional nouvellement élu devra y être vigilant en les réunissant plus souvent, par exemple, ou en travaillant à des journées d'étude à thèmes où ils pourront intervenir pour faire connaître, partager et enrichir leur mandat

A partir des résumés des interventions et des introductions au débat, le Bureau Régional s'engage à travailler un journal régional spécifique restituant les contenus et décisions de cette conférence.

Il restera à toutes nos organisations de s'en emparer pour les faire vivre.

Gagner de nouveaux droits interprofessionnels pour faire grandir nos exigences revendicatives est aussi une priorité dans notre région comme ailleurs.

Le nouveau Bureau Régional élu va se réunir dès mercredi prochain pour faire une analyse plus ap-

profondie de cette conférence et organiser les plans de travail sans tarder.

Pour construire une activité CGT en région et gagner du progrès social, faisons en sorte que la région devienne le carrefour de toutes les organisations de la CGT ; c'est à dire qu'elle permette des allers/retours permanents entre nous tous.

Donnons-nous rendez-vous dans les prochaines luttes à venir :

- la semaine du 15 au 24 mars avec un temps fort le 22 mars pour revendiquer une autre politique industrielle.
- le 29 mars à la manifestation régionale à Nantes -10 h 30- pour notre protection sociale et notre santé à l'appel des fédérations, organismes sociaux et santé. Cela concerne tous les citoyens car c'est notre bien commun.

Faisons largement circuler le 4 pages confédéral sur le bilan nocif de Nicolas Sarkozy ainsi que la motion de la CE Confédérale pour gagner un vrai progrès social.

Continuons à défendre nos camarades en lutte et soumis à des répressions syndicales.

Pour terminer, nous voulons remercier tous les camarades qui se sont investis dans l'organisation de cette conférence, car une bonne organisation est une part importante de la réussite d'un événement.

Merci au groupe de travail préparatoire aux travaux de la conférence.

Merci aux militants de la Mayenne pour leur accueil et, plus particulièrement, à Patrick pour la logistique.

Merci à Tourisme et Loisirs pour la partie hébergement.

Merci à Marie-Reine pour sa patience.

Merci à vous tous les délégués pour votre sérieux.

Nous vous souhaitons bon retour et vive la CGT.

Marie-Claude ROBIN

COMPOSITION DE LA 13^{ÈME} CONFERENCE REGIONALE DES PAYS DE LA LOIRE



J'ai en charge de rapporter sur la composition de cette 13^{ème} conférence régionale des Pays de la Loire.

➤ **Nous sommes 108 camarades présents sur l'ensemble de ces deux jours.**

- 37 Femmes
- 71 Hommes

➤ **La répartition par département est comme suit :**

✓ **Pour la Loire-Atlantique : 40 Délégués**

- 11 Femmes
- 29 Hommes

✓ **Pour le Maine-et-Loire : 18 Délégués**

- 6 Femmes
- 12 Hommes

✓ **Pour la Mayenne : 14 Délégués**

- 5 Femmes
- 9 Hommes

✓ **Pour la Sarthe : 20 Délégués**

- 7 Femmes
- 13 Hommes

✓ **Pour la Vendée : 16 Délégués**

- 8 Femmes
- 8 Hommes

La moyenne d'âge de la Conférence Régionale est de 47,66 ans.

- **La doyenne de la conférence**, je vais lui demander de se lever pour qu'on puisse lui faire une ovation est **Mauricette BIR-RAUX** du département du Maine-et-Loire, si elle me l'autorise, je donne son âge (76 ans).

- **Le doyen** qui a 73 ans est du département de la Vendée, c'est **Albert DROUET**.

Merci à vous deux de votre engagement et cela nous conforte que militer, ça permet de rester actif.

Maintenant, nous avons aussi de jeunes militants ce qui nous donne des perspectives pour l'avenir. **Notre plus jeune déléguée** est une camarade de la Sarthe, elle a 29 ans, je sais qu'elle sera se conduire, c'est **Sophie DAVID**.

