



## Evolution du salariat Force et influence de la CGT

Intervention de Jacques Paugam

Chacune et chacun l'aura constaté, le fil rouge des documents préparatoires est :

- Comment mieux travailler ensemble pour les structures professionnelles et interprofessionnelles pour aider efficacement nos syndicats, socle de notre organisation ?.
- Et quelles évolutions de l'activité CGT en région cela induit-il ?
- Quelle traduction dans l'organisation de la vie syndicale en région ?
- Quelle prise en compte dans l'outil qu'est le Comité Régional Bretagne ?

C'est à partir de ces données que nous voulons travailler les questions de vie syndicale, prenant en compte l'évolution du salariat, la force et l'influence de la CGT.

Des enjeux de Vie Syndicale et de syndicalisation que nous conjuguons avec l'activité revendicative, en lien avec celle-ci, incontournable pour la construction du rapport de forces.

Sans revenir sur la situation présente, le programme de Sarkozy, en osmose avec le MEDEF, sur la remise en cause des acquis sociaux, se heurte de plus en plus à la réalité que vivent les salariés et à leurs aspirations.

Dans ce contexte, nous avons à garder le cap de notre rôle d'organisation syndicale, en évitant toute instrumentalisation de quelque nature que ce soit.

Nous avons à poursuivre et à ancrer notre activité à partir des besoins, aspirations et revendications des salariés. La légitimité politique ne peut faire fi de la démocratie sociale.

L'évolution des luttes, l'engagement de différentes catégories de salariés dans la période ne peuvent que nous inviter à être lucides et donner la dimension de notre responsabilité d'organisation syndicale.

C'est bien la construction d'un rapport de forces au service des revendications que nous voulons investir.

Ce rapport de forces passe par une présence CGT sur l'ensemble du territoire.

Force est de constater que nous avons du chemin à faire. Nous sommes bien souvent absents, notamment dans le secteur privé (commerce, services, PME PMI, comme dans certaines catégories : ICT).

Gagner de nouvelles forces à partir de l'existant, doit être une préoccupation commune et nous ne pourrons y répondre que si nous apprenons à mieux travailler ensemble.

Les différentes rencontres avec les secteurs professionnels, les réponses au questionnement, la rencontre avec une quinzaine de militants sur la préparation de cette conférence, confirment cette nécessité.

Mais il nous faut passer à une vitesse supérieure.

Cela nécessite de travailler avec ténacité et en permanence le déploiement de nos forces et d'aider à mettre en place des lieux de vie CGT adaptés (évolutions des UL, activités de zones, syndicats de site) syndicats professionnels, multi-professionnels).

Et pour gagner à cela, pour gagner en nombre d'adhérents, là où nous sommes présents, pour de nouveaux syndicats CGT, nous n'avons pas trop de l'engagement commun de toutes nos structures professionnelles et interprofessionnelles.

Quelques éléments pour alimenter notre réflexion.

Vous avez le Rapid'Info « Vie Syndicale ».

Il ne s'agit donc pas de reprendre l'ensemble des données du Rapid'Info mais quelques éclairages.

## **Le salariat**

	<b>2000</b>	<b>2005</b>
Agriculture	30 042	29 220
Industrie	202 705	193 686
Construction	64 363	73 518
Tertiaire	737 199	792 556
<i>dont :</i>		
<i>Services</i>	<i>600 333</i>	<i>643 120</i>
<i>Commerce</i>	<i>136 866</i>	<i>149 436</i>
<b>TOTAL</b>	<b>1 034 309</b>	<b>1 088 980</b>

Nombre de salariés de 2000 à 2005 : 1 034 309 à 1 088 980, soit + 5,3 %

## Forces de la CGT

	2000		2003		2006	
	FNI	Adhésions	FNI	Adhésions	FNI	Adhésions
22	7 560	709	7 228	395	7 116	251
29	13 191	1 325	12 291	753	12 786	661
35	9 603	867	9 762	670	9 193	460
56	6 993	732	7 351	661	7 384	319
Région	37 347	3 633	36 632	2 479	36 479	1 691

Nombre de syndiqués de 2 000 à 2006 : 37 347 à 36 479, soit – 2,31 %

Alors que le nombre de salariés progresse en Région, nous ne décollons pas quant au nombre de nos syndiqués.

Si l'année 2007 compte un nombre d'adhésions dès à présent supérieur à 2006, cela est le résultat d'un début d'engagement de nos organisations dans les temps forts de syndicalisation mais nous impose de prendre cette question de la syndicalisation à un autre niveau.

