

Comité Régional



Compte-rendu 14<sup>ème</sup> conférence  
Comité Régional Pays de la Loire

PRÉSENTE  
OFFENSIVE

DÉRANGEANTE



DEMAIN



COMME HIER



PAYS DE LA LOIRE  
BULLETIN  
Comité Régional

N° 79 - Novembre 2015



## SOMMAIRE

Édito	<b>2</b>
Accueil de la Conférence par Didier Jousse	<b>3 à 6</b>
Rapport introductif Francine Desnos	<b>7 à 14</b>
Débat Actualités	<b>15 à 17</b>
Table ronde vieillissement	<b>18 à 25</b>
Table ronde réforme territoriale	<b>26 à 30</b>
Table ronde jeunes	<b>31 à 35</b>
Vie Syndicale	<b>36 à 37</b>
Les forces syndicales	<b>38</b>
La formation syndicale	<b>39 à 40</b>
Présentation NVO Politique financière	<b>41 à 44</b>
Présentation du bureau régional et de la CFC	<b>45</b>
Conclusions	<b>46</b>
Perspectives de travail	<b>47 à 48</b>
Composition 14ème Conférence Régionale	<b>49</b>
Fiche de mise à disposition pour les collectifs régionaux	<b>50 à 51</b>
Macif	<b>52</b>

## ÉDITO

Sous l'impulsion des tenants du capital, le développement et l'aménagement du territoire se font autour de la spécialisation territoriale. Les réformes en cours ou à venir détricotent notre modèle de société et son organisation.

Nos territoires deviennent les lieux de mise en œuvre de la politique économique européenne, les plaçant en concurrence les uns avec les autres. Les populations, les salariés, les retraités, les privés d'emploi en subissent les conséquences dans leurs conditions de travail et de vie.

Dans ce contexte, les différentes interventions à la Conférence Régionale interrogent sur notre capacité à donner des perspectives revendicatives, économiques et sociales à nos syndicats, aux salariés.

Quatre mois après la Conférence Régionale, il nous faut passer du dire au faire. Le Bureau Régional a validé les feuilles de route des collectifs régionaux. Leurs objectifs principaux : construire des projets revendicatifs CGT à partir d'états des lieux de l'existant, d'identification des besoins sociaux, économiques, environnementaux, de croisements des enjeux professionnels et inter-professionnels. Ainsi, des projets revendicatifs CGT sur l'accompagnement du vieillissement, sur les services publics de proximité, sur l'organisation des soins en Pays de la Loire sont à travailler, tout comme des projets CGT autour de filières industrielles ou de l'organisation du transport de voyageurs ou de marchandises. La territorialisation des politiques d'emploi et les enjeux de la formation professionnelle nous obligent à mettre au cœur de nos revendications la sécurité sociale professionnelle.

Répéter a, paraît-il, des vertus pédagogiques. Gagner sur le revendicatif reste difficile quand la qualité de vie syndicale demeure fragile. Le collectif régional vie syndicale est donc un élément central pour notre activité. Il a pour ambition de contribuer au renforcement de la CGT par des plans de travail de déploiement et de syndicalisation, de participer à la campagne élections TPE, d'organiser des sessions de formation syndicale et des journées d'étude, de mettre en œuvre la charte des élus et mandatés pour mieux les accompagner, de contribuer à l'organisation des conférences territoriales...

Les collectifs vont tenir leur première réunion en novembre et décembre. Mais pour être efficaces, ils ont besoin de militantes et militants investi-e-s dans l'activité interprofessionnelle et professionnelle avec leurs connaissances et leurs expertises.

Une fiche de mise à disposition des collectifs est disponible à la fin de ce journal. Elle ne s'utilisera que si elle est utilisée.

Pour une CGT présente, offensive, dérangeante demain comme hier, nous avons besoin de toutes nos forces syndicales.

Francine DESNOS  
Secrétaire Régionale

### Comité régional

N° 79 - Novembre 2015



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

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

Prix : 0,15 €

CPPAP n° 0217 S 06274

Directrice de publication :  
Francine DESNOS

Conception et impression :  
Imprimerie CGT - Nantes 44

Routage : Indus MD

#### Les invités présents à la Conférence

- Esther ZDENEK membre de la CE confédérale pour la confédération.
- Dominique PIRON et Christian DUBOT, anciens membres du Bureau.

#### Les délégués ont pu parcourir 2 expositions dans le hall :

- Les 120 ans de la CGT.
- La libération des camps en Loire Inférieure en 1944/1945.

Les partenaires présents à la conférence  
Macif, Emergences, SECAFI,  
Harmonie mutuelle, Tourisme et Loisirs.

Photos Patrice MOREL

#### Note de la rédaction :

Le compte-rendu est réalisé à partir des introductions aux débats, préparées et lues par les intervenants et à partir des résumés écrits et remis par les délégués. Nous les remercions pour ce travail. Les photos sont réalisées par Patrice Morel, cheminot retraité de Savenay, invité à la conférence.

# ACCUEIL DE LA CONFÉRENCE PAR DIDIER JOUSSE - SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'UD SARTHE

**Le Président de séance demande aux 120 participants à la conférence de respecter une minute de silence en mémoire des syndiqués et militants disparus depuis la dernière conférence.**



Cher(e)s camarades,  
Nous voici donc réunis pendant 2 jours pour participer aux travaux de la 14ème conférence du Comité Régional. Cette conférence se déroule cette fois ci en Sarthe, l'occasion m'est donc donnée de vous souhaiter la bienvenue dans ce département dont je vais vous dire quelques mots.

Tout d'abord un peu d'histoire pour vous dire que la Sarthe trouve son origine le 15 janvier 1790 lorsque les départements sont constitués. Il prend alors le nom d'un cours d'eau.

Les manceaux sont à cette période libérés de la tutelle de Tours mais la guerre civile éclate et la Sarthe connaît pendant la révolution des jours troublés. Blancs et Bleus s'y affrontent. Les Vendéens sont écrasés au Mans le 10 décembre 1793 mais la chouannerie reste très présente. Le calme revenu, la révolution agricole s'amorce. En 1810 est construit le premier four à chaux sarthois à Juigné.

Parallèlement à l'essor de l'agriculture et du commerce, l'industrie textile ne peut soutenir la concurrence et décline. L'urbanisme témoigne d'une intense activité commerciale. Mamers, Sablé-sur-Sarthe, La Flèche et Saint-Calais se développent.

L'activité du rail permet une croissance massive des échanges commerciaux. Au milieu de cette effervescence, la guerre de 1870 est marquée par l'invasion prussienne et la défaite de Chanzy lors de la bataille du Mans en janvier 1871. C'est de cette époque que date la fondation ou l'extension d'entreprises et de groupements industriels : sociétés d'assurances, industries Bollée, établissements Carel.

La guerre 1914-1918 marque une rupture mais occasionne un nouveau départ. Le Mans développe de nouvelles industries : Louis Renault y construit des ateliers dès 1936. C'est aussi pendant l'entre-deux-guerres (1923) que la course automobile des

24 Heures du Mans, de renommée mondiale, se développe.

Depuis 1945, de nouvelles industries ont été amenées par la décentralisation économique. Ce développement est à la fois celui du Mans et de tout le tissu rural.

Aujourd'hui, le département de la Sarthe est composé de 375 **communes**, 40 **cantons** et 3 **arrondissements**. L'**arrondissement du Mans**, le moins vaste avec 837 km<sup>2</sup>, regroupe près de la moitié de la population sarthoise avec 261.114 habitants, répartis sur 48 communes.

L'**arrondissement de La Flèche**, qui comprend la vallée du Loir et la vallée de la Sarthe, regroupe 12 cantons et 125 communes, pour 151.967 habitants. L'**arrondissement de Mamers**, qui comprend la Haute-Sarthe, les Alpes Mancelles et le Perche Sarthois, regroupe quant à lui 16 cantons et 205 communes, pour une population à peu près équivalente à celui de La Flèche, soit 150.437 habitants.

La Sarthe possède aussi 33 intercommunalités, dont une seule **communauté urbaine**, Le Mans Métropole qui regroupe quatorze communes de l'agglomération mancelle. Par ailleurs, quatre communes sarthoises sont membres de la communauté urbaine d'Alençon, pourtant située sur le département voisin de l'Orne.

Du point de vue économique, la Sarthe (sources CCI) c'est : 16.375 entreprises dont 7.225 commerces et services, 3.853 industries/BTP, 5.297 services aux entreprises et commerces de gros, c'est 90 % de TPE, 10 % de PME pour un total de 106.340 salariés.



A la lecture de ces chiffres on peut mesurer le fossé existant entre nos ambitions revendicatives et la réalité de notre implantation syndicale. En effet, 90 % de TPE, ce sont autant de salariés qui n'ont aucun contact avec les syndicats en général et la CGT en particulier.

La question de l'activité syndicale à mener en direction de ces salariés doit donc être notre priorité d'autant que, bien que largement insuffisante, la mise en place de Commissions Paritaires Régionales permettra à ces salariés d'avoir un début de représentation.

La Sarthe est un département à vocation industrielle dont l'automobile reste encore le secteur phare. Une filière qui a, cependant, subi des coups importants avec des fermetures d'entreprises à l'image de Brose à la Suze, 90 emplois et qui fabriquait des moteurs électriques pour le chauffage et la climatisation des voitures, d'Harman Becker à Château du Loir, spécialisée dans la production de haut-parleurs pour l'automobile, avec la suppression de 185 emplois.

Des inquiétudes sont toujours présentes dans ce secteur, avec notamment l'entreprise NTN qui prévoit un transfert d'activité vers la Roumanie qui pourrait se solder par la disparition des 165 intérimaires qui servent toujours, dans ces moments-là, de variable d'ajustement.

Si les luttes contre tous ces mauvais coups se mènent de façons inégales, notons cependant l'action des camarades de chez Renault, confrontés là aussi à un transfert d'activité vers le site d'usinage Villeurbanne en Rhône-Alpes avec à la clé la suppression de 35 postes au Mans. Face à cette situation, la CGT a largement mobilisé les salariés du secteur concerné pendant près d'une semaine, avec à la clé un certain nombre d'engagements de la Direction en terme de charge de travail.

Rappelons que l'industrie automobile emploie 17 % de la population active sarthoise.

Un mot aussi sur la difficile lutte que mènent les camarades de chez Altia, confrontés à une mise en redressement judiciaire depuis août 2014 et qui se battent quotidiennement pour essayer d'obtenir un repreneur. Une situation très délicate puisque 40 licenciements ont déjà été prononcés, mais qui n'entame pas la détermination de la CGT comme en témoigne leur intervention auprès d'un conseiller d'HOLLANDE lors de sa venue au Mans le 13 juin dernier.

La Sarthe développe aussi des spécialisations dans le secteur agroalimentaire, particulièrement autour de la production de viande (Charal, les poulets de Loué, les ril-

lettes Bahier,...) et de lait avec les fromageries Bel mais aussi Yoplait.

L'agroalimentaire a aussi subi les effets de la crise avec, pour ce qui concerne le département de la Sarthe, l'annonce en octobre 2014 de la fermeture de l'entreprise Gastro-nome spécialisée dans la découpe, la transformation et le conditionnement de volailles, ainsi que dans la fabrication de produits élaborés crus.

Un projet de fermeture présenté comme inéluctable par la Direction pour la sauvegarde et la pérennité du groupe « Terrena » et qui prévoyait la disparition 165 emplois. Rappelons quand même que le groupe Terenna a empoché 3 millions d'euros au titre du CICE.

Là encore, comment ne pas valoriser l'action de la CGT dans ce dossier qui, par la mobilisation des salariés et l'interpellation des pouvoirs publics, a contribué largement à ce que le groupe Casino reprenne *cette entreprise avec les 160 emplois. Une opération qui doit permettre au groupe Casino d'intégrer une filière volaille de produits de grande qualité et de maîtriser toute la chaîne d'approvisionnement : origine, qualité et traçabilité.*

Je le disais, la Sarthe c'est aussi plus de 7.000 entreprises de commerces et services avec notamment les Mutuelles du Mans Assurances (MMA) qui est le premier employeur avec près de 4000 salariés.

C'est aussi des services publics et une fonction publique qui, comme partout ailleurs, sont sérieusement malmenés par les choix politiques des gouvernements successifs mais aussi de l'actuel.

Suppression de la liaison interrégionale Caen/Le Mans/Tours, annonce de fermeture par La Poste du plus gros centre de distribution en Sarthe, Novaxis, qui emploie 111 salariés, casse de notre système de santé avec une situation sociale très tendue à l'Hôpital du Mans et au CHS d'Allonnes du fait des coupes sombres en termes d'emplois qui entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés et du service rendu aux patients, même chose du côté des finances, des territoriaux ou encore du secteur de l'énergie.

On le voit, la Sarthe, comme partout ailleurs, subit de plein fouet des choix politiques actuels, dictés par le Medef qui malheureusement, trouve une oreille attentive de la part du Gouvernement.

Des choix qui sont lourds socialement et qui n'apportent aucune amélioration économique avec un chômage en constante hausse. Ainsi, *le niveau de chômage de la Sarthe est passé de 6,70 % avant le début de la crise économique à 10 % aujourd'hui.*

Il existe actuellement 38.685 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle-Emploi, contre 37.408 un an auparavant. Les personnes au chômage sont 17.824 hommes pour 20.434 femmes. L'âge des chômeurs est le suivant :

- 7.543 ont moins de 25 ans, le nombre de jeunes chômeurs a évolué de 2,81 % sur une année.
- 23.533 ont entre 25 et 49 ans, le nombre de chômeurs de cette tranche d'âge a évolué de 1,47 % sur une année.
- 6.652 ont plus de 50 ans, le nombre de chômeurs seniors a évolué de 17,57 % sur une année.

Le chômage de longue durée touche 15 082 personnes dans le département de la Sarthe, soit 39 % des chômeurs.

Cette situation ajoutée à une précarité qui se développe accroît la pauvreté sur notre département, notamment concernant les jeunes. D'ailleurs, notons que la situation des jeunes sur le marché du travail est la moins favorable de la région

Concernant le niveau de vie des Sarthois, s'il est nettement inférieur à celui des habitants de la Loire-Atlantique, il est cependant comparable à celui des habitants des trois autres départements de la région.

La **pauvreté** y touche relativement plus de **ménages** qu'en Loire-Atlantique et en Vendée, mais guère plus qu'en Mayenne et dans le Maine-et-Loire et largement moins que la moyenne nationale.

Toutefois, la pauvreté en Sarthe est la plus intense des départements de la région, ce qui signifie que le niveau de vie des ménages les plus pauvres se situe nettement

au-dessous du seuil de pauvreté. En conséquence, le recours aux prestations sociales ou aux aides d'urgence comme celle du fonds de solidarité logement y est plus

accentué qu'ailleurs. De plus, le parc locatif social est le plus étendu de la région, après celui du Maine-et-Loire.

Cette pauvreté concerne en particulier les familles monoparentales qui sont nombreuses dans le département. La Sarthe est aussi le département de la région le plus touché par le chômage. La situation des jeunes sur le marché du travail y est la moins favorable : ils sont plus souvent qu'ailleurs non insérés et sortent plus nombreux du système scolaire sans diplôme. En revanche, l'accès au logement est moins difficile en Sarthe que dans d'autres départements : l'espace foncier disponible y est relativement plus important, la proportion de propriétaires élevée avec une démographie modérée.

Voilà donc brièvement décrite la situation économique et sociale de la Sarthe.

Je ne peux terminer ces quelques mots de bienvenue sans aborder les produits du terroir Sarthois et notamment les rillettes du Mans, poulets de Loué, le vin blanc d'appellation Jasnières ou le Petit Sablé. Ces produits sont aux Sarthois ce que la moutarde est à Dijon.

Là encore quelques notions d'histoires s'imposent.

La rilette est née au XV<sup>ème</sup> siècle en Touraine (Rabelais parle de la "brune confiture de cochon"), c'est au Mans que les rillettes ont pris un essor en y étant produites à grande échelle à partir du XIX<sup>ème</sup> siècle.

Les rillettes de porc ont conquis le marché grâce à l'arrivée du chemin de fer en Sarthe au milieu du XIX<sup>ème</sup> siècle. Dans les années 1900, un charcutier Sarthois, Albert LHUIS-SIER, inspirateur du fameux slogan de la pub Bordeaux-Chesnel : "C'est normal Mr LHUIS-SIER, nous n'avons pas les mêmes valeurs !", profita des haltes du train Paris-Brest pour proposer ses rillettes aux mécaniciens puis aux passagers.

Le succès fut fulgurant pour ce produit facile à tartiner et bien adapté aux voyages. Une entreprise de charcuterie Sarthoise eut ensuite l'idée de "trempier" ses rillettes dans des pots paraffinés pour mieux les transporter. La saveur bien spécifique des rillettes Sarthoises et leur onctuosité parachevèrent leur développement.



### **Les Poulets fermiers de Loué**

A la fin du XVIIIème siècle, les volailles du Maine font leur entrée au chapitre des ingrédients et des bonnes recettes ! Sous le règne de Louis XIV (qui parle lui-même des "poulaillers du Mans") fleurissent des dizaines d'ouvrages de cuisine destinés aux bonnes maisons de Paris et des grandes villes de Province.

En 1958, un beau dimanche d'été au banquet du comice agricole de Loué, Raymond CHEVAL (technicien à la chambre d'agriculture) pris la parole aux côtés du député Paul GOUSSU. "Il faut sauver nos poulets fermiers face à l'aviculture industrielle" a-t-il dit ce jour-là. Nous étions alors à l'époque du scandale des poulets nourris aux hormones, les étals des grands magasins sont alors envahis de poulets élevés en batterie pour arriver au prix le plus bas...

Afin de défendre le principe de la « bonne bouffe », un syndicat de défense du poulet fermier de Loué est créé en décembre 1959 ; il optera pour la liberté et une saine alimentation de ses volailles. Dès lors, Loué sera l'une des toutes premières organisations agricoles de France à recevoir le fameux "Label rouge", gage d'une qualité supérieure avérée.

### **Le vin Jasnières**

Le « Jasnières » est localisé dans la vallée du Loir, sur 45 de coteaux argilo-calcaires. Issu du cépage Chenin blanc, vinifié en blanc sec, ce vin accompagne parfaitement les fromages de chèvre affinés et les rillettes du Mans.

Deux à quatre années de cave permettent à ce vin de donner toute son âme. Les grandes années, le Jasnières peut évoluer somptueusement et s'avérer de très grande qualité (plusieurs décennies).

### **La Marmite Sarthoise et sa confrérie**

Le plat la "Marmite Sarthoise" a été créée en 1985 dans le cadre des 19 Bonnes Tables Sarthoises. La confrérie a été créée afin de défendre la qualité de ce plat et de la promouvoir.

### **Le Chausson aux Pommes de Saint Calais**

La tradition populaire le rattache à une épidémie dont auraient été victimes les Calaisiens en 1630. La légende raconte qu'elle aurait été vaincue par les prières des riches Calaisiens réfugiés hors de la ville et par l'énorme "pâté aux pommes" confectionné par la châtelaine de Saint-Calais pour nourrir les pauvres et nécessiteux, victimes de l'épidémie et contraints de rester en ville pour éviter de propager la terrible maladie.

### **Le Petit Sablé de Sablé**

L'histoire du Petit Sablé remonte à l'époque de Louis XIV. La légende raconte que la Marquise de Sablé, se rendant à la Cour de "Monsieur", frère du Roi Soleil Louis XIV, emporta avec elle quelques gâteaux de sa région. Monsieur et sa cour les trouvant fort délicieux décidèrent en l'honneur de notre Marquise, d'appeler ces biscuits "Petits Sablés".

Pierre DRANS, Maître biscuitier à Sablé-sur-Sarthe, déposa en 1932 la recette originale et la marque "le Petit Sablé de la Maison de Sablé". Jack DRANS, héritier du fondateur, perpétua la tradition. Depuis, on trouve aussi bien « Le Petit Sablé » en grande surface qu'en fabrication artisanale.

Voilà donc cher(e)s camarades ces produits du terroir qui font la richesse de la Sarthe ; je sens d'ailleurs vos papilles s'agiter à l'évocation de ces produits locaux. Il va cependant falloir vous armer de patience pour espérer en goûter quelques-uns car, pour le moment il est temps de laisser la place aux travaux de la 14ème Conférence Régionale.

Alors merci de votre attention.

**Vive la 14<sup>ème</sup> Conférence Régionale. Vive la CGT !!!**



# RAPPORT INTRODUCTIF

## FRANCINE DESNOS - SECRÉTAIRE GÉNÉRALE



En premier lieu, permettez-moi de vous souhaiter à mon tour la bienvenue à notre 14ème Conférence Régionale. Je souhaite que nos travaux pendant ces 2 jours placent la CGT Pays de la Loire à l'image de l'affiche des 120 ans de la CGT, à savoir une CGT présente, offensive, dérangeante demain comme hier.

Notre Conférence Régionale se tient dans un contexte de crise systémique qui frappe nombre de salariés, privés d'emploi et retraités dans tous les aspects de la vie, dans le travail et hors travail. Dans le même temps, nous assistons à une offensive violente contre toutes les conquêtes sociales et démocratiques de notre pays.

Nos travaux vont bien sûr analyser et confirmer cette situation mais ils doivent surtout nous mettre en situation offensive. Il est nécessaire de dénoncer les mauvais coups mais la CGT est attendue par les salariés sur sa capacité à défendre dans les entreprises leurs conditions de travail. Et c'est d'abord sur les lieux de travail qu'il est possible de construire le rapport de forces nécessaire pour de nouvelles conquêtes sociales.

