
Ouverture

*Intervention de **Thierry GOURLAY***

15^e Conférence Régional CGT Bretagne

23 et 24 Juin 2016 à ST BRIEUC (22000)

Je voudrais commencer par saluer votre présence à cette 15^{ème} conférence régionale de la Cgt Bretagne dans une période riche et intense du point de vue revendicatif, mais qui pour autant ne doit souffrir d'aucun manque d'échange, de réflexion et de décision, essentielle à la conduite des luttes, au développement de la mobilisation et surtout à gagner des conquêtes sociales.

Dans un moment où la démocratie est mise à mal comme rarement, tant la démocratie sociale que la démocratie institutionnelle, nous avons besoin, plus que jamais, de renforcer notre démarche et notre solidarité.

Le projet de loi travail est le reflet de ce qu'il ne faut pas faire, ni sur la méthode, ni sur le contenu, en témoigne le niveau des mobilisations mais aussi plus largement la désapprobation de la population, et particulièrement des plus jeunes. C'est le gouvernement qui porte l'entière responsabilité de la situation et qui, semaine après semaine, rajoute provocation sur provocation. Aujourd'hui, c'est l'interdiction de manifester qui est brandit pour tenter de museler la contestation, mais aussi la proposition, puisque nous en avons sur le sujet qui n'ont encore fait l'objet d'aucune attention de la part du gouvernement.

Cette situation devenue intolérable doit trouver son issue par le retrait du projet de loi et l'ouverture d'une négociation sur le code du travail du 21^{ème} siècle comme le propose la Cgt avec l'intersyndicale majoritaire.

Une question se pose : Qui est pour la loi travail ? En répondant à cette question, on pourra voir que le vrai sujet du gouvernement est de vouloir faire taire le mécontentement et particulièrement la Cgt qui est la cible d'attaques au quotidien et d'une campagne de diffamation absurdes.

La violence dénature les manifestations organisées. La Cgt n'en porte aucune responsabilité et nous n'accepterons pas ce chantage qui consiste à ne plus manifester pour ne pas donner le flan au casseur. A Paris, mais aussi à Rennes, où à chaque défilé on peut s'attendre à des débordements. Nous sommes en droit de nous interroger sur ces mouvements violents qui sont rarement inquiétés par les forces de l'ordre à qui on demande d'être concentrés sur les manifestants.

Etats d'urgence, attentats, déni de démocratie, violence, menace d'interdiction des manifestations, réfugiés, guerres, pauvreté, exclusion, précarité...est ce qu'on est bien dans un pays civilisé quand on voit dans quel contexte nous sommes amenés à agir, ou plutôt réagir ?

Le Président de la République et le Premier Ministre espèrent remonter dans l'estime des français en domptant la colère, il n'en est rien, puisque le peuple est en colère à cause d'eux.

La raison invite à mettre tout le monde autour de la table, et rapidement, et pour cela, nous irons, comme nous l'avons décidé, rejoindre la manifestation à 11h00.

Non seulement nous continuerons à mobiliser les salariés par les manifestations, mais aussi sous toutes les formes qu'ils décideront, et particulièrement dans les jours qui viennent avec la votation citoyenne qui a déjà recueilli 7127 signatures sur la région avec un résultat très majoritaire pour le retrait de la loi et des droits nouveaux.

Le 28 juin prochain sera le moment pour les remettre en préfecture à l'occasion de la prochaine mobilisation. Il nous faut encore gagner des initiatives pour interpeller l'ensemble des salariés, des retraités et des demandeurs d'emploi.

La tenue de cette conférence est un moment essentiel de partage, d'échange, d'appropriation collective, qui doit nous aider à renforcer nos capacités de mobilisation à tous les niveaux où les intérêts des salariés, des retraités et des demandeurs d'emplois sont posés.

L'échelon régional en est un, qui s'articule avec les autres, mais qui devrait nous permettre de trouver des espaces nouveaux d'intervention avec des possibilités d'influer sur les choix stratégiques en matière économique et sociale sur la région.

