

Pays de la Loire



15^{ème} Conférence Régionale CGT

Pays de la Loire

8 au 10 octobre 2018

LONGEVILLE-SUR-MER - 85



PAYS DE LA LOIRE
BULLETIN
Comité Régional

N° 90 - Septembre 2018

SOMMAIRE

Édito :	2
Compte-rendu journée d'étude régionale Services Publics 13 février - TRÉLAZÉ	3 à 6
Compte-rendu journée d'étude santé au travail 27 mars LA ROCHE-SUR-YON	7 à 12
Compte-rendu journée d'étude emploi/forma- tion professionnelle 24 avril - ALLONNES	13 à 19
Compte-rendu journée d'étude santé/protec- tion sociale 12 juin - LAVAL	20 à 27
La CGT et son action en direction des salariés des TPE	28 à 29
UIT CGT Pays de la Loire	30
Collectif Régional - Aménagement du territoire	31
Les orientations	32 à 34
Déroulement de la conférence	35
Harmonie	36

Comité régional
N° 90 - Sept. 2018



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

Email : cgt-paysdeloire@wanadoo.fr
<http://cgt-paysdeloire.org>

Prix : 0,15 €

Directrice de publication :
Francine DESNOS

Conception et impression :
Imprimerie CGT - Nantes 44

Routage : Indus MD

ÉDITO

BIEN TRAVAILLER, BIEN VIVRE A TOUS LES AGES DE LA VIE EN PAYS DE LA LOIRE

Les Pays de la Loire comptent aujourd'hui près de 3,7 millions d'habitants (soit 5,8 % de la population de France métropolitaine).

Chaque année, notre région gagne plus de 30 000 habitants. La Loire-Atlantique et la Vendée sont les plus dynamiques.

Les projections démographiques estiment une augmentation, à l'horizon 2050, à plus 840 000 habitants soit 4,5 millions de ligériens si les tendances récentes en matière de fécondité, de mortalité et de migrations perdurent. Les personnes âgées de 65 ans et plus représenteraient 28 % de la population ligérienne soit 10 points de plus qu'en 2010. 7 communes sur 10 voient leur population s'accroître, essentiellement à l'ouest de la région et à la périphérie des grandes villes.

Cette évolution démographique est un vrai enjeu pour notre région, tant d'un point de vue social, économique qu'environnemental. Répondre aux besoins d'aujourd'hui et de demain de la population, prenant en compte leurs diversités, doit être le fil rouge de notre action syndicale.

Les différentes journées d'étude préparatoires à la Conférence Régionale, le plan de travail engagé autour du Schéma Régional d'Aménagement de Développement Durable et d'Egalité des Territoires, permettent de tracer des axes de travail plaçant la CGT en région résolument à l'offensive alors que la situation sociale de notre pays n'aura jamais été aussi alarmante : poursuite de la casse industrielle, réduction et casse des Services Publics, chômage et précarité en hausse, attaques sur la Sécurité Sociale...

Ces choix politiques ont pour conséquence une dégradation des conditions de travail et de vie d'une grande partie de la population. Dans le même temps, tout va bien pour les actionnaires qui ont touché 57 milliards d'euros de dividendes en 2017 (soit une hausse de 13 % par rapport à 2016) et 46 milliards d'euros pour les premiers mois de 2018. Les richesses existent bien dans notre pays, mais elles ne profitent qu'à une minorité de personnes. Les inégalités sociales se creusent. Ainsi, cette année encore, nombre d'entre nous ne sera pas parti en vacances. Nombreux sont les syndicats qui ont répondu à l'appel de nos associations de tourisme social et solidaires pour offrir une journée de détente et de loisirs aux oubliés des vacances le 1er septembre au parc de PAPEA au Mans. Nous les en remercions.

Notre conférence se tiendra quelques semaines après une rentrée sociale que la CGT veut offensive pour gagner l'augmentation des salaires et des pensions, la réduction du temps de travail, pour relancer nos industries et Services Publics, pour une protection sociale et des retraites dignes de notre siècle.

Articuler défenses de nos acquis et conquêtes de progrès social, c'est le sens des orientations mises en débat à la Conférence Régionale.

Les orientations proposées dans ce bulletin régional peuvent apparaître ambitieuses au regard de l'état de notre outil syndical. Les questions de qualité de vie syndicale, de notre organisation ont, en effet, traversé les débats de nos différentes journées d'étude. La Conférence Régionale a besoin de prendre le temps de débattre sur notre outil syndical. Qui fait quoi dans la CGT ? Comment ? Avec quels droits et moyens ? Quelles articulations entre nos structures ? Quelle place des professions en territoire ? ...

Réfléchir collectivement à comment mieux travailler ensemble dans la CGT est assurément un des enjeux de notre Conférence Régionale pour faire vivre notre ambition de « bien travailler, bien vivre à tous les âges de la vie en Pays de la Loire ».

Francine DESNOS
Secrétaire Régionale

COMPTE-RENDU JOURNÉE D'ÉTUDE RÉGIONALE SERVICES PUBLICS - 13 FÉVRIER A TRÉLAZÉ (49)

Rappel du contexte de la journée d'étude : Francine DESNOS



Première journée d'étude d'un cycle de 5 journées d'étude préparatoires à la Conférence Régionale qui aura lieu du 8 au 10 octobre 2018 à Longeville sur Mer en Vendée. Démarche de préparation décidée par le Bureau Régional afin de débattre, au plus près de nos syndicats, sur un certain nombre d'enjeux structurants pour les salariés, les privés d'emploi, les retraités.

5 journées d'étude sont ainsi programmées :

- Le 13 février : les Services Publics du 21ème siècle en Maine-et-Loire.
- Le 27 mars : la santé au travail en Vendée.
- Le 24 avril : emplois/formation professionnelle en Sarthe.
- Le 24 mai : les enjeux industriels en Loire-Atlantique.
- Le 12 juin : la santé en Mayenne.

A l'issue de ces journées d'étude, des propositions de travail seront mises en débat à la Conférence Régionale et fixeront nos orientations pour les 3 années à venir. Ces journées s'articulent avec le plan de travail du Comité Régional autour du Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires en cours d'élaboration par le Conseil Régional (SRADDET).

Ces 2 plans de travail doivent permettre un travail croisé entre structures territoriales (UL, UD et CR), nos syndicats, nos mandats, les Fédérations. Ils s'inscrivent dans la mise en œuvre de la résolution 1 du 51ème Congrès Confédéral sur l'évolution de nos structures quant à la place, le rôle, les missions de chacune et la phase préparatoire du 52ème congrès dont le CCN a validé que les réflexions s'engagent autour de 5 axes majeurs :

- La réalité du travail et son avenir avec les évolutions technologiques comme le numérique.
- Le statut de ceux et celles qui travaillent avec, au cœur de cet axe, notre proposition du Nouveau Statut du Travail Salarié.
- La construction du rapport de forces et les convergences de luttes.
- La syndicalisation et donc notre déploiement comme élément de ce rapport de forces et enjeu majeur pour notre démocratie interne.
- Les enjeux européens et internationaux tant sur l'évolution du monde du travail que sur notre activité syndicale.

Etat des lieux des Services Publics en région Pays de la Loire : Pierre-Yves GRELLIER

Pierre-Yves fait le point de différentes structures de Services Publics qui disparaissent.

Le constat est sans appel. Après des décennies de gestion libérale, les Services Publics se contractent et, plus particulièrement, dans les zones rurales et périphériques.

- Regroupement hospitalier et déserts médicaux – recentralisation de l'hôpital autour des GHT.
- Fermeture de classes en milieu rural.
- Bureaux de Poste - fermetures et restrictions horaires : 7 en cours sur Nantes, 23 en 44.

- Trésoreries qui ferment (et restrictions d'ouverture horaires).
- Fermeture des guichets physiques des Préfectures et sous-Préfectures.
- Eloignement des services avec communes nouvelles.
- Regroupement des services de l'État sur les grandes villes.
- Fermeture des agences cadres de Pôle-Emploi.
- Fermeture des guichets dans les gares – menace de privatisation du TER.
- Fermeture des agences EDF – menaces sur la centrale de Cordemais.

État des lieux de la Fonction Publique en Pays de Loire :

Dans les Pays de la Loire

Effectifs par versant de la Fonction Publique au 31 décembre 2015

	Ensemble (en milliers)	FP de l'État (en milliers)	FP Territorial (en milliers)	FP Hospitalière (en milliers)	Effectifs de la FP pour 100 habitants	Effectifs FP pour 100 emplois salariés
Pays de la Loire	273,0	109,5	97,5	66,0	7,3	19,9

109 500 salariés relèvent de la Fonction Publique d'État (FPE) en 2015.

Avec un taux d'administration de 30 %, la région est plus faiblement administrée que les autres régions de province, notamment dans certains Ministères. Elle est attractive pour les agents de l'État avec, cependant, des disparités entre les départements. Les trois Fonctions Publiques dans les départements : des différences marquées.

La Vendée est le département français, après l'Ain, qui a le taux d'administration le plus faible avec 60 emplois publics pour 1 000 habitants. En particulier, la Fonction Publique d'État y est la moins répandue. Le département connaît également une moindre présence des emplois hospitaliers avec 15 emplois publics hospitaliers pour 1 000 habitants. Ce déficit s'explique, en partie, par la proximité de Nantes, métropole régionale centralisant des spécialités médicales de pointe.

En 2011, la Loire-Atlantique regroupait 101 000 emplois publics, soit 39 % de l'effectif régional et cinq fois plus que la Mayenne. La taille du département (environ 1 300 000 habitants en Loire-Atlantique contre 300 000 en Mayenne) explique, en grande partie, cette répartition. En outre, la présence à Nantes de collectivités et d'organismes à vocation régionale fait de la Loire-Atlantique le département au taux d'administration le plus élevé de la région (78 emplois pour 1 000 habitants), toutefois inférieur à la France de province.

Sandrine VILLETTE présente **la situation dans les EHPAD** et les revendications CGT pour répondre aux besoins de la population et des salariés.

Les débats ont porté sur : les besoins et les moyens ; la protection sociale ; couverture du territoire ; partir des besoins pour mobiliser les salariés, les familles ; faire connaître nos propositions...

Laurent PASQUIER nous fait un focus sur les **communes nouvelles** avec les conséquences pour les populations, les salariés, la représentation syndicale... :

- Harmonisation des droits pour les agents par le bas.
- Suppressions d'emplois.
- Nouveaux lieux de dialogue social.
- Éloignements des lieux de décisions pour la population.
- Réduction des Services Publics.
- Mises en concurrence des territoires.
- Place prépondérante des intercommunalités et du Conseil Régional.

Pierre-Yves présente les **Maisons de Services Au Public (MSAP)**. Pour le Gouvernement, elles doivent être la solution pour permettre de maintenir un « service public moderne de proximité ». La MSAP est soit hébergée par la Poste, soit gérée par une collectivité locale, avec des moyens disparates.

Ce dispositif permet un effet d'affichage important pour les administrations associées, les politiciens et l'État. Les MSAP leur permettent d'affirmer que les Services Publics restent présents partout dans les territoires et, donc, qu'il n'y a pas de fracture territoriale ! Mais il y a tout de même une rupture d'égalité face aux Services Publics ; la MSAP



propose essentiellement une aide à la navigation sur les plates formes numériques.

Le collectif Services Publics a lancé un questionnaire adressé aux personnels présents dans ces maisons. Plusieurs questions touchent l'origine du recrutement, la qualification, les moyens mis à disposition et les relations à l'utilisateur.

Pierre-Yves GRELLIER intervient ensuite sur **Services Publics et numérique**. Nous constatons que 40 % des emplois seront modifiés par le numérique dans les prochaines années. La révolution numérique est déjà en marche. L'impact que le numérique a sur nos organisations de travail, sur nos missions, sur la transformation de nos méthodes de travail n'est ni anticipé, ni accompagné, ni pour les agents des Services Publics, ni pour les usagers de ces mêmes services publics. Cette non-anticipation est source de mal-être pour les agents et de mécontentement pour les usagers.

2 voies sont possibles

- Soit une maîtrise de cette révolution numérique pour orienter ces transformations et permettre un progrès économique, social et environnemental en revalorisant la place du travail dans la société, permettre une ré-industrialisation de la France, permettre un mode de consommation et de production plus respectueux de l'environnement et un partage des richesses créées par le numérique. Cela passera par une restauration du rôle stratégique de l'État et par un élargissement des missions des Services Publics pour favoriser l'égalité des territoires, améliorer la qualité des services dans l'intérêt général, renforcer la cohésion et l'égalité sociale.
- Soit on utilise le numérique pour individualiser les rapports sociaux et mettre à mal notre modèle social pour créer une société duale et un modèle low cost, source d'inégalités, casser les Services Publics, faire disparaître la notion de salariat et de métiers (polarisation des emplois et des

qualifications, suppression des métiers conseils, de formation, intermédiaires, fermetures des services et des administrations) au profit de plates formes collaboratives basées sur le bénévolat.

Propositions :

- Faire vivre les collectifs de travail Services Publics en région, sur les départements avec des camarades des 3 Fonctions Publiques et des camarades du privé.
- Former nos syndiqués/appropriation des différentes lois et réformes ; montrer la cohérence des attaques.
- Utilisation du livret sur les Services Publics du 21ème siècle pour débattre des rôles, missions, organisations des Services Publics.
- Utilisation de notre presse : NVO, Ensemble, autres... pour faire connaître nos analyses et propositions.
- Réfléchir à la place de l'industrie dans les territoires pour envisager leur développement.
- Services Publics et attractivité du territoire (liens avec nos travaux sur le SRADDET).
- Créer, faire vivre des collectifs de défenses des Services Publics : Ecole, Poste, autres...
- Travailler sur conséquences des fusions des communes nouvelles et EPCI.
- Analyser les MSAP.
- Renforcer la CGT, déploiements CGT.
- Construire des convergences de luttes public/privé.
- Utilisation des Conseils de Développement.
- Rencontrer les élus politiques des territoires ruraux.
- Organisation de débats publics sur les Services Publics.