Comme vous le savez, la CGT est aujourd'hui en journée d'action interprofessionnelle sur les salaires. 6 000 signatures de pétitions sont remises dans les Préfectures et dans les Chambres Patronales aujourd'hui sur notre région.

Les camarades de la santé appellent également à l'action aujourd'hui pour le retrait du projet de loi santé, l'abandon du plan d'économies de 3 milliards pour les hôpitaux, l'arrêt des attaques contre leurs conventions collectives et leurs établissements. Motion proposée qui sera remise à la Préfecture.

Afin de nous permettre de participer à la mobilisation, nous interrompons nos travaux à 11h15 afin de rejoindre le rassemblement de l'UD 72 place de la Préfecture. Nous vous invitons à partir ensemble en cortège avec vos chapeaux bien évidemment. Afin de reprendre cet après-midi dans de bonnes conditions, je vous demande de revenir à 12h30 précises pour le déjeuner.

Le contexte international est marqué par la multiplication de conflits locaux, régionaux, dévastateurs pour les peuples et leur



environnement. L'Afrique, le Moyen Orient, l'Europe avec l'Ukraine, l'Asie sont des territoires d'affrontements géopolitiques et stratégiques et sont le terreau de développement des extrémismes.

Jean JAURÈS disait : « *le capitalisme porte en lui la guerre comme la nuée porte l'orage* ».

Le monde reste dominé par l'économie capitaliste. Il connaît une accumulation de crises, de violence, de conflits. Les dirigeants politiques étant plus préoccupés par les réponses à apporter aux exigences du capital et des puissances financières qu'aux réponses sociales, creusant ainsi toujours plus d'inégalités.

Ainsi, près de la moitié de la population mondiale vit avec moins de deux dollars par jour. Plus de 30 millions de personnes sont en situation d'esclavagisme. 168 millions d'enfants sont forcés à travailler. L'organisation Internationale du Travail prévoit 215 millions de chômeurs pour 2018 (+ 30 millions depuis 2008). Plus de 70 % des travailleurs n'ont pas accès à la protection sociale.

L'accaparement et la concentration des richesses s'accroissent. En 2016, les 1% les plus riches posséderont en patrimoine cumulé plus que les 99 % restant de la population mondiale.

Le monde compte aujourd'hui plus de 50 millions de personnes déplacées. Le drame, à nos portes, de ces milliers de migrants qui fuient leur pays au péril de leur vie en est l'insoutenable visage. Nous sommes face à une catastrophe humanitaire aux frontières de l'Europe. Des mesures humanitaires d'urgence sont à prendre et les conventions internationales pour l'accueil des réfugiés doivent être respectées.

Les chefs d'Etats de l'Union Européenne ne peuvent continuer de se défausser de leur responsabilité en axant principalement leur action sur la seule lutte contre les passeurs. Les mesures qui doivent être prises nécessitent un déploiement de ressources humaines, techniques et financières ainsi qu'une coordination entre les différentes institutions nationales et internationales pour assurer l'obligation de secours en mer et l'accueil de ces personnes sur le territoire européen. C'est dans cette perspective que des organisations syndicales européennes et africaines ont créé un réseau d'assistance syndicale aux migrants dont notre organisation fait partie.

Mais ce dont ont besoin ces peuples c'est de choix politiques leur permettant de vivre décemment, en sécurité et avec une perspective d'avenir dans leur pays. Il est urgent que les besoins sociaux de ces populations trouvent des réponses pour leur permettre de vivre en paix et dans la dignité.

Un rapport de l'OCDE souligne « *que la persistance de fortes inégalités nuisent à la croissance. Et qu'en ne s'attaquant pas au problème des inégalités, les gouvernements affaiblissent le tissu social dans leur croissance économique à long terme.* ». Ce rapport pointe les conditions de travail, notamment l'augmentation de la part des personnes travaillant à temps partiel, sous contrat à durée déterminé ou comme travailleur indépendant comme facteurs importants de l'accentuation des inégalités. Pour les réduire, il insiste sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi, l'élargissement à de meilleurs emplois et le renforcement des investissements dans l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Soulevant la question de la redistribution des richesses créées, il indique que *"les politiques publiques doivent garantir que les individus les plus riches et aussi les entreprises multinationales paient leur part de la charge fiscale."*

Réduction du chômage et qualité des emplois, réduction des inégalités de revenus, relance des investissements, justice fiscale, protection sociale de haut niveau, ces questions nous renvoient à nos propres revendications et à l'exigence de mobiliser les salariés pour imposer une autre politique, celle d'un développement humain durable.

Depuis son 49ème congrès, la CGT place au cœur de sa démarche cette notion qui suppose de rompre avec les logiques de rentabilité financière et d'opérer une meilleure répartition des richesses par de profondes transformations économiques, sociales, environnementales et culturelles.

Notre conception de développement humain durable s'appuie sur la revalorisation du travail et la préservation de l'environnement. Elle interroge les contenus, le sens, les finalités et les organisations du travail. Elle s'oppose tant aux idées tendant vers la décroissance qu'à celles refusant d'interroger le contenu et les finalités de la croissance telles que définies dans l'économie capitaliste. La CGT participera à partir de cette conception à la conférence climat à la fin de l'année.

Les crises successives sont la conséquence de la faillite d'un modèle injuste du point de vue social, insoutenable du point de vue environnemental et inefficace du point de vue économique.

Les politiques d'austérité à l'œuvre en Europe sous la responsabilité de nos chefs d'Etat et de Gouvernement visent à renforcer ce modèle d'économie dont les maîtres mots sont compétitivité et financiarisation du capital. Elles se traduisent par des réformes de grande ampleur dans nombre de pays qui affectent les conditions de vie et de travail des salariés, des privés d'emploi, des retraités. Dans cette même logique, les droits et garanties collectives du travail sont attaqués, le droit syndical est affaibli.

Le peuple grec est frappé de plein fouet par ces politiques qui conduisent à une profonde crise sociale et humanitaire et à un niveau de dette insoutenable. Jusqu'où ira l'arrogance des créanciers de la Grèce. De menaces en menaces, il apparaît clairement que ces derniers n'acceptent pas le choix démocratique des Grecs avec l'élection d'un gouvernement progressiste. Ils sont dans une logique ultra libérale et surtout d'avertissements en direction des autres peuples pour dire que la seule voie possible serait celle de la régression sociale. Les moyens d'aboutir à une solution pour éviter la faillite et relancer l'économie grecque existent.

Le peuple grec a besoin de notre soutien pour lui mais aussi pour la construction de l'Europe sociale à laquelle nous aspirons.

A ce titre, les dernières recommandations de la Commission Européenne au Conseil Européen établies dans le cadre du processus dit « semestre européen » sont préoccupantes. Elles continuent sur la voie de l'austérité. L'austérité nous enfonce dans la crise mais il faudrait encore plus d'austérité. Pour la France, ces recommandations portent essentiellement sur des sujets relatifs au travail, et sont porteuses de régressions pour les salariés, les privés d'emploi et les retraités. *(Je vous renvoie au texte dans vos dossiers).*

En France, cette perception d'un monde anxiogène se cumule avec les difficultés sociales, le chômage et la précarité, la faiblesse des salaires et des pensions, l'accroissement des inégalités, les incertitudes sur l'économie et l'absence de perspective de changement.

Les dangers du repli sur soi et sa récupération par les forces conservatrices, l'extrême-droite, des forces xénophobes et fascistes sont hélas bien réels. On l'a vu avec les résultats des derniers rendez-vous électoraux. On l'a vu en janvier avec les attentats à Paris.

7 organisations syndicales (CGT, CFDT, CFTC, CGC, Unsa, FSU et Solidaires) viennent de produire un manifeste qui réaffirme que le syndicalisme doit être un rempart contre toute forme d'extrémisme et d'exclusion par sa capacité à rassembler les salariés sur leurs lieux de travail et dans les territoires. Je vous invite à prendre connaissance de ce manifeste *(dans vos dossiers)* et à débattre de ces questions avec nos syndiqués, avec les salariés.

« *Le changement c'est pour demain* » annoncé par HOLLANDE est bien au rendez-vous de son quinquennat. Mais pas pour ceux qui produisent les richesses par leur travail dans des conditions de plus en plus difficiles mais pour ceux qui se les accaparent.

Les conquêtes sociales gagnées par les salariés au cours de notre histoire sociale sont remises en cause au nom de la compétitivité et des réductions de la dette publique. A contrario, les exigences du patronat ont l'écoute de cette majorité avec des réformes qui lui permet de s'affranchir des obligations en matière de droit du travail et de droit syndical.

C'est le sens et la cohérence de la loi sur la sécurisation de l'emploi, la loi MACRON, le pacte de responsabilité, des cadeaux fiscaux

pour les entreprises, mais aussi de la loi sur la réforme territoriale, la loi Notre, la réforme du ferroviaire, le projet de loi santé, projet de loi dit « de transition énergétique »... La liste n'est pas exhaustive et vos interventions témoigneront des conséquences de ces lois dans notre quotidien.

Austérité pour le plus grand nombre, accumulation des richesses par quelques-uns dans la continuité des politiques à l'œuvre depuis des décennies.

L'efficacité du syndicalisme en général et, pour ce qui nous concerne, notre syndicalisme CGT est interrogé sur sa capacité à peser sur ces choix politiques, économiques et sociaux au niveau national et international.

Le congrès de la CES qui aura lieu à Paris fin septembre doit être l'occasion d'unir le syndicalisme dans une posture offensive pour construire un modèle social en rupture avec le libéralisme européen. Il doit permettre de faire de la CES une organisation audible, visible et offensive à l'image de l'amendement proposé par les Belges soutenus par la CGT et adopté par la majorité des organisations présentes à la dernière réunion du comité de rédaction des documents pour le congrès. Cet amendement vise à revendiquer une nouvelle législation européenne pour réduire le temps de travail partout en Europe. Mesurons en la portée.

Notre confédération va tenir son 51ème congrès en avril 2016. Nos débats vont s'articuler autour des 5 thèmes suivants :

- Notre démarche syndicale, notre rapport aux salariés.
- Le processus de construction des luttes.
- Le rapport de la CGT avec les autres organisations syndicales, le politique et le monde associatif.
- Notre place dans le syndicalisme mondial et européen.
- Notre démocratie interne.

Le CCN des 27 et 28 mai dernier a rappelé la nécessité d'une préparation extraordinaire de ce congrès avec une implication large de nos syndiqués dans les débats, un travail croisé professions et territoires pour le mandatement des délégués. Pour le Comité Régional, une réunion de travail professions/territoire est prévue le 1er juillet avec la commission

des mandatements. Le travail de recherche et désignation des délégués sera alors lancé. La connaissance nominative des délégués devant être effective au 30 novembre pour leur permettre de participer activement à la phase préparatoire du congrès.

Vous êtes toutes et tous en responsabilités, élus et/ou mandatés, acteurs de votre syndicat. Aussi, je vous invite au nom du Bureau Régional à vous impliquer dans les débats préparatoires au congrès, à organiser des réunions avec les syndiqués et pourquoi pas inscrire votre syndicat dans le plan de visite confédéral de 2.000 syndicats.

Les enseignements de ces rencontres seront utiles pour l'écriture de nos orientations confédérales. Déjà, ce qui est constaté c'est que les 5 points mis en débat correspondent aux préoccupations des syndicats. Un premier document est d'ores et déjà disponible pour une appropriation collective des débats. Vous l'avez sans doute reçu avec le dernier numéro d'Ensemble.

Des modifications statutaires sont inscrites à l'ordre du jour du 51<sup>ème</sup> congrès.

L'une d'elle porte sur « *la traduction des éventuelles évolutions de la place des Comités Régionaux dans l'activité et l'organisation de la CGT en rapport aux débats d'orientation de la CGT* ».

Il s'agit de s'interroger sur la place et les responsabilités des Comités Régionaux sur les questions revendicatives et sur l'animation de notre vie syndicale en territoire.

La dimension régionale est aujourd'hui une dimension essentielle pour la déclinaison des politiques nationales mais également des politiques européennes plaçant nos territoires, leur population, les salariés en concurrence les uns avec les autres.

La loi HPST avec la création des ARS et le renforcement de leurs compétences avec la nouvelle loi santé ; les lois autour de l'université, de la recherche, de l'enseignement supérieur qui visent à mettre l'enseignement supérieur et la recherche au service

des grandes entreprises dans le cadre de projets « initiatives d'excellences » aspirant l'essentiel des financements et des recrutements ; le renforcement des pôles de compétitivité ; l'abandon de la logique de filières industrielles au profit des pôles d'innovation largement financés par l'argent public ; la loi sur la formation professionnelle ; la territorialisation des politiques d'emplois ; les réformes territoriales et institutionnelles, le projet de loi Nouvelle organisation territoriale de la République ; les privatisations des services publics s'inscrivent dans ce processus de spécialisation des territoires.

La table ronde sur la réforme territoriale de cet après-midi a pour objectifs de décrypter les réformes territoriales et institutionnelles, leur cohérence et objectifs, leurs conséquences pour les populations et l'emploi public, de poser les enjeux pour la CGT notamment autour des questions de l'organisation de la démocratie sociale en territoire. Je ne développe pas, on abordera ces questions cet après-midi. Travailler de manière transversale ces questions sera une des priorités du collectif régional Politiques Publiques/Services Publics.

La gestion d'une partie des fonds européens par le Conseil Régional, le contrat de plan Etat Région 2015-2020 et ses 7 volets que sont la mobilité multimodale, l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation, la transition écologique et énergétique, le numérique, les filières d'avenir et l'usine du futur, l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle, ainsi que les 3 schémas régionaux (emplois et économie durables, jeunesse, santé) organisent l'action publique et la politique du Conseil Régional dans ce processus de spécialisation.

Le Conseil Régional est conforté dans ses compétences économiques. De nouveaux lieux de décisions, de consultations vont se développer. Ceux existants vont évoluer à l'image des CESER qui, demain, pourraient évaluer les politiques publiques, élargir leur champ consultatif aux métropoles, aux Préfectures de Région, ou à l'image des conseils de développement dans les métropoles et les pôles d'équilibre territoriaux.



Comment nous organisons-nous pour y être présent et y être à l'offensive à partir d'un travail croisé professions/territoires/syndicats ?

Par exemple, comment construire des projets revendicatifs sur notre territoire qui s'inscrivent dans le plan d'investissement proposé par la CES ? Pour rappel, ce plan, adopté par plus de 80 organisations syndicales propose de mobiliser 2 % du PIB européen chaque année pendant 10 ans, soit 240 milliards d'euros en plus du budget européen avec l'objectif de créer 11 millions d'emplois. A partir de cette proposition à opposer au plan JUNCKER, la CGT pourrait être porteuse d'exigences fortes auprès des décideurs économiques et politiques pour répondre aux besoins des populations, aux enjeux d'aménagement du territoire, aux défis environnementaux. Il s'agit de placer l'intervention publique et l'économie au service des populations.

Comment être une CGT présente, offensive et dérangeante ?

Une CGT offensive pour conquérir du progrès social, répondre aux préoccupations et attentes du monde du travail. C'est tout le sens de nos campagnes revendicatives.

Notre campagne coût du capital lancée début 2014 avait pour objectif de donner les arguments à nos militants et syndiqués pour mener la bataille des idées dans le battage médiatique sur le coût du travail qui serait trop élevé et la cause de la perte de compétitivité des entreprises entraînant la casse de l'industrie, des suppressions d'emplois et de la non création d'emplois. Notre campagne coût du capital démontre le contraire.

La mauvaise santé de notre économie est le résultat d'un coût du capital de plus en plus élevé au détriment des investissements dans les entreprises. Cette campagne est toujours d'actualité. Elle est à adosser à notre campagne sur les salaires.

Avec l'emploi, le niveau des salaires, des minima sociaux et des pensions est une préoccupation majeure pour le monde du travail, une nécessité sociale et économique. Notre pétition pour exiger l'augmentation du SMIC, du point d'indice des fonctionnaires et minima sociaux de 10 % au 1er juillet et l'organisation d'une conférence sociale sur le sujet va être remise aujourd'hui. Nombre France entière pour un objectif retenu par la

CEC de 100 000. Nous devons continuer à aller à la rencontre des salariés sur leur lieu de travail avec cette pétition. De leur côté, les retraités CGT sont engagés avec 8 autres organisations sur une pétition nationale « *Les retraités disent ça suffit* » qui sera remise au Président de la République le 1er octobre.

Une CGT offensive aussi sur le temps de travail avec notre campagne pour une réduction du temps de travail à 32h qui sera lancée à la rentrée. Cette campagne doit permettre d'aborder le sens, le rôle et la place du travail ainsi que son organisation. (*cf. dossier dans vos cartables*).

Une CGT offensive pour la reconquête de la protection sociale alors que nous fêtons les 70 ans de la Sécurité Sociale.

Une CGT offensive sur la retraite, notamment dans les négociations AGIRC/ARRCO qui ont débuté le 17 février dans un climat de forte tension. En effet, ces deux institutions essentielles de notre système de retraite connaissent un lourd problème de financement, aggravé depuis 2009 par la crise et par le refus patronal d'augmenter le montant des ressources allouées aux régimes.

Dans cette nouvelle séquence de négociations, la partie patronale avance avec une série de propositions qui visent toutes à réduire le niveau de protection sociale et même à remettre en cause le statut cadre en proposant la fusion des deux régimes. La CGT avance à l'inverse des propositions qui permettraient d'assurer durablement le financement des régimes, sans porter atteinte au niveau de couverture sociale, notamment en rendant effective l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les prochaines réunions de négociation recommenceront à la rentrée. Je vous invite à utiliser la pétition CGT que vous trouverez sur le site internet pour permettre aux salariés de peser sur ces négociations.

Une CGT offensive avec notre revendication de Nouveau Statut du Travail Salarié pour garantir à chaque salarié des droits individuels et leur transférabilité. La Sécurité Sociale professionnelle, qui est un volet de ce statut, s'inscrit dans l'exigence du droit au travail pour toutes et tous.

Une CGT dérangeante parce que nous avons décidé d'un processus revendicatif alliant la contestation, la proposition, le rassemble-

ment, la mobilisation et la négociation. Processus qui permet aux salariés d'être citoyen à l'entreprise. Quand elle est mise en œuvre, notre démarche reçoit un écho favorable chez les salariés. L'initiative du 16 janvier sur « *partageons nos succès* » l'a montré. De nombreuses luttes ont lieu dans les entreprises actuellement. Gagnantes quand elles sont construites avec les salariés. Vous en avez sans doute des exemples.

Une CGT dérangeante qui est toujours à l'initiative des mobilisations et qui peut rassembler en force derrière ses banderoles, à l'image du 9 avril avec 300.000 manifestants. Force est de constater que, sans la CGT, le mouvement social serait peu visible.

Une CGT dérangeante pour le patronat pour qui notre syndicalisme est une entrave à sa volonté d'exploitation du salariat. Son rêve de museler le fait syndical se réalise au fur et à mesure des lois. La réforme prud'homale, la réforme de l'inspection du travail, le projet de loi sur le dialogue social, les mesures annoncées pour les TPE/PME répondent à ses exigences. C'est à un véritable recul du droit des IRP, du droit syndical et donc à nouveau un recul des droits des salariés que nous sommes confrontés. En parallèle, les attaques contre les militants syndicaux, associatifs qui s'opposent à ces choix se multiplient, tout comme la remise en cause d'hébergement des organisations syndicales par des élus locaux. Nous en avons malheureusement des exemples autour de nous.

Le CCN a décidé de faire du 23 septembre prochain une journée de mobilisation pour agir pour des droits nouveaux, pour rendre visible les luttes et les résistances face aux discriminations et répressions syndicales dont sont victimes les salariés, pour exiger une loi d'amnistie pour tous les militants syndicalistes et associatifs. Les initiatives se préparent sur vos départements. Mettons tout en œuvre pour réussir ce rendez-vous.

Une CGT présente demain comme hier et... cet été.

Comme depuis plusieurs étés, la CGT ne fera pas de pause. Elle sera présente sur le tour de France, avec les saisonniers, dans les festivals...

En région, le Comité Régional et son UIT, avec le secteur régional cheminot et la fédération cheminot appellent le 2 juillet à un

rassemblement devant le Conseil Régional à Nantes à 13h à l'occasion d'un colloque organisé par l'Association des Régions de France sur l'avenir des transports régionaux.

Alors que vient de sortir le rapport DURON qui remet en cause les trains d'équilibre du territoire, que 500 TER pourraient être supprimés cet été en PDL, que le secteur régional a perdu 900 emplois en 8 ans..., il nous faut être nombreux jeudi prochain pour interpeller les décideurs politiques et économiques sur leurs choix en matière de transports de voyageurs et faire connaître nos exigences publiquement.

Comme tous les ans, les camarades de Loire-Atlantique et de Vendée iront à la rencontre des salariés saisonniers. La caravane confédérale sera présente le 23 juillet en 44 et le 24 juillet devant le Puy du Fou. Tracts et infos CGT sur les droits des saisonniers seront diffusés et plus largement des infos CGT en lien avec l'actualité. Vous y êtes les bienvenus pour renforcer la présence de la CGT.

Notre meeting du 3 septembre à Rennes permettra de redonner un élan à nos plans de travail et nous mettre en situation de réussir la nouvelle journée d'action interpro du 8 octobre.

Une CGT présente aux côtés des salariés au travail ou privés d'emploi quel que soit leur statut, leur catégorie sociale, la taille de leur entreprise ; une CGT présente auprès des retraités. C'est une condition essentielle pour mener la bataille des idées, élaborer et mettre en débat nos propositions, élever le rapport de forces pour peser sur les choix des dirigeants politiques et économiques.