Nous aurons tout au long de cette conférence régionale des temps de discussion pour tenter de définir un mode de fonctionnement qui devrait générer plus d'efficacité pour la Cgt en Bretagne, et quand je dis Cgt en Bretagne, je ne pense pas qu'au comité régional, je pense aux organisations professionnelles et territoriales, mais aussi et surtout aux syndicats qui subissent de plein fouet les exigences des logiques du capital, et cela quelque soit la taille de l'entreprise.

Nous devons définir un fonctionnement où chaque organisation trouve sa place pour que l'articulation que nous déciderons soit en phase avec les défis qui nous sont posés.

D'emblée, je voudrais préciser que cette intervention d'ouverture est à destination de militants, de militants responsables et pour l'essentiel dirigeants au sein d'une des organisations professionnelles ou territoriales de la Cgt. Cela veut dire que si nous avons un temps nécessaire autour de la situation revendicative de la période, nous devons aussi trouver la responsabilité nécessaire pour prendre du temps pour parler d'un fonctionnement de la Cgt qui ne peut rester en l'état, mais être en capacité de se projeter ensemble pour, tout simplement, jeter les bases de la Cgt du 21^{ème} siècle.

Le 51^{ème} Congrès de la Cgt, qui vient de se tenir il y a quelques semaines à Marseille, nous permet de nous appuyer sur les orientations qui ont été validées par les délégués, et de nous préoccuper sur les conditions de la mise en œuvre de ces décisions, d'autant que pour beaucoup d'entre elles, elles reposent sur les conditions d'évolutions des organisations de la Cgt à tous les niveaux.

Les 5 résolutions du congrès confédéral sont devenues un bien commun, qu'il appartient à chacune de nos organisations de s'approprier pour trouver leur place dans le quotidien des syndicats pour permettre aux salariés de pouvoir exprimer leurs aspirations, et d'en faire des revendications.

Le bureau du Comité régional a décidé d'engager la préparation de cette conférence en associant les professions et les syndicats dans un groupe de travail. Je ne parle pas des Uds, car elles sont constitutives du comité régional et en font l'ossature d'un point de vue statutaire.

Dans ce groupe de travail, composé d'une quinzaine de camarade, nous avons eu la confirmation que le comité régional reste un peu une grande inconnue pour les syndicats, tant sur son existence pour les uns, que pour son utilité pour les autres. Il peut être également souligné que ce n'est pas le seul outil de la Cgt qui échappe au quotidien des syndicats.

Alors, pas de panique, bien au contraire, mais cela nous confère à toutes et tous une responsabilité particulière de ne pas être des représentants au sein des organisations mais des acteurs à part entière pour donner à tous ces outils leur pleine efficacité et surtout de les faire travailler ensemble. Il y a des efforts considérables à faire pour confédéraliser notre activité syndicale. Cela peut paraître assez paradoxale, mais vouloir faire converger les préoccupations de chaque organisation pour tenter de définir des intérêts communs relève d'un exercice assez compliqué alors que nous sommes tous les uns et les autres convaincus de l'importance du travail ensemble.

Notre histoire est une richesse, en témoigne les acquis sociaux. Mais elle peut être aussi un frein qui nous empêche de prendre notre place dans une société où le temps est devenu le nœud de l'économie mais aussi des conditions de vie et de travail.

Pour une organisation syndicale comme la notre, qui a besoin d'échange, de confrontation, cela peut être déstabilisant à la condition de n'être ni dans la posture, ni d'être en situation défensive.

Nous n'en sommes pas là, mais les difficultés dans la Cgt que nous avons identifiées ces dernières années, s'en trouvent d'autant plus aggravées qu'autour de nous le monde bouge et rapidement.

S'il faut continuer à s'opposer aux mauvais coups, il faut aussi avoir la capacité de se projeter dans la société à partir d'une démarche revendicative qui croise nos réflexions et les attentes des salariés pour ensemble les porter. C'est cette démarche qu'ensemble nous avons décidé de construire, une démarche qui conteste, qui propose, qui mobilise et qui négocie.

Et c'est à cela qu'il nous faut nous attacher pour faire des salariés, des syndicats, les principaux vecteurs de la construction sociale à venir, au sein des entreprises, mais aussi des professions et des territoires, quels qu'ils soient.