Réforme et CAP 2022 : Didier LASSAUZAY

Action Publique 2022 est la feuille de route en cours d'élaboration pour les Services Publics pour ce quinquennat. Sous couvert de réformer l'État et ses services, il s'agit de mettre les politiques publiques en conformité avec le modèle libéral, au service exclusif des « entreprises ». Il vise donc sur la base du culte de « l'efficacité, de la performance, de la modernité » la transformation de la France en une « start-up nation ».

Au passage, nous assistons à une attaque en règle contre les droits et garanties des agents :

amoindrissement du statut du fonctionnaire, rémunération au mérite, fin des CAP nationales, droit aux « expérimentations » locales, passage de l'ensemble des administrations d'État sous la coupe des Préfets de Région, recours accru au recrutement sous contrat privé...

Ce sont tous les Services Publics qui sont attaqués avec, comme double objectif, diminuer encore les dépenses publiques (et supprimer 120 000 emplois) et diminuer les recettes (pour mécaniquement encore accentuer les futures coupes budgétaires !).

Les élections Fonctions Publiques 2018 :

Laurent PASQUIER donne les éléments des éléments de 2014. La CGT est celle qui a perdu des points dans ce scrutin. Les résultats donnent une CGT à 23 %. Dans la Fonction Publique Territoriale dans les Comités Techniques, la CGT en 2014 représente un peu plus de 20 %.

Que devons-nous faire en 2018 pour gagner en représentation ? En 2018, Les électeurs sont au nombre de 5 millions 400 000 électeurs. Nous sommes devant la CFDT avec seulement 20 000 voix d'écart. Si nous baissons et que la CFDT augmente le pourcentage des voix, celle-ci deviendra effectivement la première organisation syndicale et cela n'est pas possible à envisager. Nous devons lier les élections avec une grande campagne de syndicalisation.

Il faudra faire le recensement de là où nous ne sommes pas présents. Nous devons ensuite faire attention à la proportion des catégories Hommes et Femmes dans la collectivité concernée.

Propositions :

- Recensement des nouveaux Comités Techniques et veiller à ce qu'il y ait une liste CGT.
- Recensement des syndicats qui ne fonctionnent pas et qui ne présenteront pas de listes CGT sans une aide extérieure (UD et Fédération).
- Mise en place de collectifs élections Fonctions Publiques inter Fonctions Publiques et interprofessionnels sur tous les départements.
- Organiser l'implication des Unions Locales dans la campagne.
- Mise en œuvre des plans de syndicalisation.
- Mise en œuvre de formations.
- Travailler à des projets de territoires Services Publics/développement des territoires.
- Mise en œuvre démarche travail CGT dans les Services Publics.
- Propositions d'actions, mobilisations...

Les conclusions : Pascal BOUVIER Secrétaire Général de l'Union Départementale CGT du Maine-et-Loire

Il faut travailler ensemble sur ces élections pour permettre à la CGT de rester la première organisation syndicale et nous donner la force de défendre les salariés et de faire des propositions pour changer la société.

Nous avons besoin, outre le fait de mobiliser les salariés, de travailler en commun avec les usagers pour assurer la défense des Services Publics. Informer la population des conséquences de la disparition des Services Publics sur les territoires.

Pour les TPE, nous sommes surpris de voir que nous sommes devant la CFDT avec plus de 10 points d'écart. Cela prouve quand même que le regard qu'ont les salariés sur la CGT bénéficie d'une sympathie particulière.

”

COMPTE-RENDU JOURNÉE D'ÉTUDE SANTÉ AU TRAVAIL - 27 MARS 2018 À LA-ROCHE-SUR-YON (85)

Introduction d'Olivier JACQUES



La santé, la place de l'individu au sein des organisations du travail sont au centre de nos préoccupations et de celle d'un nombre croissant de salariés. L'intervention syndicale est indispensable pour regagner le respect, la dignité, l'égalité, la reconnaissance de la personne au travail. La dégradation continue des conditions de travail engendre ce qu'il nous faut nommer une souffrance au travail. Alors que des millions de salariés sont privés d'emploi, ceux qui sont en emploi souffrent, notamment, de l'intensification du travail.

La transformation des organisations de travail à laquelle nous assistons, depuis plusieurs décennies, provoque inévitablement la dégradation des conditions de travail. Son intensification que les nouvelles technologies induisent, alors que le droit à la déconnexion reste à gagner, ont un fort impact négatif sur la vie au travail et la vie personnelle des salariés.

Les réorganisations ont des conséquences directes sur le travail et la santé des salariés (souffrance, conditions de travail qui se détériorent, non reconnaissance des qualifications, isolement, mise au placard, épuisement professionnel...). Bon nombre de représentants du personnel, élus CHSCT, médecins du travail, chercheurs soulignent, au-delà de la remise en cause d'un partage des richesses produites par le travail qui se fait de plus en plus au profit du capital, la nécessité d'une transformation des conditions de travail et sa revalorisation.

Il est inacceptable qu'au 21^{ème} siècle, des femmes et des hommes usent leur santé au travail, vieillissent prématurément et ont une espérance de vie réduite à cause du travail.

Le questionnaire « travailler mieux pour vivre mieux », produit par le collectif « industrie/ Services Publics » de l'UD de Vendée, portant sur les conditions de travail, les conséquences sur la santé, le niveau de salaire et l'impact des politiques menées sur l'offre en matière de services publics l'atteste.

A la question, êtes-vous satisfait(e) de vos conditions de travail ? 65,31 % des femmes interrogées répondent non, 67,57 % des hommes répondent non.

Les principaux griefs pour le secteur public sont le manque de personnel, la charge de travail, le manque de reconnaissance, la suppression de postes. Pour le secteur privé arrivent en premier, la pénibilité des horaires, la flexibilité et les cadences qui ne cessent d'augmenter.

A la question, vos conditions de travail ont-elles un impact sur votre santé ? 70,81 % des femmes et 71,55 % des hommes répondent oui.

Pour les salariés du public et du privé, ce sont les troubles musculo-squelettiques qui arrivent en tête, suivis par l'insomnie et la fatigue physique. Le manque de moyens et la pression managériale participent à la dégradation de l'état de santé. Ces résultats sont un point d'appui pour aller au-devant des salariés en faisant le lien entre les revendications CGT et ce qu'ils vivent dans l'entreprise ou le service.

Rendre le travail émancipateur, lui redonner sens exigent de sortir de cette vision d'un travail subi et aliénant. C'est le travail qui est malade et qu'il faut changer. A partir de bien vivre son travail, nous arrivons naturellement à bien vivre de son travail.

Le travail tel que nous le voulons, doit devenir, pour tout un chacun, source d'émancipation, d'épanouissement et de réalisation de soi dans une société où chacune, chacun, doit pouvoir trouver sa place.

En effet, le niveau et le mode de vie, l'environnement économique et social, les conditions de travail conditionnent, pour beaucoup, l'état sanitaire de la population. Personne ne peut plus nier maintenant que les choix de gestion des entreprises et des organisations de travail exposent de nombreux salariés à des risques d'altération de leur santé, au plan physique et mental comme au plan social. Trop de salariés meurent encore de leur travail.

Les périodes de chômage, la flexibilité du travail et de l'emploi, les bas salaires, le « mal travail », tout ce qui concourt à rendre la vie précaire a des effets néfastes sur l'état de santé des salariés.

Le travail est donc un déterminant de santé. Il est plus que le moyen de gagner sa vie. Il

permet de se prendre en charge, de s'assumer, d'être relié aux autres et donc de s'épanouir et de développer sa santé. Revaloriser le travail et le mettre au service de la satisfaction des besoins humains fondamentaux, là est notre vision du travail.

Aussi, nous ne pouvons parler de santé au travail sans porter la nécessité absolue de transformer les situations et le temps de travail et donc, la nécessité de porter haut et fort notre revendication de réduction du temps de travail à 32h sans perte de salaire.

Les écarts persistants d'espérance de vie liés aux catégories socioprofessionnelles rappellent l'impact des conditions de travail sur la santé des salariés exerçant des travaux pénibles. Plus largement, les transformations technologiques, organisationnelles et managériales du monde du travail et de son environnement, les gains de productivité, la rentabilité et l'austérité s'exerçant au détriment des moyens humains et matériels, modifient la nature et la gravité des risques auxquels sont exposés la plupart des salariés.

Les tendances observées depuis une vingtaine d'années sont celles d'une augmentation des troubles musculo-squelettiques et du développement des troubles psychosociaux.

L'assurance maladie/risques professionnels a rendu son rapport 2016 sur les chiffres nationaux de la santé au travail. Plus d'un million de sinistres (accidents du travail, de trajet et maladies professionnelles) ont été reconnus et pris en charge en 2016.

Les chiffres de la santé au travail en Pays de Loire (source CARSAT 2015) sont les suivants :

111 677 entreprises ont été recensées pour 1 004 522 salariés.

- **5 320** maladies professionnelles déclarées.
- **80 869** accidents du travail.
- **36** accidents mortels.
- **213 294** jours d'arrêt de travail.

Le coût de l'indemnisation des maladies professionnelles s'élève à **192 699 723 €** et celui

des accidents du travail à **175 754 144 €**. Les TMS à elles seules coûtent **101 067 389 €**.

Des secteurs à surveiller de près

Celui de l'aide et des services à la personne où les accidents du travail ont augmenté de 2 % en un an et de 45 % en 10 ans.

Le secteur de l'intérim n'est pas épargné. L'indice de fréquence des accidents du travail a augmenté de 7,8 % en un an.

Si les TMS sont toujours la première cause de maladie professionnelle en France, le nombre de déclaration a baissé de 4,1 % en un an. Ce qui n'est pas à mettre en relation avec une prise en compte des TMS et de leur prévention par les employeurs, mais plutôt avec le fait que beaucoup sont dissimulées et non déclarées.

Hausse des cancers et des troubles psychosociaux

Le rapport d'activité met en lumière une explosion des pathologies psychiques avec une augmentation de leur reconnaissance de 40 % en un an. Le nombre de cancers a également augmenté de 10 % (hors amiante) avec une forte représentation des cancers de la vessie. Au niveau national, 14 à 30 000 cancers dépistés en France seraient d'origine professionnelle :

- exposition aux produits chimiques dangereux et à l'amiante,
- mais aussi le travail de nuit,
- et le rythme de travail.

Les affections psychiques liées au travail :

Selon la définition de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des maladies pro et des accidents du travail).

Les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- l'intensification de la charge de travail,
- du stress,





- des violences internes, commises au sein de l'entreprise par des salariés (harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes).

Ces risques peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail. L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculo-squelettiques, de troubles anxio-dépressifs (burn out), d'épuisement professionnel, voire de suicide.

Plus de 10 000 affections psychiques ont été reconnues en 2016 au titre des accidents du travail.

Le nombre de suicides reconnus en accident du travail oscille annuellement entre 10 et 30.

Une affection psychique peut être reconnue au titre d'une maladie professionnelle et le nombre de cas reconnus a été multiplié par 7 en 5 ans.

A la différence d'un accident du travail qui suppose un événement ponctuel et daté, la prise en charge d'un trouble psychique en maladie professionnelle intervient en cas d'exposition prolongée.

Ces affections concernent majoritairement les femmes, dans près de 60 % des cas, ayant en moyenne 40 ans. La fréquence des affections psychiques est entre une fois et demie et deux fois supérieure chez les femmes par rapport aux hommes pour la tranche 40-49 ans. Les employés sont la catégorie socio-professionnelle qui connaît la fréquence la plus importante d'affections psychiques liées au travail.

Les Cadres ne sont pas épargnés puisque, selon une enquête publiée en octobre 2015, un quart des salariés dit avoir subi un problème psychologique grave ou du harcèlement moral au cours de sa carrière et plus de 40 % constatent une dégradation du climat social au travail. Les risques psychosociaux touchent toutes les catégories de personnel et affectent forcément les Ingénieurs, Cadres et Techniciens et ce, dans tous les secteurs d'activité : industrie, hospitalier, tertiaire, police, éducation, etc.

Un document de l'UGICT du 19 février 2018, indique que pour 62 % des Ingénieurs, Cadres et Techniciens, la charge de travail a augmenté.

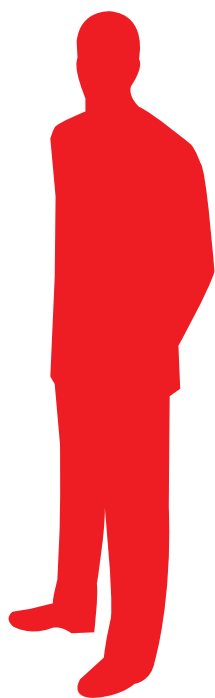
Au nom de la sacro-sainte compétitivité qui tire sa quintessence de la productivité, de la rentabilité et de l'austérité, les salariés sont malmenés, maltraités, humiliés, jetés comme des malpropres. La conjoncture actuelle du marché de l'emploi favorise l'émergence de ces pathologies, mais aussi le développement de conduites addictives chez les salariés. La peur du chômage, de ne pas atteindre les objectifs fixés, le harcèlement, le manque de personnel et l'augmentation de la charge de travail sont autant de facteurs de stress qui conduisent de plus en plus de salariés à consommer de l'alcool et divers psychotropes afin de se doper pour travailler.