On le sait tous ici, au cours de notre histoire, les conquêtes sociales ont toujours été le résultat de fortes mobilisations. Et nous considérons qu'il y a un lien entre notre force syndicale et notre capacité à mobiliser.

Nous vous présenterons demain, un état des lieux du salariat ainsi que le bilan d'organisation. Vous pourrez constater que sur notre région, seulement 2,15 % des salariés sont syndiqués à la CGT et 1,01 % des retraités.

L'enjeu de la syndicalisation est une bataille de conviction à mener à tous les niveaux de la CGT. Parlons-en entre nous afin de mettre en place des projets de syndicalisation. Nos Unions Locales ont un rôle important dans ce travail de renforcement et de déploiement.



Elles sont notre structure de proximité pour aller à la rencontre des salariés et des retraités. Elles peuvent (doivent ?) devenir des lieux de construction des solidarités, d'élaboration de projets revendicatifs. Notre rencontre des Unions Locales en région le 26 mars dernier a permis de pointer les atouts et faiblesses de nos Unions Locales, d'échanger sur les expériences, de tracer des perspectives de travail. Un compte-rendu de cette initiative est en cours d'élaboration. Il sera versé aux débats préparatoires du 51ème congrès.

Se déployer vers le salariat, dont les jeunes, les ICT, les salariés des TPE, c'est un enjeu aussi en terme de représentativité.

Les élections TPE auront lieu en 2016. Elles compteront à nouveau dans le calcul de la représentativité syndicale. Elles vont revêtir un nouvel enjeu par rapport à la création des Commissions Paritaires Régionales interprofessionnelles qui viendront s'ajouter aux Commissions Paritaires Régionales interpro de l'artisanat. Le nombre de sièges de ces nouvelles instances serait réparti selon l'audience régionale aux élections TPE. Ces commissions ne vont pas assez loin dans leur attribution. Pour autant, ne laissons pas à d'autres organisations des places libres pour les faire évoluer. Nous devons rapidement établir des plans de travail pour aller à la rencontre des salariés de ces entreprises et construire un syndicalisme CGT qui corresponde à leurs besoins.

La table ronde demain sur la jeunesse permettra d'aborder l'importance pour la CGT à se tourner vers la jeunesse. On pourra entendre des jeunes témoigner de leur engagement, de leurs attentes et de leur vision de la CGT. En cette année des 120 ans de la CGT, il nous a semblé important de nous projeter vers demain. Ce sont les jeunes d'aujourd'hui qui feront la CGT de demain.

Une CGT présente c'est aussi veiller à une qualité de vie syndicale : formation, information, respect de nos règles de vie, rencontre des syndiqués... Ce sera l'objet des débats sur la vie syndicale.

Une CGT présente, offensive et dérangeante pour les ligériens et ligériennes parce que notre région est confrontée à de nombreux défis. Ils sont, pour partie, identifiés dans le document préparatoire à la conférence.

Notre région connaît une démographie

dynamique. Elle pourrait voir sa population augmenter de 900 000 habitants avec notamment une proportion d'habitants de plus de 60 ans qui passerait de 21,6 % aujourd'hui à 31,4 % demain. Notre table ronde cet après-midi sur le vieillissement a pour objectif de présenter les enjeux du vieillissement en termes de réponses aux besoins des personnes de plus de 60 ans, les enjeux en termes économiques, les enjeux en termes d'emplois, les enjeux de financement. Je ne développe pas. Nous y reviendrons cet après-midi.

Avec un taux de chômage de 9 %, vous entendez sans doute comme moi que nous avons un taux de chômage faible par rapport à d'autres régions. Ce taux cache des éléments inquiétants. Le chômage continue d'augmenter sur un an +6,2 % catégorie A et + 8,9 % toutes catégories.

L'augmentation concerne toutes les tranches d'âge et le chômage de longue durée s'installe. Des disparités entre nos bassins d'emploi existent avec des bassins d'emploi sinistrés. La précarité est une autre réalité du marché du travail en région. Elle est fortement développée chez les femmes et les jeunes, notamment avec le travail saisonnier. Ces situations démontrent s'il le fallait que les mesures annoncées par le Gouvernement de lutte contre le chômage ne sont pas efficaces. Les collectivités territoriales développent de nombreux dispositifs d'aides et d'accompagnement des entreprises avec l'utilisation de l'argent public. Quel contrôle de l'utilisation de ces fonds publics ? Quelle efficacité en matière d'emplois ? Quelles finalités des politiques publiques ?

La place de la formation professionnelle tout au long de la vie est un élément essentiel de la bataille de l'emploi. La loi du 5 mars 2014 a considérablement modifié le financement de la formation et sa gouvernance.

De nouvelles instances ont été mises en place. Le collectif régional Travail/Emploi/Formation vise à organiser le travail de nos mandatés pour qu'ils soient porteurs d'exigences et de propositions dans les différentes instances, travaillées avec les professions et syndicats. Une journée d'étude sur l'appropriation des nouvelles dispositions de la loi sera proposée aux directions syndicales.

Face aux enjeux et défis qui nous sont posés, évolution démographique, mutations tech-

nologiques, enjeux environnementaux, réformes et lois affectant notre modèle social, nouvelle organisation territoriale, attaques contre notre syndicalisme, j'ai la faiblesse de croire que le Comité Régional peut être un lieu pertinent pour la construction de projets revendicatifs CGT autour d'enjeux industriels et de services publics structurants pour nos territoires. Il peut être un lieu pertinent pour croiser enjeux professionnels et interprofessionnels. Il peut être un lieu pertinent pour la construction d'initiatives et de mobilisations. Il peut être utile au renforcement de la CGT.



**Pour chaque action, pour chaque salarié, le Groupe Up propose des solutions sociales et culturelles innovantes.**

Acteur majeur de l'économie sociale et solidaire, notre Groupe n'a cessé de diversifier ses activités. Très rapides à mettre en place dans l'entreprise, nos titres et services permettent de faire bénéficier le salarié et l'employeur de nombreux avantages. L'ensemble de nos expertises intervient dans les domaines de l'action sociale, de la culture, des cadeaux, du loisir, de la santé, de l'éducation...

**Simplifier la mission des partenaires sociaux, contribuer au dialogue social et favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, c'est la vocation première de notre Groupe.**

- Up Chèque Déjeuner
- Up Scènes & Sorties
- Up Domicours
- Up Chèque Domicile
- Up Cadhoc
- Up Chèque Disque
- Up Chèque Lire
- Up Chèque de Services
- Up Chèque Culture

Plus d'informations sur [www.up-group.coop](http://www.up-group.coop)



Nos 5 collectifs régionaux : collectif régional Vie Syndicale ; collectif Politiques Industrielles ; collectif Services Publics/Politiques Publiques ; collectif Travail/Emploi/Formation ; collectif Santé/Protection Sociale et notre UIT sont des outils dont se dotent le Comité Régional pour la mise en œuvre de ses orientations. Leurs objectifs, proposés dans le document préparatoire à nos travaux, vont être précisés, affinés grâce aux débats de notre Conférence Régionale. Dans leur bilan d'activité, les pilotes ont tous fait part de leurs difficultés à faire vivre ces collectifs de travail par manque de participants. La question de leur renforcement est donc aussi posée, avec la participation de nos mandatés régionaux, la participation des membres des directions d'Unions Départementales et d'Unions Locales, avec la participation des syndicats. De même, pour croiser enjeux professionnels et interprofessionnels, le Bureau Régional a inscrit dans ses statuts la participation des professions dans l'activité du Comité Régional. Quelle concrétisation ?

La mise en œuvre de notre démarche syndicale est exigeante. Elle ne peut se réaliser à quelques-uns et surtout pas les uns à côté des autres.

Redonner du sens à notre conception de la confédéralisation de notre activité, c'est ce sur quoi je vous invite à débattre pendant ces 2 jours.

**Vive notre 14<sup>ème</sup> Conférence Régionale. Vive la CGT !!!**



# DÉBAT

## ACTUALITÉS

**Ce moment d'une heure et demie confirme les difficultés vécues par les salariés, développées dans le rapport de Francine, aussi bien au travail que dans la vie de tous les jours. Le fonctionnement et les capacités de la CGT à changer les choses interrogent également.**



**Les 19 intervenants dans ce débat manifestent en tout cas la volonté de rencontrer les salariés, d'être accessibles, d'être efficaces et offensifs et de travailler ensemble FD, UD, UL, Syndicats.**

Il ne faut pas oublier les privés d'emploi, précise **Delphine AKASSAR de l'UL de Nantes**. La CGT doit être une organisation qui agit pour et avec les privés d'emploi, ajoute-t-elle, face à leur vécu insupportable à travers le flicage, les trop perçus, les erreurs informatiques, le re-calcul des droits, les refus d'indemnisation, les radiations, l'endettement ou encore l'absence d'aides sociales. Les précaires, temps partiel et les privés d'emploi aimeraient eux aussi être aux 32h, mais nous devons faire attention à la communication sur les 32h explique **Denis ORRIÈRE de l'UD 53**, en référence aux campagnes qu'il considère « successives » puisque l'on passe de l'une à l'autre sans que la précédente soit « comprise ». En tout cas, plusieurs interventions de la salle confirment la nécessité d'amplifier la campagne salaires.

On est en pleine guerre idéologique, selon

**Jean LEROY, fédération du spectacle, UD 49**, et on a besoin en même temps de faire connaître les luttes qui gagnent. Ce que ne dément pas **Yohan JADAUD**, jeune militant du transport chez STEF en Vendée. Partageons nos luttes, nos succès

et nos défaites pour avancer efficacement précise-t-il en expliquant que les interventions persistantes dans l'entreprise avec la CGT ont permis de faire 20 CDI face aux recours abusifs à l'intérim. De plus, désormais grâce à la mobilisation,

toutes les primes sont données aux personnels intérimaires.

Pour avoir des luttes positives, nous devons tous nous rassembler, sans nous diviser par FD, ajoute **William CAMIADE de l'équipement en Mayenne**. Evitons ces appels de plusieurs FD dans une même semaine sur plusieurs jours. C'est l'union qui fait notre force.

S'agit-il d'un manque de connaissance des dossiers ou des propositions et revendications par les militants ? Et au niveau régional ?

Au niveau régional, tous les dossiers qui sont lourds ne sont pas connus de nos syndicats, explique **Pascal BOUVIER Secrétaire Général de l'UD du Maine-et-Loire**. Par exemple, l'action du 2 juillet à Nantes ne concerne pas uniquement les cheminots. C'est tout le travail que nous devons mener pour être à l'offensive et faire connaître les propositions de la CGT, ajoute-t-il. Pour nous y aider, l'évolution des Comités Régionaux est à l'ordre du jour du 51ème congrès.

Ce que ne manque pas de développer **Aurélien HAMON, jeune Secrétaire Général du secteur cheminots Pays de la Loire**, pour qui le colloque national organisé le 2 juillet au Conseil Régional Pays de la Loire sur l'avenir des trains régionaux intéresse aussi le transport urbain et la filière industrielle ferroviaire Alstom, Bombardier. En outre, il s'agit de la question du financement des transports et de son insuffisance, des conséquences sur l'emploi avec le développement de la sous-traitance et du dumping social. Il ajoute que dans le cadre de la préparation de notre 51ème congrès confédéral, le rôle et la nature des Comités Régionaux sont posés, l'augmentation des compétences des régions nous oblige à prendre la mesure des enjeux.

**Gérard BRION de l'USTM 53**, animateur régional des métaux en intérim avec Odile COQUEREAU jusqu'à la prochaine conférence du 4 janvier 2016 a constaté, lors d'une réunion régionale le 4 juin, que nous n'avions pas tous les mêmes préoccupations et pense que nous devrions avoir une ligne conductrice commune en région. Il ajoute « à l'heure actuelle, nous devons combattre la loi MACRON ainsi que la loi sur le dialogue social et nous devons avoir une vision commune pour comprendre et combattre ces 2 lois en région et parler d'une seule voix.



**Alain CANAL, FAPT et membre de la CE de l'UD 44** regrette quant à lui que seulement 50 militants se soient rassemblés le 23 juin devant le siège du PS à Nantes pour combattre la loi REBSAMEN alors qu'il s'agissait d'un appel de l'UD aux syndiqués et militants. Et d'ajouter : cela pose question sachant que cette loi vise à réduire justement les IRP. N'avons-nous que 50 IRP en Loire-Atlantique ?

Parmi les attaques en cours, **Patrice LOUIS COFIROUTE Mayenne et Conseiller Prud'homme**, fustige lui aussi la loi MACRON, qui applique une politique de privatisation, de libéralisation et des réductions des droits des salariés, retraités et privés d'emploi. Il ajoute que le droit au travail est attaqué, son outil, les Conseils de Prud'hommes sont en ligne de mire. L'Assemblée Nationale a adopté une loi le 11 décembre 2014 qui supprime par ordonnance « l'élection » Conseillers Prud'hommes au suffrage universel, remplacée par « un mode de désignation ». Le patronat et le Gouvernement veulent concurrencer les Prud'hommes par une juridiction privée, payante, appelée CNAP (Centre National d'Arbitrage Privé). Il interroge les participants à la conférence sur la réactivité dans les Conseils de Prud'hommes en région et insiste sur le fait que ce sont les élections qui font la légitimité !

Par ailleurs, un consensus se dégage pour réaffirmer notre place auprès des salariés. Qu'on fasse notre boulot avec nos valeurs, la CGT n'est ni raciste, ni homophobe ou xénophobe, alors dehors ceux qui pensent que leurs problèmes viennent des autres et des étrangers.

Enfin, **Alain MANARA, futur retraité, Stélie Montoir de Bretagne filiale Airbus**, indique que pour lutter contre les discriminations syndicales et contre les attaques envers les militants, il y a besoin de préparer des dossiers juridiques, cela nous permettra d'être à l'offensive plutôt que sur la défensive. Il pense que la région doit être moteur à ce sujet.

Il n'y a pas de temps à perdre, effectivement, surtout qu'une action nationale impulsée par la confédération se prépare actuellement pour agir le 23 septembre pour les libertés d'actions et d'expressions syndicales.

*En fin de matinée, les délégués à la conférence se rendent au rassemblement pour la remise des pétitions salaires. Ils y rejoignent à la préfecture les salariés qui revendiquent une revalorisation conséquente des salaires à l'appel de l'inter-syndicale sarthoise.*



**Appel de la 17<sup>ème</sup>  
Conférence Régionale  
CGT des Pays de la Loire  
(sur proposition de la motion  
de l'union syndicale santé 72)**

Les délégué(e)s CGT participants à la 14<sup>ème</sup> Conférence Régionale CGT des Pays de la Loire, réuni(e)s au Mans les 25 et 26 juin 2015, apportent leur total soutien à l'action que mènent ce jour les personnels de santé et de l'action sociale.

A l'appel des Fédérations CGT-FO et SUD, ces salariés dénoncent avec vigueur les conséquences de toutes les lois qui visent depuis plusieurs années à modifier, pour les restreindre, leurs droits via les lois MACRON et REBSAMEN, à réduire drastiquement les budgets de Sécurité Sociale ou de santé avec le Pacte de responsabilité et la future loi santé dit de « Modernisation de notre système de santé ».

C'est désormais la logique de restrictions budgétaires qui devient l'objectif à atteindre au mépris des missions de service public en portant atteinte aux droits en matière de protection sociale, d'accès aux soins, ou à l'emploi stable, pérenne et de qualité, toujours sous prétexte de croissance et d'emploi.

La politique du Gouvernement exigeant des milliards d'économies au seul profit des entreprises sans contreparties, se traduit par la réduction des effectifs, la suppression de lits, la réduction des capacités d'accueil, la déqualification des personnels, la perte du sens même du travail, la dégradation des conditions de travail et de prise en charge des usagers, le gel des salaires et des rémunérations.

Après avoir publié son « Programme de stabilité », transmis à Bruxelles, qui va se traduire par une nouvelle baisse de l'ONDAM (Objectif National de Dépenses d'Assurance Maladie), le Gouvernement poursuit sa politique désastreuse d'austérité en ajoutant un nouveau plan d'économies de 3 milliards d'€ dans les hôpitaux qui devrait se traduire par la suppression de 22.000 d'emplois.

Dans le secteur de l'Action Sociale et de l'Aide et du maintien à domicile, les subventions des collectivités territoriales diminuent laissant aux familles en assumer la charge, les associations sont mises en concurrence

par les Conseils Départementaux. Les Fédérations patronales s'attaquent aux Conventions Collectives.

Il est temps de mettre un terme à cette politique « austéritaire » qui n'a d'objet que de satisfaire la logique marchande et libérale.

Le Gouvernement doit prendre en compte les revendications des personnels des secteurs de la santé, du médico-social et du social et pas seulement avoir une oreille attentive pour les employeurs et patrons.

Les délégué(e)s CGT à la Conférence Régionale des Pays de la Loire soutiennent les revendications des professionnels de Santé et d'Action Sociale et exigent :

- Le retrait du projet de loi santé et du pacte de responsabilité.
- L'arrêt des fermetures de lits et services.
- L'arrêt des réorganisations de l'offre de soin et de l'action sociale.
- L'abandon de toutes les mesures d'économie qui asphyxient les établissements et les services.
- Le maintien de tous les postes et l'embauche d'effectifs qualifiés en mesure de répondre aux besoins de la population avec des conditions de travail décentes.
- La défense des droits statutaires et conventionnels de la Branche Associative Sanitaire et Sociale (BASS).
- L'augmentation générale des salaires et de meilleurs déroulements de carrière.
- L'augmentation des pensions.
- L'arrêt de la casse des métiers du social.



# TABLE RONDE VIEILLISSEMENT

Présentation *Géraldine FOREAU - Pilote collectif Santé/Protection Sociale*



Le vieillissement de la population représente un enjeu démographique majeur pour le territoire régional : d'ici à 2030, l'âge moyen de la population des Pays de la Loire va augmenter de 4 ans et dépasser l'âge moyen national qui est environ de 80 ans.



La forte augmentation du nombre de personnes de plus de 65 ans que nous observons actuellement résulte du baby-boom d'après-guerre, mais est aussi le résultat des progrès de notre société dans les domaines de la médecine et plus généralement de la qualité de vie.



Ainsi, en Pays de la Loire, où cette évolution est amplifiée par l'attractivité du territoire, le nombre d'habitants de plus de 65 ans est passé de 420.000 en 1990 à 690.000 environ à ce jour et les prévisions devraient atteindre

1.140.000, soit plus d'un habitant sur quatre, en 2040.

Ce phénomène nous rappelle aux exigences de solidarité sur lesquelles est notamment fondé notre système de retraite et renforce le besoin de lien social et intergénérationnel. Il est aussi la source d'une opportunité économique susceptible de contribuer à la création d'emplois en France dans les prochaines années.

Ce double constat, à l'origine du concept de « Silver Economie », mis en place par le Gouvernement, en décembre 2013.

Comment définir la « Silver Economie » ? C'est l'économie au service des seniors.

Les ministres Arnaud MONTEBOURG et Michèle DELAUNAY proposent un éclairage sur les tenants et aboutissants de la « Silver Economie » en affirmant que c'est une opportunité inédite pour la croissance de la France. Notre société doit s'adapter au vieillissement de sa population pour permettre à tous de profiter dans les meilleures conditions sociales, économiques et sanitaires de ce formidable progrès.

*Du fait du vieillissement de la population la demande d'aménagement du domicile, de produits et de service liés à l'autonomie devrait doubler en l'espace d'une vingtaine d'années.*

*Toutefois, le périmètre de la Silver Economie ne se limite pas au grand âge et à la perte d'autonomie.*

C'est un concept qui se décompose en 6 axes clés :

- **Créer les conditions d'émergence d'un grand marché de la Silver Economie** au niveau régional.
- **Favoriser le développement d'une offre compétitive** en renforçant l'accompagnement des entreprises et favoriser les échanges entre donneurs d'ordre et industriels.
- **Exporter les produits et les technologies de la Silver Economie.**
- **Professionaliser les acteurs de la Silver Economie** : identifier les futurs métiers et les besoins de formation liés au vieillissement de la population.
- **Communiquer positivement sur les âgés et le « bien vieillir ».**
- **Créer des innovations dans le champ de la Silver Economie** en s'appuyant notamment sur les fonds organisés régionaux et européens en créant des « GERONTOPOLE ».

En région des Pays de la Loire, un GERONTOPOLE Autonomie Longévité a été mis en place en janvier 2011 pour aboutir en 2014 à l'inauguration de la Maison de la Longévité. Il a vocation à animer et fédérer les intervenants dans le domaine de la gérontologie.

Le GERONTOPOLE est un pôle de compétences reposant sur quatre domaines d'action :

- La recherche et le développement.
- La formation aux métiers de l'autonomie et de la longévité.
- Le développement économique (aide aux entreprises dans le développement de produits et services dédiés aux seniors).
- Le conseil et le diagnostic territorial.

Large place y est consacrée au business que vont pouvoir faire les entreprises sur ce secteur, mais quelle place pour le social et tous ceux qui ont de faibles ressources ? Dans tous les documents qui m'ont servi à

vous expliquer la Silver Economie, je n'ai rien trouvé ou si peu pour le social.

La CGT ne partage pas ce concept basé sur le seul angle économique. Nous préférons réfléchir sur la manière dont nous devons construire une société pour tous les âges, de la naissance à la mort.

Certes, le nombre de personnes ayant besoin d'aide à l'autonomie va progresser en raison de l'augmentation de personnes âgées – effet cumulé de l'allongement de la durée de la vie et de l'arrivée en retraite des générations nombreuses du "baby-boom". Mais la majorité des personnes âgées gardent leur autonomie. L'espérance de vie en bonne santé progresse plus vite que l'espérance de vie. Les périodes de perte d'autonomie sont plus tardives et plus courtes. Il ne faut donc pas dramatiser cette question.