En ce début de 21^{ème} siècle, nous avons les moyens d'être l'organisation syndicale des salariés de notre époque, contre tous les avis éclairés, parce que simplement nous savons ce qu'est le travail, et que c'est à partir de là que doit se construire la société du futur, même si les conditions de travail et de vie ne seront plus les mêmes.

C'est pour cela que si devons continuer à nous opposer à la casse de l'emploi, des industries, des services publics et ceux privés, à la casse des garanties collectives, des acquis sociaux, du code du travail... il nous faut aussi mettre en avant des perspectives qui donnent aux salariés un peu d'espoir

Donner de l'espoir, c'est avoir un avis sur les conditions de vie et de travail pour demain, et pour tous, pas seulement pour celles et ceux qui pourront tirer leur épingle du jeu. Mais aussi pour celles et ceux qui souffrent le plus des injustices sociales, les demandeurs d'emploi, les salariés précaires, les bas salaires...

C'est aussi en étant au côté de tous les salariés que nous saurons les impliquer et leur donner envie de s'emparer des affaires qui les concernent. C'est ce type de syndicalisme que nous devons construire.

Si nous devons renforcer notre capacité d'intervention dans les entreprises, il est aujourd'hui évident que prendre des dispositions pour aller au devant des salariés qui ne sont pas organisés est impératif, particulièrement à un moment charnière comme celui que nous traversons. C'est parce que chacun et chacune pense passer au travers les mailles du filet de la précarité, qu'il pense que des jours meilleurs suivront cette période difficile. Il n'en n'est rien. Et dire cela, ce n'est pas être fataliste, car le monde du travail n'a jamais rien obtenu sans aller le chercher. Nous sommes dans une société où le rapport de force est le moteur du dialogue social, même si on veut nous faire croire que c'est simplement en mettant les acteurs économiques et sociaux ensemble qu'on arrive à trouver des solutions.

Le dialogue social, la négociation collective, du moins au niveau national, a conduit à la situation que nous connaissons aujourd'hui. Ce marasme de démocratie sociale, qui constitue à négocier avec ceux qui se contente de discuter de ce qu'on leur propose, a conduit à réduire la couverture des salariés sur tous les sujets : protection sociale, licenciement, salaire, évolution de carrière... avec en fin de course un projet de loi travail qui vise à faciliter les licenciements tout en permettant de négocier au sein des entreprises des conditions plus mauvaises que celles du code du travail pour les salariés.

Faire que l'exception devienne la règle consiste à donner le contenu de la négociation à l'employeur alors que c'est un droit des salariés. Peut-être est-il mal d'utiliser ce droit, mais le transférer entre les mains des chefs d'entreprise, c'est donner le bâton à celui qui depuis toujours s'en sert. Aujourd'hui c'est l'organisation du travail, demain les salaires comme cela l'est déjà dans d'autres pays d'Europe. D'ailleurs, on peut voir les conséquences dans la plus grande partie de l'Europe avec une large désapprobation des politiques d'austérité comme en Grèce, en Espagne, au Portugal, mais aussi en Belgique ou en Angleterre où le peuple est amené à se prononcer pour ou contre le maintien dans l'union européenne.

Nous sommes dans une séquence de déstabilisation des repères économiques qui vont nécessiter pour le syndicalisme de prendre sa place.

C'est autour de cette recherche d'un syndicalisme utile et efficace qu'il nous faut aujourd'hui et demain concentrer notre réflexion pour tenter d'apporter un début de réponse aux interrogations qui nous sont collectivement posées.

La première initiative au lendemain de notre conférence de 2012 aura été d'interpeller le Medef à l'occasion d'une université qu'ils avaient organisée à Brest. Nous avons à ce moment cerner les responsables d'une situation sociale critique qui ne pouvait que s'empirer au regard des prévisions de licenciement que nous estimions à ce moment à 16000 dans les secteurs industriels clés de la région. Avec le recul, l'INSEE en a comptabilisé 14 000.

Le patronat, au sens représentation, est le responsable de ces milliers de suppressions d'emploi, et reste le responsable du manque de perspectives et d'investissement pour l'emploi et l'avenir de l'industrie dans notre région.