Pourtant, depuis la loi de 1991, l'employeur doit « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il doit prévoir des actions de prévention des risques professionnels, d'information et mettre en place une organisation et des moyens adaptés. L'article L.4121-1 du Code du Travail prévoit que l'employeur doit adapter le travail à l'individu ».

Lors du lancement en mars 2017 du nouveau Plan Régional de Santé au Travail 2016-2020, intitulé « prévenir plutôt que guérir » dont Richard et Xavier nous parleront cet après-midi, Nicole KLEIN - Préfète de Région des Pays de la Loire déclarait : « L'objectif est d'anticiper les risques professionnels et de garantir la bonne santé au travail et la qualité de vie au travail ».

Après les déclarations de bonnes intentions, il nous faut des actes à l'opposé des politiques gouvernementales menées ces dernières années. En effet, elles n'ont eu de cesse de réduire les droits, moyens et prérogatives des élus du personnel, notamment en termes d'actions et de prévention de la santé au travail.

- En fusionnant les instances DP/CE/CHSCT dans une DUP (Délégation Unique du Personnel) pour les entreprises de moins de 300, puis maintenant dans un CSE (Comité Social Economique) dans toutes



les entreprises de plus de 11 salariés en réduisant le nombre d'élus, le nombre d'heures de délégation, la fréquence des réunions et en réduisant les prérogatives de chaque instances et donc du CHSCT à peau de chagrin.

- Que dire également de la réduction du personnel et des moyens de la médecine du travail ?

Cependant, il faut continuer de se battre et revendiquer des droits pour les salariés et pour les élus.

Seul, le rapport de forces nous permettra de faire bouger les lignes et d'imposer une vraie politique de prévention de santé au travail.

Les accords de mieux disant social seront le rempart contre l'application des ordonnances PENICAUD/MACRON.

A l'image des salariés de la Tour Eiffel qui, dans un climat social dégradé depuis plus d'un an, cumulé aux intentions de la Direction d'instaurer un CSE « à la lettre », ont déclenché le mécontentement des salariés de la Tour. Sous la menace d'une grève avec un préavis déposé le 19 février, la Direction a cédé sur la quasi-totalité des revendications CGT. Un accord a été signé garantissant :

- Le maintien à 32 représentants du personnel, ce qui équivaut au nombre d'IRP d'une entreprise de 1000 à 5000 salariés, pour Macron...l'effectif de la tour est 315 !
- Nombre d'heures de délégation identique.
- Annualisation et mutualisation.
- Le maintien des prises en charge des expertises demandées par les IRP par l'employeur.

Elections repoussées à décembre 2018, malgré une tentative de la Direction de les imposer en juin, période où les effectifs titulaires sont plus fluctuants.

Une belle victoire qui donne confiance en l'action collective et syndicale, à partager et faire connaître auprès de nos bases, de nos syndiqués et au-delà ! Seul, le rapport de forces des salariés a, une fois encore, permis d'inverser la volonté du Gouvernement et du patronat. Pour rappel à la Tour Eiffel : c'est 1 salarié sur 2 qui est syndiqué dont plus de 130 à la CGT !!!

Un grand bravo à nos camarades.

Pour continuer la bataille contre les ordonnances MACRON, il nous faut dans les branches et les entreprises :

- obtenir des accords de branches qui donnent le maximum de droits aux salariés (exemple dans le transport ou chez les portuaires) ;
- peser lors de la mise en place des CSE, notamment lors de la négociation des accords préélectoraux pour le nombre de sièges et heures de délégation par exemple ;
- peser dans la négociation des accords collectifs sur le fonctionnement des CSE pour gagner la mise en place des représentants de proximité, la mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises de moins de 300 et partout gagner des prérogatives se rapprochant au maximum des CHSCT, la mise en place de toutes les autres commissions...

Il y a urgence pour la formation de tous nos syndicats avant la mise en place des CSE.

Il y a urgence à renforcer la CGT pour être en situation de négocier dans les entreprises.

Témoignages de 3 syndicats sur la démarche CGT autour de la santé au travail



A l'Hôpital de La-Roche-Sur-Yon, les conditions de travail se dégradent : des TMS de plus en plus tôt dans l'âge, multiplication des cas de syndrome d'épuisement professionnel, perte du sens du travail, augmentation du taux d'absentéisme, augmentation des déclarations d'inaptitude... Le syndicat utilise tous les droits liés au CHSCT : expertises, droits d'alertes, groupe de travail pour maintenir les agents dans l'emploi... Mais le dialogue social est difficile au regard des différentes réformes à l'œuvre dans la santé.

Chez Fleury-Michon, le syndicat a engagé une démarche CGT autour du sens du travail. Il a engagé différentes procédures juridiques autour des conditions de travail. Le travail syndical effectué par la CGT autour des questions de souffrance au travail, de la stratégie de l'entreprise, conduit au renforcement de l'organisation et à la crédibilité du syndicalisme CGT. Il faut passer du temps avec les salariés pour expliquer les situations et donner des perspectives d'actions.

Chez Michelin, le syndicat CGT bataille contre la nouvelle organisation du temps de travail, dont l'accord a été signé par la CFDT et SUD. Les arguments avancés par la Direction : développement des investissements, développement des emplois, gagner en compétitivité. Quelques mois après, les promesses ne sont pas tenues. Par contre, les conséquences sur la santé sont dramatiques. A l'appui d'expertises, le syndicat avait alerté sur les risques en matière de santé, de vie sociale...

L'étude commandée au cabinet ISAST par le CHSCT de Michelin à La-Roche-Sur-Yon en 2016 à l'occasion de la mise en place de cette organisation du temps de travail en 4/8 était sans équivoque. Il a été clairement établi que la mise en place d'une telle organisation aura inévitablement des incidences sur les rythmes biologiques et sociaux.

Il y est fortement recommandé d'informer les salariés sur :

- les risques des accidents de trajets pour les salariés en horaires atypiques ;
- le fait que le travail posté et/ou de nuit est un facteur de risque de cancer du sein chez la femme ;
- les risques éventuels pour les femmes au cours de la grossesse (avortements spontanés, accouchements prématurés, problèmes de développement du fœtus) pouvant être liés au travail posté et/ou de nuit ;
- le fait que les travailleurs postés et/ou de nuit seraient plus sujets à présenter une dépression et ou de l'anxiété.

Ces alertes sont devenues réalités. Les salariés sont en grande souffrance individuelle et familiale.

Le syndicat continue de mener la bataille pour une autre organisation du temps de travail. Il se renforce en nombre d'adhérents.

Présentation des mandats santé au travail

Plusieurs instances régionales ont pour mission d'intervenir sur les questions de santé au travail : la Caisse d'Allocations Familiales et Retraites (CAF-R), les Comités Techniques Régionaux, le Comité Régional d'Orientations sur les Conditions de Travail (CROCT), l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), les services de santé au travail...

Nos mandats ont présenté ces institutions et la démarche que porte la CGT. Ils mettent en avant des partages de diagnostics, les contradictions entre les déclarations de

bonnes intentions et les réformes à l'œuvre qui affaiblissent les droits et moyens d'interventions des salariés, l'absence de moyens pour les plans d'actions décidées, l'affaiblissement de la médecine du travail... Ils insistent sur la cohérence des interventions CGT dans ces lieux et le travail des camarades des CHSCT sur les lieux de travail. Ce ne sont pas des lieux où la CGT fera la révolution mais ce sont des lieux d'interventions sur les réalités vécues par les salariés qui sont de vrais experts sur leur travail. La CGT parle de la qualité du travail et non de la qualité de vie au travail.

Démarche travail de la CGT

La présentation d'un diaporama sur la démarche travail de la CGT met en avant plusieurs enjeux :

« *Ne pas perdre la vie à la gagner* » : la CGT s'est construite sur cette affirmation.

Ceux qui parlent du travail, aujourd'hui, ce sont les acteurs politiques et économiques.

Dans notre société, c'est le travail qui génère du droit.

Reconstruire des collectifs de travail est une nécessité pour redonner du sens à l'engagement collectif, fédérer les résistances, construire de « nouvelles utopies ». Il y a besoin de casser l'impunité des employeurs, besoin de connaître les dispositifs juridiques : droit français, directive européenne, expertises...

La CGT doit redonner la parole aux salariés pour qu'ils parlent de leur travail, qu'ils identifient les besoins pour bien faire son travail.

Le syndicat CGT doit placer les questions du travail, de son sens, de son organisation, de ses conditions au cœur de son activité quotidienne, dans toutes les instances représentatives du personnel, dans les négociations annuelles obligatoires, dans ses AG...

La CGT doit éclairer les salariés sur les logiques politiques et économiques à l'œuvre. Elle doit prendre du temps pour rencontrer les salariés, organiser les échanges et débats entre eux.

Il faut socialiser nos victoires pour donner confiance.

Partir des réalités du travail pour gagner l'engagement des salariés dans les mobilisations contre les politiques à l'œuvre.



Les conclusions de la journée

Le fil rouge de la CGT : ne pas perdre sa vie à la gagner.

Les employeurs ne peuvent pas nous empêcher de penser. Notre priorité : redonner la parole aux travailleurs sur leur travail, sur le vivre ensemble. Reprendre la main sur le travail, c'est reprendre la main sur la démocratie.

Les structures territoriales et professionnelles de la CGT doivent redonner du sens à la confédéralisation de notre activité. Multiplier les visites de syndicats est une priorité ; améliorer notre qualité de vie syndicale en est une autre.

S'approprier nos outils, droits, repères...

Améliorer le travail entre nos mandatés et l'organisation.

Formation syndicale à développer.

Organiser des journées d'étude sur la démarche travail de la CGT.

COMPTE-RENDU JOURNÉE D'ÉTUDE EMPLOI/FORMATION PROFESSIONNELLE - 24 AVRIL 2018 À ALLONNES (72)

Introduction
Francine
DESNOS



Nous sommes aujourd'hui à notre 3^{ème} journée d'étude préparatoire à la Conférence Régionale qui aura lieu du 8 au 10 octobre 2018 à Longeville sur Mer en Vendée. Il y en aura 1 autre le 12 juin en Mayenne sur la santé. Le Bureau Régional a décidé cette démarche de préparation afin de débattre au plus près de nos syndicats sur un certain nombre d'enjeux structurants pour les salariés, les privés d'emploi, les retraités.

5 journées d'étude avaient été programmées :

- Les Services Publics du 21^{ème} siècle le 13 février.
- La santé au travail le 27 mars.
- Emploi/Formation Professionnelle aujourd'hui.
- La santé le 12 juin en Mayenne : organisation de la santé en Pays de la Loire, conception CGT de la santé, nos propositions, la reconquête de la Sécurité Sociale.

Nous avons décidé d'annuler celle sur les enjeux industriels prévue le 24 mai en Loire-Atlantique au regard de l'ampleur des actions revendicatives (cheminots, santé, Fonctions Publiques, Carrefour, luttes dans des entreprises, actions interprofessionnelles, 1^{er} mai, luttes des étudiants... Difficile de tout mener de front. Faire grandir le rapport de forces, travailler à la convergence des luttes, c'est ce qui doit, toutes et tous, nous animer dans la période. Si MACRON ou d'autres s'interrogent sur ce qu'il peut y avoir de commun entre un cheminot, un salarié d'un EHPAD, de Carrefour, un étudiant, nous on le sait : la remise en cause de nos acquis et droits qui augure un avenir difficile pour tout le monde du travail ; ce sont des moyens insuffisants pour réaliser son métier dans de bonnes conditions ; ce sont les politiques d'austérité à tous les niveaux sauf pour les actionnaires et les grandes fortunes... ; c'est la dégradation des conditions de travail et de vie ; c'est la remise en cause des missions de Services Publics. Ce qui nous pousse à agir, ensemble, c'est de porter un autre projet de société que celui proposé par les pouvoirs politiques et économiques en place. C'est quand même un point commun qui compte.

Pour en revenir à nos journées d'étude, l'ob-

jectif est, qu'à leur issue, des propositions de travail soient construites et mises en débat à la Conférence Régionale. Il peut donc y avoir quelques frustrations à l'issue de cette journée car on ne repartira pas ce soir avec un plan de travail clé en mains. Nos réflexions s'inscrivent dans le processus des 4 journées pour élaborer les orientations du Comité Régional.

De plus, ces journées d'étude s'articulent avec le plan de travail du Comité Régional autour du Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADDET) en cours d'élaboration par le Conseil Régional à l'horizon décembre 2020. Notre plan de travail commence avec une première étape autour d'états des lieux démographiques, sociaux, économiques, environnementaux sur 5 territoires ciblés sur la région (Saumur, Nantes métropole, Nord Mayenne, Sablé, Fontenay-le-Comte). À partir de ces états des lieux, nous souhaitons travailler à l'élaboration de revendications et propositions CGT ancrées sur les réalités de nos territoires pour écrire notre cahier d'acteur d'un SRADDET CGT. Il s'agit de partir des besoins de la population et du monde du travail en articulant activité revendicative dans et hors travail. Il devra être utile pour l'activité CGT en Pays de la Loire, tant du point de vue revendicatif que syndical (déploiement, renforcement, rapports de forces CGT) sur notre région pour l'ensemble de nos organisations (Comité Régional, aux UD, aux UL, aux syndicats) et pour nos mandatés. Ce cahier d'acteur sera versé au débat public. Il pourra alimenter des initiatives de débats publics, d'interpellations des politiques, les réunions institutionnelles. Il pourra aider à l'élaboration de cahiers revendicatifs sur les lieux de travail. La Conférence Régionale sera un premier point d'étape de nos travaux.

Les comptes rendus des 4 journées d'étude serviront de supports au second bulletin régional spécial Conférence Régionale. Le 1^{er} qui va arriver dans les syndicats le mois prochain interroge les membres du Bureau Régional sur leurs visions et interrogations autour de l'activité du Comité Régional.