C'est pourquoi, la CGT parle d'aide à l'autonomie et non de dépendance. En limitant le dossier de l'aide à l'autonomie aux seules personnes âgées, le Gouvernement voudrait montrer que cette partie de la population devient une charge pour l'ensemble de la société.

### **LA VIEILLESSE EST UN AGE DE LA VIE, CE N'EST PAS UNE MALADIE.**

Alors, il n'y a aucune fatalité biologique à perdre son autonomie à partir d'un certain âge. Cela dépend de la trajectoire de vie et résulte d'une ou plusieurs maladies. Cela dépend de l'environnement, des conditions de vie et de travail, de l'habitat... par conséquent, cela dépend aussi des luttes menées pour la santé au travail, contre les inégalités sociales.

En effet, à l'âge de 35 ans, un cadre a une espérance de vie de 7 ans supérieure à celle d'un ouvrier. Le risque d'être en perte d'autonomie sévère lors de la vieillesse concerne 5,4 % des ouvriers et 2,2 % des cadres.

**La CGT propose** l'intégration de la prévention dans la politique nationale de santé, incluant l'éducation de la population par l'intermédiaire de la médecine scolaire et de la médecine du travail, ainsi qu'une prévention spécifique à l'âge.

**La CGT propose** la création d'un nouveau droit : le droit « autonomie », dans le cadre de l'Assurance Maladie. Nous sommes opposés

à une 5ème branche qu'elle soit de la Sécurité Sociale ou de la protection sociale, qui ferait des personnes « dépendantes », une population à part.

**La CGT revendique** la construction d'un nouveau droit, un droit universel de compensation à la perte d'autonomie pour tous les âges.

### **Comment se saisir de tout cela pour imposer nos revendications ?**

Sur une saisine du Président du Conseil Régional, le CESER a produit un rapport sur la Silver Economie en Pays de la Loire. Vous en trouverez un exemplaire dans vos pochettes.

Sur les constats et les attentes des personnes de plus de 60 ans, ce rapport nous donne des éléments intéressants qui peuvent se rapprocher des problématiques que nous identifions.

Les personnes de plus de 60 ans ont des profils différents, des attentes et des besoins qui ne sont pas les mêmes au cours de leur vieillissement :

- **Les seniors en bonne santé** souhaitent naturellement profiter au mieux du temps libre pour se consacrer à différents loisirs selon leurs goûts et leur moyens : voyager, lire, jardiner, sortir, participer à diverses activités culturelles ou sportives.
- **Les seniors fragiles** rencontrent les premiers soucis de santé chroniques et une certaine diminution de leurs capacités. La demande se fait plus forte en matière de soins de santé mais aussi d'aide-ménagère, qui devient une nécessité. Un sentiment de solitude peut s'installer.
- **Les seniors « dépendants ou en perte d'autonomie »**. Leur situation nécessite généralement le soutien de leurs proches. S'y ajoute le recours nécessaire à des soins de santé et diverses aides pour faciliter l'accomplissement des actes essentiels de la vie : s'alimenter, s'habiller, faire sa toilette, faire le ménage.

### **QUELLES SONT LES ATTENTES DES SENIORS ?**

➤ **L'HABITAT** : domotique urbanisme, architecture, hébergement collectif, logement adapté, efficacité énergétique.

- **EN COMMUNICATION** : téléphone mobile, tablettes tactiles, accès internet, réseaux sociaux.
- **EN TRANSPORT** : transports collectifs mieux adaptés, solution à trouver au « dernier kilomètre ».
- **EN TOURISME ET LOISIRS** : tourisme des seniors, activités culturelles et sportives, jeux, fitness, stimulations sensorielles, intergénérationnel.
- **EN SANTÉ** : e-santé, nutrition, télémédecine.
- **EN AUTONOMIE** : téléassistance active/passive/évoluée, bouquet de services.
- **EN SÉCURITÉ** : télé vigilance, téléassistance, mode de paiement, gestion bureautique.
- **EN SERVICES** : service à la personne, portage des repas, assurances, services publics.

### QUELLE VÉRITÉ SUR LES FINANCEMENTS NÉCESSAIRES ?



Selon Bercy, les sommes affectées à la perte d'autonomie ont représenté, en 2010, 24 milliards d'euros toutes aides publiques confondues. Cela représente, 1,3 % du PIB. En 2015, le besoin de financement s'élèverait à un peu moins d'un point de PIB.



Pris collectivement, ces coûts sont très supportables, individuellement, ils sont souvent insoutenables.

Il n'est pas juste que les personnes qui ont perdu leur autonomie doivent, en plus, financer individuellement leur prise en charge.

**La CGT propose** que le financement de l'aide à l'autonomie relève de celui la Sécurité Sociale, de ses principes et de ses fondements : faire face aux aléas de la vie de la naissance à la mort.

### IL S'AGIT D'UN CHOIX DE SOCIÉTÉ.

C'est à nous que revient la responsabilité de créer le rapport de forces pour imposer nos revendications.

**Revendications CGT** pour que les salariés encore actifs, avec l'âge de la retraite qui recule, se sentent bien à leur travail en fin de carrière et puissent passer le relais aux jeunes générations en créant des postes plus doux sur les dernières années de travail tout en favorisant la formation en doublon des jeunes embauchés.

**Revendications CGT** dans le domaine de l'habitat collectif ou individuel d'aujourd'hui et de demain, que chaque personne puisse bénéficier d'un logement pratique et adapté sans surcoût de la part des professionnels de la construction.

**Revendications CGT** en terme de transports afin que tous les moyens de transports soient accessibles aux personnes valides comme aux personnes en baisse d'autonomie.

**Revendications CGT** pour des systèmes de téléassistance gratuite.

**Revendications CGT** sur l'accès aux soins pour tous à l'hôpital public ou que les personnes très dépendantes puissent bénéficier de maisons de retraites publiques ou d'EPADH sans être obligé de les plumer de leurs économies ou de leur patrimoine.

**Revendications CGT** pour un accès aux loisirs, aux sports et à la culture pour tous.

**Revendications CGT** pour la formation et une rémunération à la hauteur du travail pour tous les aidants à domicile, les animateurs, sans oublier des aménagements d'horaires de travail et de rémunérations pour tous les aidants familiaux.

Voilà, Chers Camarades, au jour de notre naissance nous sommes tous potentiellement des futures personnes âgées, donc toutes ces revendications dans tous ces domaines, c'est à nous tous de les porter, de les défendre et de les faire aboutir.

A vous la parole...



**Marie Paule POUSSIER, de l'Union Confédérale Retraités UCR, intervient à son tour dans cette première table ronde. Extraits de son intervention.**

Pour traiter cette question des enjeux du vieillissement, je vous propose

une déclinaison en trois points assez synthétiques, pour laisser du temps à l'échange.

**Premier point : une réflexion à envisager à partir de six commentaires :**

### **1/ Distinguer vieillesse et vieillissement.**

Alors que la vieillesse est un moment spécifique de l'existence, le vieillissement, lui, est un processus qui se déroule tout au long de la vie : "un vieux c'est un jeune qui vit longtemps...".

### **2/ Distinguer également prévention et dépistage.**

La prévention s'adresse "à priori" aux personnes en bonne santé pour lesquelles nous nous préoccupons de maintenir leur bon état de santé. Le dépistage, lui, doit se développer auprès de personnes ou groupes de personnes dites "à risque" sur le plan pathologique (antécédents, expositions à des risques environnementaux, etc.)

Dans les deux cas, prévention et dépistage concernent tous les âges de la vie.

### **3/ Prendre en considération les changements profonds qui interviennent dans la configuration de notre société.**

Ils sont liés aux évolutions démographiques en lien avec l'allongement de la durée de vie et l'allongement de cette durée de vie en bonne santé, même si un fléchissement de cette notion de bonne santé est enregistré. Nous nous acheminons rapidement vers cette société inédite des trois tiers. Pour faire court : 1/3 en formation, 1/3 au travail, 1/3 en retraite...

Immédiatement, patronat et Gouvernement s'emploient à convaincre de reculer l'âge d'arrivée à la retraite, voyant ces évolutions démographiques, d'une part, comme un risque d'amointrissement de la tranche d'âge de population productive et, d'autre part, un moyen de rendre toujours plus rentable une population vieillissante qui peut encore produire...

### **4/ Intégrer que la très grande majorité des plus de 60 ans vit "normalement" au sens des capacités physiques, psychiques et cognitives de chacune et chacun.**

Libérés du lien de subordination à l'employeur, des contraintes de productivité, d'horaires astreignants, du stress au travail, des rapports hiérarchiques trop souvent douloureux, les retraités poursuivent leur vie active de citoyen à part entière. Elles et ils veulent continuer à être utiles, être intégrés dans la vie sociale tout en conservant leur liberté de décision. Ce qui évolue avec l'arrivée à la retraite tient dans les choix de chacune et chacun d'utiliser son temps libre comme il l'entend, mais aussi dans les moyens, notamment financiers et autres, pour pouvoir s'investir.

Plusieurs facteurs impactent positivement ou négativement le mode de vie des plus de 60 ans : la retraite vécue comme continuité ou rupture, le changement de rythme et d'intensité du déroulement des journées, le niveau de ressources en deçà de la période d'activité professionnelle, l'environnement urbain ou rural, le logement, l'effectivité du lien social ou l'isolement, l'accès facilité ou inexistant à des services essentiels et diversifiés etc.

Si nous sommes toutes et tous de potentiels candidats à la perte d'autonomie, les chiffres de la DREES indiquent que 8 % des plus de 60 ans, 17 % des plus de 75 ans et 20 % des plus de 85 ans sont concernés par ce handicap physique et/ou psychique. Notons au passage nos inquiétudes sur l'impact du recul de l'âge de départ à la retraite...

Dans la conscience populaire, la représentation sociale des plus de 60 ans est, à mon avis, trop souvent regardée par le prisme de la dégradation de l'état de santé, de la dépendance ou de la perte d'autonomie. Tordons le cou à cette idée reçue car les données démographiques nous démontrent l'inverse. Pour autant, plus nous avançons dans l'âge et plus nous sommes susceptibles d'avoir besoin de soins, au sens large.

### **5/ Travailler sans relâche à l'amélioration des conditions de travail pour mieux vivre son avancée dans l'âge.**

En fonction de l'âge d'arrivée à la retraite, du niveau de pénibilité en relation avec le métier ou l'activité professionnelle exercée, l'état de santé est plus ou moins satisfaisant. L'espérance de vie sans incapacité stagne, avec des écarts importants entre catégories

socioprofessionnelles. Les inégalités du droit à un temps de retraite épanouie trouvent leur terreau dans les conditions de vie au travail, y compris le salaire.

Celles et ceux qui me connaissent diront sans doute que je radote, mais certaines "radoterics" sont parfois bien nécessaires... car je vous parle de la pénibilité du travail et de son impact important sur l'état de santé et la durée de vie à la retraite. C'est vrai, il est difficile de se projeter dans cette tranche de vie lorsqu'elle est encore loin. En activité, nous négligeons souvent cet aspect, notamment dans notre démarche revendicative et précisément dans l'utilisation de tous les droits des salariés : je pense en particulier aux CHS-CT bien malmenés actuellement et dans lesquels nous avons à prendre toute notre place et y être offensifs.

### 6/ Comprendre les manœuvres d'opposition des classes d'âge.

Notre société fondée sur le seul profit fait des vieux des objets déchus et réduit la personne dite "âgée" à deux images opposées : celle des jeunes retraités en bonne santé, consommateurs de loisirs, objets des marchands de cosmétiques et de bien-être et celle des personnes dites âgées dépendantes et malades, cataloguées comme posant un problème social et économique, plombant le budget de la protection sociale...

Autre tentative honteuse d'opposition, celle des jeunes et des vieux : ces jeunes dans la galère et ces vieux soi-disant à l'abri de leur patrimoine qui vivraient dans l'opulence... Ces expressions dangereuses, très médiatisées, écartent des nécessités de débattre entre générations et éloignent de l'objectif d'un "vivre ensemble" social humainement utile.



**Deuxième point : après ces rapides observations, pour tenter de mieux appréhender l'avancée dans l'âge, comment s'appuyer sur l'expression des besoins des retraités, entendre leur droit à décider pour eux-mêmes et respecter leurs choix ?**

**1/ Comme boussole à notre disposition, les repères revendicatifs de l'UCR.**

Elaborés collectivement, régulièrement suivis, actualisés et validés lors des congrès de l'UCR, ils sont l'émanation des souhaits des retraités syndiqués et non syndiqués qui s'expriment sur les questions qui les concernent directement comme :

- Percevoir des pensions décentes : au minimum 1.700 € brut pour une carrière complète. Aujourd'hui, en France, un retraité sur 10 vit en dessous du seuil de pauvreté.
- Vivre dans un logement adapté et accessible : conserver son logement si la ou les personnes le souhaitent, pouvoir le maintenir en bon état et procéder par anticipation aux aménagements nécessaires aux éventuelles évolutions liées aux diminutions ou pertes de capacités.
- Disposer de services publics de proximité efficaces (santé, poste, administration, sécurité...) et de services facilitant la vie quotidienne tels les commerces.
- Accéder à des transports intelligents, réfléchis tant en termes d'horaires que de desserte des bassins de vie.
- Se divertir et se cultiver : des objectifs de vie pour continuer à entretenir des liens sociaux et rompre l'isolement.
- Bénéficier d'une protection sociale et d'une Sécurité Sociale selon ses besoins et quels que soient ses moyens pour maintenir sa santé et son autonomie. A ce propos, la revendication d'un suivi post-professionnel régulier est à faire émerger et à porter dans de nombreuses branches professionnelles.

Sans exhaustivité, voici donc les principaux domaines sur lesquels la réflexion est à mener ; y compris envisager de se déplacer davantage vers celles et ceux qui sont isolés. Sans inventer ce qui existe déjà, observer comment les réponses de proximité sont apportées dans nos départements et région, comment sont-elles évaluées et avec quels réajustements ensuite ? Au moins deux défis sont à relever : prévenir et favoriser le maintien au domicile parce que c'est le souhait de toutes et tous, y compris de celles et ceux qui sont en perte de capacités...

### 2/ Le contexte politique actuel.

La loi d'orientation et de programmation pour l'adaptation de la société au vieillissement encadre ces deux défis que sont la prévention et le maintien au domicile. Pour autant, nous avançons lentement. Même si les intentions sont louables, l'encadrement des ai-

dants et l'encouragement du bénévolat sont des solutions intermédiaires insatisfaisantes, au regard des attentes et des possibilités de développement de l'emploi qualifié, utile et indispensable. Cette loi nous laisse sur notre faim (ou notre fin !) car l'absence de financements la stérilise.

Quant au volet EHPAD projeté pour 2015, il est ensuite repoussé en 2017, puis désormais reporté aux calendes grecques ! (sans mauvais jeu de mots...) A noter qu'actuellement trois groupes de travail constitués par le Gouvernement - desquels nous sommes absents, comme les autres OS - doivent en principe rendre pour fin juin leurs conclusions sur une projection de nouvelle tarification, tarification assortie de contrats d'objectifs et de moyens et de liste minimale de services... Des terminologies qui vont forcément nous inquiéter au regard de la nouvelle usine à gaz tarifaire qui se projette.



Cette loi incite particulièrement le secteur marchand à s'investir "gagnant... gagnant !" au sens du "toujours plus de profit" Le développement des nouvelles technologies dénommé "Silver-Economy" intéresse forcément ceux qui peuvent en tirer avantage. Nous mesurons déjà, dans

de nombreux autres domaines, les effets néfastes de ce qui est confié aux secteurs marchands en termes de coût, d'absence de maintenance et d'inégalités de services. Quels équipements ? Jusqu'où ? Pour quelle utilisation ? Quelle labellisation ? Par qui ? Encadré comment ? Nous risquons de voir nos vieux suréquipés "à titre préventif, bien sûr" de toutes sortes d'outils, pour certains utiles et indispensables, pour d'autres gadgets inutilisables. Dans tous les cas, l'individu âgé en fera les frais.

Nous avons besoin de mettre en débat la question des richesses créées, d'exiger d'en réorienter les objectifs, entre autres, en proposant l'augmentation significative de la part du PIB qui doit être consacrée à l'accompagnement de la vieillesse...

**Troisième point : pour aider à répondre aux besoins, la CGT, que peut-elle envisager, décider, favoriser, avec les retraités et les actifs ?**

**1/ De nombreuses données départementales et régionales peuvent nous permettre de dresser un état des lieux par département pour croiser ensuite ces éléments en région : les plus de 60 ans, les tranches d'âge les plus prédominantes, les modes vie, les expressions, etc.**

**2/ Des moyens financiers attribués, où, comment, avec qui... sont à examiner finement et collectivement.**

**3/ Des outils à notre disposition sont à utiliser.**

Sans continuité syndicale et militante, c'est compliqué de mener les mobilisations avec les retraités. Alors, il s'agit d'enclencher, dans toutes les entreprises où des salariés vont dans quelques années approcher l'âge de faire valoir leur droit à la retraite, une démarche audacieuse pour assurer la continuité de l'adhésion une fois la retraite atteinte afin de construire avec eux la future activité retraitée.

Le syndicalisme retraité, syndicalisme spécifique au service des retraités et au service du syndicalisme tout entier, est à faire vivre. Le faire connaître est un des axes majeurs pour développer, dans notre organisation, une CGT pour tous les âges où les retraités doivent être considérés comme syndiqués à part entière et non comme syndiqués entièrement à part. Cette démarche syndicale, complémentaire de celle des actifs doit favoriser le "militier ensemble, actifs et retraités" sur les préoccupations qui nous sont communes.

Nous avons aussi besoin de regarder comment nous intégrons les syndiqués retraités dans les groupes de travail, collectifs et autres mandaterments et représentations.

Nous pouvons aussi travailler avec les branches professionnelles et les unions syndicales - je pense, entre autres, aux Unions Fédérales et donc aux UFR et aux Unions syndicales et donc aux USR. D'ailleurs, pour ces dernières, les choses sont structurées dans nos départements.



## Débat avec la salle

*Les 13 interventions confirment, d'une part, les difficultés rencontrées par les salariés mais également par les résidents sur un important sujet de société et mettent en lumière, d'autre part, la nécessité de s'organiser dans la CGT pour gagner en efficacité.*

**Nelly GOYET de l'UL de Nantes** rapporte qu'il a été décidé de créer un collectif pour les personnels d'aide de soins à domicile, dont beaucoup de ces personnels sont venus rencontrer la CGT par le biais du juridique. Il existait pourtant un collectif « santé privée » à l'UL de Nantes mais il s'essouffait et, du coup, il a été décidé de s'associer. Elle ajoute qu'il est très difficile de mettre en place la CGT dans ces structures.

Cette difficulté est confirmée par **Nicolas DEBOUVRY de l'UL de Clisson**. Les UL sont démunies face à ces problématiques et demande l'aide des structures départementales et régionales.

**Alex LEGROS des territoriaux du Mans** observe que s'il y a une question qui nous concerne tous, c'est bien celle de construire un véritable service public du 4ème âge. C'est une démarche interpro et en territoires qui s'impose, mais rien ne peut se faire sans les personnels et sans les syndiqués. Il ajoute que les syndiqués et les salariés qui interviennent auprès des personnes âgées sont organisés dans les syndicats de la santé, dans les syndicats des collectivités locales et dans ceux des associations.

Il considère enfin qu'il faut plus de transversalité entre nos orgas en territoire et qu'il faut bouger nos structures fédérales.

Ne méritons-nous pas de bien vieillir, finir et partir dignement, interroge **Delphine AKASSAR** ? Et de poser la problématique de l'accès aux soins, de la prévention et des conditions de travail en activité, mais également du maintien à domicile et de l'accès aux institutions ou aux établissements spécialisés de qualité. Qui peut payer 2.500 ou 3.000€ ? Les propriétaires qui peuvent et doivent vendre leur maison ? Et les autres ?

En écho à la demande de structuration de la CGT sur ce sujet, **Michel PACAUD : Secrétaire Général de l'USR 44**, pose la question du travail en commun, actifs et retraités, sur les questions et les revendications qu'amène le vieillissement de la population ?

Comment se déploie-t-on pour arriver à un véritable service public de l'aide à domicile ? Il insiste sur le besoin de travailler en commun sur les questions qui s'imbriquent tel le niveau des pensions, le logement, le transport, l'aide à domicile ou encore les aidants. Il considère, en même temps, que le fait d'en parler ensemble (à la conférence) constitue déjà une évolution importante. C'est également une façon d'aborder la question de la continuité syndicale.

Il est urgent d'intervenir ensemble quand on entend les propos de **Valérie LAMBERT : aide à domicile en Sarthe**. Plus de 60 % des interventions se font en une 1/2 heure et le Conseil Général voudrait que ça se fasse en un 1/4 d'heure. Il faut être disponible du matin au soir pour son employeur. Les responsables méprisent les salariées et ne respectent pas la convention collective. Enfin, la réponse de l'ARS ressemble beaucoup à ce qui se pratique dans bon nombre d'entreprises. L'Agence Régionale de Santé diminue le nombre de salariées diplômées pour ajuster les budgets face au manque de moyens. Ce que confirme **Éric LEGLAND de la CGT des hospitaliers du Saumurois**. Il constate une perte de 30 lits en 10 ans sur 190 que compte un EHPAD rattaché au centre hospitalier public et ajoute que les budgets baissent, donc au final ce sont les résidents qui vont payer la différence ainsi que leurs familles.