Le plus jeune camarade de cette conférence est un délégué de Loire-Atlantique, il a 33 ans, c'est **Jonathan LE CHAPELAIN**.

Nous vous souhaitons une longue vie de militantisme.

Il nous reste à remercier Marie-Reine, secrétaire du Comité Régional CCT des Pays de la Loire, car nous avons tous conscience du travail administratif important que représente la préparation d'une Conférence Régionale, merci à Toi.

Voilà camarades, la composition de cette 13^{ème} Conférence. Merci à tous de votre implication et de la qualité des débats qui ont jalonné ces deux jours.

Il nous faut maintenant mettre en œuvre et construire ensemble une activité CGT en région pour gagner du progrès social.

Géraldine FOREAU

COMPOSITION DU BUREAU REGIONAL

Celui-ci est composé des cinq Secrétaires Généraux des départements composant notre région, soit :

- **Marie-Claude ROBIN** → Secrétaire Générale de Loire-Atlantique
- **Pascal BOUVIER** → Secrétaire Général du Maine-et-Loire
- **Isabelle VITRY BROCHARD** → Secrétaire Générale de la Mayenne
- **Dominique PIRON** → Secrétaire Général de la Sarthe
- **Nicolas ROUGER** → Secrétaire Général de la Vendée

De la secrétaire régionale : **Francine DESNOS**

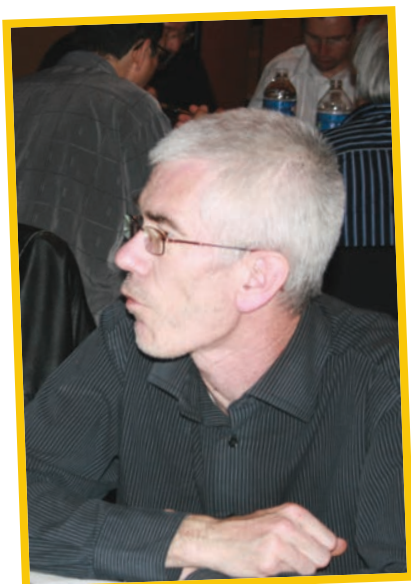
Du responsable à la Politique Financière : **Yannick COLIN** (cheminot).

Du responsable du groupe CGT au CESER : **Christian DUBOT** (FERC)

Du coordinateur des cinq USR (à désigner)

Des animateurs des 5 collectifs :

- collectif « ENJEUX INDUSTRIELS » → **Pascal BOUET** (Métallurgie)
- collectif « PROTECTION SOCIALE » → **Géraldine FOREAU** (Métallurgie)
- collectif « SERVICES PUBLICS ET POLITIQUES PUBLICS » → **Pierre-Yves GRELLIER** (Finances)
- collectif « TRAVAIL/EMPLOI/FORMATION » → (à désigner)
- collectif « VIE SYNDICALE » → **Philippe DOLO** (Services Publics)





Kalivia,

plus de 2 300 opticiens agréés
par votre mutuelle

Vous avez tout à y gagner !

4 millions de personnes protégées en bénéficient au sein d'Harmonie Mutuelles

**Vos lunettes
à prix réduits :**

jusqu'à **- 40 %**
sur vos verres

- 10 %
minimum sur
vos montures

La qualité
garantie par
**la charte
Kalivia**

**Le libre choix
de vos lunettes**



Retrouvez tous les opticiens du réseaux Kalivia
sur **le site internet de votre mutuelle**, espace adhérent :
www.harmonie-mutuelles.fr

Contacts

relationspartenariats@harmonie-mutuelles.fr
www.protection-sociale-entreprise.fr



PLUS PROCHES, PLUS HUMAINS, PLUS UTILES

Harmonie Mutuelles, union soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Sirene 479 834 013. Siège social : 143 rue Blomet - 75015 Paris.



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 votre conseiller, Alain Agullo au 06 21 73 17 92
ou par mail : partenariatlb@macif.fr*



LOIR BRETAGNE

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.