## Evolution de l'emploi

Des évolutions de l'emploi font du déploiement de nos forces un passage obligé (pour le rapport de forces).

Prenons l'exemple du commerce (champ fédéral)

	1.1.2000	1.1.2002	2005
<b>Commerce de gros</b>	<b>41522</b>	<b>45181</b>	<b>46 700</b>
<b>Détail et réparation</b>	<b>63706</b>	<b>74375</b>	<b>81 700</b>
<b>Activités immobilières</b>	<b>4661</b>	<b>6410</b>	<b>6 700</b>
<b>Conseil et assistance</b>	<b>29687</b>	<b>29687</b>	<b>42 100</b>
<b>Services opérationnels</b>	<b>39783</b>	<b>52936</b>	<b>58 500</b>
<b>Hôtels Cafés Restaurants</b>	<b>29502</b>	<b>31835</b>	<b>34 600</b>
<b>TOTAL</b>	<b>208 861</b>	<b>248 166</b>	<b>270 300</b>
		<b>+ 19 %</b>	<b>+ 29 %</b>

270 000 salariés

25 % du salariat : + 9 % par rapport à 2002  
+ 29 % par rapport à 2 000

1 297 syndiqués, soit + 30 % de syndiqués en 3 ans, un taux de syndicalisation CGT de 0,5 %.

Au niveau des activités postales et de télécommunication, sur la région :

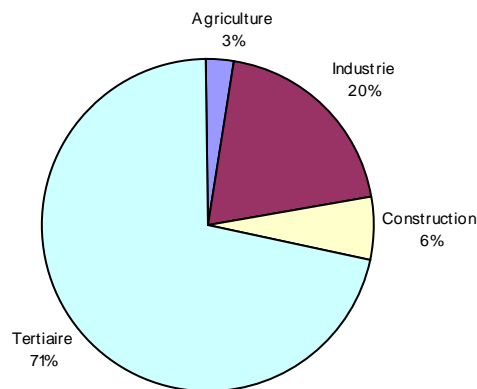
- ✓ 20 177 salariés
- ✓ 1,8 % du salariat
- ✓ 3 697 syndiqués (actifs et retraités)

Des chiffres qui illustrent que nous ne créerons pas la dimension du redéploiement que nous ambitionnons, sans un investissement des secteurs professionnels et de leurs syndicats et notamment des secteurs relevant du public.

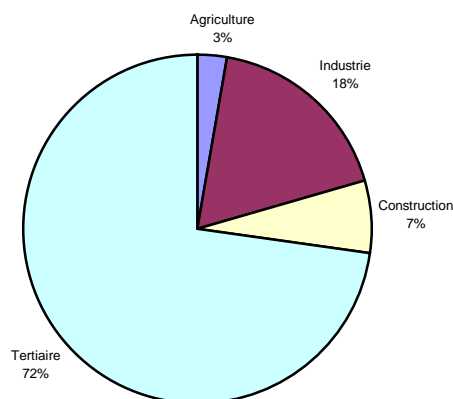
Et ceci sans nier les attaques auxquelles sont confrontés ces secteurs, y compris dans une remise en cause des droits syndicaux.

### **Situation de l'emploi industriel**

Une dégradation qui se poursuit : - 9 000 emplois depuis 2000.



2005



Si l'emploi industriel génère de plus en plus d'emplois induits, il n'est pas sans conséquences sur la situation économique et sociale de notre région, de ses capacités de développement.

Le maintien et le développement de nos atouts industriels est bien un élément essentiel de notre activité revendicative.

Nous avons besoin de poursuivre et de développer sur les filières.

## **L'emploi public**

23 % de l'emploi salarié mais une évolution inférieure de 10 points à celle du privé. Comme quoi, la connaissance des chiffres peut tordre le cou à des idées reçues.

## **L'économie sociale**

- ✓ 11,7 % de l'emploi salarié
- ✓ 124 000 salariés
- ✓ dont près de 50 000 relèvent de la santé et du social, donc principalement du champ de deux fédérations : santé et services publics

## **L'artisanat**

- ✓ 9,6 % de l'emploi salarié.

Aux dernières élections prud'homales, la CGT a obtenu son meilleur score dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Comment au travers du dialogue social dans l'artisanat, ouvrir les portes de la CGT à ces salariés et quels liens avec les syndicats locaux professionnels ou multiprofessionnels ?