Avec un discours de plus en plus populiste et provocateur, tourné essentiellement vers la baisse du coût du travail et la régression sociale, le patronat n'est pas dans une logique de développement d'activité mais de rentabilité financière. S'il y a un développement économique, c'est qu'il y a une intervention publique et c'est l'Etat, les collectivités, les fonds européens qui financent le développement de l'économie au lieu de l'accompagner.

Le CICE est le révélateur de cette stratégie qu'il a imposé, sans trop de mal d'ailleurs, au gouvernement pour d'une part imposer des mesures de réduction de budgets publics, et d'autre part avec des aides publiques aux entreprises pour créer des emplois et des activités. Le bilan de cette stratégie est désastreux pour les salariés, pour l'équilibre budgétaire, pour la société dans son ensemble, puisque cette politique se met en œuvre en réduisant les droits et en stigmatisant les populations les uns contre les autres.

La liberté d'entreprendre ne doit pas se substituer à celle de vivre et travailler, pourtant, c'est cette tendance qui prend le pas si on en croit les résultats des politiques de l'emploi menées ces dernières années, particulièrement dans les secteurs industriels.

Nous sommes engagés dans un bras de fer qui cristallise les oppositions. Ce dédain des revendications sociales au profit de la recherche d'un consensus avec des partenaires privilégiés ne peut constituer une forme de dialogue social durable, ni pour les salariés, ni pour l'économie au risque de rentrer dans une phase permanente d'opposition et de passage en force. Chacun conviendra qu'un tel modèle de société ne peut être voué qu'à l'échec. Le gouvernement devrait être attentif à toutes les préoccupations surtout quand elles sont majoritaires.

Aussi, la Cgt est attachée aux conditions du dialogue social, à la négociation collective, encore faut-il que nous puissions être écoutés sur nos propositions et nos projets, même s'ils ne sont pas dans les prévisions des dirigeants. Nous ne sommes pas là pour accompagner des choix faits par les autres, nous ne sommes pas là non plus que pour uniquement donner notre avis sur les projets des autres. Nous sommes une organisation syndicale qui ambitionne de compter pour ce qu'elle est, une organisation capable de propositions élaborées avec les salariés.

La défense des intérêts des salariés passe autant par la préservation des acquis que par l'obtention de droits nouveaux. Cette double besogne, largement rappelée lors des diverses initiatives autour des 120 ans de la Cgt, est le fondement même de la création de la confédération, et c'est cette démarche qui depuis nous guide. Il faut le rappeler sans cesse au risque de perdre les valeurs fondamentales qui font ce que nous sommes.

C'est à l'ensemble de la Cgt qu'il appartient de mesurer les efforts que chaque structure doit faire pour nous donner la capacité d'avoir une vision anticipatrice pour être un acteur majeur dans l'évolution de la société, à notre place de syndicat.

Cela doit nous conduire à développer une démarche de projet en associant les organisations de la Cgt, les syndicats et les salariés. C'est un effort à faire pour identifier les besoins et travailler des propositions avec les principaux acteurs pour les porter au devant des décideurs dans des formes d'actions dont là aussi les acteurs sont les décideurs.

Pour être à la hauteur, il faut aussi pouvoir anticiper les mauvais coups par des propositions qui ont de l'ambition, tant sur leur contenu, que sur leurs constructions.

D'ailleurs, c'est aussi se rapprocher de l'histoire que de se réapproprier cette démarche au regard des grandes conquêtes sociales, où les organisations syndicales, et particulièrement la Cgt ont été force de proposition, même au lendemain des périodes les plus noires de l'histoire de France.

La mobilisation a été un moyen pour permettre les conquêtes, c'est la multiplication des exigences, leur cohérence qui ont permis l'émergence de mouvement massif et conquérant, nous ne devons pas l'oublier. Il est vrai que les générations les plus récentes ont plus de mal à garder en mémoire la construction de ces grands mouvements. Il n'y a jamais eu de mouvement spontané, et en ce domaine la colère ou l'exaspération ne sont pas toujours bonnes conseillères entre la radicalisation d'un côté ou le silence de l'autre.