**Roger RAUD, de l'USR 49** et mandaté au CODERPA 49 développe les éléments complémentaires du fonctionnement des EHPAD en région Pays de la Loire, avant que **Sandrine AUSSARD d'un EHPAD en Loire-Atlantique**, autre participante à la table ronde, ne décrive la vie dans une maison de retraite pour les personnes et pour les salariés. Elle dénonce le manque de moyens, les évolutions dans le travail qui s'apparentent maintenant à « organiser des moujros », les formes de management et de direction. Elle pointe les responsabilités de l'ARS et des Conseils Généraux qui ne remplissent pas leur rôle dans le respect des cahiers des charges des établissements par rapport au financement et sur l'organisation des lieux d'accueils. Elle pointe l'importance de mieux travailler ensemble dans la CGT pour l'élaboration d'axes revendicatifs.

### Débat avec la salle

Pour **Roger RAUD**, il faut « redéfinir une activité syndicale en territoire ».

Face au capital organisé, la syndicalisation devient incontournable, dit-il. Pour le retraité, la localité est devenue « l'entreprise de ce que l'entreprise est au travailleur ». Le plan de travail doit donc partir du lieu de vie du retraité... Nous devons faire la preuve que le syndicalisme retraité est une force. 16 millions de retraités, 100.000 syndiqués retraités CGT ! Le syndicalisme spécifique retraité est à développer si nous voulons porter leurs revendications.

Nous devons organiser des débats pour expliquer que vivre plus longtemps est une richesse. Ce qui n'est pas partagé par le capital. Un constat : la misère gagne. Les femmes seules en sont les premières victimes.

Deux conceptions s'affrontent : l'une qui s'en prend aux acquis de la retraite avec des retraités qui seraient un coût ; l'autre comme la CGT qui milite pour satisfaire les besoins à partir d'un partage plus équitable des richesses créées par le travail.

Géraldine et Marie Paule ont développé les attentes et besoins des retraités.

Je reviens sur la santé et l'accueil des personnes âgées.

La santé est un élément prioritaire pour le retraité. Il est impératif de prendre en compte ce besoin. La future loi sur l'autonomie va entériner des Comités Départementaux de citoyenneté. Nous devons inviter nos camarades présents à INDECOSA et LSR à déposer une candidature. Tout comme il est impensable que nous ne soyons pas présents lors de la mise en place de la future commission des financeurs. Les budgets des collectivités locales vont diminuer, des ajustements seront décidés. Face à cette situation que fait-on ? Nous devons analyser les budgets départementaux et faire des propositions.

Ne laissons pas les mains libres à l'ARS et à la CRSA. Nous devons avoir un suivi de leur activité et faire savoir nos désaccords. Bien prendre en compte que la qualité du soin donné au patient tient grâce au dévouement du personnel mais au prix d'une détérioration des conditions de travail. Le niveau régional est l'axe central pour organiser, débattre et agir. A partir des futurs groupements hospitaliers territoriaux, l'ARS est chargée de mutualiser les activités hospitalières, y compris avec les cliniques privées. Nous n'avons pas d'autre choix que de nous en mêler.

Cette réforme est un pas de plus vers la privatisation de la santé.

Dans le même temps, nous assistons une recomposition des mutuelles avec des regroupements comme MEDERIC ET LA MUTUELLE DES PTT. Une affirmation : l'assurance privée mutualise le risque ; l'assurance sociale le solidarise.

Oui, nous pouvons changer le cours des choses avec une véritable coopération entre la médecine de ville et l'hôpital auxquels il faut associer le médico-social. Faire tomber les frontières est une évidence mais faut-il en avoir une réelle volonté politique et de redonner à chaque structure leur véritable mission. Un grand service public est la seule solution viable et la moins onéreuse.

Mais cet ensemble sera possible à une seule condition, mettre tous les sujets sur la table, même ceux qui fâchent comme le paiement à l'acte mais surtout de prévoir un financement adéquat comme le propose la CGT en développant la prévention environnementale et sociétale.

Nous devons gagner cette idée fondamentale ; passer d'une logique de soin avec paiement à l'acte à une logique de santé incluant le soin, mais aussi la prévention pour agir sur la diminution des facteurs de risque, du dépistage et l'éducation massive de la santé.

Le médico-social est également un point crucial pour les retraités. Quel EPHAD à 2040 ? Quelle ouverture vers l'extérieur ? Quelle organisation ? Quel lien avec l'hospitalisation à domicile ? Autant de sujets qu'il y a lieu de débattre dans les territoires dans le cadre d'un réel service public à la disposition des personnes âgées.

Dans l'actualité immédiate, nous devons préparer les rassemblements du 2 octobre 2015 ; faire signer massivement les pétitions sur l'augmentation des retraites, tout comme nous devons avoir des initiatives autour du 70ème anniversaire de « la Sécurité Sociale ».



# TABLE RONDE RÉFORME TERRITORIALE

Présentation Pierre-Yves GRELLIER - pilote collectif Services Publics/Politiques Publiques



Nous allons donc débiter cette table ronde sur la réforme territoriale. Je sais que dans cette salle, tout le monde n'a pas le même niveau d'information sur le sujet

et je suis persuadé que tout le monde va apprendre des choses cet après-midi. Grâce aux intervenants-es, bien sûr, mais aussi grâce aux interventions de la salle dans le débat.

Béquille du Capital, mise à disposition des services publics au service

du patronat, le cadre semble clair. Ce qui est sûr, c'est que cette réforme ne va pas dans le sens des salariés-es et porte un certain nombre de menaces sur les services publics en refondant leur structuration globale.

Dans le cadre de notre activité régionale, le renforcement de l'échelon administratif régional nous interroge nécessairement sur notre organisation et structuration CGT en région.

Nous sommes donc bien au cœur de notre réflexion régionale.

Dans les enjeux de cette table ronde, nous allons décrypter cette réforme, ses conséquences pour les populations et les personnels des services publics. La question du déni de démocratie qui marque la mise en place de cette réforme sera soulignée.

**Quatre intervenants ont apporté tour à tour leur éclairage sur cette réforme structurelle, mal connue et complexe. En premier lieu, Jacqueline DONNEDU - animatrice du Pôle Confédéral Activités en Territoires - a planté le cadre général de cette réforme, tout en expliquant que l'importance des enjeux a conduit la confédération à prendre à son compte le dossier, en lien avec les territoires.**

**Christophe DELECOURT, militant de l'UGFF (Union Générale des Fédérations**

**de Fonctionnaires qui regroupe tous les syndicats CGT de la Fonction Publique d'Etat) a développé l'aspect particulier de la réforme de l'état en territoires. Ensuite, Gilles LEPROUST - Maire d'Allonnes - a apporté sa lecture de la réforme en tant qu'élu local. Et dernier intervenant, Laurent PASQUIER, coordinateur régional pays de Loire pour la fédération des Services Publics (Fonction Publique Territoriale) a fait un focus sur quelques-unes des conséquences de cette réforme pour les agents des collectivités territoriales.**

**Le texte suivant, rédigé par Pierre-Yves, résume les points principaux de leurs interventions.**

Incluse dans le « programme de stabilité » de la France pour la période de 2014 à 2017, la réforme territoriale est partie intégrante des politiques d'austérité imposées par la Commission Européenne. Celle-ci, en 2013, exigeait de « prendre des mesures destinées à améliorer les synergies et les économies entre les différents niveaux de l'administration, central, régional et local ». La feuille de route impliquait aussi de s'attaquer à ce qu'elle appelle les « doublons administratifs » au sein des collectivités dès 2014. Pour cela, la réforme s'attache à redéfinir les responsabilités et les tâches entre les différents niveaux d'administration : Etat, Région, Département, métropole, intercommunalité et communes.

Au passage, il s'agit surtout de couper dans les dépenses publiques et de limiter les marges de manœuvre des collectivités locales en imposant de « fixer un plafond pour l'augmentation annuelle des recettes fiscales des collectivités » avec un « contrôle renforcé » de leurs dépenses, le tout en appliquant « de façon rigoureuse » la baisse des dotations prévue, soit 11 milliards d'euros.

Il s'agit de céder aux forces du capital et mettre en œuvre une conception libérale de la compétitivité. Il faut réduire en profondeur les capacités d'intervention citoyennes en éloignant le citoyen des pouvoirs de décisions. Avec des régions grandes comme des pays en Europe, les citoyens ne pourront plus peser sur les choix politiques qui les concernent.



Il s'agit de renforcer le niveau régional et l'émergence des métropoles comme réponse aux problématiques d'aménagement du territoire. Cela revient à accompagner les stratégies des entreprises et de la finance pour concentrer les investissements publics sur ce qui leur est directement « profitable ». Nous sommes là bien éloignés de la réponse aux besoins des populations en matière de services publics.

Il s'agit de renforcer l'autonomie financière des régions qui vont distribuer les fonds structurels européens. Elles seront de plus en plus contraintes d'entrer en concurrence les unes par rapport aux autres. Cela signifie la fin de l'égalité de traitement des citoyens sur l'ensemble du territoire.

Cette réforme territoriale est donc un véritable big bang pour les territoires et les institutions, dans l'objectif de mettre toutes les ressources au service du capital. C'est d'autant plus vrai que le volet économique, entendre soutien aux entreprises, devient central dans les politiques territoriales, à tous les échelons. Ainsi, le schéma stratégique d'innovation qui distribuera les aides aux entreprises se substitue au schéma d'aménagement du territoire qui est marginalisé.

Certains ont pu parler de recentralisation en territoires car les lieux de décisions se concentrent autour de l'exécutif régional, en articulation avec l'Etat. C'est même un ménage à quatre qui se met en place, entre la Région, l'Etat, les métropoles et l'ARS (Agence Régionale de Santé gère les budgets des structures de santé pour le compte de l'Etat).

La réforme territoriale a été conduite au pas de charge, sans aucune consultation de la population. Se pose la question de la démocratie sociale en territoires. **Il y a besoin d'espaces de concertation et négociation en territoires, notamment pour le côté ressources humaines avec des agents victimes de ces violentes et brutales restructurations.**

Le Pôle Territoires de la confédération « confédéralise » l'activité CGT en territoires pour créer les convergences des salariés sur leurs différents champs. **Il s'agit de mutualiser et de donner de la cohérence à l'activité CGT et réfléchir à notre démarche en territoires.**

➤ Autour de la réforme territoriale, ce sont deux conceptions de la société qui s'affrontent. D'un côté les partisans du « moins d'Etat » qui estiment qu'il n'y a pas d'intérêt général et qu'il faut gagner la course à l'attractivité des territoires, de l'autre, ceux qui ont encore une vision progressiste visant à répondre aux besoins humains.

Depuis 2009, les réformes s'accélèrent pour répondre aux exigences de baisse de la dépense publique. La loi NOTRe oblige, par exemple, les communes à rejoindre des intercommunalités d'au moins 15 000 habitants. Cela conduit à l'éloignement des habitants, des salariés des lieux de décision. Le recul démocratique s'accompagne d'une menace sur l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale et les impôts locaux risquent « paradoxalement » d'augmenter.

Le 19 septembre se tiendra une journée d'action nationale des Maires de France pour protester contre la réforme, principalement pour dénoncer le recul de la DGF (Dotation Globale de Fonctionnement) accordé par l'Etat aux collectivités. Le Gouvernement a prévu une baisse moyenne de 2 % de cette dotation. Cela peut paraître faible et « gérable » mais cette baisse vient s'ajouter à des situations de fragilité budgétaire pour un bon nombre de collectivités locales. A titre d'exemple, au premier semestre 2015, cinq Conseils Départementaux étaient en défaut de paiement et passés sous la tutelle de l'Etat. Et il faut ajouter le poids des emprunts toxiques qui viennent obérer la situation de nombreuses collectivités. Rappelons aussi que la réforme de la fiscalité locale en 2010 a asséché les rentrées fiscales des collectivités en diminuant en moyenne de deux tiers la contribution des entreprises. Cela va conduire à la fermeture rapide d'infrastructures (piscines par exemple) faute de budget de fonctionnement. Et déjà se profile l'application dans les collectivités territoriales de ce qui se veut depuis de nombreuses années dans la Fonction Publique d'Etat, c'est-à-dire le non remplacement des fonctionnaires partant à la retraite. C'est une catastrophe sociale qui se profile.

La mise au pas des communes se fait de manière autoritaire. Elles sont sommées de se regrouper en « communes nouvelles » pour ne pas voir leur dotation budgétaire diminuée. Cela produit son effet. Ainsi en Maine-et-Loire, c'est plus d'une trentaine

de « communes nouvelles » qui sont en train de se mettre en place, dans des délais très contraints car les dossiers doivent être « bouclés » avant le 31 décembre 2015. Cette course au finish paraît peu compatible avec une réflexion sereine sur les enjeux et conséquences pour les services publics et les populations. De la même manière, nous pouvons affirmer que le rôle de la commune, même « nouvelle » est en fort recul, comme celui du département. La Région, la métropole deviennent les deux instances où les choses se passent.

**Face à cette déferlante, nous avons besoin d'une plate-forme revendicative à proposer aux populations.**

➤ Concernant la réforme territoriale de l'Etat, on constate le rôle renforcé du Préfet de Région, notamment par le contrôle des BOP (Budget Opérationnel de Programme) des services de l'Etat en région. Le Préfet de Région devient le bras « armé » du Gouvernement, sorte de *missi dominici* ou proconsul à l'échelle régionale. Le 7 mai 2015, le décret d'application de la « Charte de déconcentration » a été publié. Cette charte est assez mal nommée car elle entérine une véritable recentralisation en région. En parallèle, la réforme explose le cadre national de l'administration d'Etat avec, par exemple, des services ayant des périmètres et attributions différents selon les régions. Cette recentra-

lisation se traduit par les tentatives de suppression de la clause générale de compétence générale pour certaines collectivités. La nouvelle carte des régions emporte d'autres conséquences notamment sur les emplois. La concentration des services régionaux de l'état dans les nouveaux chefs-lieux de région entraîne un vaste mouvement de mobilité des personnels. La mobilité géographique ne pouvant être imposée grâce à la protection des textes (pour l'instant !), le déménagement de services entraîne forcément une mo-

bilité fonctionnelle si l'agent ne veut pas suivre la mission exercée avant la fusion. Les agents sont donc soumis à un choix cornélien : mobilité géographique ou fonctionnelle ? Au passage, il est question de réduire les services régionaux, l'occasion est trop belle dans un contexte général de massacre de l'emploi dans la Fonction Publique d'Etat depuis maintenant 10 ans.

Cette réforme territoriale constitue un véritable attentat contre la démocratie, notamment le peu de démocratie sociale dans les Ministères car les organisations syndicales sont contournées et dans les nouvelles instances mises en place, il n'y a quasi aucune place pour elles.

En parallèle, l'Etat a engagé la « revue des missions ». Ceci consiste à bouleverser l'existant et réorganiser les missions dévolues aux différents services de l'Etat. Si la région Pays de la Loire n'est pas concernée (pour l'instant, le Préfet le répète suffisamment) par une fusion de régions, elle participe à cette revue des missions. Le Préfet et ses services a d'ailleurs établi un diagnostic territorial et émis un certain nombre de préconisations pour réorganiser les services de l'Etat en région. A ce jour (mi-septembre), le Gouvernement n'a donné aucune réponse au Préfet.

La réforme territoriale donne la possibilité à l'échelon régional de récupérer en partie ou en totalité certaines missions de l'Etat, mais sans les financements. Le résultat ne va pas se faire attendre, il y aura moins de services publics et ceux-ci seront orientés avant tout pour répondre aux besoins du patronat.

➤ Dans les collectivités territoriales, la réforme territoriale avec son cortège de « mutualisation » annonce un plan social gigantesque sur les dix prochaines années. Et les problèmes budgétaires vont très vite provoquer des reculs de services. Pour l'instant, les services finances arrivent encore à boucler les budgets mais on voit déjà des communes mettre en vente des bouts de leur patrimoine immobilier pour pouvoir équilibrer leurs budgets. C'est très inquiétant pour 2016 où les baisses de dotation vont faire leur effet. Pour les agents « mutualisés » tout est à faire pour que personne n'y perde dans ces réorganisations en termes de conditions de travail ou de rémunération. Cela va être très difficile quand les fusions se déroulent sur des territoires assez grands. Il y aura forcément de grands perdants parmi les salariés.



*Une dizaine d'interventions sont venues enrichir la table ronde.*

Il a été relevé que face à la stratégie globale du Gouvernement, il était urgent d'avoir une stratégie CGT. Il faut avant tout lutter contre l'acceptation tacite, le TINA (There Is No Alternative), la passivité et, pour cela, il faut



informer la population sur les enjeux de cette réforme. Pour cela, nous pouvons organiser des débats publics en local, avec le soutien du Comité Régional. La difficulté est pour ce sujet comme pour d'autres de faire sans les médias. Cela pose le problème de la communication (moyens, objectifs) de la CGT.



Concernant le passage de la gestion de la formation professionnelle et la politique de l'emploi sous la tutelle de la

région, il faut rappeler la tragédie que subit l'AFPA qui subit une lente agonie alors que nous avons un formidable outil de formation. La mise en concurrence contrainte de ce service public entraîne sa mort lente avec la complicité de la région.

Il faut rappeler que la mutualisation de services, c'est la mobilité obligatoire pour les agents des services publics. Mobilité qui s'oppose au statut du fonctionnaire, on peut donc s'attendre à de nouvelles attaques contre le statut.

Pour résister efficacement, il faut être force de proposition. En même temps que l'on dénonce les contre-réformes engagées, il nous faut avancer des idées et contre-propositions comme on le fait avec les 32h00 contre la propagande du « coût du travail ». Il y a de gros besoins sociaux (santé, éducation,...), nous avons donc besoin de développer les services publics, à contre-courant de la

doxa libérale. De même, il sera nécessaire de refaire un focus sur l'importance du statut du fonctionnaire dans le fonctionnement de notre société.

Nous ne devons pas avoir peur non plus de réfléchir sur les missions de services publics, sur quels services publics ont besoin les citoyens.

La campagne CGT doit faire le lien entre politiques industrielles et services publics, l'un ne va pas sans l'autre. Il y a aussi un gros travail à faire sur des notions comme la dette, qui n'est pas un handicap économique quand on s'endette pour des dépenses d'investissement.

**Pour la CGT, il faut rappeler que :**

- les décisions européennes sur les services publics sont portées par notre Gouvernement ;
- les services publics ne sont pas qu'un problème d'élus et de fonctionnaires, il nous faut aller voir les salarié-es, les informer, leur redonner la parole ;
- le désengagement de l'Etat est rarement compensé par les collectivités locales ;
- les services publics, ce n'est pas rétrograde, nous en aurons encore plus besoin demain dans un contexte économique et social qui se dégrade continuellement.

En interne, une journée d'étude confédérale se tiendra en octobre. La « confédéralisation » du dossier doit nous permettre de palier à notre difficulté à travailler ensemble sur un tel dossier et mettre en branle le corps militant CGT. Mais devant l'ampleur du sujet, nous devons travailler par priorités après les avoir définies collectivement. Nous devons aussi approfondir notre réflexion sur la complémentarité des services de l'Etat et ceux des collectivités locales.



## Débat avec la salle

*Le contenu et l'importance de ce dossier développés par les intervenants de la table ronde ont surement limité les interventions de la salle. Pour autant, elles ont pointé du doigt une réforme aux diverses retombées suivant les lieux et les situations dans lesquelles on se trouve.*

Pour **Philippe TOUGERON**, cheminot et membre de la CE de l'UD Vendée, l'Etat se désengage financièrement depuis longtemps au détriment des collectivités. On assiste à un éloignement des lieux de décisions. Il propose de se réappropriier les sujets de société avec les citoyens en organisant des débats publics et fustige le déni de démocratie du Gouvernement au regard de l'utilisation du 49.3 pour passer en force la loi MACRON. Il considère que le Comité Régional doit devenir une structure de la CGT, à part entière et permettre de fédérer sur de nombreux sujets. Il termine par la nécessité de se battre pour acquérir des droits nouveaux, notamment de représentation.

La politique du Conseil Régional est une catastrophe selon **Philippe MAZUR de l'AFPA en Mayenne**. Il rappelle que l'Etat assumait cette compétence auparavant. La formation professionnelle des adultes est passée de 12 000 salariés en formation en 2010 à 7500 actuellement en Pays de la Loire. Ce même Conseil Régional a fait le choix de l'appel d'offre à bons de commande depuis 2013. Résultats : 4 000 parcours de formation en moins en 2014 sur 26 000 et aucune subvention pour l'hébergement ou les repas. Il prévient aussi que 2 ou 3 centres sur 10 sont menacés de fermeture.

Même désengagement de l'Etat du côté du Ministère de la Culture, nous dit **Jean LEROY de la Fédération du spectacle**, avec des velléités de disparition des DRAC (Direction Régionale des Affaires Culturelles). Mais il nous rassure aussitôt puisque l'intervention efficace de la CGT a mis en échec la tentative du Préfet de récupérer 2 postes à la DRAC de Nantes. Pour autant, il faut être vigilant, prévient-il !

**Sophie LABRUNE de la FAPT en Maine et Loire** considère elle que le service public de la communication est un réel besoin et est un gage de la démocratie. Les libéraux l'ont compris. Les médias leur appartiennent. A la FAPT, on se bat pour la fibre optique en tout point du territoire pour l'accès internet pour tous. On se bat aussi pour des bureaux de poste partout, même là où il n'y en a pas, poursuit-elle, avant d'ajouter que l'absence de service public de la communication pose la question de l'aménagement du territoire, de l'industrialisation, et de la diffusion des idées progressistes



# TABLE RONDE JEUNES

Présentation Aurélien HAMON - Secrétaire Général secteur cheminots Pays de la Loire



Pour la première fois de l'histoire moderne, une génération va vivre plus mal que celle de ses parents. La jeunesse est la cible des politiques de déréglementation du droit du travail, de flexibilité, de mobilité, ce qui, de fait, l'exclut du système de financement de la protection sociale.