Nos 2 plans de travail doivent permettre un travail croisé entre structures territoriales (UL,

UD et CR), nos syndicats, nos mandats, les Fédérations. Ils seront aussi des points d'appui pour nos réflexions dans le cadre de la résolution 1 du 51^{ème} Congrès Confédéral sur l'évolution de nos structures, sur place, rôle, mission et moyens pour chacune. Ils s'inscrivent bien évidemment dans la phase préparatoire du 52^{ème} congrès dont le CCN a validé que les réflexions s'engagent autour de 5 axes majeurs :

- La réalité du travail et son avenir avec les évolutions technologiques comme le numérique.
- Le statut de celles et ceux qui travaillent avec, au cœur de cet axe, notre proposition du Nouveau Statut du Travail Salarié.
- La construction du rapport de forces et les convergences de luttes.
- La syndicalisation et donc notre déploiement comme élément de ce rapport de forces et enjeu majeur pour notre démocratie interne.
- Les enjeux européens et internationaux tant sur l'évolution du monde du travail que sur notre activité syndicale.

Pour ce qui concerne notre journée, nous l'avons organisée autour du déroulement suivant.

Ce matin :

- Une introduction générale (en cours), suivie d'une présentation réalisée par Catherine et Guillaume de la situation de l'emploi en Pays de la Loire. Ensuite, un premier temps de débats qui nous conduira jusqu'à la pause.
- On reprendra avec le témoignage du syndicat Renault sur les actions qu'ils ont engagées pour mettre un frein aux recours à l'emploi précaire. On aura ensuite un nouveau temps d'échanges qui nous conduira jusqu'au déjeuner.

Cet après-midi, Catherine présentera les enjeux de la loi sur la Formation Professionnelle, nos propositions et démarches CGT. Un nouveau temps de débats.

Après la pause, on abordera la dernière partie de notre journée avec un diaporama sur le Nouveau Statut du Travail Salarié. Notre

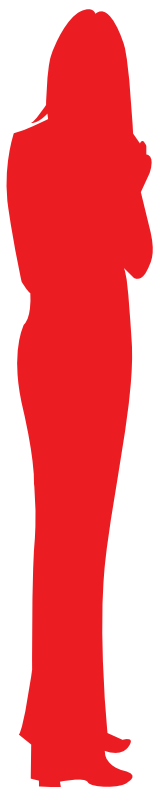
camarade de la CEC, membre du collectif confédéral NSTS et référente pour le Comité Régional qui devait être présente est retenue en raison d'un décès dans sa famille. On va donc, Catherine et moi, tenter d'animer cette partie. On vous demande d'être indulgents car on le fait un peu au pied levé.

C'est Didier qui conclura nos travaux pour terminer tous ensemble à 17h.

Nous avons un programme copieux qui nécessite le respect des horaires et des temps d'interventions permettant la prise de parole du plus grand nombre.

Après la journée du 19 avril, à l'appel le plus souvent de la seule CGT, qui a permis de mobiliser 300 000 manifestants, des jalons sont posés pour poursuivre et amplifier partout les mobilisations. Le 1^{er} mai sera un nouveau rendez-vous de luttes permettant aux étudiants et lycéens, aux salariés, aux privés d'emploi, aux retraités de porter leurs exigences pour que partout, s'ouvrent de sérieuses négociations. La bataille des idées fait rage mais nos propositions ont souvent un écho positif quand elles sont connues. A quelques jours du mois de mai, le risque de développer une certaine nostalgie de mai 68, au regard des difficultés que nous avons à aller plus vite et plus fort dans la convergence des différentes luttes actuelles vers un grand mouvement social permettant de peser sur les choix politiques et économiques, peut exister. Le contexte démographique, social, économique est différent. Le contexte syndical également. On le voit. Aujourd'hui, il n'y a pas d'appel unitaire des 5 Confédérations pour le 1^{er} mai alors que l'unité syndicale existe dans différentes luttes. Ainsi, le 22 mai, ce sont toutes les organisations syndicales qui appellent à une nouvelle journée d'action.

Pour autant, réinterroger le mouvement de 68 permet de mettre en lumière comment notre histoire sociale se construit entre face à face permanent monde du travail et monde patronal et politique. On le voit, aujourd'hui, dans les réformes de ce Gouvernement et des majorités qui l'ont précédé. Ce sont bien nos acquis sociaux qui sont attaqués au travers des ordonnances MACRON, de la loi sur la Formation Professionnelle, de la réforme sur le chômage, du projet de loi Pacte, la réforme du système ferroviaire, le financement de la Protection Sociale et la hausse de la CSG,



l'annonce d'une seconde journée de solidarité, d'une réforme de notre système de retraites, les réformes concernant les Services Publics mais aussi les différentes réformes territoriales...

Les mêmes logiques ultra libérales sont à l'œuvre. Elles ont pour conséquences l'amplification de la fracture sociale. Les inégalités se creusent. Les conditions de vie et de travail se dégradent pour la majorité de la population.

Notre région ne fait bien évidemment pas exception. Malgré les discours politiques et économiques du moment : la reprise est là ; la situation de l'emploi s'améliore, notre région a un des plus faibles taux de chômage de France ; le nombre de métiers en tension augmente ; il y aurait même des bassins d'emploi en situation de plein emploi !!! Au point que des entreprises offrent une prime de 300 euros à leurs salariés en CDI en capacité d'aider l'employeur à recruter de nouveaux salariés !!!

Si la situation s'améliore pour les actionnaires, les assujettis à l'ISF, ce n'est évidemment pas les réalités vécues par les salariés, les privés d'emploi, les retraités.

Ce qui nous est posé pour élargir le mouvement social, c'est donner des perspectives que d'autres choix sont possibles.

En ce qui concerne les éléments pour notre réflexion aujourd'hui sur l'emploi et la Formation Professionnelle, le Bureau Régional souhaite axer nos débats autour de la problématique suivante : comment faire vivre le droit à l'emploi pour toutes et tous ; éradiquer le chômage et les emplois précaires ? Comment, à partir de nos repères revendicatifs, on fait vivre notre démarche revendicative sur les lieux de travail et dans les bassins de vie ? Comment on met en débat nos propositions auprès du monde du travail ? Comment on fait pour être la CGT de toutes et tous alors que les déserts syndicaux CGT sont encore trop nombreux ?

A notre journée d'étude sur la santé au travail, nous avons eu une présentation de la démarche travail que je me permets de résumer ainsi : comment transformer le travail à partir de leur expérience concrète, immédiate, quotidienne qu'ont les travailleurs et travailleuses ? Comment leur redonner (donner ?)

la parole ? Comment les faire parler de leurs conditions de travail, son organisation, son contenu, son sens ? Quelles propositions CGT peut-on mettre en débat ?

Dans une société où celles et ceux qui sont en emploi souffrent en raison de l'intensité du travail, de son organisation, de sa durée, alors que d'autres sont à la recherche d'un emploi, la question de la réduction du temps de travail à 32 heures posée par la CGT est à mettre en débat. Les progrès techniques, l'accroissement de la productivité, la révolution numérique doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée. C'est d'ailleurs le sens du progrès social de réduire le temps de travail. C'est profondément moderne et progressiste.

Poser la question de la réduction du temps de travail, c'est aussi interroger à quoi doivent servir les richesses créées par le travail. Les profits réalisés doivent être réinvestis dans l'entreprise, vers les salaires, l'investissement productif, l'emploi pérenne et qualifié.

Une réduction du temps de travail, sans baisse des rémunérations, sans intensification du travail, par des embauches c'est possible. Afin de passer de la proposition CGT à de véritables traductions dans les entreprises, on a besoin déjà dans notre propre organisation de s'approprier cette revendication.

Organisation de journées d'étude par branches, par territoires, par secteurs d'activité ? Comment on l'inscrit en lien avec notre campagne coût du capital, campagne salaires ? En 2017, 82 % des richesses mondiales sont détenues par le centième le plus riche de la population. La France est devenue la championne européenne du versement des dividendes aux actionnaires. 44 milliards d'euros leur ont été versés. A l'opposé de la théorie du « ruissellement », ces chiffres vertigineux montrent que le boom des milliardaires n'est pas signe d'une économie florissante mais d'un système économique défaillant qui enferme les plus vulnérables dans la pauvreté et porte atteinte à la prospérité économique de toutes et tous. 15,3 % des ouvriers sont pauvres et leur niveau de vie a encore baissé en 2015. Plus de 3 millions de salariés sont au SMIC. Les diplômes sont dévalorisés. L'expérience, l'ancienneté sont de moins en moins prises en compte pour la valorisation du travail.



Des salariés l'ont bien compris. On le voit avec les luttes pour l'augmentation des salaires qui s'organisent. Les salariés entendent les discours sur la reprise de l'économie après la crise de 2008. Après des années de sacrifices, ils et elles veulent toucher une partie de leurs efforts. Comment dans nos syndicats, on s'empare de la situation actuelle pour revendiquer de vraies augmentations de salaires dans les entreprises ? Comment on s'appuie sur les contradictions patronales ? Les employeurs pleurent aujourd'hui sur leurs difficultés à recruter. N'est-ce pas le moment pour inverser le rapport de forces en faveur des salariés en posant les questions d'attractivité des métiers et donc des conditions de travail, salaires... ? Comment on pose la question de la reconnaissance des qualifications ? De l'emploi durable ? De la formation et de la transmission des savoirs... ?

Un travail précis de connaissance sur la pyramides des âges dans nos entreprises, services..., sur les postes occupés par des salariés précaires est à réaliser. Comment on regarde de près les évolutions technologiques dans les entreprises ?

Combien de départs à la retraite à remplacer ? Comment le travail autour des questions d'égalité entre les femmes et les hommes peut participer à la lutte contre le chômage, les précarités ? Combien d'emplois précaires à transformer en CDI ? Comment s'empare-t-on de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications pour anticiper les recrutements, faire évoluer les qualifications, agir sur les investissements... ?

Le vieillissement de la population mais aussi, sur notre région, la place de la jeunesse, l'arrivée de nouvelles populations... créent des besoins (logements, éducation, santé, infrastructures...). N'est-ce pas là de nouveaux gisements d'emplois ?

En matière de pistes de travail, peut-on s'engager à :

- Recenser les départs à la retraite dans nos entreprises et les besoins en emplois correspondants.
- Engager un travail d'identification des évolutions technologiques, place du numérique.../Formation...

- Travailler sur la reconnaissance des qualifications en liens avec fiches de postes, diplômes correspondants.
- Faire des NAO, des rendez-vous de luttes par secteurs d'activité, par bassins d'emploi ? Avoir des luttes convergentes dans ce cadre ? Mettre les questions d'emploi dans les NAO ?
- Engager partout un travail syndical et juridique autour des recours abusifs des emplois précaires.
- Lutter contre les discriminations, les inégalités F/H.
- Organiser de nouvelles journées d'étude sur la campagne coût du capital.
- Organiser journées d'étude sur la réduction du temps de travail.
- Organiser des journées d'étude sur la campagne salaires.
- Avoir des initiatives publiques sur ces questions.
- Demander l'organisation de tables rondes sur les métiers dits en tension avec les pouvoirs publics, les employeurs, les organisations syndicales et parler des conditions d'attractivité du métier.
- Travailler les liens donneurs d'ordre/sous-traitants.
- Prendre toute notre place dans la lutte contre le travail illégal au côté des pouvoirs publics.
- Comment on fait vivre la campagne pour des Services Publics du 21ème siècle (emplois d'aujourd'hui et de demain/réponses aux besoins de la population) ?

Bien évidemment, se placer à l'offensive, élever le rapport de forces interrogent nos capacités syndicales : implantations CGT, nombre de syndiqués, informations, formation, place et rôle de nos syndiqués, de nos élus et mandatés, qualité de vie syndicale....

Les différentes parties de la journée compléteront cette première introduction sur les questions liées à la Formation Professionnelle et sur notre proposition de Nouveau Statut du Travail Salarié.

Chiffres emploi en Pays de la Loire

Catherine PARIS présente l'évolution du taux de chômage en région depuis 10 ans, l'évolution de l'emploi en Pays de la Loire depuis 2016 dans le secteur privé. Les recours aux emplois précaires, intérimaires, contrats courts sont des faits marquants. Ces taux expliquent, en partie, le faible taux de chômage en Pays de la Loire.

Taux de chômage

	Emplois en milliers			Variation en %	
	3 trim. 2016	2 trim. 2017	3 trim. 2017	trimestrielle	annuelle
Loire - Atlantique	8,3	7,6	7,8	0,2	-0,5
Maine et Loire	9,2	8,6	8,8	0,2	-0,4
Moyenne	6,7	6,3	6,3	0	-0,4
Sarthe	9,6	9,1	9,3	0,2	-0,3
Vendée	8,0	7,2	7,5	0,3	-0,5
Pays de la Loire	8,5	7,9	8,1	0,2	-0,4

Nombre d'entreprises aujourd'hui ont recours aux emplois précaires. Plusieurs enjeux sont posés : comment construire sa vie avec un contrat précaire ? Quelle reconnaissance des qualifications sur ces emplois ? Comment assurer la transmission des savoirs et connaissances dans les entreprises ? Quel niveau de sécurité au travail ? Quelle place des salariés experts de leur travail dans les stratégies des entreprises ? Quelle capacité à porter des revendications à l'entreprise lorsqu'il y a la peur du lendemain ?...

La qualité des emplois est un enjeu sur les aspects sociaux et économiques pour les salariés et les entreprises.