Au moment des 80 ans de 1936, il est aussi important de se rappeler que ce mouvement essentiel dans la construction sociale française n'a pas été spontané, mais qu'il est bien constitué de mobilisations des salariés dans les entreprises et aussi par un syndicalisme réuni.

Nous devons veiller à ce que nous construisons, puisse donner des bouffées d'oxygène et ne pas rester dans le rassemblement des colères, même si elles sont toutes aussi légitimes les unes que les autres.

C'est cette démarche qui a guidé l'activité du Comité Régional ces dernières années, avec l'ambition d'impliquer les organisations de la Cgt dans cette dynamique jusqu'aux syndicats.

Il me semble aussi nécessaire que nous prenions le temps d'identifier ce qu'est le terrain. En effet, si l'entreprise reste le lieu où s'exprime le plus les conditions de l'exploitation, il n'est pas le seul. De plus en plus de décisions sont prises en dehors des entreprises et ont des conséquences sur l'emploi, le travail et les activités économiques.

Essentiellement confinées dans le terme générique des politiques publiques, les collectivités territoriales, l'Etat, en fait, les institutions, jouent un rôle fondamental dans l'économie des territoires et ont des incidences sur les filières économiques. N'est ce pas les conseils régionaux qui définissent les stratégies économiques au sein de leur région, souvent en concurrence avec d'autres régions d'ailleurs avec la conséquence de mettre les institutions et les salariés de ces territoires en concurrence.

Par territoire, je ne pense pas seulement aux régions, je pense aussi aux bassins d'emploi d'une part, mais aussi au niveau européen, où les salariés deviennent de plus en plus mobiles et victimes d'une course à la surenchère vers les plus basses garanties collectives. C'est par exemple le travail détaché que nous connaissons particulièrement

en Bretagne dans les secteurs de la navale, de l'agriculture, des travaux publics ou encore des transports. La Direccte identifiait 5800 contrats de ce type en 2015, et en envisage davantage en 2016. Ce recours à la main d'œuvre étrangère, dans des conditions différentes des travailleurs locaux, est dans un but unique de réduire le coût du travail qui est devenu le moyen de compétitivité des chefs d'entreprise pour arracher des créneaux d'activité. Et là, nous sommes sur le haut de l'iceberg qui cache le travail illégal, dont par déduction on ne peut évaluer précisément la réalité.

Il est bien sûr évident que ces emplois doivent être pérennisés sur les différents sites aux conditions sociales des salariés de France pour rétablir ces inégalités et permettre à chacune et chacun de pouvoir continuer à travailler.

Ces politiques publiques sont concentrées en Bretagne au sein d'un document qui s'appelle le Pacte d'avenir. Chacun d'entre nous peut se remémorer la période et les conditions dans lequel il a été conçu, nous aurons l'occasion d'y revenir. Mais ces politiques publiques sont structurantes pour les régions particulièrement sur les transports, les filières professionnelles, la formation professionnelle, l'organisation territoriale et influent sur les conditions de vie des salariés et des populations.

S'il ne s'agit pas seulement d'être en accord ou pas sur ces politiques, l'enjeu est aussi de pouvoir intervenir dessus afin qu'elles puissent concourir à mieux organiser l'économie sur la région. Cela est d'autant plus vrai que depuis le 1^{er} janvier 2016, près de 80% des fonds européens transitent par le Conseil régional pour aller vers les collectivités ou les entreprises.

Nous ne pouvons nous satisfaire des orientations politiques. En témoignent les plans successifs agri agro sur la région qui ont générés des millions d'euros pour conduire à la situation que l'on connaît, des fermetures d'industries agroalimentaires avec son lot de licenciements, et des agriculteurs de plus en plus en difficultés. Du moins, pour la plus grande partie de ceux qui représentent les plus petites exploitations mais à l'inverse se construisent des industries agricoles où la production intensive reste le choix stratégique alors que l'on ne mesure les effets néfastes sur l'environnement et l'emploi.

Cette situation nous a d'ailleurs amené à travailler avec la confédération paysanne avec laquelle nous avons engagé une réflexion autour du juste prix du produit en intégrant la dimension sociale du monde agricole et agroalimentaire. C'est une première réflexion qui met en évidence que des potentialités existent pour développer une agriculture autrement en maintenant et en développant des emplois qualifiés dans l'agroalimentaire.