Qu'ils soient diplômés ou sortis de l'école sans formation, les jeunes vivent une diversité de situations, mais

ils ont en commun d'être une génération sacrifiée frappée par le chômage, la précarité et le déclassement. Ils sont les premières victimes de la précarité et des inégalités. En 10 ans, le nombre de moins de 30 ans vivant sous le seuil de pauvreté a ainsi augmenté de 50 %.

Ce phénomène est lié aux difficultés de l'intégration sur le marché du travail : croissance du chômage, contrats de travail non renouvelés, recours massifs aux contrats précaires (CDD, stages...). L'enjeu pour la jeunesse c'est donc l'autonomie et la protection sociale.

Quelques repères régionaux dont certains sont repris dans le bulletin régional n°78.

**Au chapitre de la démographie**, au demeurant excellente sur la région des Pays de la Loire avec un taux de fécondité de 2,13 enfants en moyenne - ne lâchons rien - :

- Selon les dernières statistiques réalisées sur la région, 25 % de la population ligérienne a moins de 20 ans. Soit 923.000 jeunes de moins de 20 ans sur les 3.689.465 habitants que compte la région.
- D'ici à 2040, les moins de 20 ans représenteraient 23,7 % de la population ligérienne soit toujours près d'un quart de la population totale, alors que celle-ci croît d'environ 0,8 % par an sur la région (30 500 personnes/an).

- Entre 2015 et 2040, les Pays de la Loire compteront 100.000 jeunes de plus, soit 1/4 des jeunes du territoire national sur la même période ! Ces jeunes sont nés aujourd'hui !

## **Au chapitre de l'accès aux études (2013/2014) :**

- Sur les 149.243 lycéens que compte la région, 84.251 sont scolarisés dans le public, contre 64.992 dans le privé.
- Sur les 285 lycées que compte la région, 115 sont publics, 170 sont privés, autrement dit quand un lycée public compte en moyenne 732 élèves, un lycée privé en compte 2 fois moins, soit 382 élèves.
- La région Pays de la Loire est la 7<sup>ème</sup> académie de France avec 122 000 étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur.

## **Au chapitre de l'accès à l'emploi :**

- Dans les Pays de la Loire, en 2007, 35 % des salariés des entreprises du secteur privé ou semi-public ont occupé, à titre principal, un emploi à temps partiel ou en contrat court (CCD, intérim, contrat aidé, apprentissage). Les femmes et les jeunes font plus souvent face à ces situations précaires.
- En janvier 2015, ce sont 45.249 emplois intérimaires dans les 164.800 entreprises que compte la région.
- Au 4<sup>ème</sup> trimestre 2014, le taux de chômage sur la région des Pays de la Loire est de 9 % pour une moyenne nationale à 10 %. On pourrait de prime abord s'en féliciter comme aime à le faire régulièrement le Président de Région, mais comme partout ailleurs ce taux est en constante progression.
- D'ailleurs, en mars 2015, le nombre de demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans est en progression de 2,1 %, soit 32.289 demandeurs d'emploi.

Ces quelques éléments démontrent que les jeunes ont besoin que la CGT se saisisse pleinement de ces problématiques, de leurs problématiques, de la même manière qu'elle doit se saisir des problématiques liées au vieillissement. Singulièrement sur notre région.

C'est une démarche qui doit se faire dans l'intérêt des jeunes, en réponse à leurs besoins en matière d'accès aux études, aux logements, aux transports, etc. C'est une démarche qui

pose inévitablement la question des financements, du développement des services publics, d'infrastructures, etc.

Mais c'est aussi une démarche nécessaire, vitale, pour la CGT.

Jacqueline DONNEDU parlait hier de 700 000 syndiqués à la CGT "en raclant les fonds de tiroirs".

Or, dans les 10 ans, ce sont 50 % de nos syndiqués qui partiront à la retraite. Au-delà, des nécessaires mesures à prendre pour assurer la continuité syndicale actif vers retraité que cela pose, la question du renforcement, notamment chez les jeunes est donc pour la CGT un enjeu majeur et immédiat.

Nous devons donc être capables d'aller vers eux, mais nous devons aussi être capables de les accueillir, de les accompagner, de les amener à prendre toute leur place et leurs responsabilités dans la CGT.

Les témoignages des camarades à la tribune nous montreront, à n'en pas douter, nos forces et nos carences en la matière.

Son rayonnement, sa représentativité, sa capacité à établir un rapport de forces durable et de haut niveau en dépendent. Il s'agit, au moment où nous fêtons le 120ème anniversaire de notre CGT, de travailler à assurer l'avenir de notre outil pour le mettre au service des générations futures et ce, dans la perspective de conquérir de nouveaux droits et de transformer la société.

Lors des 49ème et 50ème congrès confédéraux, la CGT a donc décidé de faire de la réponse aux besoins et aux attentes des jeunes une priorité de son activité syndicale.

Plusieurs initiatives ont été prises par la confédération pour favoriser la mise en œuvre de cette décision. Je laisse maintenant Sophie BINET en charge de cette question à la Confédération nous les exposer.

**L'intervention de Sophie BINET complète cette intro et**

**fixe les enjeux pour la CGT de consacrer du temps dans notre activité syndicale pour aller à la rencontre des jeunes. Elle revient sur quelques enjeux :**

- Pour la majorité des jeunes, l'entrée sur le marché du travail se fait par de l'emploi précaire (emplois aidés, intérim, CDD...). Cette phase de précarité s'allonge et le premier CDI arrive de plus en plus tard. Cette précarité a une influence sur l'ensemble de la carrière professionnelle avec, à terme, des incidences catastrophiques sur leurs droits à la retraite par exemple.
- La CGT doit prendre le temps d'analyser avec les jeunes le modèle social qui leur est imposé et construire avec eux des propositions et revendications à partir de leurs attentes et exigences
- Les jeunes qui se syndiquent veulent agir concrètement : quelle place leur donne-t-on dans l'organisation ?
- Quel travail avec les organisations de jeunesse (Unef, Unl, Joc) ?
- La feuille de route remise aux délégués vise à sensibiliser l'ensemble de nos organisations aux enjeux de la jeunesse pour la société et pour notre organisation (renouvellement de notre corps militants, faire la CGT de demain...). Elle est accompagnée d'outils : 3 guides des droits des jeunes ; module de formation...
- Quelle politique des cadres dans la CGT ?
- Quel travail pourrait être mené en Pays de la Loire en direction des apprentis ?
- Quelle démarche en direction des étudiants/salariés ?....

Parmi les témoignages des jeunes invités à la table ronde, celui de Yoann JADAUD, 29 ans, syndiqué depuis 2 ans, est sans équivoque. Il est indispensable d'aller vers les jeunes, avant leur entrée dans le monde du travail. Cela commence dès le parcours de formation, à l'école, au lycée ou encore au CFA, martèle-t-il. Nous avons plus de raisons de se révolter qu'en mai 68, pourtant la population est anesthésiée et ne réagit pas. La jeunesse pourrait impulser ce mouvement, dit-il, car ces derniers (les jeunes) ont soif de conquête et de justice sociale. La CGT doit être attentive à l'accueil des jeunes dans l'organisation : faire confiance, former, transmettre, expliquer le fonctionnement de l'organisation...

**Anthony DARAULT de Socamaine dans la Sarthe, 32 ans, s'est syndiqué d'abord pour faire respecter les droits des salariés et**



sur la valeur solidarité. Il veut être actif et efficace dans le syndicat pour les salariés. Il met en avant l'importance de la formation syndicale. Il considère que souvent le syndicat n'est pas assez proche des salariés notamment des jeunes.

### **Sollen d'EDF a 37 ans.**

Elle explique qu'elle est jeune syndiquée depuis 2 ans. L'acte d'adhésion est venu après des rencontres avec des militants CGT. Elle a rejoint l'organisation pour répondre aux préoccupations des salariés. Elle est présidente de la commission jeune. Ses priorités : favoriser l'intergénérationnel en articulant l'attente des jeunes et l'attente des anciens notamment pour l'avenir du syndicat ; prendre en compte les diversités dans le travail et dans l'organisation.

### **Cédric LEVAZEUX de la Fapt 72**

est syndiqué depuis 2005 parce que le syndicat CGT est venu le voir. Sa priorité : être à l'écoute des salariés parce que celui qui parle le mieux de son travail c'est celui qui l'effectue. Aller vers les jeunes est essentiel pour transmettre l'histoire des conquêtes

sociales et répondre à leurs préoccupations qu'il résume en 3 mots : travail, logement, santé. Militer c'est aussi mettre en avant la convivialité. C'est dans ce cadre que le collectif jeunes 72 a organisé une initiative exclusivement réservée aux moins de 30 ans. 80 jeunes ont débattu de leurs vécus et attentes dans un cadre festif.

**Cédric TURCAS, jeune Secrétaire Général de l'UL de St Nazaire** apporte un éclairage optimiste sur la prise en compte de cette question sur le bassin local. Il rappelle la démarche

de construction du document d'orientation du prochain congrès de l'UL des 18 et 19 novembre 2015. 4 ateliers en amont :

**1/** Adapter l'outil syndical au salariat d'aujourd'hui.

**2/** Vie syndicale et démocratie.

**3/** Quel développement économique au service de la population sur le territoire de l'UL ?

**4/** La jeunesse et le syndicalisme.

L'atelier jeunesse et syndicalisme du mardi 2 juin a été organisé par les membres de la CE, préparé en amont depuis mars 2015.

Pour préparer cet atelier-débat, les camarades ont réalisé un flyer à destination des jeunes. Il a été distribué dans les entreprises et dans les écoles d'infirmières et d'hôtellerie, à la maison de l'apprentissage et au lycée Aristide Briand.

7 jeunes, dont 5 syndiqués et 2 non syndiqués, ont participé au débat le 2 juin et nous ont donné leur impression sur le syndicalisme et la CGT en particulier.

Leurs impressions :

- Satisfaits qu'on s'adresse à eux.
- Regard interrogatif sur le syndicalisme (sujet tabou à la maison comme à l'école).
- Méconnaissance du syndicalisme et de l'histoire sociale en général.
- Ils utilisent beaucoup les réseaux sociaux (nécessité d'être présent sur Facebook, twitter...).
- Besoin d'avoir des repères sur les acquis sociaux.
- Le tract et surtout l'échange humain reste le meilleur outil de communication.
- Les jeunes syndiqués sont globalement satisfaits de l'outil syndical et démocratique de la CGT.

Par ailleurs et grâce à l'image historique de la ville ouvrière que représente Saint-Nazaire, l'UL est sollicitée et reçoit des groupes d'élèves assez régulièrement. Par exemple, depuis deux ans, nous recevons un groupe de jeunes en reconversion professionnelle en DRH à l'Université de Gavy. Après être intervenus l'an dernier à l'Université, nous les avons accueillis cette année à l'UL. Ils ont vraiment découvert et apprécié le travail réalisé par l'Union Locale à destination des salariés.

L'an passé, nous avons aussi reçu une classe de La Rochelle (classe de 1ère ES) qui venait visiter Airbus et les Chantiers Navals le matin et voulaient avoir notre regard et nos analyses l'après-midi sur la situation du bassin d'emploi de Saint-Nazaire.



## TABLE RONDE JEUNES

Les élèves ont été surpris du décalage entre le discours patronal du matin et l'analyse syndicale de la situation.

L'an dernier, nous avons également reçu un groupe de l'Université de Rennes (marketing et économie) qui voulait connaître les positions de la CGT sur les sujets économiques tels que le travail du dimanche, de nuit...

Cette année, nous avons également reçu une stagiaire, élève en 3ème année de sociologie à Angers pendant 4 semaines. Elle a réalisé une étude, dont on attend le retour, sur le syndicalisme au 21ème siècle et les stratifications dans le monde ouvrier d'aujourd'hui.

En parallèle, nous nous déployons chaque année en amont de la campagne « saisonniers » devant les différents forums de l'emploi sur La Baule, Saint-Nazaire et Pornichet.

C'est l'occasion d'échanger davantage avec les jeunes qui ne sont pas encore sous la pression patronale.

L'an passé, dans le cadre de l'initiative « saisonniers », nous avons également rencontré les jeunes militants de la JOC qui tiennent des permanences à La Baule tout l'été.

C'est l'occasion pour nous de croiser nos regards sur l'activité et d'échanger des informations sur les jeunes. L'expérience va être renouvelée cette année.

Pour finir, nous sommes revenus, dans le cadre de la préparation du congrès, sur la question prépondérante des jeunes et de la syndicalisation et un mot ressort tout naturellement c'est « l'ouverture », il faut nous ouvrir davantage et aller vers les jeunes sans attendre.



## Débat avec la salle

Sans attendre, **Alain MANARA, le futur jeune retraité de Stélia à Montoir de Bretagne**, est fier d'annoncer que le nombre de syndiqués a doublé en 6 ans, dans une entreprise où FO est ultra majoritaire, grâce aux jeunes syndiqués qui ont été formés et sont ensuite devenus des élus. Ce qui intéresse principalement les jeunes, c'est la démocratie dans la CGT et la prise en compte de leurs revendications et expressions. Pour **Thierry AUBRY des Finances de la Sarthe**, la CGT doit aller à la rencontre des étudiants. **Jean Marc BOZZANI, régional FNME**, s'interroge aussi sur la manière pour la CGT de rencontrer les étudiants mais aussi de regarder comment nous pourrions intervenir dans les lycées et collèges. Il propose aussi que la CGT se modernise dans sa communication avec utilisation de web radio, web TV. Il fait part de l'organisation de stage d'accueil ouvert aux jeunes embauchés dans l'entreprise organisé par la CGT.

2 intervenants soulignent ensuite le besoin de faire évoluer les statuts confédéraux pour permettre la syndicalisation des jeunes avant l'entrée dans le monde du travail, tout en faisant référence aux organisations de la jeunesse étudiante. **Pascal BOUVIER, Secrétaire Général de l'UD 49**, parle de confiance avec la jeunesse depuis le conflit sur les retraites en 2010 puisque la CGT est souvent invitée dans les amphithéâtres de l'université pour participer à des débats.

Faisons simple, insiste **Didier ROBERT de la FAPT 44 et mandaté au CESER** et faisons confiance quand le salariat n'est plus le même qu'il y a 30 ans avec des périodes de travail courtes et beaucoup de mobilité.

**Sophie LABRUNE, toujours de la FAPT** mais dans le 49, intervient déjà sur le thème de la vie syndicale quand elle explique que le syndicat a décidé de créer un collectif jeunes pour les aider à intégrer nos structures. En effet, le syndicat plutôt quinquagénaire s'est posé la question de comment rajeunir et aller vers les jeunes ? Pari réussi, nous dit-elle avec satisfaction, parce qu'aujourd'hui le responsable du collectif distribution a 27 ans et que la moyenne d'âge du collectif est de 35 ans avec 23 ans pour le plus jeune syndiqué. En moins de 3 minutes, elle nous dit aussi que le syndicat a pris l'habitude d'aller tracter à la sortie de Chronopost. Résultat : la CGT a fait 100 % aux dernières élections sur le site, très jeune, de St Barthélémy d'Anjou. Il reste maintenant à concrétiser ce résultat en adhésions, ce qui devait se faire dès la semaine suivant la conférence. Pour **Eric BACHELOT, fonction publique territoriale et mandaté CESER**, la CGT doit être plus réactive dans sa communication et développer l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Elle doit aussi mieux s'approprier les enjeux internationaux car les jeunes peuvent être très mobiles.

Les jeunes s'organisent, poursuit **Franck ELIE de l'énergie 53** et un printemps des jeunes a eu lieu fin mai avec des tables rondes sur un thème questionnant de la place des jeunes à la CGT et questionnant sur comment les jeunes voient-ils la CGT ? Pour **Karine PERRAUD de la CGT Education**, une partie de la jeunesse est en perte de repères. Interroger la place et le rôle de l'éducation est un enjeu face à la montée des extrémismes, du décrochage scolaire, des réformes en cours et à venir dans l'éducation...

La nécessité de développer de nouvelles applis ou d'utiliser les moyens de communication doit être un complément pour **Denis ORRIÈRE de Valéo Laval** qui prévient que c'est plus facile que d'aller sur le terrain. Parfois, des militants ont plus de mal pour se déployer que pour participer à des réunions, poursuit-il. Il ne voit pas pourquoi enfin, on aurait du mal à communiquer avec les jeunes. Pour **Samuel DEPOIX, cheminot 72**, les jeunes sont sensibles aux questions environnementales. Comment la CGT s'empare de ces questions ? **Philippe TOUGERON, cheminot 85** est préoccupé par l'avenir de la CGT cheminot alors qu'il n'y a plus d'embauches. Enfin **Aurélien GUILLOT de l'UD 53** se félicite de cette table ronde parce que la jeunesse est un enjeu pour l'avenir d'un pays et que la CGT doit s'organiser pour les accueillir et « organiser » la révolte de la jeunesse.



**La qualité de vie syndicale est un élément incontournable dans notre activité au quotidien pour nos ambitions revendicatives. C'est une question récurrente dans toutes nos réunions d'instance et bien évidemment dans le Bureau Régional.**



**Le collectif régional Vie Syndicale, (mis en place depuis la dernière conférence) a pour ambition de contribuer à l'amélioration de notre qualité de vie syndicale.**

A ce titre, la rencontre des UL a été riche en échanges sur le partage de nos difficultés mais aussi de nos réussites et des expériences payantes en matière de syndicalisation, car prendre le temps de parler de nous, est essentiel. Une suite sera donnée à cette initiative.

Qualité de vie syndicale, on en parle mais concrètement de quoi s'agit-il ?

Avec l'évolution du salariat et des organisations de travail, nous sommes confrontés à la nécessité de trouver d'autres règles de fonctionnement afin d'être en phase avec le monde du travail d'aujourd'hui.

Ces changements impliquent notamment l'amélioration de notre qualité de vie syndicale et le développement d'un syndicalisme de proximité au plus près des syndiqués en tenant compte de leur diversité.

La recherche de l'amélioration de la qualité de la vie syndicale permet de réaffirmer et de préciser nos règles de vie telles que les définissent nos statuts.

Pour se faire, il nous faut faire un état des lieux, regarder là où on est et là où on n'est pas et là où on devrait être.

L'état des lieux présenté par Philippe est riche d'enseignement et doit nous amener à élaborer des plans d'actions.

En effet, on constate que sur les 98 505 établissements des Pays de la Loire, nous ne sommes présents que dans 1.598 d'entre eux.

Coller à la réalité du terrain et à l'évolution incontestable du salariat est non seulement un enjeu mais une nécessité pour porter efficacement les revendications, défendre nos acquis et surtout gagner des avancées sociales.

Bon nombre de petites entreprises sont dépourvues de représentants syndicaux où le dialogue social est à construire, c'est souvent le lieu où les inégalités sont les plus criantes en matière de droits.

Cependant, les dernières élections sur les TPE doivent nous donner confiance puisque les salariés ont porté la CGT comme 1ère organisation dans le pays et au coude à coude avec la CFDT dans les Pays de la Loire.

Il nous faut également tenir compte de l'évolution du salariat (par exemple les ICT où on est très peu représentés) sous peine de voir notre représentativité réduite.

Etre la CGT de toutes et tous ne peut pas être qu'un slogan.

Pour que cela soit une réalité, nous devons faire évoluer nos méthodes de fonctionnement et nos structures afin que notre présence réponde aux exigences d'aujourd'hui.

Il y a donc nécessité de tenir des conférences territoriales par bassin et ou localité.

Pour être au plus près des préoccupations des salariés, nous avons besoin de décloisonner nos organisations professionnelles et territoriales.

Notre objectif est de faire reculer les déserts syndicaux et donc de nous déployer, nous développer, nous renforcer.

Nos conférences territoriales peuvent nous y aider en élaborant un diagnostic précis du salariat et, en parallèle, nos forces organisées, ceci afin de définir une organisation adéquate à la réalité du terrain.

Etre plus efficace en articulant davantage le travailler ensemble profession et territoires.

Ces conférences sont avant tout une rencontre des syndicats sur un territoire identifié collant au bassin d'emploi.

A cet égard, nous devons regarder la pertinence des lieux de nos structures, par ex ., regarder l'efficacité d'une Union Locale qui se retrouverait, de par les fermetures d'entreprises, sans bassin d'emploi ? Quelle utilité ?

Nos modes de structuration et de vie syndicale sont interrogés et plus particulièrement dans nos territoires

Comment les repenser pour rendre plus efficace l'intervention des salariés sur leurs lieux de travail et de vie ?

Ce qui, de fait, nous amène à réfléchir à la place et la responsabilité des Comités Régionaux au sein de l'activité revendicative et

dans l'animation de la vie syndicale en territoire.

Développer la syndicalisation et la présence CGT nous renforce et nous donne une légitimité, notamment lors des négociations et ce, à tous les niveaux (entreprise, branches, conventions collectives, instances paritaires, etc.).

Notre renforcement est incontestablement un point d'appui qui nous donnera confiance, optimisme mais demande aussi ténacité car en matière de syndicalisation, rien n'est spontané.

Il n'y a pas plus de spontanéité dans le fait de passer du mécontentement à l'action, que de celui de passer du mécontentement à la syndicalisation pour être plus forts, plus nombreux à vouloir faire changer les choses.

Créer cette dynamique de syndicalisation, poser la question de l'adhésion, cela s'organise, cela se construit, cela s'enracine là où on est, cela passe par des plans de syndicalisation dans nos syndicats.