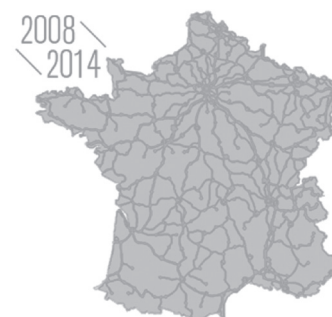
Emplois intérimaires

	Emplois en milliers			Variation en %	
	3 trim. 2016	2 trim. 2017	3 trim. 2017	trimestrielle	annuelle
Loire - Atlantique	20,7	25	25,7	3	24,3
Maine et Loire	8,8	10	10,2	1,8	16,5
Moyenne	4,3	4,6	5,3	17,2	23
Sarthe	8,2	8,6	9	1,4	8,9
Vendée	9,5	10	11,2	11,5	17,9
Pays de la Loire	51,5	58,5	61,4	5,1	19,2

Les acteurs politiques et économiques déclarent partout leurs inquiétudes face aux difficultés de recrutement sur les métiers dit en tension. La CGT demande à avoir des éléments concrets sur les offres d'emplois sur ces métiers. Elle demande une analyse précise des raisons qui conduisent à ces tensions : conditions de travail, niveau de salaires, niveau de formation...).

Une présentation de l'évolution des emplois dans la Fonction Publique montre également un recours important aux emplois précaires et non statutaires. Notre région a un ratio emplois Fonction Publique/habitant inférieur à la moyenne nationale. La qualité de l'offre de Services Publics est directement liée au taux d'administration. De plus, toutes les études le confirment : le niveau des Services Publics sur un territoire est un des facteurs de son attractivité.

Maillage territorial des Services Publics



Les interventions dans les débats :

- Précarité et dégradation des conditions de travail vont de pair.
- Le niveau de formation et de qualification diminue.
- Le niveau des salaires est tiré vers le bas.
- La mise en concurrence des salariés se développe.
- La précarité dégrade nos droits, casse nos repères collectifs, casse le statut de la Fonction Publique.
- Les métiers dit « en tension » : quels sont-ils ? Pour quelles raisons sont-ils en tension ? Quelle est l'attractivité de ces métiers ? Quelles ont été les formations mises en place sur ces métiers ? Autant d'interrogations que la CGT doit porter dans les différents mandats liés au CRE-FOP.
- Quel travail syndical mène-t-on dans l'entreprise autour des recours abusifs aux contrats précaires ?
- Quelles rencontres des intérimaires par le syndicat à l'entreprise ?
- Le recours abusif à la précarité dans certains secteurs met en danger les salariés, les populations, les usagers. Les droits à la sécurité ne sont plus respectés.
- Quelles embauches en CDI à l'issue des périodes de formation, de professionnalisation dans les entreprises ?
- Précarité et temps partiel vont souvent ensemble.
- Les questions d'égalité Femmes/Hommes se posent.
- Les questions de qualité de vie syndicale sont posées : rôle du syndicat, rôle des IRP sur les questions d'emploi, rapport CGT aux salariés est interrogé.
- Développer les liens avec des Inspecteurs du Travail CGT.
- Développer des liens avec l'union des syndicats des intérimaires CGT.
- Campagne 32 h CGT : s'approprier les éléments ; organiser des journées d'étude ; être à l'offensive ; lier 32 h et sens du travail.
- Anticipation évolution des métiers.
- Anticipation des départs à la retraite.

Témoignage du syndicat Renault concernant la démarche CGT pour lutter contre la précarité



Le syndicat CGT Renault s'est engagé depuis plusieurs années dans un plan de bataille contre le recours abusif des emplois précaires. Sur les lignes de montage, le recours à l'emploi intérimaire oscille entre 60 et 100 %. Il y a en permanence 10 000 intérimaires dans le groupe. Aussi, les annonces médiatiques d'embauches sont à relativiser. Il faut plutôt parler de régularisation de situations.

La CGT intervient auprès de la Direction par envoi de courrier, interventions dans les instances représentatives dès qu'elle constate des irrégularités dans les contrats de travail. Elle interpelle également régulièrement les pouvoirs publics sur ces situations. Force est de constater qu'il est difficile de faire respecter la législation sans passer par des recours juridiques. Ils sont à réaliser avec l'accord des intérimaires, ce qui peut être compliqué au regard des pressions exercées par l'employeur.

Pour le syndicat, la démarche de luttés contre la précarité a plusieurs objectifs :

- faire respecter la législation du travail ;
- sécuriser les salariés dans leur emploi ;
- favoriser le maintien des expériences professionnelles et savoirs ;
- maintenir une qualité de la production qui donne une image positive de la marque ;
- rétablir une stabilité dans les collectifs de travail, gage de solidarité entre salariés ;
- défendre le droit de grève, de se mobiliser (les salariés précaires ont peur de manifester au regard du chantage à l'emploi) ;
- battre en brèche la politique patronale de recours à l'intérim qui est une vraie stratégie de management par la peur.

Suite aux démarches juridiques à Valéo Angers par le syndicat CGT concernant le recours abusif des intérimaires : 80 embauches en 2008, 125 embauches en 2016. Le travail syndical est long mais peut être gagnant. Il ne faut rien lâcher. Besoin de communiquer sur ces victoires et sur la démarche qui y conduit. Le partage d'expériences dans la CGT est nécessaire.

La réforme de la loi sur la Formation Professionnelle

Présentation des enjeux de cette réforme, des propositions de la CGT, des évolutions suite à la loi.

Ce qu'il faut retenir de la loi :

- Faire porter la responsabilité de sa formation sur le salarié. Il devient responsable de son employabilité.
- Glissement de qualifications vers compétences.
- La responsabilité de l'apprentissage est transférée aux branches.

- Collecte des fonds par les URSSAF.
- Fin du CIF remplacé par le Compte Personnel de formation de transition.
- Evolution des OPCA.
- Evolution des instances régionales.
- Mise en concurrence des territoires, mise en concurrence des salariés.

Présentation du Nouveau Statut du Travail Salarié

Une présentation rapide du NSTS qui nécessite l'organisation d'une journée d'étude complète sur cette revendication de la CGT ainsi que sur la Sécurité Sociale professionnelle.



Conclusions et pistes de travail

Cette journée d'étude est importante dans le cadre de la préparation de la Conférence Régionale : **placer la CGT à l'offensive pour le progrès social.**

- ⇒ Amplifier les luttes contre les précarités est nécessaire.
- ⇒ Mieux travailler ensemble : syndicats, mandatés, organisations, professions, union syndicat des intérimaires, Inspecteurs du Travail CGT, syndicat Pôle-Emploi...
- ⇒ S'approprier et faire vivre nos campagnes, nos revendications : organiser des journées d'étude thématiques.
- ⇒ Prendre des initiatives devant des lieux institutionnels comme l'organisation de bureaux d'embauches devant les CLEFOP.
- ⇒ Partager les expériences CGT gagnantes.
- ⇒ Améliorer notre qualité de vie syndicale.
- ⇒ Renforcer le collectif régional Travail/Emploi/Formation Professionnelle.

COMPTE-RENDU JOURNEE D'ETUDE SANTE/ PROTECTION SOCIALE - 12 JUIN A LAVAL (53)

Présentation éléments concernant la situation démographique, la situation économique et sociale, les déterminants de santé, la démographie médicale.



Quelques éléments à retenir du diaporama présenté par Valérie DENEUX et Carole ROUAT.

Une forte augmentation de la population d'ici 2050 en région Pays de la Loire : + 800 000 essentiellement sur le 44 et le 85 (attractivité du littoral et de Nantes). Une évolution de la part des 65 ans et plus (28 % de la population, 18 % aujourd'hui). Une augmentation également des personnes très âgées (doublement des plus de 80 ans).

Faiblesse des niveaux de formation, faiblesse des salaires sont d'autres éléments marquants en Pays de la Loire avec de fortes inégalités d'un territoire à l'autre.

À chaque étape de la vie, l'état de santé se caractérise par des interactions complexes entre plusieurs facteurs d'ordre socio-économique, en interdépendance avec l'environnement physique et le comportement individuel. Ces facteurs sont désignés comme les « déterminants de la santé ». Ils n'agissent pas isolément : c'est la combinaison de leurs effets qui influe sur l'état de santé. La part attribuable aux facteurs sociaux et environnementaux pèserait pour plus de 80 % dans la contribution des inégalités de santé.

L'eau, la pollution de l'air et des sols, le bruit, le logement, la précarité énergétique, les conditions de travail ont des conséquences sur l'état de santé.

Espérance de vie en région : une espérance de vie des femmes supérieure de plus de 6 ans à celle des hommes. Une espérance de vie supérieure à la moyenne nationale pour les femmes et proche pour les Hommes avec une situation un peu moins favorable pour les hommes en Loire-Atlantique et en Sarthe

Quatre ligériens sur cinq se perçoivent en bonne santé. Les cancers représentent plus de 40 % des décès avant 65 ans. La région conserve une situation défavorable pour les morts violentes (accidents de la route, suicides (40 %)). 35 % des décès prématurés, parmi les habitants des Pays de la Loire,

peuvent être considérés comme évitables par la prévention primaire car en lien avec des facteurs de risque qu'il est possible de prévenir (alcool, accidents de la route, suicides, conditions de travail...).

La traduction la plus parlante des inégalités sociales est l'écart d'espérance de vie entre groupes socioprofessionnels. En 2009-2013, les hommes Cadres de 35 ans peuvent espérer vivre en moyenne 6 années de plus que les ouvriers. Cet écart est deux fois moins élevé parmi les femmes. Les ouvriers vivent, en outre, plus d'années avec des incapacités : à 35 ans, leur espérance de vie sans limitations fonctionnelles est inférieure de 10 ans à celle des Cadres chez les hommes (respectivement 24 ans et 34 ans) et inférieure de 8 ans chez les femmes (27 ans et 35 ans).

Chez les personnes âgées, les conditions socioéconomiques ont des intrications particulièrement fortes avec la fragilité, définie par une diminution des capacités à répondre à des situations de stress et expose aux risques de perte d'autonomie, d'hospitalisation et de décès. Plusieurs études montrent ainsi que les difficultés financières tout au long de la vie favorisent le processus de fragilisation, ce processus s'accompagnant lui-même de nouvelles difficultés financières.

Le recours aux soins et à la prévention apparaît moins fréquent ou retardé dans les groupes sociaux les moins favorisés. Ceci est notamment le cas chez les enfants et dans certains domaines (santé buccodentaire, troubles de la vue et du langage). Ainsi, à 5-6 ans, 12 % des enfants ligériens d'ouvriers et d'employés présentent au moins une dent cariée non soignée et 11 % une anomalie de la vision de loin alors qu'ils ne portent pas de lunettes. Pour les enfants des autres catégories socioprofessionnelles, ces proportions sont respectivement égales à 4 % et 7 %.

Quelques chiffres clés de la démographie médicale :



Notre région souffre de déserts médicaux tant au niveau de médecins généralistes que des médecins spécialistes. De nombreux médecins sont âgés et partiront à la retraite dans les années à venir. La situation des hôpitaux est alarmante. L'accès aux soins est une préoccupation majeure chez la population. Le vieillissement de la population, le

développement de la prévention, la santé des jeunes, l'accès partout à des professionnels de santé, le maillage du territoire en établissements publics de santé et d'EHPAD sont, pour la CGT des enjeux majeurs, du futur SRADDET.

Les réformes de santé présentation par Catherine ROMAGNE

Pourquoi tant de réformes hospitalières sous la Vème République ?

Alors que 4 réformes jalonnent la vie juridique des hôpitaux et hospices de 1789 à 1958, 9 réformes majeures vont bouleverser l'organisation et le fonctionnement des hôpitaux depuis 1958.

Longtemps financées par l'expansion économique (les Trente Glorieuses), les recettes de la Sécurité Sociale stagnent à compter des années 1980 et justifient auprès des gouvernements successifs, la remise en cause, le fonctionnement du service public hospitalier. La concentration des équipements hospitaliers sera la réponse des pouvoirs publics en guise de maîtrise des dépenses. Dans les

années 2000, malgré l'opposition de la CGT, s'impose alors la T2A qui va ébranler le service public hospitalier jusqu'à le sinistrer et mettra à mal le statut public de l'hôpital et ses missions de Service Public.

Le service public hospitalier n'est plus réservé aux seuls établissements publics de santé ; il lui est substitué des missions de Service Public qui peuvent être déléguées à tous les établissements de santé, publics ou privés.

La part des dépenses de santé atteint 11,6 % du PIB (Produit Intérieur Brut) en 2011, 12 % en 2012 et est restée stable depuis cette date, ce qui place la France au 6ème rang mondial derrière les États-Unis, les Pays-Bas, la Suisse, la Suède et l'Allemagne.

En 2011, la France était au 3ème rang des pays de l'OCDE devant l'Allemagne.

L'essentiel du financement de l'activité des hôpitaux provient de l'assurance maladie. Ces sommes proviennent des cotisations sociales versées par les employeurs, les salariés et les travailleurs indépendants. L'assurance maladie est l'une des branches de la Sécurité Sociale qui couvre les risques maladie, invalidité, vieillesse, décès, veuvage et maternité.

Avant les années 2000, les hôpitaux en lien avec leurs missions de Service Public étaient financés par la dotation globale forfaitaire versée à chaque établissement.

Aujourd'hui, l'enveloppe nationale est fixée, chaque année, par les Députés ; c'est l'Objectif National des Dépenses d'Assurances Maladie (ONDAM).

Une quote-part est distribuée aux ARS et c'est une enveloppe fermée qui ne peut être dépassée qui finance les hôpitaux.

En 2004, la réforme de l'assurance maladie a modifié le mode de financement de l'hôpital, date de la mise en place de la tarification à l'activité la T2A. La grande majorité des ressources hospitalières dépend, désormais, du nombre et de la nature des actes et des séjours réalisés.