Ce travail, avec celui que nous pouvons faire avec les syndicats Cgt des filières agroalimentaire doit nous aider à construire les bases d'une filière professionnelle que nous pourrions toutes et tous revendiquer auprès des acteurs régionaux. Mais ce travail est de longue haleine et doit se faire avec les principaux concernés, les syndicats, les professions et les territoires.

Le 1^{er} janvier 2016, est aussi la date d'application des lois sur les évolutions territoriales qui réorganisent les compétences des collectivités locales et qui instituerait les métropoles. Si en région Bretagne, le périmètre est resté le même, pour autant la réorganisation du fonctionnement de l'Etat et de l'action territoriale avance à grand pas. D'une part, un diagnostic territorial des services de l'Etat qui réorganise sous fonds de

politiques d'austérité en réduisant les emplois publics et modifiant les missions. Dans les territoires, la création des EPCI et des métropoles, Brest et Rennes pour la Bretagne, redistribue la carte des pouvoirs en région en mettant là aussi les territoires en compétition les uns les autres.

Dans ces conditions, on peut aisément se douter que les questions d'aménagement du territoire pour les populations vont être relayées à un second plan au profit des industriels qui souvent promettent des emplois à venir dont on a du mal à bien mesurer ce qu'ils représentent.

Les secteurs clés sont mis à mal, l'automobile, la défense, l'agroalimentaire, l'électronique et s'il est vrai qu'il y a des secteurs émergents, nous en sommes plus aujourd'hui à des initiatives individuelles d'entreprises qu'à des stratégies de développement de filière entière.

Pour preuve c'est aussi la difficulté d'organisation de ces filières où les chefs d'entreprises préfèrent s'affronter plutôt que de définir des stratégies collectives, sauf quand il s'agit de réduire les droits et les garanties collectives des salariés, à ce moment ils y trouvent un intérêt commun.

Si l'annonce d'un nouveau véhicule à PSA Rennes, doit être prise comme une bonne nouvelle, elle est aussi à mettre à l'actif des organisations syndicales, et particulièrement la Cgt, qui revendique des activités nouvelles pour pérenniser l'emploi et le développer. Si c'était du fait d'avoir accepté des contreparties sociales, la Bretagne croulerait sous les emplois industriels tant le nombre d'accords défensifs est important dans les grandes entreprises.

La question de la cohérence des stratégies industrielles avec les entreprises dans lesquelles se trouvent aussi les salariés, reste posée, ainsi que la place des salariés qui restent le plus souvent en dehors des réflexions du devenir des industries de la région.

Si nous pouvons acter une intention de l'exécutif régional, nous devons aussi être des acteurs plus actifs au sein de la région pour intervenir sur les conditions de la poursuite des activités économiques en Bretagne. Ce ne doit pas être la chasse gardée des élus, ou de quelques institutions que ce soit. Avec leur autonomie de gestion, nous avons des marges de manœuvre nouvelles dont nous devons étudier ensemble les conditions d'interventions collectives.

Dans le cadre de la campagne électorale pour les régionales de l'année dernière le comité régional a souhaité interpeller les candidats des listes dites républicaines. Deux d'entre elles nous ont répondues dont celle présente aujourd'hui à la tête de l'exécutif régional. Nous leur avons fait part de plusieurs propositions en lien avec les compétences régionales sur lesquelles nous avons eu des réponses pouvant être des opportunités.

Il est bien sûr évident, que nous avons rencontré les nouveaux élus, qui commencent à avoir de l'expérience, pour étudier la faisabilité des propositions que nous avons faites avant les élections. Les réponses que nous avons eues nous incitent à nous mettre en mode proposition et mobilisation pour être exigeant d'une région qui nous écouterait si nous savons nous faire entendre sur nos sujets, et ils sont nombreux. C'est par exemple le cas en ce qui concerne les transports collectifs et l'annonce qui nous avait été faite au sujet de la demande de conventionnement TER avec le SNCF de 15 ans,

ce qui pourrait constituer un grand pas pour la défense du service public ferroviaire en Bretagne.