Cela passe également par la revue de notre fonctionnement de nos règles de vie, à savoir la mise en œuvre des statuts (le 1 %, renseigner le cogitiel, la tenue des AG, déploiement vers les déserts syndicaux).

Les syndiqués sont-ils suffisamment formés, impliqués, consultés dans l'organisation syndicale ?

- Formés ? La formation syndicale nécessaire est-elle proposée à tout syndiqué ? (Yannick développera ce sujet après mon intervention).

- Informés avec la presse CGT, les outils mis à notre disposition sont nombreux (argumentaires confédéraux, professions, etc.), leur diffusion est indispensable pour gagner la bataille des idées. L'appropriation de notre journal la NVO est également un enjeu. Aussi Xavier développera cet outil nécessaire et, je dirais, quasi obligatoire si l'on veut parler CGT auprès des salariés.
- Consultés avec la tenue régulière d'assemblée des syndiqués.

Notre 51ème congrès portera sur le rôle des Comités Régionaux face aux évolutions découlant des différentes réformes territoriales actuelles et à venir.

Aussi, nous vous proposons de mettre à profit cette conférence pour aborder les questions suivantes :

- Comment faire des territoires des espaces réels de confédéralisation de notre activité ?
- Quelles synergies entre les différentes structures ?
- Quel rôle des UL pour qu'elles soient encore plus l'outil territorial de proximité pour la mise en œuvre de notre démarche ?
- Quel maillage avec les Fédérations ?
- Quelle qualité de vie syndicale à tous les niveaux de la CGT ?
- Quel projet de syndicalisation envers la jeunesse, vers les ICT, avec un déploiement tout particulier envers les salariés TPE avec l'échéance des élections ?
- Quel lien avec tous les mandatés (pour aider, il a été édité un répertoire des élus et mandatés en région) ce qui nous renvoie à la charte de l'élu et du mandaté ?

Nous aurons à fixer un plan de travail pour mettre en œuvre la feuille de route du collectif Vie Syndicale.



# LES FORCES SYNDICALES

Présentation Philippe DOLO - Pilote Collectif Vie Syndicale

**Le bulletin régional n° 77 reprend des éléments révélant les forces organisées sur le périmètre des Pays de la Loire.**



Philippe insiste sur les retards de versement de certains syndicats. Il pointe aussi les écarts entre les informations entrées dans le COGITIEL, outil fédéral de la connaissance des syndiqués et les versements effectués à COGETISE, outil fédéral de collecte et de redistribution des cotisations. Ces données sont avant tout fournies et entrées dans les outils par ces mêmes syndicats, ce qui n'est pas sans interroger.

## Le salariat en Pays de la Loire

1.250.000 salariés en région Pays de la Loire et 837.000 retraités,  
L'emploi par catégorie socio-professionnelle : 800.000 ouvriers/employés ; 550.000 ingénieurs, cadres, technicien et agent de maîtrise.



L'emploi en région représente 41 % dans les transports, commerces et services et 29 % dans les administrations publiques, enseignement, santé et action sociale.

Le taux de féminisation est important dans ces 2 secteurs soit respectivement de 41,7 % et 71 %. Viennent ensuite les secteurs Agriculture et industrie de 30 % chacun.

40 % des salariés sont dans le commerce, transports et services.

60 % des salariés sont dans des entreprises de moins de 100.

47 % des salariés sont dans des entreprises de moins de 50.

## La CGT dans la région Pays de La Loire

- 2,15 % des salariés sont syndiqués à la CGT ; 1,01 % pour les retraités.
- 58,8 % sont en secteur privé, 41,2 % sont en secteur public.
- 2.608 bases recensées dans le CoGiTiel (avec au moins 1 adhérent).
- 1.598 bases (syndicats et sections) ont effectué un règlement à CoGéTise pour

un total de 881 syndicats.

## Les syndicats (à partir des règlements 2013)

- 35,61 % des bases ont moins de 10 syndiqués et elles totalisent 3,44 % de nos syndiqués.
- 58,75 % des adhérents sont dans un syndicat de +100 syndiqués.
- 75,49 % des adhérents sont dans un syndicat de + 50 (75 % au niveau national).

## Taille de l'établissement des syndiqués de la région

8,2 % de syndiqués dans les entreprises de moins de 100 salariés alors que 60 % des salariés sont dans ces entreprises.

## Les syndiqués « individuels »

- Au moins 2.969 adhérents sont dans une base « d'individuels ».
- C'est 8,39 % de l'ensemble.

## Nos adhérent-s

35.556 adhérents payés à CoGéTise (exercice 2013).

34.226 total FNI 2014 au 10 juin 2015.

13.269 total FNI 2015 au 10 juin 2015.

36,24 % de nos syndiqués sont des femmes,

63,76 % de nos syndiqués sont des hommes,

76 % de nos syndiqués sont en activité, 24 % de nos syndiqués sont en retraite.

L'âge moyen est de 50 ans sur les 2/3 de nos syndiqués car près de 12 000 fiches de syndiqués ont une date de naissance inconnue. 80,5 % de nos actifs sont ouvriers/employés, 19,5 % de nos actifs sont ICTAM.

## Nos cotisations

La moyenne du nombre de timbres par syndiqué est de 10,59.

Montant moyen de la cotisation

En 2012 il est de 11,40 €

En 2013 il est de 11,66 €

En 2014 il est de 11,93 € au 10 juin 2015

## Représentativité syndicale

La CGT représente 23,54 % sur notre région sur le cycle électoral 2009-2012.



# LA FORMATION SYNDICALE

Présentation Yannick COLIN - Membre du Bureau Régional

**On aborde ce matin les questions de vie syndicale, la qualité de celle-ci et l'importance d'une vie syndicale régulière, transverse aux dossiers qui font notre quotidien. Le tout, en mettant les syndiqués au cœur de notre démarche.**

“

**Connaitre les syndiqués, les réunir le plus régulièrement possible, les informer et surtout les mettre au centre de notre action constituent la base d'une vie syndicale normale, sans omettre de les former.**

**C'est ce dernier point que je vais aborder maintenant tout en restant dans le champ des prérogatives du Comité Régional.**

Le Comité Régional organise peu de formation dans la mesure où la plupart des stages sont organisés par les UL, les UD ou par les FD et la conféd. Le centre Benoit Frachon à Courcelle est, par exemple, un outil indispensable et performant pour les militants CGT. Il n'en existe pas sur notre région.

En région, on organise principalement le stage de formation de formateurs, ainsi que des modules construits à partir de dossiers en lien avec l'actualité.



Ces modules sont organisés avec l'Institut des Sciences Sociales et du Travail de l'Ouest, l'ISSTO, basé à Rennes. Cette structure universitaire fonctionne avec les organisations syndicales de Bretagne, Pays de la Loire et Normandie.

Depuis la dernière conférence, le Comité Régional a formé de nombreux militants avec l'objectif d'animer et d'intervenir dans les stages des diverses structures, y compris le Comité Régional, ce qui paraît normal et juste.

10 stagiaires ont donc suivi le stage « formateurs » en mars 2015 sur les installations du CCAS Mines et énergies à St Hilaire de Riez.

4 camarades venaient du 44, 2 du 49, 2 du 53 et enfin 2 jouaient à domicile en Vendée.

Le plus difficile a été de trouver les intervenants pour ce stage du mois de mars.

Après un raté d'organisation avec les camarades de Mines et énergies, c'est un militant de Bretagne qui nous a sauvé la mise en acceptant de venir les journées du mercredi et du jeudi. On a eu chaud puisqu'il a accepté une semaine seulement avant le début du stage, après que nous ayons sollicité la

confédération et les régions limitrophes. Merci Yves et merci à tous ceux qui ont contribué à la réussite de ce stage.

On ne doit plus connaître ce type de situation, le stage pouvait à nouveau être reporté (il n'a pas pu se tenir en 2014), surtout que le nombre de formateurs formés est important si on additionne ceux formés par le Comité Régional et ceux formés par les autres structures.

Environ 3 sur 4 formateurs formés sont déjà intervenus dans un stage ou ont participé à l'animation, ce qui laisse encore des possibilités pour organiser les formations.

Un autre stage « formateurs » se prépare pour le mois de novembre 2015, tout en sachant que le potentiel (environ 15 inscrits) permet d'envisager un stage supplémentaire dès le 1er semestre 2016 si les inscriptions se poursuivent.

Dans les stages programmés pour 2016, un stage s'adresse aux structures UD et UL sur la construction d'un plan « de déploiement en direction des jeunes ». C'est dans le plan de travail confédéral, d'une part, mais surtout il est urgent et indispensable de construire de véritables plans sur les territoires pour syndiquer les jeunes et les faire participer à l'activité syndicale. C'est un véritable enjeu comme on a pu le constater au cours de la table ronde. Le Comité Régional va organiser le stage comme l'a proposé Sophie.

S'agissant des modules préparés avec l'ISSTO, le prévisionnel pour ces stages est repris dans un bulletin régional « spécial formation », regroupant en fin d'année les informations concernant les stages des UD et les stages du Comité Régional pour l'année suivante.

La construction de celui de 2016 commence maintenant.

L'objectif de ces stages ISSTO, présentés sous la forme de modules courts et dispensés en proximité à l'université de Rennes ou à celle d'Angers, est de donner des outils aux militants des structures sur des dossiers aux lourds enjeux et qui nous concernent au quotidien.

Parmi les stages ISSTO, on alterne entre le bon et le mauvais. Je commence par le plus mauvais.

Le module autour des enjeux des métiers de la mer a été annulé il y a quelques semaines pour défaut de participants. 4 pour la Bretagne, 0 pour les Pays de la Loire. Nous n'avions pas participé non plus à la session de 2014.

Cela doit nous interroger alors que 2 départements sont concernés par les questions liées aux activités maritimes. Construction navale, transport maritime des marchandises et de voyageurs, recherche IFREMER, pêche ou activités nautiques ne suffisent-elles pas à travailler ces questions en territoire ?

Je ne vous ferais pas l'affront de vous demander si la formation fait partie de nos responsabilités collectives pour au minimum coordonner les multiples revendications et propositions que la CGT peut et doit porter au regard des 40 000 salariés concernés par les activités de la mer ?

D'autant plus que nous sommes sollicités sur cette question par le Conseil Régional pour donner un avis sur « l'économie bleue ».

A l'inverse, d'autres stages connaissent une meilleure prise en compte.

Parmi eux, le stage Europe présenté en 3 modules s'adresse aux dirigeants syndicaux pour approfondir les connaissances et préparer les débats sur un sujet complexe et parfois éloigné de nos préoccupations. On a vu hier que les décisions et orientations économiques et sociales sont prises par l'Europe, ses commissions et son Parlement et qu'actuellement les mesures prises profitent plus aux patrons qu'aux salariés.

Quelques exemples de modules : vieillissement de la population, politiques publiques, formation professionnelle, dialogue social, ou encore transports de voyageurs et de marchandises.

Alors une question se pose. A qui s'adressent les stages ISSTO ?

Le Bureau du Comité Régional y a répondu alors que de nombreux stages sont annulés et que les militants qui y participent ne s'inscrivent pas toujours ensuite dans l'activité syndicale sur les dossiers traités.

Ces stages s'adressent aux dirigeants des structures puisqu'il s'agit de sujets transverses, dont les prérequis requis sont plus qu'acceptables puisqu'il convient d'avoir suivi le stage d'accueil et le niveau 1, ce qui semble être véritablement le minimum pour un dirigeant d'UD ou d'UL.

Maintenant, je vais vous donner quelques éléments de notre fonctionnement.

Vous ne le savez peut être pas tous, mais il n'y a pas d'animateur à la formation syndicale au Comité Régional. C'est pourquoi le Secrétariat et le Bureau ont décidé de booster cette question de vie syndicale.

Yvic KERGROAC'H sera donc chargé d'impulser et d'animer cette activité au sein du prochain Bureau, si vous n'y êtes pas opposés.

Il aura besoin de vous et, vous aussi, vous aurez besoin de lui. Soyez donc assurés de son engagement pour faire progresser ce point important de notre activité syndicale et revendicative. Yvic n'a pas de temps à perdre pour se mettre dans le bain, puisqu'il pourra participer avec le Bureau Régional et les responsables formation des UD à une rencontre en région, à la demande du pôle formation confédéral, vraisemblablement en septembre 2015, pour traiter des problématiques de formation.

Je termine par une question. Un militant ou un syndiqué sans formation peut-il véritablement assumer efficacement ses mandats face aux employeurs ou, tout simplement, pour assumer ses responsabilités syndicales auprès des salariés ?

C'est principalement à cette question que nous devons répondre au quotidien, en prenant appui sur la charte de l' élu et mandaté, socle indispensable à la vie quotidienne de la CGT.



# PRÉSENTATION BI MÉDIA NVO

Xavier DUPEYROUX - Collectif Confédéral NVO, Secrétaire Vie Syndicale UD 49

**Le CCN de février 2013 a été le point de départ d'un processus de réflexions et de décisions sur nos moyens d'information et de communication et de l'enjeu politique du développement de la NVO et de l'entreprise de presse.**



Lors du CCN de mai 2014, les organisations de la CGT se sont positionnées en faveur de l'avenir du journal de la CGT, la NVO, avec la validation d'un projet stratégique en 4 points.

- 1/ Un journal bi média en direction des militants constitué d'un mensuel de 10 numéros imprimés + la NVO impôts et d'un site de presse et de services quotidien.
- 2/ Un plan de travail de rencontres des syndicats pour décider d'une première étape d'un abonnement à minima par syndicat ou section syndicale.

3/ Le financement solidaire de l'entreprise de presse NVO jusqu'au 51ème congrès confédéral.

4/ La transformation du site CGT.fr en un véritable portail confédéral.

Si nous voulons franchir l'étape de l'abonnement de tous les syndicats et sections syndicales pour assoir la pérennité du journal et du groupe de presse et d'édition, l'enjeu immédiat est de faire connaître la nouvelle formule. Montrer l'usage du bi média dans son offre articulant information, service et archivage.

C'est ce que je vais vous présenter maintenant par un petit film



# POLITIQUE FINANCIÈRE

Présentation Yannick COLIN - Responsable Politique Financière du Comité Régional

**Dans quelques mois, le 51ème congrès de la CGT sera chargé de répondre à la question de la place des Comités Régionaux dans l'organisation.**



Pour le moment, le Comité Régional est l'émanation de la décision des UD, de constituer un outil régional en prise directe avec les questions régionales.

Les différentes tables rondes ont démontré toute la pertinence d'avoir une activité régionale CGT. Pour cela il faut des moyens financiers.

Je suis chargé de vous fournir quelques éléments de la politique financière du Comité Régional permettant de développer cette activité dans la durée. Ce n'est pas un rapport comptable, même s'il y a des chiffres.

Les comptes sont arrêtés chaque année par le Secrétariat et certifiés à l'occasion d'un Bureau Régional par le Commissaire aux Comptes, pour répondre aux obligations de la loi d'août 2008, dès lors que le budget dépasse 230 000 €.

Les comptes 2014 ont été arrêtés au Secrétariat du 15 juin dernier et seront certifiés au Bureau de septembre 2015.

Pour votre information ou rappel, le Comité Régional a mis en place un responsable à la politique financière à l'occasion de la précédente Conférence Régionale en 2012.

J'essuie donc les plâtres et je regrette surtout qu'il n'existe pas de formation syndicale confédérale pour permettre d'assumer efficacement cette responsabilité.

Cette lacune devrait être comblée rapidement puisque l'espace Vie Syndicale confédéral poursuit la démarche engagée suite au dernier congrès confédéral et souhaite construire une formation pour les camarades des organisations en responsabilité sur la politique financière.

Pour autant, nous avons avancé sur plusieurs dossiers.

Nous avons construit, en particulier, des budgets permettant de prévoir des lignes par types d'activité du CR en tenant compte des moyens disponibles.

Venons-en aux chiffres.

Les recettes pour 2014 s'élèvent à 320.000€ environ provenant de 6 secteurs d'activité :

- Les reversements CESER pour 105.000 €.
- La formation professionnelle pour 76.000 €.
- Les subventions pour 71.000 € dont 40.000 € du Conseil Régional et 31.000 € de l'artisanat.
- La formation syndicale pour 30.000 €.
- Et enfin les ristournes des UD sur les cotisations syndicales pour 38.000 €.

Le Comité Régional attire votre attention sur 2 choses très importantes.

Les ristournes des cotisations en provenance des UD représentent près de 10 % seulement des recettes, d'une part, et la subvention du Conseil Régional a baissé de 9.000 € en 2014 en raison de la représentativité calculée sur la base des résultats aux élections professionnelles.

Des incertitudes voient le jour également avec les conséquences de la réforme de la formation professionnelle et également les évolutions possibles des commissions du CESER.

Les dépenses maintenant. Elles s'élèvent à moins de 300 000 €.

Je vais essayer de ne pas vous abreuver de chiffres alors je ne détaillerai pas tous les postes de dépenses.

La principale dépense concerne la masse salariale. Le Comité Régional emploie 2 salariées et rattache 4 militants pour un montant global de 150.000 €.

Marie-Reine AUBIN est employée au secrétariat administratif et Francine DESNOS est Secrétaire Générale du Comité Régional.

1/3 de la masse salariale sert au rattachement de Géraldine FOREAU sur la base de 4 jours par mois, d'Odile COQUEREAU sur la base de 8 jours par mois, de Sophie QUESNE-RICHET sur la base de 4 jours par mois et de moi-même pour un détachement complet.

Cette masse salariale, semblable aux années précédentes, représente environ la moitié des dépenses de 2014.

Les dépenses de fonctionnement « matériels » 38.000 € représentent quant à elles près de 10 % du budget. Elles concernent

la location, l'entretien et le carburant de la voiture du comité, les communications téléphonique et internet, mais couvrent aussi les prestations assurées par l'Expert-Comptable et par le Commissaire aux Comptes.

Les dépenses de communication s'élèvent à 8.300 € pour le tirage et l'envoi de 4 bulletins du Comité Régional par an à 850 militants et structures repris au COGITIEL.

Les dépenses pour la formation syndicale avec 21.000 € représentent 15 % du budget dont la moitié concerne les stages ISSTO. Les sommes perçues de la CARSAT par le Comité Régional sont reversées intégralement aux UD qui en organisent des formations. On sert seulement de boîte aux lettres.

Enfin, le Comité Régional verse 6.000 € à chaque UD dans le cadre des réunions portant sur la formation professionnelle, soit 30 000 €.

J'en viens maintenant aux dépenses liées aux réunions du Comité Régional dont le total s'élève à 18.000 € environ.

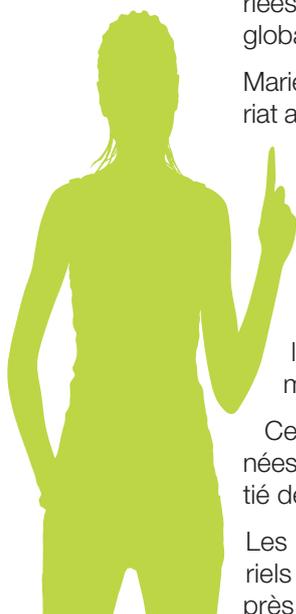
Les dépenses pour les remboursements dans le cadre de l'activité confédérale s'élèvent 6.300 €.

Les dépenses pour les réunions, journées d'étude et autres activités régionales, dont les collectifs, s'élèvent à 8.100 € alors que nous avons budgété 23.000 € pour rembourser, entre autres, les frais de déplacement et d'éventuelles prises en charges de salaires pour des militants venant des professions du privé.

Parmi ces dépenses, celles liées au fonctionnement des collectifs mis en place il y a 3 ans s'élèvent seulement à 1.400 € alors que les dépenses pour les réunions du Secrétariat et du Bureau s'élèvent à 5 000 € environ.

Le bilan des collectifs devra intégrer ce point de fonctionnement, y compris sous l'angle politique financière. C'est un des points à faire progresser au cours des prochaines années.

En ce qui concerne la « Conférence Régionale », le budget est calculé sur la base de 8.000 € par an sur 3 ans. En 2014, nous avons réglé pour 3.550 € de factures liées à la conférence. Cette conférence, financée donc par les réserves, pourrait cependant coûter près d'1/3 de plus qu'il y a 3 ans.



C'est la location du palais des congrès et la partie restauration imposée qui font grimper les coûts. Le choix du site à l'avenir pourrait être guidé par des dépenses plus conformes au budget prévisionnel.

Enfin, les remboursements pour couvrir les frais des mandatés CESER s'élèvent à 10.400 €, montant semblable aux années précédentes.

Je me tiens à votre disposition pour compléter ces données qui relèvent avant tout de la comptabilité. Je pense que l'essentiel de notre réflexion doit reposer sur l'approche politique du budget du comité.

Les très nombreuses évolutions liées aux lois formation ou à la réforme territoriale peuvent modifier considérablement l'approche budgétaire de la structure régionale. De plus, le CESER pourrait réorganiser les commissions et en réduire leur nombre. La CGT perdrait immanquablement des moyens.

La question que nous devons tous nous poser consiste à trouver les recettes suffisantes pour l'activité du comité à partir des dossiers régionaux. Le 51ème congrès devra intégrer cette question dans ses décisions.

Je vais vous dire maintenant comment on procède pour établir le budget du comité. Le budget est monté en partant de la situation de l'année en cours en y intégrant au maximum les évolutions envisagées.

On est d'accord pour dire qu'un budget prévisionnel sert de boussole à la structure et qu'il peut être adapté en cours d'année. Enfin, c'est le Bureau de décembre de chaque année qui valide le budget prévisionnel de l'année suivante en tenant compte des évolutions.

Par ailleurs, la Commission Financière et de Contrôle, la CFC, permet également de vérifier et d'orienter les choix politiques tout en s'assurant de la conformité des opérations comptables.