Cependant, la législation la plus toxique et de loin pour les hôpitaux, est assurément la loi HPST dite loi BACHELOT. Elle a été mise en place pour « moderniser l'hôpital » en mettant à sa tête « un vrai patron » selon les mots de Nicolas SARKOZY pour le gérer comme une entreprise.

Cette loi a été promulguée en 2009.

Au-delà de ses intentions mensongères faisant croire qu'un hôpital peut être rentable, elle a considérablement diminué la démocratie à l'hôpital.

Les instances n'ont plus aucun pouvoir. Le Conseil d'Administration a été remplacé par le Conseil de Surveillance ou les élus locaux ; les médecins, les représentants du personnel sont très peu représentés et ont très peu de pouvoir. Même chose pour les autres instances CTE, CME que beaucoup de membres désertent car leur présence ne changent rien ou presque...

La notion de budget est remplacée par l'état prévisionnel des recettes et des dépenses car ce sont les produits de l'activité qui déterminent les ressources de l'hôpital.

Les établissements (hôpitaux ou maisons de retraite) sont autonomes dans leur gestion, mais soumis aux contrôles exercés par les pouvoirs publics (Agence Régionale de Santé, Chambre Régionale des Comptes...).

Beaucoup d'hôpitaux ont joué le jeu mais les ARS ont sifflé la fin de la partie. En effet, la T2A s'est révélée être un véritable leurre et devant l'augmentation d'activité mise en place par les acteurs pour réduire le déficit, les ARS annoncent qu'en raison des contraintes budgétaires, l'enveloppe qui leur est allouée est fermée, les tarifs T2A vont baisser.

Ce qui veut dire que pour avoir les mêmes rentrées d'argent, il faut faire de plus en plus d'activité donc écourter les séjours et étudier la rentabilité du patient.

Cette spirale infernale a conduit vers une autre source d'économie : la réduction de personnel et la fermeture de lits.

Les conséquences de ces réformes, c'est qu'aucun investissement nouveau, excepté les travaux de mise aux normes que voudront bien financer les ARS, n'est possible.

Ce mode de pilotage est dévastateur pour l'hôpital public car il pèse sur l'activité et les moyens et laisse au privé le bénéfice des activités les plus rentables.

Les hôpitaux, pour trouver des fonds, sont contraints de vendre leurs biens immobiliers, faire payer les parkings et les chambres particulières. Ce transfert toujours plus important des charges vers l'usager et les complémentaires a pour effet d'ouvrir de vastes marchés aux groupes bancaires et assurantiels.

Aujourd'hui, les hôpitaux sont à l'os, la vétusté s'installe partout, des services entiers sont vides alors que les patients peinent à trouver un lit et s'entassent dans les services d'urgences sous la responsabilité d'un personnel débordé.

Cette politique délétère a pour conséquences des soins trop rapides réalisés par un personnel épuisé et le cynisme des décideurs, face parfois à ce manque de moyens et de



qualification, est d'utiliser leur rouleau compresseur de casse du Service Public. Ils affirment comme madame BUZYN récemment, la main sur le cœur, qu'il vaut mieux moins d'hôpitaux plus sécurisés que trop d'hôpitaux insécurisés.

C'est ainsi que nous assistons à des fermetures de lits, de services, voire d'établissements entiers. Ce sont là des conséquences lourdes pour les populations du territoire déjà touchées par la pénurie médicale.

C'est un accès aux soins plus difficile, des spécialités médicales sinistrées entraînant un exode vers les départements voisins et une perte de chance des populations concernées.

Les Groupements Hospitaliers de Territoire : tout ou presque ayant déjà été optimisé, le Ministère a créé récemment, en 2016, les Groupements Hospitaliers de Territoire (les GHT) pour, selon nos dirigeants, fluidifier le parcours patient et rendre l'accès aux soins plus égalitaire.

C'est en fait une mutualisation supplémentaire pour éviter de nouvelles embauches et fermer certains services dans les hôpitaux concernés.

Les hôpitaux regroupés auront une mise en commun des budgets et si, au niveau des marchés passés il y avait économies de gains, la moitié de ces gains devraient être reversés à l'assurance maladie.

relle contre les patients avec comme conséquences :

- L'augmentation des déserts médicaux.
- La poursuite des fermetures d'hôpitaux et de maternités.
- Un manque de personnels et l'aggravation de la souffrance au travail.
- Une maltraitance institutionnelle dans les EHPAD.
- Forfait hospitalier qui passe de 18 à 20 euros.
- Et 4,2 md d'économies supplémentaires en 2018.

Le PLFFS 2018, c'est aussi la baisse des cotisations salariales et patronales et une hausse de 1,7 de CSG pour les retraités, actifs, chômeurs, public et privé, quand l'ensemble du patronat et des indépendants bénéficie d'exonérations massives : plus de 40 md sur 2 ans.

C'est encore un nouveau coup de rabot de 15 millions d'euros, des taux d'évolution budgétaire bloqués à 2,4 % par an et ne permettant pas de couvrir les besoins (dans les CHU, pour maintenir l'effectif, il faut 3 % d'évolution).

La solution, pour la plupart des établissements, c'est donc une nouvelle fois de réduire les effectifs.

La poursuite de ces politiques dévastatrices est lourde de conséquences pour les professionnels, les usagers qui se trouvent placés dans un cadre d'inégalités sociales territoriales mais aussi institutionnelles.

Quelques chiffres

Le PLFSS de 2018 ne dérogera pas à la règle de contraintes budgétaires et l'équilibre de l'assurance maladie dont nos gouvernants se réjouissent se fera grâce à une politique structu-



**Notre
campagne
Sécurité
Sociale
présentation
Géraldine
FOREAU**

Une présentation des enjeux de la campagne CGT pour la reconquête de la sécurité sociale introduit les débats de la dernière partie de la journée.

Notre CGT se doit d'accélérer la mise en œuvre de nos orientations. C'est d'autant plus vrai, où l'équipe gouvernementale installée au pouvoir recycle en matière de protection sociale les vieilles recettes libérales. Tout y passe : maîtrise des dépenses de santé, retraite par point et droit à la retraite retardé, réduction des moyens de la politique familiale ou encore mise sous tutelle par l'Etat de la Sécurité Sociale en vue de sa privatisation.

Nous devons parler de reconquête de la Sécurité Sociale comme socle de la Protection Sociale et porter le débat sur une nouvelle Sécurité Sociale universelle.

La Sécu, c'est bien plus que l'assurance maladie : c'est la prise en charge globale des besoins humains dans une démarche de promotion de la santé, de prévention et d'éducation. C'est la socialisation d'une part des richesses créées par le travail, c'est la solidarité fondée sur la démocratie.

Le film formidable de Gilles PERRET « la Sociale » marque la période. Son succès avec plus de 160 000 entrées révèle l'attachement des citoyens à notre Sécurité Sociale.

Cette leçon de l'histoire nous invite à nous approprier le diaporama. Rien n'est possible sans la force militante, sans engagement dans l'institutionnel au service d'une démarche revendicative, sans un travail concret de réponses aux besoins.

Quand on parle de droit à la santé et de reconquête de la Sécu, de quoi parle-t-on exactement ?

La Sécurité Sociale s'est construite progressivement sur la base de deux principes républicains et révolutionnaires du Conseil National de la Résistance :

- Le principe de solidarité : chacune, chacun contribue selon ses moyens, pour que toutes et tous reçoivent selon ses besoins.
- Le principe de démocratie : créée par et pour les travailleurs et leurs familles, la Sécurité Sociale doit être garantie par l'Etat, financée par les cotisations sociales et gérée par des

représentants du monde du travail.

La philosophie originelle était fortement marquée par les conceptions qu'on résume dans les manuels par les **3 U** :

- **Unité** : un système unique (salariés du public et du privé tout comme non-salariés) couvrant l'ensemble des « risques », y compris le chômage.
- **Universalité** : un système pour tous les citoyens, qu'ils travaillent ou non.
- **Uniformité** : les mêmes droits aux prestations pour tous.

Une Sécurité Sociale qui a toujours été combattue par le patronat et les forces réactionnaires de tous horizons, dès son acte de naissance. La CGT s'engage, dans sa campagne, à mettre en œuvre, sur la base des principes et valeurs fondateurs, une Sécurité Sociale renforcée qui corresponde aux besoins d'une société profondément différente de celle de l'après-guerre, ancrée sur ses principes originels.

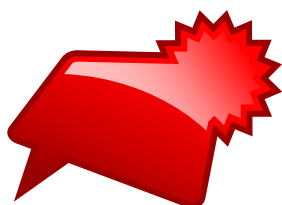
Les risques sociaux se sont transformés. Les besoins des assurés d'aujourd'hui ont changé, plus encore entre ceux qui ont des droits et ceux que n'en ont pas. Nous ne devons pas perdre de vue que les inégalités sociales produisent aussi des inégalités de santé.

La transformation du travail et son organisation ont produit de nouveaux risques : l'extension des cancers, l'explosion des troubles musculosquelettiques, la fulgurance des risques psychosociaux. Le risque de pandémie a augmenté avec la mondialisation des échanges et le retour de maladies que l'on croyait disparues telle que la tuberculose.

Les affections coûteuses de longue durée représentent 60 % des dépenses d'assurance maladie. Sous la coupe de l'industrie pharmaceutique, le coût des médicaments et des thérapies dites innovantes devient un enjeu de société.

C'est le besoin de structures d'accueil, de dispositifs de maintien à domicile pour les personnes âgées en perte d'autonomie et les personnes en situation de handicaps ; s'y ajoute le besoin de structures d'accueil de la petite enfance.

Il en est de même du besoin de développement des politiques familiales encourageant l'emploi des parents, en général et des mères en particulier.



MACRON travaille sur le projet d'une réforme « systémique » des retraites.

La perspective dégagée est la fusion des régimes actuels qui fonctionnent en annuités avec une solidarité interne, dans un système unique, fonctionnant en points et dont la solidarité pourrait être évacuée et reportée sur une assistance publique financée par l'impôt.

Ce qui intéresse les tenants de telles solutions n'est pas tant une simplification pour les assurés sociaux, ce qui d'ailleurs n'est absolument pas le cas, mais bien tous les automatismes de gestion qu'elle permet.

Dorénavant, toute modification du système de retraite ne passerait plus par la loi, ni par la négociation. La retraite ne serait définitivement plus un enjeu de société, un sujet de débats démocratiques et de mobilisations sociales mais seulement un jeu d'objectifs et d'indicateurs comptables.

Il est nécessaire que la CGT soit en situation de répondre à ces menaces par des propositions alternatives de progrès.

Un travail exemplaire a été mené par l'Union Confédérale des Retraités : « bien travailler pour bien vieillir ». Cette démarche remet les pendules à l'heure : on ne peut pas parler de la retraite, du vieillissement, sans parler du travail. Cela pose aussi l'enjeu des actions sur la pénibilité, en conjuguant la nécessaire réparation et l'analyse des causes pour transformer les situations de travail.

La CGT défend une démarche qui conjugue le travail, la santé au travail, la santé publique. La Sécurité Sociale doit passer d'une logique d'assurance sociale gérant un risque de maladie à une logique de politique de santé préventive et éducative.

Nous devons aussi faire partager l'idée que l'Etat et la Sécurité Sociale doivent mettre en place des politiques de santé reliant santé au travail et santé publique.

La CGT est la seule organisation à porter cette visée « révolutionnaire » d'une prise en compte globale des besoins humains.

Cela nécessite d'allier une culture réparatrice, redistributive, compensatrice, avec une démarche de prévention, d'éducation et de promotion du travail et de la santé.

Reconquérir une Sécurité Sociale en capacité de répondre aux besoins nécessite d'améliorer

les conditions de travail, les salaires des personnels ; cela impose un changement complet des méthodes de « management ».

Gagner une Sécurité Sociale du 21ème siècle, c'est également permettre aux personnels de bien exercer leurs missions en améliorant leur salaire et leurs conditions de travail.

Notre campagne va donc se décliner aussi aux côtés de la Fédération des Organismes Sociaux, au plus près des salariés.

Cela pose la question du lien avec nos représentants CGT dans les Conseils : quelles prises de positions et quelles propositions de nos élus et mandatés sur la réalité humaine du travail ? Sur la base de quelle formation ? Quel partage avec les structures CGT ?

La solution ne peut être les préconisations du Conseil d'Analyse Economique qui vise à scinder la Protection Sociale, son financement, son organisation, sa gouvernance en 2 pôles.

Le premier dit de solidarité, non contributif, financé par l'impôt, géré par l'Etat, concernerait la famille, la maladie et la lutte contre la pauvreté.

Le second dit d'assurance, contributif, financé par les cotisations sociales, géré par les partenaires sociaux, concernerait les retraites, les indemnités journalières et le chômage

Cette séparation conduirait à faire disparaître l'objectif de solidarité dans les régimes.

Au contraire, les enjeux de prévention, d'éducation, de promotion du travail et de la santé et le lien entre coût du mal travail nécessitent des recettes nouvelles afin de financer les besoins existants et émergents (aidants, perte d'autonomie, nouvelles thérapies, etc.). Toutes nos propositions sur ces enjeux et leur financement constituent désormais un ensemble de réponses cohérentes.

La CGT a placé le travail au cœur de sa démarche revendicative, axe de notre proposition d'un Nouveau Statut du Travail Salarié et de sa Sécurité Sociale professionnelle.

Il s'agit de conquérir des droits nouveaux, précis, concrets, mais aussi d'agir pour la transformation sociale en cherchant l'émancipation des travailleuses et des travailleurs.

Aujourd'hui, la Sécurité Sociale professionnelle que propose la CGT fait écho à cette vision dans une société fortement marquée par le

chômage et la précarité. Elle invite à passer d'une conception à forte connotation assurantielle vers une conception qui place le travail au centre de nouvelles garanties collectives.