Cette démarche est valable sur le devenir des activités économiques, mais aussi sur d'autres secteurs clés comme l'énergie, la santé, la maritimité, le numérique ...

Ces sujets sont structurants pour les salariés et les populations, et l'organisation politique de leur mise en œuvre permet l'expression des salariés au-delà de ceux qui travaillent dans ces secteurs. Je pense à la conférence de l'énergie, mais aussi à l'agence régionale de santé, ou encore du Conseil régional qui sont autant de lieux où il est possible d'exprimer des revendications, à la condition de les élaborer.

Sur ces enjeux, nous avons commencé à réfléchir ensemble, même si ce n'est pas un exercice simple puisqu'ils nous obligent à partager les préoccupations professionnelles avec celles des territoires.

Mais cette réflexion ne peut se faire en dehors des secteurs et syndicats concernés qui sont souvent mobilisés dans les établissements comme c'est le cas en ce moment dans la santé, les territoriaux, l'énergie, mais aussi les transports et bien sûr les cheminots.

C'est bien à partir de ces expressions que nous saurons définir les axes revendicatifs à porter de concert pour développer des propositions communes pour nos territoires et entre nos territoires.

C'est aussi à partir des attentes des populations que nous saurons créer les conditions de mobilisations qui nous amènent à être force de proposition sur des organisations des services publics sur la région avec les moyens nécessaires pour rendre un service efficace, et particulièrement sur les conditions de travail et l'emploi. Cela est valable dans tous les secteurs, comme dans la santé où dans le prolongement des actions menées par la profession, nous avons besoin de définir collectivement les contours d'une politique de santé dans la région et de la porter ensemble.

La question industrielle et des services publics est structurante pour développer la Bretagne, de même que les conditions d'exercice du travail sont importantes pour nous engager dans cette dynamique d'emploi durable.

Nous ne pouvons nous satisfaire de la situation sociale actuelle, d'ailleurs la mobilisation actuelle dépasse largement le cadre de la loi travail même si c'est l'exigence de son retrait qui fédère le mouvement.

Pour autant, le statu quo ne peut être de mise et quoiqu'il arrive demain, nous devons continuer à être offensifs sur les revendications à tous les niveaux. Tous les indicateurs clignotent au rouge sur les conditions d'exercice du travail. Les initiatives que nous avons eu depuis ce mandat, témoignent d'un mal vivre au travail qui se développe et qui coûte très cher à la collectivité. La Cgt estime le mal travail, dans toutes ces formes, à 4% du PIB, soit 80 milliards d'Euros par an.

Il n'est pas possible de continuer dans une société dans laquelle la vie des salariés dépend des choix de quelques chefs d'entreprises qui n'ont aucun scrupule à sacrifier des salariés pour leurs intérêts particuliers. Les licenciements d'aujourd'hui feront les emplois de demain, disaient-ils avant de dire, laisser nous licencier, ça facilite

l'embauche. Si les mots changent, l'idée reste identique, et la promesse d'un million d'emploi s'est vite effacé pour empêcher les 40 milliards d'euro du CICE.

Alors la sécurité des salariés n'est plus assurée, et si le code du travail reste une protection essentielle, il doit être renforcé, d'une part par la suppression des dérogations, mais surtout par des droits nouveaux pour garantir aux salariés une évolution durant toute la vie professionnelle.

C'est d'un nouveau statut du travail salarié que nous avons besoin avec une vraie sécurité sociale professionnelle qui permet un déroulement de carrière tout au long de la vie, avec une formation professionnelle qui permet de renforcer les possibilités de mobilités géographiques ou professionnelles. Des droits du salarié qui soient opposables aux entreprises quel que soient leur taille et leur secteur professionnel, des droits interprofessionnels pour toutes et tous qui permettent d'être dans le monde du travail entre la sortie de l'école et l'entrée à la retraite.

Si le CPA peut constituer les bases d'une telle ambition, on est aujourd'hui très loin du commencement d'un nouveau droit des salariés puisqu'il ne permettrait en l'état d'agglomérer l'existant et l'existant est peu. Des conditions de pénibilité réduite et un droit à la formation qui ne permet pas de sécuriser les parcours car trop limité.