## **Les Pays**

L'étude de leur évolution est riche d'enseignements sur ce que nous voulons développer quand nous parlons de développement équilibré du territoire régional.

En poussant plus loin, nous avons connaissance des emplois par secteurs et les secteurs dominants ainsi que les niveaux de formation.

Cela revêt un caractère important pour percevoir les évolutions dans « le pays » entre les pays dans la région.

Cela donne du grain à moudre tant pour l'activité que nous voulons développer sur la filière que sur leur mise en réseau régionalement.

Nous avons à être attentifs sur la ligne de fracture Est/Ouest si elle se poursuit ou s'infléchit.

Et enfin, en lien avec les Camarades qui siègent dans les conseils de développement, il y a là des éléments pour nourrir les contenus revendicatifs sur les grands champs d'intervention de la CGT en région.

	Emploi salarié au 31 décembre		Evolution en %
	2002	2004	2002-2004
Auray	22 475	22 921	2
Brest	138 728	138 271	-0,3
Brocéliande	13 854	14 042	1,4
Centre Bretagne (Loudéac)	18 886	18 784	-0,5
Centre Ouest Bretagne (Carhaix)	26 768	26 488	-1
Cornouaille	113 066	112 498	-0,5
Dinan	26 673	27 378	2,6
Fougères	26 949	27 098	0,6
Guingamp	20 680	20 979	1,4
Lorient	72 221	72 653	0,6
Morlaix	43 063	42 438	-1,5
Ploermel—Cœur de Bretagne	24 216	21 458	1,1
Pontivy	28 059	28 353	1
Redon et Vilaine	24 519	24 776	1
Rennes	209 266	216 374	3,4
St Brieuc	70 740	71 534	1,1
St Malo	47 474	48 753	2,7
Trégor-Goëlo	32 679	32 205	-1,5
Vallons de Vilaine	9 266	9 931	7,2
Vannes	65 068	66 725	2,5
Vitré-Porte de Bretagne	35 206	35 448	0,7
Bretagne	1 064 764	1 076 997	1,1

## Les femmes

+ 46 % du salariat en intégrant les services publics.

Il est vain de prétendre à des conquêtes sociales si le syndicalisme ne répond pas aux attentes de la moitié du salariat, si la composition du salariat dans l'entreprise ne se retrouve pas dans la syndicalisation, comme dans les directions syndicales.

L'étude sur le bassin de St Brieuc illustre le chemin à parcourir et nous avons à poursuivre le travail engagé sur l'égalité professionnelle.

## Les retraités

En volume, c'est autour de 50 % de ce que représente l'emploi salarié.

Des retraités qui ont des besoins, des revendications, liés à leur appartenance professionnelle pour une part, mais surtout confrontés aux réalités sur leurs lieux de vie.

Cela doit nous amener à réfléchir à notre activité et aux évolutions nécessaires.

Voilà quelques éclairages, limités volontairement.

Pour être efficaces, nous devons consacrer un peu de temps à diverses études (connaissance du milieu économique, social, politique, culturel).

Gagner des forces nouvelles, créer de nouvelles bases, implique de connaître le terrain sur lequel on évolue.

Il arrive trop souvent que nous fonctionnions sur des schémas anciens, dépassés. Nous nous contentons de travailler sur ce que l'on connaît et qui est déjà parcellaire, où la CGT existe.

Or, le fait que bon nombre de secteurs ne sont pas couverts par la CGT et le syndicalisme en général, ne fait qu'accroître nos difficultés pour le redéploiement.

La connaissance professionnelle comme celle des territoires est essentielle. Des bases de données existent. Peut-être avons-nous à voir, avec l'ISST, une formation spécifique intégrant la façon d'appréhender les données.

Trop de nos organisations fonctionnent et travaillent à l'aveugle quand certaines ne défendent pas leur pré carré.

La mutualisation des connaissances, des sources d'information, des expériences est une nécessité.

Ces éléments chiffrés nous interpellent dans notre façon de travailler dans nos méthodes, dans nos pratiques.

Ils nous interpellent sur la réflexion engagée confédéralement sur la place, le rôle de nos structures à tous les niveaux, du syndicat à la confédération.

Des éléments qui ont pour objectif de débattre et de travailler le « comment ».

Bien entendu, en prenant en compte la richesse qui nous est commune des travaux du 48<sup>e</sup> congrès, qui par ailleurs nous invite à expérimenter.

Comment allons-nous faire, quelles sont les transformations à entreprendre pour que les salariés investissent les propositions et formulations revendicatives, les mobilisations, le syndicalisme ?