En cela, la Sécurité Sociale professionnelle reprend les fondements essentiels, c'est-à-dire un modèle à vocation universelle fondé sur le salaire socialisé.

Le syndicalisme est sans avenir s'il n'est pas au service de toutes et de tous.

Comment travailler à l'expression des besoins sur les lieux de travail, les lieux de vie ?

Comment reconquérir la place de la CGT dans tous les lieux de décisions pour la prise en compte des besoins ?

Comment traduire notre campagne de reconquête en démultipliant des initiatives, des débats, des mobilisations dans les territoires ?

Il nous faut :

- Placer la campagne de reconquête Sécu dans l'objectif du Nouveau Statut du Travail Salarié et la Sécurité Sociale professionnelle.
- Travailler les enjeux du droit à la retraite, d'autant que ce Gouvernement entend œuvrer au démantèlement de notre système de retraite.
- Combattre les politiques de maîtrise des dépenses de santé incarnées dans les lois de finances et promouvoir une autre organisation du système.
- Collectif régional Travail/Santé/Protection Sociale doit avoir un rôle d'impulsion sur la campagne.

Les interrogations dans les différents débats :



- Quelles réponses aux besoins d'accès aux soins face à ces évolutions démographiques ?
- Quelles actions CGT sur les déterminants de santé ?
- Importance de connaître les données statistiques, les réalités du territoire pour une intervention CGT de proximité et crédible.
- Interventions sur les questions de santé, prévention regardent toute la CGT. Liens importants entre conditions de travail et état de santé.
- Les professionnels de santé sont en grande souffrance : quelles interventions usagers/professions ?
- Les formations ne correspondent pas toujours à l'évolution des pathologies, de l'âge des patients (exemple formation d'aides-soignants). De plus, face à la pénibilité des métiers, les formations ne font pas le plein avec des conséquences sur les recrutements.
- La CGT doit porter des exigences pour la création de centres de santé.
- Mieux travailler la cohérence CGT entre syndicats de la santé, organismes sociaux, mandats...
- La prévention est le parent pauvre du système de santé.
- Articuler prévention et campagne santé publique.
- L'éducation thérapeutique des patients est à développer.
- Interrogations sur le rôle des médecins.
- Les financements de la Sécurité Sociale.
- Le contrôle démocratique.
- Quelle est la place de la mutualité ?
- Besoin de travailler les questions de santé en proximité avec les usagers.
- Travailler avec les personnels de santé sur l'évolution des formations.

- L'opinion publique est sensible aux questions de santé, de prise en charge de la perte d'autonomie des personnes vieillissantes : la CGT a des choses à dire et à faire sur ces questions. Elle peut être écoutée par les populations, les différents acteurs.
- Médecine de ville et médecine en milieu rural : la CGT doit travailler sur les 2.
- Les réformes de santé participent à la casse du Service Public en général.
- Sur la campagne reconquête, il faut revenir aux fondamentaux, expliquer le rôle des cotisations sociales.
- Besoin de former nos militants d'autant qu'il y a un fort renouvellement.
- Prendre en compte l'évolution du salariat.



Conclusions

Un début de journée avec un très bon état des lieux de la population sur la région, riche et détaillé. Il permet d'appréhender le thème du jour, la Santé, sur différents aspects : sociale, sociétal, syndical.

L'aspect social : de plus en plus d'habitants de la région ont plus de 60 ans. Ce qui doit engager une démarche et des revendications CGT. Les différents tableaux démontrent une iniquité entre les départements (au nord : plus de pauvreté, moins d'accès aux soins, au Sud : le littoral vieillissant avec la question de la saisonnalité, les grosses agglomérations qui regroupent les plus jeunes).

L'aspect sociétal : avec, dès à présent, des choix politiques quant à la construction de nouvelles structures. Nous devons préparer le vieillissement de la population. La formation des personnels de santé est un enjeu majeur, (des aides-soignants au médecin généraliste, au médecin spécialisé). La question des EPHAD avec la réflexion d'accès aux soins, à un coup minimum et en proximité des lieux de vie. La question des maisons de santé : avec quelles missions pour les médecins et quels financements ? La question de l'environnement avec les qualités de l'eau, de l'air qui ont des incidences sur la santé. Sociétal avec les addictions à l'alcool mais aussi à la drogue, notamment chez les jeunes.

L'aspect syndical : avec l'engagement des militants dans les différentes instances démocratiques. Campagne CGT sur la reconquête de la Sécurité Sociale à mener. Nous devons insister dans les entreprises pour un service de santé au travail digne de ce nom. Un médecin du travail autonome avec une impartialité face aux patrons et des moyens pour faire de la prévention. Nous avons différents moyens de communication (films, vidéos, affiches, diaporamas).

Nous devons gagner la bataille de la communication et mener la bataille des idées.

LA CGT ET SON ACTION EN DIRECTION DES SALARIÉS DES TPE



Désormais, les salariés des TPE ont leur instance représentative issue du dernier scrutin TPE ; la Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle (CPRI). Elle s'ajoute à la CPRI-A qui existait déjà pour l'Artisanat. Pour la fin de l'année, deux autres commissions devraient être mises en place, celle concernant les professions libérales (CPRPL) ainsi que celle des salariés particuliers employeurs et assistantes maternelles (CPRAMPE). Une autre existe déjà, elle concerne les garages et métiers de l'automobile (CPR des garages). Pour ces trois dernières nous devons désigner des mandatés issus de ces professions et travaillant dans une TPE.

Lors du dernier scrutin, les salariés des TPE ont placé la CGT en tête avec 21.18% des suffrages. Avec un faible taux de participation, la marge de progression est importante dans ces secteurs d'activités où on dénombre pas moins de 245000 salariés sur les Pays de la Loire.

Notre action envers ces salariés ne doit pas se focaliser essentiellement pendant la campagne électorale, c'est à dire tout les 4 ans.

Afin de renforcer le fonctionnement de notre organisation syndicale pour l'action revendicative des salariés des TPE, et pour donner suite à la mise en place de la « fameuse » Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle (CPRI) issue des dernières élections TPE, le Comité Régional CGT a proposé une rencontre des mandatés CPRI et CPRIA (artisanat) avec les responsables DLAJ des ULs et UD de la Région.

Tous les jours, nos permanences « Accueil syndical et juridique » ou nos conseillers du salarié sont au contact des salariés des TPE.

Comment connecter cette action quotidienne des militants assistant les salariés des TPE avec l'activité des mandatés qui doivent porter leurs revendications et se positionner sur leurs conditions d'emploi et de travail ?

Le salariat des TPE est inorganisé.

Il est quasiment impossible, à ce jour, de s'appuyer sur des cahiers revendicatifs locaux élaborés par eux.

Hormis les campagnes électorales, la CGT,

ses militants, rencontrent tous les jours des salariés des TPE principalement dans leurs permanences juridiques d'ULs ou d'UDs ou lorsqu'ils sollicitent un conseiller du salarié CGT (103 en PDL).

Ces salariés viennent vers nous, sollicitent notre aide syndicale. Ils rencontrent des problèmes au travail très variés (conditions de travail, salaires, repos...). Ils nous confient de nombreuses informations sur le fonctionnement de leur entreprise, leurs aspirations, ...

Toutes ces informations sont précieuses. Et malheureusement, à ce jour, elles ne sont pas exploitables collectivement.

Les activités des Accueils Syndicaux et Juridiques ainsi que des Conseillers du salarié n'ont pas de visibilité :

- Combien de salariés des TPE sont accompagnés au quotidien par la CGT ?
- De quel secteur professionnel proviennent-ils ? De quelles entreprises ? Peut-on repérer des récurrences ? (Salariés de mêmes boîtes...).
- Quelles sont les problématiques identifiées ? Il y a-t-il des tendances fortes observables ?
- Combien d'assistances CGT lors de ruptures de contrat de travail de salariés TPE ? Quelles sont-elles ? (RC, Licenciement Perso, Eco...)
- Quelle analyse de ces données à l'échelle locale, départementale, régional, national ?
- Quel accès à ces données pour les représentants des TPE ?
- Comment impliquer ces salariés assistés dans la construction d'un état des lieux et de cahiers revendicatifs ? (« Vous avez besoin de la CGT et la CGT a besoin de vous »)

Toutes ces questions conduisent le collectif TPE à imaginer un fonctionnement répondant à la fois :

- des besoins des accueils des ULs, des Conseillers du Salarié et des mandatés TPE,



- des structures UL, UD, CR et CONF.

Un outil type formulaire en ligne avec synthèse automatique des données sous forme de tableur semble répondre à ce besoin. Un système permettant une centralisation des données et un accès partagé pourrait apporter à chacun dans ses prérogatives respectives.

En parallèle, il est recherché une plus grande implication des salariés des TPE dans l'action syndicale CGT :

- Par une démarche de réciprocité (Que peut-faire la CGT pour vous ? Et que pouvez-vous faire pour la CGT ?)
- En les sollicitant concrètement pour, par exemple, répondre à des demandes de renseignements sur ce qu'ils vivent, donner leurs témoignages. Comment ils pensent leur travail ? Les revendications qui pourraient être portées ?
- En leur envoyant des informations régulières : Coordonnées de leurs représentants CPRI-A et compte-rendu de leurs activités au sein des commissions, flyer confédéraux TPE, initiatives locales, formations d'accueils, projets de structurations syndicales...
- En alimentant une rubrique spécifique TPE sur le site internet régional CGT.

Le collectif TPE, avec l'aval du Comité Régional, proposent :

- d'élaborer un projet de formulaire qui répond aux besoins de chacun

- rédiger un modèle du genre « contrat de réciprocité » à soumettre aux salariés assistés afin de signifier que la CGT a aussi besoin d'eux, que leur contribution est sollicitée, qu'ils acceptent de recevoir des infos CGT (CNIL)...

- construire cette démarche avec les structures et militants concernés (UD, UL, Accueillants, Conseillers du salarié,...)

- de solliciter le collectif confédéral TPE pour élargir cette démarche (outil national ? site internet national CPRI et A ?...)

Aujourd'hui, tout reste à faire. Le collectif TPE est conscient de la difficulté à structurer syndicalement le salariat TPE. Les mandaté-e-s et futurs mandaté-e-s ont besoin de remontées d'informations pour préparer en communs les réunions des différentes instances afin d'élaborer ensemble des revendications cgt et tenant compte de la grande diversité des métiers et des salariés des TPE.

En attendant les 3 futures commissions paritaires (CPRLP, CPRAMPE, CPR des garages), voici la liste des mandaté-e-s pour la CPRIA et la CPRI.

Pascal BOUET



CPRIA des Pays de La Loire : 4 mandatés : 3 titulaires et 1 suppléant

• Francine DESNOS (Tit.)	UD 53	C. Régional, Secrétaire Générale
• Pascal BOUET (Tit.)	UD 49	C. Régional (Réf. TPE PdL), Vice-président CPRIA PdL
• Isabelle CHENON (Tit.)	UD 72	Salariée TPE (C.E. Renault)
• Dominique DAUDERGNIER (Sup.)	UD 49	Entreprise Vinci Construction Terrassement

CPRI des Pays de la Loire : 3 mandatés titulaires

• Guillaume CHOCTEAU	UD 44	Salarié TPE (ESS), Référent CPRI PDL
• Delphine AKASSAR	UD 44	Salariée UD 44
• Benjamin BOUVIER	UD 85	Salarié TPE (Hébergement Plein Air)

L'UIT CGT PAYS DE LA LOIRE



Une activité efficace de l'UIT CGT Pays de la Loire c'est avant tout, répondre aux besoins des usagers, des salariés mais également des entreprises, sur les questions des déplacements des personnes et des marchandises, dans un cadre non concurrentiel et respectueux de l'équilibre territorial et environnemental.

Pour cela, nous devons être au plus près des salariés en organisant des journées de travail en département, en se servant de la plateforme revendicative UIT que nous avons ébauché lors d'une réunion sur le SRADDET. Le but étant de l'enrichir mais également d'avoir une expression CGT sur les questions de transports pouvant aider nos mandatés de la commission transports du CESER.

Dans la plupart des collectifs existants (UL, UD CR FD), la question des transports se pose. Il est important que régulièrement les comptes rendu de ces collectifs remontent au Comité Régional, d'une, pour éviter la redondance et surtout pour enrichir notre plateforme revendicative SRADDET.

Si nous avons réussi à répondre à différents projets,

les enjeux de ma mer restent encore une difficulté pour nous.

Comment répondre aux questions concernant :

- Le développement des ports de notre littoral,
- les éoliennes offshore,
- la pêche,
- le tourisme...

Sans l'implication des syndicats de marins ?

C'est un des défis que nous aurons à relever très rapidement pour répondre à la Stratégie Nationale Mer Littoral. Nous envisageons de rencontrer le collectif du port de St Nazaire pour discuter des sujets des différents secteurs des activités maritimes ou liés à la mer (construction/réparation naval, ports, pêche/aquaculture, service publics, enseignement maritime, environnement, énergies marines...).

Pour répondre efficacement à tous ces projets, il faut former nos syndiqués. Après avoir créé deux formations ISSTO (transports de voyageurs et transport de marchandises), sans doute qu'il nous faudra en créer une sur les enjeux de la mer et du littoral Bretagne/Pays de la Loire en 2019.