J'attire votre attention sur les difficultés rencontrées par la Commission Financière pour se réunir au cours du dernier mandat.

La disparition tragique de notre camarade Patrick CHEBANIER de Nantes, après une longue et douloureuse maladie, n'est pas le seul élément objectif aux difficultés de fonctionnement de la commission.

Je rappelle que la loi de 2008 oblige les organisations syndicales de publier les comptes pour les structures de plus de 2 000 € et de les certifier par un Commissaire aux Comptes pour les structures au-dessus de 230.000 €.

Les CFC doivent véritablement servir d'appui aux responsables politique financière, aux trésoriers et aux dirigeants dans nos structures pour impulser et développer une activité syndicale conforme aux orientations et aux objectifs de la CGT en matière de satisfaction des revendications, de syndicalisation et d'actions.

Le Comité Régional programme un stage CFC en 2016. Il s'adresse aux membres des CFC, régions et UD.

Enfin, le comité dispose de réserves financières supérieures aux dépenses d'une année de fonctionnement, ce qui devrait rassurer Pascal BOUET. En effet, Pascal a accepté d'assumer la responsabilité de la politique financière du Comité Régional pour le prochain mandat.

Nous lui souhaitons bonne chance et bon courage.



## Débat avec la salle

Le débat s'engage avec la salle par une intervention de **Jacky LAIR, retraité de la Vendée**, qui souligne l'importance du lien entre les élus et mandatés du syndicat avec les structures de fonctionnement des UD et UL. Il considère indispensable une rencontre régionale des élus et mandatés des organismes sociaux. Les élus justement, que fait-on pour qu'ils ne soient pas isolés face au patron et aux autres OS, questionne **Nelly GOYET de l'UL de Nantes** ? Attention à ne pas laisser les camarades aller au casse-pipe, suivant sa propre expression, après avoir constaté des burn-out chez des militants isolés. A l'UL de Nantes, il est évident qu'un militant élu DP va en formation le plus vite possible, mais le plus important, c'est de pouvoir le suivre et de participer aux réclamations DP. Alors oui pour la CGT partout, conclut-elle, mais à quel prix ?

Que fait-on pour les entreprises de moins de 50 salariés, interroge **Sandrine OSSART de la santé en Loire-Atlantique** avec les 10h pour les élus DP et les 4h pour les délégués syndicaux ? Cela pose évidemment la question des moyens syndicaux souvent évoquée pendant la conférence. Quoiqu'il en soit, elle indique que nous devons avoir l'objectif commun d'obtenir plus d'heures pour les IRP de moins de 50 salariés.

Nous devons avoir en tête également la création ou le développement des UL pour être au plus près des salariés sur le lieu de travail, reprend **Sophie LABRUNE de l'UD 49**, même si la mise en œuvre n'est pas facile et même si cela pose la aussi la question des moyens. Elle poursuit sur le mandat UGICT qu'elle assume depuis le dernier congrès de l'UD. On constate qu'il y a un énorme besoin des syndiqués Ingénieur Cadres et Techniciens de se réunir et d'échanger dans un lieu neutre parce qu'il n'y a pas d'oreilles qui traînent, parce qu'ils peuvent s'exprimer sans se faire rentrer dedans par les non cadres et surtout parce qu'ils se sentent seuls et qu'ils sont démunis pour aller au contact des autres ICT. L'objectif du collectif UGICT est donc d'aider cette catégorie de personnel de prendre sa place dans les structures CGT et de développer la syndicalisation. Elle conclut en précisant que dans les Pays de la Loire, il y a plus d'ICT que d'ouvriers et employés.

**Nicolas DEBOUVRY, Secrétaire Général du syndicat des cheminots maîtrises et cadres en Loire Atlantique**, interpelle lui aussi pendant la conférence sur la nécessité de travailler régionalement cette question. Cela pose la question de la construction et de la vie d'un collectif régional sur ce sujet ? On peut penser que les conditions sont réunies pour mettre en œuvre très rapidement un véritable plan de travail régional.

Le débat a mis en avant également les insuffisances de certains syndicats dans le suivi des adhérents et dans le paiement des cotisations à COGETISE. Il faudrait être plus ferme, selon **Alain CANAL de l'UD 44** alors qu'**Yves WEBER lui aussi du 44**, considère qu'il est indispensable que le responsable à la vie syndicale et les secrétaires des syndicats d'actifs mettent à jour les fichiers. C'est important si nous voulons parler continuité syndicale alors que les dates de naissance ne sont pas renseignées correctement. Dans ces conditions, il est difficile d'avoir des contacts avec les syndiqués.

Dans une intervention précédente, **Jean-Claude BOTTEREAU de l'USR 49** développait que le syndicalisme déployé par l'UCR, les UFR et les USR est totalement différent de sa création en 1984. 3 postes nous guident sur la continuité syndicale, à savoir le transfert simple d'adhérents actifs à retraités, une continuité de l'expérience et de la formation en direction du militant et enfin le nomadisme professionnel, c'est-à-dire pour beaucoup le retour au pays après un exil pour trouver un emploi, pour d'autres, un changement de région pour des motivations diverses. Il conclut par un appel aux syndicats actifs pour qu'ils prennent en compte le départ à la retraite. En effet, ils sont les seuls à pouvoir connaître la période de cet événement de la vie du salarié. Or, ajoute-t-il, nous percevons une non préoccupation de ce problème.

Pour **Pascal BOUVIER, Secrétaire Général de l'UD 49**, cette conférence doit nous permettre de débattre de notre outil régional comme un outil syndical efficace. Les Comités Régionaux ont un statut particulier au sein du CCN, développe-t-il, car ils ne peuvent pas voter comme les UD ou les FD. On ne peut pas anticiper non plus sur les débats du 51ème congrès qui auront lieu à Marseille, mais il faut absolument que notre outil régional prenne une autre dimension puisque toutes les tables rondes ont confirmé de nouvelles responsabilités des régions politiques avec un transfert des compétences.

# PRÉSENTATION DU BUREAU RÉGIONAL ET DE LA CFC

**BOUET Pascal** (*responsable Politique Financière*)

**BOUVIER Pascal** (*Secrétaire Général UD 49*)

**COQUEREAU Odile** (*pilote collectif Travail/Emploi/Formation*)

**DAVID Fabrice** (*Secrétaire Général UD 44*)

**DESNOS Francine** (*Secrétaire Régionale et pilote collectif Vie Syndicale*)

**DUPEYROUX Xavier** (*pilote collectif Union Interfédéral Transports*)

**FOREAU Géraldine** (*pilote collectif Santé/Protection Sociale*)

**GRELLIER Pierre Yves** (*collectif Services Publics/Politiques Publiques*)

**JOUSSE Didier** (*Secrétaire Général UD 72*)

**KERGROAC'H Yvic** (*animateur groupe CGT au CESER et responsable régional formation syndicale*)

**ROTHAIS Franck** (*collectif Politiques Industrielles*)

**ROUGER Nicolas** (*Secrétaire Général UD 85*)

**VITRY BROCHARD Isabelle** (*Secrétaire Générale UD 53*)



## EXPERT DE PROXIMITÉ DES CE ET CHSCT

Expert CHSCT agréé  
par le ministère du travail,  
agréé pour la formation  
des membres des CHSCT  
et pour la formation  
économique des  
membres des CE.

3 activités pour **Comprendre, Analyser et Agir** sur la relation entre le travail  
et les questions sociales liées aux conditions de vie et d'emploi des salariés:

LA FORMATION	L'EXPERTISE AUPRES DES CHSCT	LES ÉTUDES, LE CONSEIL
Des élus formés pour être des acteurs efficaces et incontournables sur les questions économiques et sociales.	Utiliser le droit à expertise pour identifier les risques et agir sur l'organisation du travail et la santé des salariés.	Un accompagnement au plus près des besoins des élus pour mener des analyses pointues.

EMERGENCES EST PRÉSENT SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE,  
CINQ DÉLÉGATIONS RÉGIONALES SONT À VOTRE ÉCOUTE :

**PARIS - LYON - MARSEILLE - BORDEAUX - LILLE**

**ACCUEIL - CONSEIL**  
01 55 82 17 30  
info@emergences.fr

[www.emergences.fr](http://www.emergences.fr)



## Les membres de la Commission Financière et de Contrôle sont :

**PEJU Éric** (49)

**DOLO Philippe** (53)

**PENCHE Vincent** (72)

**GUIBERT Alain** (85)

*Reste un poste à pourvoir par le 44*



Tout d'abord je vous remercie de votre assiduité, de votre écoute pour une conférence au programme bien chargé pendant ces 2 jours.

Vos interventions ont été riches, lucides, respec-

tueuses, constructives, à la hauteur des enjeux qui nous sont posés.



Elles ont permis de porter à notre connaissance, à toutes et tous, nos expériences, nos attentes, nos interrogations, nos exigences, tant d'un point de vue revendicatif que sur la vie syndicale.

Les 3 tables rondes avaient pour objectifs de cerner quelques-uns des nombreux enjeux auxquels nous sommes confrontés et de débattre de notre démarche syndicale CGT pour les affronter avec nos propositions.

Le débat sur la qualité de vie syndicale a abordé les problématiques du mieux travailler ensemble dans la CGT ou pour dire autrement de la confédéralisation de notre activité, de la place et importance de la formation syndicale, du rôle de nos Unions Locales pour une CGT proche du salariat dans toute sa diversité, de l'utilisation des droits et moyens syndicaux et de la conquête de nouveaux droits notamment interpro.

Quelques interventions dans ce débat sur l'évolution de nos structures et plus particulièrement dans le cadre de cette Conférence Régionale, sur l'évolution des Comités Régionaux au regard des enjeux territoriaux, de la place des régions politiques et administratives dans la mise en œuvre de politiques structurantes pour l'aménagement de nos territoires, l'accompagnement de l'économie, les politiques d'emploi et de formation professionnelle... Le Comité Régional peut être un lieu de construction de projets revendicatifs territoriaux.

Il s'agit maintenant pour le Bureau Régional de tirer les enseignements de la conférence pour proposer des plans de travail permettant de passer du « dire au faire ». Leur mise en œuvre nécessitent de renforcer nos collectifs régionaux ainsi que les liens avec les

syndicats, les professions, les structures territoriales.

Nous avons réussi à tenir le débat sur l'actualité et participation à la mobilisation d'hier dans le cadre de la journée d'actions sur les salaires.

Ce débat a rappelé notre feuille de route pour les semaines à venir : mobilisation le 2 juillet à Nantes concernant les transports de voyageurs, les mobilisations dans le cadre de la campagne saisonniers, la réussite du meeting de rentrée du 3 septembre, la préparation de la journée d'action sur les libertés syndicales le 23 septembre, la continuité de nos campagnes revendicatives et le lancement de la campagne pour les 32h. Campagnes cohérentes entre elles, qui collent aux préoccupations des salariés et qui nous permettent de mettre en débat nos propositions notamment pour lutter contre le chômage et pour de nouvelles conquêtes sociales.

Notre feuille de route, c'est aussi s'inscrire dans la préparation du 51ème congrès confédéral dont les 5 points à l'ordre du jour ont traversé nos travaux.

Pour ma part, je considère que nous avons eu une Conférence Régionale de qualité avec un vent d'optimisme donné par la table ronde sur la jeunesse qui place résolument la CGT présente, offensive, dérangeante demain comme hier.

Je remercie les intervenants des tables rondes pour la qualité de leurs interventions.

Merci à Esther pour sa participation.

Je remercie Yannick COLIN et Philippe DOLO qui arrêtent leurs responsabilités au sein du Bureau Régional, Yannick en tant qu'animateur UIT et responsable à la politique financière, Philippe pilote du collectif régional Vie Syndicale.

Je remercie Marie-Reine pour le travail effectué dans le cadre de la préparation de la conférence et sa disponibilité pendant ces 2 jours.

Merci aux camarades de l'UD 72 pour leur accueil.

**Bon retour à toutes et tous et vive la CGT.**



# PERSPECTIVES DE TRAVAIL



Les débats de la Conférence Régionale valident la continuité des collectifs, leur renforcement par l'implication pérenne de militants. Les mandats régionaux, les membres des Directions d'Unions Départementales, les professions, les syndicats composent les collectifs. Les débats fixent les perspectives de travail pour le Bureau Régional et les collectifs régionaux qui sont sous sa responsabilité.

Les différents collectifs, s'ils ont leurs propres objectifs de travail, ont besoin de travailler en convergence tant les enjeux territoriaux et professionnels se croisent et s'articulent les uns avec les autres. Le Bureau Régional est le lieu de mise en cohérence des travaux des collectifs.

4 thématiques sont à travailler dans l'ensemble des collectifs :

- Vieillesse.
- Jeunesse.
- TPE/artisanat.
- Interventions CGT face à la territorialisation des politiques publiques en cohérence avec les trois axes revendicatifs centraux adoptés au congrès confédéral :
  - le développement humain durable,
  - le Nouveau Statut du Travail Salarié,
  - la démocratie sociale.

## Pistes de travail pour les collectifs :

### ➤ Le collectif Travail/Emploi/Formation

- Organiser des journées d'étude pour l'appropriation par nos militants des enjeux et évolutions législatives de la formation professionnelle.
- Coordonner l'ensemble des acteurs CGT de la formation initiale et continue pour une démarche revendicative cohérente dans les différentes instances où siège la CGT sur la formation et l'emploi.
- Analyses, réflexions CGT sur les contrats aidés.
- Promouvoir le Nouveau Statut du Travail Salarié et la sécurité sociale professionnelle.
- Editer une lettre des mandats emploi/formation en direction des syndicats.

### ➤ Le collectif Santé/Protection Sociale

- Coordonner l'ensemble des acteurs CGT des secteurs sanitaires et sociaux (mandatés et professions).
- Organiser des journées d'étude sur les questions de santé et Sécurité Sociale.
- Formation de nos élus et mandatés sur la protection sociale, des mandatés santé au travail, formation travail handicap.
- Construire un projet revendicatif CGT autour de l'accompagnement du vieillissement de la population.
- Construire un projet revendicatif CGT sur l'offre et organisation des soins en Pays de la Loire.
- Edition d'une lettre des mandatés protection sociale/santé au travail.

### ➤ Le collectif Politiques Industrielles

- Analyses et réflexions CGT sur les filières industrielles (donneurs d'ordre, sous-traitants, relocalisation d'activités, avenir des filières, recherche et développement...).
- Poser les enjeux de qualité du travail, conditions de travail.
- Travailler sur la pyramide des âges dans l'industrie (Gestion Prévisionnelle des Emplois Compétences et des Qualifications).
- Contrôle et suivi des aides publiques.
- Analyse de l'utilisation du CICE.
- Edition d'une lettre du collectif

### ➤ Le collectif Politiques Publiques/Ser-vices Publics

- Coordonner les différents champs professionnels des Fonctions Publiques. Echanger et mutualiser les connaissances, expériences, revendications...
- Élaboration de projets revendicatifs CGT pour des services publics du 21ème siècle.
- Organiser des journées d'étude sur les conséquences des réformes territoriales.
- Edition d'une lettre du collectif.

# PERSPECTIVES DE TRAVAIL

## > Le collectif Union Interfédérale des Transports

- Coordonner l'activité transport en Pays de la Loire avec l'ensemble des militants des 5 Fédérations de l'UIT et renforcer le Bureau actuel.
- Développer un projet revendicatif CGT concernant le transport public des voyageurs et des marchandises à partir des réalités des territoires ligériens.
- Former les militants UIT sur les enjeux de développement du service public des transports.
- Travailler une information régulière en lien avec les réalités du transport au niveau local et régional.

## > Le collectif Vie Syndicale

- Impulser l'organisation des conférences territoriales suite à la rencontre des Unions Locales.
- Participer à la réflexion sur les évolutions de structures CGT.

- Organiser des sessions de formation syndicale et formation ISSTO, organiser la mutualisation de la formation syndicale, réalisation bulletin régional spécial formation.
- Former, accompagner les mandatés régionaux (coordination au service d'une démarche et expression CGT cohérente et efficace, rencontre des mandatés...).
- Participer au renforcement de la CGT : plans de déploiement régional en direction de la jeunesse, salariés aides à la personne, salariés des TPE.
- Accompagner les plans de travail et suivi des élections professionnelles ainsi que les prochaines élections TPE (détermination de la représentativité syndicale).
- Faire évoluer la communication du Comité Régional.



# COMPOSITION 14<sup>ÈME</sup> CONFÉRENCE RÉGIONALE

## COMPOSITION DE LA 14<sup>ÈME</sup> Conférence RÉGIONALE DES PAYS DE LA LOIRE 25 ET 26 JUIN 2015

Présence à la Conférence Régionale : 114 délégués dont :

- UD 44 27 délégués
- UD 49 19 délégués
- UD 53 20 délégués
- UD 72 32 délégués
- UD 85 16 délégués

Seulement 96 délégués ont remis leur fiche de connaissance.

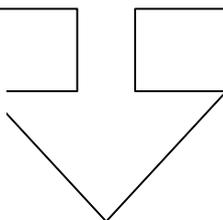
### REPARTITION DES DÉLÉGUÉS :

- 52 délégués salariés des Services Publics
- 44 délégués salariés des entreprises du privé
- 30 déléguées femmes
- 66 délégués hommes
- 88 délégués actifs
- 8 délégués retraités
- 22 délégués ouvriers
- 49 délégués employés
- 13 délégués cadres
- 8 délégués techniciens
- 4 délégués non indiqués
- 25 délégués de cette conférence ont un mandat régional



LA MOYENNE D'AGE DE LA Conférence 2015 EST DE 47,66 ans

## Fiche de mise à disposition pour les Collectifs régionaux



La Conférence Régionale, les 25 et 26 juin 2015, a validé la continuité des collectifs, leur renforcement par l'implication pérenne de militant(e)s.

Les thèmes de ces collectifs sont les suivants :

- **Politiques Industrielles** : réflexion et analyse CGT du tissu industriel et ses filières en Pays de la Loire. Contrôle et évaluation des aides publiques. Relation donneurs d'ordre/sous-traitants. Pyramide des âges dans les entreprises...
- **Politiques Publiques et Services Publics** : coordination des différents champs professionnels. Analyse de la réforme territoriale. Projets revendicatifs pour des services publics du 21<sup>ème</sup> siècle...
- **Santé et Protection Sociale** : coordination des acteurs CGT des secteurs sanitaires et sociaux. Construction projet revendicatif autour des réponses aux besoins liés au vieillissement de la population. Projet revendicatif sur l'offre de santé des PDL. Formation des mandatés protection sociale et santé au travail...
- **Travail/Emploi/Formation Professionnelle** : coordination de l'ensemble des acteurs CGT de la formation initiale et continue ainsi que les mandaté(e)s siégeant dans les différentes instances régionales sur l'emploi et la formation professionnelle. Organisation journées d'étude sur les enjeux de la formation professionnelle...
- **Union Interfédérale des Transports** : coordination des différentes activités du transport avec les militants des 5 Fédérations concernées et travailler à l'élaboration d'un projet revendicatif en matière de transports voyageurs et marchandises répondant aux besoins de la population et de l'économie des Pays de la Loire. Organisation Conférence Régionale UIT...
- **Vie Syndicale** : impulsion pour la mise en place de conférences territoriales. Propositions de plans de déploiement pour le renforcement de la CGT. Organiser des sessions de formation syndicale. Faire évoluer la communication du Comité Régional. Préparation d'une initiative en direction des élus et mandatés...

Ces collectifs sont indispensables à l'activité de la CGT en région sur les enjeux territoriaux et professionnels. Cela ne peut donc pas être l'affaire de quelques-uns.

Les différentes interventions des délégués présents à la Conférence Régionale ont beaucoup pointé la nécessité du « mieux travailler ensemble ».

**Le Bureau Régional a décidé de faire appel à candidature auprès des militants pour participer aux travaux de ces collectifs.**

**Les premières réunions auront lieu en novembre et fixeront le calendrier et les modalités de travail.**

☞ *Pour plus de renseignements, tu peux appeler au 06 08 54 83 39.*

**Bulletin à renvoyer au Comité Régional à [cgtpaysdeloire@wanadoo.fr](mailto:cgtpaysdeloire@wanadoo.fr)  
ou par courrier à l'adresse ci-dessous.**

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Tél. : ..... Email : .....

Entreprise : ..... Responsabilités syndicales : .....

.....

Disponibilités : .....

.....

**Je souhaite m'investir dans <sup>1</sup>:**

- Collectif Politiques Industrielles :
- Collectif Politiques Publiques/Services Publics :
- Collectif Santé/Protection Sociale :
- Collectif Vie Syndicale :
- Collectif Travail/Emploi/Formation :
- UIT Union Interfédérale des Transports :

Comité Régional CGT Pays de la Loire – Bourse du Travail – 14 place Louis Imbach – 49100 ANGERS  
Téléphone : 02 41 20 03 21 – email : [cgtpaysdeloire@wanadoo.fr](mailto:cgtpaysdeloire@wanadoo.fr) – site : [www.cgt-paysdelaloire.org](http://www.cgt-paysdelaloire.org)

<sup>1</sup> Cocher la case correspondante



Credit Photo : Gerhard Linna/Kogell/Eyese

Fonctionnement

Offres et services

## Depuis plus de 30 ans, la Macif est partenaire des comités d'entreprise.

Notre longue expérience au sein de l'économie sociale nous a permis d'identifier vos besoins spécifiques et de développer une protection parfaitement adaptée.

La Macif est l'assureur privilégié des CE en France !

**Vous voulez en savoir plus, rendez-vous en point d'accueil ou sur [www.macif.fr](http://www.macif.fr)**

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort.