## **Quelles traductions ?**

Le Comité Régional CGT n'a pas plus demain qu'hier, la vocation à devenir une super U.D., voire une mini confédération.

L'évolution proposée du dispositif d'animation, le pose comme un outil des organisations professionnelles et interprofessionnelles de la CGT en région :

- 1 – pour une aide aux syndicats
- 2 – pour développer des lieux de vie CGT de proximité
- 3 – pour construire des contenus revendicatifs intégrant les enjeux régionaux (journée d'hier)
- 4 – pour déployer nos forces et porter la syndicalisation.

« L'aide » à nos syndicats nous renvoie à une conception de visite de syndicats

Notre démarche de mobilisation des salariés ne trouvera d'efficacité que si elle est enracinée sur les lieux de travail, à partir des revendications.

Cela nous interpelle quant à notre volonté de travailler vers les syndicats.

## Visites de syndicats

Quand nous parlons de visites de syndicats, cela nécessite sans doute que nous définissions ce que cela recouvre. Notre objectif est d'aider au déploiement de la démarche CGT sur les lieux de travail.

Le contenu de la feuille de route de la CGT est un outil pour ces visites.

### 10 points :

- 1) connaissance du champ salarial
- 2) Principales revendications et mode d'élaboration
- 3) Evolution des influences électorales (CGT et autres organisations syndicales) catégories, sexes et âges, syndicalisation, adhésions
- 4) Connaissance et évolution de nos forces (nombre de syndiqués, évolution)
- 5) Fonctionnement des syndicats (responsabilités militantes, organisation et réunions de direction du syndicat, lien avec les syndiqués, cogitiel, congrès ou assemblées générales)
- 6) Elus et mandatés (nombre, I.R.P., mode de désignation des candidats, rapports avec le syndicat)
- 7) Politique de formation syndicale (accueil, formations générales) qui, à quoi et comment forme le syndicat ?
- 8) Communication (diffusion des tracts, fréquence et forme, presse confédérale, autres moyens...)
- 9) Politique financière (moyenne et montant des cotisations, 1 %, PAC)
- 10) Déploiement (participation aux parrainages, aux initiatives et dispositifs organisés par les structures, sous-traitants, salariés du même secteur professionnel, la zone géographique.

Il s'agit de points sur lesquels nous avons besoin de travailler en permanence avec les syndicats.

Nous devons nous sortir de conceptions de visites de syndicats qui peuvent être perçues comme étant des visites faites par des camarades apportant la « bonne parole et des salutations » dans une sorte d'exercice imposé.

Tisser des liens prend du temps, pour savoir s'écouter, se comprendre et apprendre à travailler ensemble.

Nos syndicats ont une histoire, une culture, des expériences différentes, ils sont sur des territoires, dans des environnements différents.

Les stratégies des directions ne sont pas sans effet sur le rôle des institutions représentatives du personnel, du fonctionnement du syndicat.

Ces stratégies absorbent bien souvent, militants, élus et mandatés dans une multitude de rencontres nous coupant du lien avec les syndiqués et les salariés.

Cela entraîne aussi des formes de repli de l'activité sur l'entreprise au détriment des convergences et des solidarités.

Cela peut entraîner aussi le repli sur le catégoriel qui comme le repli à l'entreprise conduit à l'isolement dans la branche, le groupe, dans ses relations avec le territoire, avec la vie du salarié hors entreprise et dans la société.



Ce que nous visons, c'est bien une activité confédéralisée depuis le lieu de travail, qui permet de tisser des liens, de découvrir des intérêts communs, de trouver le chemin des convergences (privé/public) (PME/grandes entreprises) de mettre en œuvre des solidarités, de faire le lien avec les questions de société.

Dernier point sur les visites de syndicats, pas le plus simple, c'est la permanence du lien. Une visite, fut-elle enrichissante pour tous, appelle à une nouvelle rencontre.

## **Développer les lieux de vie CGT de proximité**

Vous avez bien pris note dans le futur collectif d'animation du CRB, de la présence de représentants des bassins d'emploi. Il s'agit d'un terme générique.

La volonté est la présence de représentants de territoires de proximité.

Cela ne peut se traduire par une ligne directrice tant les situations sont différentes.

La conférence sur les UL s'inscrit dans cette problématique.