Xavier Dupeyroux
UIT Pays de la Loire



Evolution démographique

Projection de la population à l'horizon 2027

Territoires de santé	2012 (actuelle)	2017	Evolution 2012-2017		2022	Evolution 2017-2022		2027	Evolution 2022-2027		Evolution totale 2012-2027	
			effectif	%		effectif	%		effectif	%	effectif	%
Loire-Atlantique (44)	1 312 344	1 379 468	+ 67 124	+5,1	1 439 205	+ 59 737	+4,3	1 495 865	+ 56 660	+3,9	+183 521	+14,0
Maine-et-Loire (49)	796 534	828 044	+ 31 510	+4,0	853 722	+ 25 678	+3,1	878 260	+ 24 538	+2,9	+81 726	+10,3
Mayenne (53)	307 453	314 842	+ 7 389	+2,4	320 075	+ 5 233	+1,7	325 400	+ 5 325	+1,7	+17 947	+5,8
Sarthe (72)	567 382	585 694	+ 18 312	+3,2	597 682	+ 11 988	+2,0	609 157	+ 11 475	+1,9	+41 775	+7,4
Vendée (85)	648 901	690 313	+ 41 412	+6,4	726 552	+ 36 239	+5,2	761 140	+ 34 588	+4,8	+112 239	+17,3
Région des Pays de la Loire	3 632 614	3 798 361	+165 747	+4,6	3 937 236	+138 875	+3,7	4 069 822	+132 586	+3,4	+437 208	+12,0

Source : Insee, RP 2012 et projections Omphale

POUR UN COLLECTIF RÉGIONAL

“AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE”



Nous sortons d'un mandat sur un constat de semi-échec de notre travail de structuration et de réflexion syndicale à l'échelle régionale sur les sujets des Services Publics et de l'industrie. Sur la réflexion et le travail sur la nécessaire reconquête industrielle à appuyer sur le territoire régional, force est de constater que nous n'arrivons pas à dépasser le cadre des UD où, d'ailleurs, le travail est fait principalement sur quelques dossiers, certes emblématiques et exemplaires (SIDES, Cordemais), mais sans une réflexion plus globale.

Pour les Services Publics, le collectif régional a rencontré de grandes difficultés à se réunir et à faire vivre un plan de travail commun sur l'ensemble du territoire, alors que nous avons retenu un axe de travail commun autour des Maisons de Services Au Public (MSAP) au cœur de l'offensive contre les Services Publics de plein exercice dans les territoires. Ce constat nous amène à revoir notre stratégie syndicale en territoire et nous proposons de recentrer notre travail, à l'échelle régionale, sur la question de l'aménagement du territoire. Il s'agit ainsi de faire vivre notre axe revendicatif « pas de services publics sans industrie, pas d'industrie sans Services Publics ».

À contre-courant de la réorganisation territoriale au service unique du Capital, nous voulons remettre en avant des politiques offensives pour un véritable aménagement du territoire.

Les dernières réformes territoriales de 2015 (loi NOTRe, réforme territoriale de l'État), loin de lutter ou d'enrayer l'explosion des inégalités sociales et territoriales croissantes vont, au contraire, aggraver les fractures territoriales : richesses, emplois, Services Publics... La mise en concurrence

des territoires, l'hégémonie des métropoles ne permettront pas un développement humain durable et, dans un territoire comme celui de la région Pays de la Loire, les écarts vont se creuser, certains territoires vont être encore plus marginalisés.

Pour la CGT, il est impensable de laisser faire ce processus sans réagir. Nous pensons que l'action publique doit lutter contre les fractures régionales et non les renforcer.

Notre région a besoin d'une industrie et de Services Publics forts, répondant aux besoins de la population et qui assurent un développement économique équilibré des territoires, la création d'emplois et le progrès social pour tous. Il faut des Services Publics forts dans toute la région pour contribuer au développement économique et à l'aménagement du territoire. La dépense et la commande publiques sont des leviers puissants pour créer des emplois et lutter contre le fléau du chômage.

C'est pourquoi nous voulons donner comme feuille de route au futur collectif de travailler sur : le maillage territorial des Services Publics, développement et reconquête des services publics. Quelle politique industrielle en Région ? Comment soutenir et monter des projets de développement ou de ré-industrialisation en Région ?

Quels financements publics, quelles politiques publiques pour un développement harmonieux des territoires ?

Ces pistes de travail ne sont pas exhaustives ; elles seront à enrichir et approfondir collectivement lors de notre Conférence Régionale.

Pierre-Yves GRELLIER



LES ORIENTATIONS

Les orientations proposées par le Bureau Régional pour organiser l'activité du Comité Régional.



Les journées d'étude préparatoires à la conférence confirment la nécessité de mettre la question de la place du travail au centre de notre démarche revendicative et syndicale. Les conditions de vie hors travail sont étroitement liées aux conditions de travail.

Les évolutions démographiques sont à intégrer dans nos réflexions dans le cadre de nos axes revendicatifs qui participent à la réponse aux besoins des populations et de l'économie sur nos territoires : aménagement équilibré du territoire, transports, énergie, communications, logements, santé, protection sociale, formation initiale et professionnelle, emplois, Services Publics, industrie...

Le Comité Régional doit être un outil de coordination, de ressources, d'anticipations :

- Mieux travailler ensemble entre professions, UD, UL, syndicats.
- Porter une parole CGT cohérente en région sur la base de nos repères revendicatifs, orientations, projets CGT.
- Faire vivre notre démarche syndicale/démarche travail.
- Faire vivre nos campagnes revendicatives.
- Travailler à des projets CGT industriels, enjeux sociaux, aménagement du territoire.
- Organiser les liens mandats/Comité Régional.
- Décider collectivement des lieux où la CGT doit siéger au regard des sollicitations de plus en plus nombreuses des pouvoirs publics et politiques, sans droits et moyens correspondants.
- Faire connaître nos analyses et propositions :
 - Journées d'étude décentralisées.
 - Assises thématiques publiques.
 - Caravanes industrie.

- Caravanes Services Publics.
- Liens avec d'autres acteurs.
- Organisation mobilisations régionales.

Le Bureau Régional propose de garder le principe des collectifs avec un engagement de l'ensemble des membres du Bureau Régional pour les faire vivre et gagner en efficacité pour toute la CGT en région avec une activité utile aux syndicats, aux structures territoriales, aux mandats, in fine aux salariés...

Les collectifs structurent l'activité du Comité Régional et sont placés sous la responsabilité du Bureau Régional.

Les grands principes :

- Elaboration de feuilles de route partagées, décidées, impulsées et mises en œuvre, évaluées sous la responsabilité du Bureau Régional.
- Développement d'une démarche par projets. Toute notre activité n'est pas projet mais les grands enjeux territoriaux, sociétaux, sociaux peuvent être abordés avec cette méthode.
- Renforcement des collectifs avec participation de nos mandats, des pilotes des collectifs des Unions Départementales et Unions Locales.
- Elaboration d'un planning de réunions programmées sur l'année.
- Une communication de chaque collectif sous forme de lettres à l'image de la lettre du groupe CGT au CESER ainsi que des pages dédiées dans le bulletin régional sur la vie des collectifs.
- Co-animation des collectifs avec un-e pilote + un-e Secrétaire Général-e d'Union Départementale.

Collectif activité TPE

Animation : *Pascal BOUET et Guillaume CHOCTEAU*

↳ Composition : mandatés des différentes Commissions Paritaires Régionales, membres des accueils UD et UL.

↳ Pistes de travail

- Liens, échanges, déploiements avec les salariés des TPE.
- Liens UD, UL, permanences juridiques.
- Formation des mandatés.
- Préparations des réunions des différentes instances.
- Elaborations revendications CGT.
- Lettre Activité TPE Région CGT Pays de la Loire.

Collectif Santé, santé au travail, protection sociale

Animation : *Géraldine FOREAU*

↳ Composition : Mandatés ARS, CARSAT, URSSAF, CAF, CPAM, CDCA, CESER, responsables des collectifs UD, régionaux santé et organismes sociaux.

↳ Pistes de travail

- Identification des besoins des populations par bassins de vie et bassins d'emploi/ Unions Locales/professions et interpro.
- Revendications CGT pour réponses aux besoins : élaboration de projets CGT.
- Actions sur les déterminants de santé//cadres de vie, conditions de travail, prévention.
- Santé au travail/conditions de travail/démarche travail.
- Les plans santé : appropriations, analyses, propositions CGT, actions revendicatives...
- Formation des mandatés.
- Organisation de journées d'étude.
- Initiatives publiques.
- Lettre CGT du collectif



Collectif Aménagement du Territoire

Animation : *Pierre-Yves GRELLIER*

↳ Composition : professions Services Publics, industries... UD, UL, mandatés CESER...

↳ Pistes de travail :

- Services Publics du 21ème siècle.
- Politiques industrielles//projets industriels CGT.
- Enjeux territoriaux/politiques publiques.
- Formation, journées d'étude.
- Initiatives publiques.
- Lettre CGT du collectif

Collectif UIT

Animation : *Xavier DUPEYROUX*

↳ Composition : mandatés CESER, UD, UL, professions composantes de l'UIT nationale

↳ Pistes de travail

- Enjeux de transports pour un maillage équilibré du territoire.
- Infrastructures.
- Enjeux autour de la mer.
- Formation, journées d'étude.
- Initiatives publiques.
- Lettre CGT du collectif

Collectif Travail/Emploi/Formation professionnelle

Animation : Catherine PARIS

↳ Composition : les mandatés CREFOP, COPAREF, IPR, FONGECIF, AGEFOS PME, CARIF OREF, CESER, professions, UD et UL.

↳ Pistes de travail :

- Les évolutions après les différentes réformes
- Luites contre la précarité.
- Egalité femmes/hommes.
- Campagne 32h.
- Attractivité des métiers.
- Les emplois et métiers de demain.
- Nouveau Statut du Travail Salarié.
- Organisation activité institutionnelle,
- Liens territoires/emplois/formation professionnelle.
- Journées d'étude, formations syndicales.
- Lettre CGT du collectif

Collectif Vie Syndicale

Animation : Francine DESNOS

↳ Composition : animateurs Vie Syndicale des UD, responsables formations syndicale, les Unions Locales

↳ Pistes de travail

- Démarche syndicale au plus près des salariés//démarche travail.
- Formations syndicales.
- Campagne renforcement.
- Campagne élections.
- Les conférences territoriales des Unions Locales.
- Lettre CGT du collectif

**L
E
B
U
R
E
A
U
R
É
G
I
O
N
A
L**

C'est l'organe de décision du Comité Régional pour organiser et mener l'activité syndicale sur les toutes les questions d'intérêt régional, contribuer à la bataille des idées, organiser l'action revendicative, participer au renforcement de la CGT. Il élabore et suit le budget du Comité Régional. Il approuve les comptes.

Il est composé : des Secrétaires Généraux des Unions Départementales, du/de la Secrétaire Régional-e, des pilotes des collectifs, de l'animateur du groupe CGT au CESER, du/de la responsable à la politique financière, du/de la référent-e désigné-e par les 5 USR de la région.

Il se réunit une fois par mois.

Il est élargi aux professions une fois par trimestre et aux Directions des UD 1 à 2 fois dans l'année.

Une rencontre des SG des UD + Secrétaire Régional-e est prévue 1 à 2 fois dans l'année.

Il élabore la feuille de route du Comité Régional lors d'un séminaire de travail organisé à la fin de l'été pour l'année suivante. Cette feuille de route est partagée avec les Directions des Unions Départementales et les professions. Elle permet le suivi de la mise en œuvre des décisions.

**L
E
S
E
C
R
É
T
A
I
R
E
S
R
É
G
I
O
N
A
L
S**



Il est chargé de la Direction, l'administration et la gestion opérationnelle du Comité Régional. Il arrête les comptes.

Il est composé des pilotes des collectifs + responsable politique financière + Secrétaire Régional-e.

DÉROULEMENT CONFÉRENCE RÉGIONALE

LUNDI 8 OCTOBRE

- 14h30 : Accueil des délégué-e-s
 - 16h00 : Mot d'accueil par l'UD 85
 - 16h30-18h30 : Introduction et débat sur l'actualité
- 20h00 : apéritif dînatoire et musical**

MARDI 9 OCTOBRE

- 8h30-10h15 : Table ronde autour des pistes de travail issues des journées d'étude préparatoires
 - 10h15-10h45 : Pause
 - 10h45-12h30 : Table ronde sur le SRADDET, les projets industriels CGT
- 12h30-14h00 : déjeuner**
- 14h00-15h00 : État vie syndicale + quelques éléments sur élections professionnelles
 - 15h00-16h00 : Table ronde en lien avec préparation du 52^{ème} Congrès Confédéral : évolutions de nos structures territoriales Comité Régional/UD/UL - place et rôle de nos syndicats – évolutions structures professionnelles.
- Annexe statutaire des Comités Régionaux.**
- 16h00-16h30 : Pause
 - 16h30-18h30 : Poursuite des débats
- 20h00 : soirée fraternelle**

MERCREDI 10 OCTOBRE

- 8h30-10h30 : Organisation et fonctionnement du Comité Régional
 - 10h30-11h00 : Pause
 - 11h00-12h00 : Poursuite des débats
 - 12h00-13h00 : Réunion du Bureau Régional
- Conclusions de la Conférence Régionale**
- 13h00 : déjeuner**



Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

La garantie d'un accompagnement de
qualité, avec des experts dédiés.

Une approche durable et responsable de
la protection santé et prévoyance, tout au
long de la vie.

Des services performants et innovants,
pour se maintenir en bonne santé et
réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces
et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux
enjeux de la protection sociale en accompagnant
les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie,
comme les entreprises publiques et privées dans leurs
missions auprès de leurs salariés.

**Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste,
performante et solidaire.**

Rejoignez notre projet :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr
www.groupe-vyv.fr
[@Groupe_VYV](https://twitter.com/Groupe_VYV)

PARAGRAPHE Images - OUT18

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 96950010611414162. Siège social : Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 25 - 75755 Paris Cedex 15