Nous ne pouvons apporter la même réponse en terme de proximité :

- ✓ sur un bassin d'emploi comme Quimper qui compte 4 U.L. avec une étendue géographique
- ✓ sur le centre Bretagne qui nécessite l'implication de trois U.D.
- ✓ sur Rennes qui compte des concentrations avec des dominantes industrielles, commerciales ou de recherche, où la proximité se conjugue avec la création d'UL de zones.

Et sur ces questions, le débat et l'échange sont essentiels pour que les réponses se construisent : syndicats, structures professionnelles et interprofessionnelles.

## **Déployer nos forces et porter la syndicalisation**

Il y a besoin de travailler sur la syndicalisation dans deux dimensions :

- ✓ Comme moyen incontournable d'élargir la représentativité de la CGT, à la fois en terme de légitimité et de puissance, pour peser vraiment comme une force efficace de mobilisation pour contester, proposer et négocier des avancées sociales ici et maintenant,
- ✓ Comme moyen de faire bouger la CGT pour qu'elle se structure et qu'elle fonctionne en meilleure correspondance avec la réalité du salariat d'aujourd'hui.

Pour y parvenir, il y a besoin de tenir, ensemble, trois questions :

- ✓ L'impulsion permanente
- ✓ Le travail commun des secteurs professionnels et des territoires,
- ✓ Le lien entre le revendicatif et la vie syndicale

Deux objectifs prioritaires :

- ✓ Démultiplier le nombre de syndicats qui font des adhésions (ils sont 10 à 15 % actuellement),
- ✓ Faire des nouveaux adhérents dans les secteurs où l'on n'est pas (privé, PME, jeunes, précaires, etc...) et les intégrer pour en faire des syndiqués décideurs, en capacité de prendre leur place dans un vrai syndicat.

Une remise des FNI 2008 conçue pour poser en grand la question de la syndicalisation :

- ✓ Dans les entreprises organisées, assemblées, mobilisation des syndiqués... en lien avec les revendications et les NAO,
- ✓ Sur les territoires, dans les entreprises inorganisées : débats publics, parrainages, etc...
- ✓ Avec le lancement de la carte permanente (à voir)
- ✓ Chez les retraités

Appuyer la syndicalisation sur la campagne des élections prud'homales : prévoir une semaine de déploiement de toute la CGT dans la région en lien avec le meeting de Bernard THIBAUT.

Le fil conducteur de travailler ensemble est bien de gagner à un état d'esprit pour une dynamique, qui revient souvent dans le questionnaire.

Ainsi :

- ✓ Filières
- ✓ Mise en réseau
- ✓ Aider un territoire de proximité à appréhender

La construction du site Internet

- ✓ Pas celui du CRB
- ✓ Mais celui des organisations de la CGT en Région

**La rencontre sur les Comités d'entreprise et organismes équivalents**, CHSCT, les 2 et 3 avril 2008 à St Briec s'inscrit aussi pleinement dans cette volonté.

3 motivations essentielles

- ✓ pour la tenue de cette rencontre régionale
- ✓ pour les élus et mandatés

5 mois après la conférence régionale CGT Bretagne, elle pourrait être l'occasion :

- ✓ de prolonger une ou des réflexions sur des problématiques issues de la conférence,
- ✓ d'être une étape de vérification dans la mise en œuvre de décisions.

D'ici à cette rencontre régionale, nous pouvons œuvrer à faire vivre la charte de l'élu(e) et mandaté(e) CGT.

La rencontre régionale serait un point de rencontre de la campagne CGT pour les élections prud'homales sur la région.

La 3<sup>e</sup> rencontre doit être

- ✓ **D'une part** : un prolongement des deux précédentes éditions dont beaucoup ont reconnu l'utilité, l'intérêt.

La région Bretagne est l'une des seules régions à organiser ce type de manifestation en dehors du salon national.

- ✓ **Et d'autre part**, une rupture pour aller plus loin dans nos conceptions et pratiques.

En effet, n'y a-t-il pas à dépasser le concept « relation syndicat-CE » qui laisse à penser qu'il y a d'un côté le syndicat et de l'autre le C.E. ?

Avant tout, il s'agit de mieux travailler sur « l'activité du syndicat à l'entreprise avec les institutions représentatives du personnel » et donner encore plus de force à la syndicalisation des salariés.

Ne pourrions nous pas avoir l'ambition de rassembler plusieurs centaines d'élus et mandatés, de responsables syndicaux avec cette initiative régionale ?

**Maintenant place à l'échange, c'est bien de cela que nous avons besoin pour confirmer les évolutions nécessaires pour gagner en efficacité au service des revendications.**