Un vrai parcours professionnel se réfléchit en lien avec l'entreprise, et s'il est avéré qu'aujourd'hui près de 10 millions de salariés changent au moins une fois d'emploi dans l'année, il faut réfléchir l'avenir aussi avec la possibilité de changer d'entreprise ou d'activité. Ces changements doivent se faire avec une sécurisation qui permet au salarié de ne pas recommencer son parcours à zéro.

Les entreprises doivent être responsabilisée pour absorber ces aléas ou choix des salariés afin qu'ils puissent avoir une évolution quelque soient leurs parcours d'emploi. Cela suppose de repenser autrement la formation professionnelle comme étant un droit du salarié, et non uniquement comme un moyen d'adaptation aux nouvelles technologies ou autre process de travail à la discrétion des chefs d'entreprises.

La formation professionnelle doit être un atout et ne pas être vécu comme une contrainte ou un échec pour la majorité des salariés. Elle doit être un moyen pour les salariés les moins qualifiés d'évoluer alors que dans la réalité se sont les salariés les plus formés qui en usent le plus.

Pour la majorité des salariés, on commence à leur parler de formation quand on commence aussi à leur parler de plan de sauvegarde de l'emploi. Dans ces cas là, il ne faut pas s'étonner que la formation professionnelle représente un repoussoir plutôt qu'un moyen d'épanouissement.

Si la campagne que vient de lancer le Conseil régional sur la formation professionnelle est à positiver, son affichage va largement au delà des décisions politiques puisqu'elles ne vont pas suffisamment loin sur la formation comme moyen de la création d'emploi.

La Cgt a refusé de cautionner le plan 500 000 en Bretagne, qui va représenter 47000 formations en direction des demandeurs d'emploi, car il n'y a aucun engagement qu'elles se transforment en emploi. Si nous ne sommes pas dupes qu'elles doivent permettre de contribuer à l'inversion de la courbe du chômage, nous ne pouvons pas

rester inactifs pour que ces demandeurs d'emploi, qui vont faire ces formations, puissent accéder à un emploi dans les entreprises de la région.

Le patronat, dans toutes les branches s'est déjà positionné pour dire qu'il ne peut s'engager sur des créations d'emploi. L'Etat et le Conseil régional ont bien mis en avant que ce n'était pas eux les créateurs d'emploi. Alors pour que ce plan ne reste pas un artifice supplémentaire dans l'arsenal des mirages politiques, nous avons aussi une responsabilité de quantifier au sein de nos établissements les besoins d'emploi et de suggérer les formations nécessaires aux postes à pourvoir.

Si ce plan 500 000 ne résoudra pas tout, il peut être un point d'appui pour engager une démarche syndicale qui nous aide à recenser les emplois manquants dans les entreprises à partir d'une logique revendicative dans laquelle on peut y intégrer la réduction du temps de travail, l'amélioration des conditions de travail, le remplacement des temps de formations, de délégations....

Les deux forums que nous avons organisés sur la formation professionnelle en 2014 et 2015 nous ont permis d'identifier les besoins des syndicats sur le sujet. Aussi maintenant, il nous faut passer à une étape plus qualitative qui est celle de la concrétisation d'une démarche syndicale dont nous aurons à discuter lors du prochain forum régional qui se tiendra le 16 novembre prochain à Brest et où nous ambitionnons la participation de 150 camarades pour engager cette dynamique de conquête.

Nous devons avoir d'ici là été en capacité de recenser dans les entreprises, les professions et les territoires, les 1000 emplois identifiés pour les inscrire dans les formations.

Dans le volet social du Pacte d'avenir, a été mis en place une Conférence sociale régionale. Un agenda social a été mis en place, pour lequel, dans un premier temps, a été décidé 6 thèmes à travailler : les expérimentations territoriales sur la sécurisation des parcours professionnels, l'efficacité des aides publiques, une charte transport, des droits nouveaux interprofessionnels, la simplification administrative, l'intervention des salariés dans les filières industrielles.

Cet agenda s'est construit dans un moment de mobilisation où les organisations syndicales de la région ont pu imposer des choix. Cette période de mobilisation sur la région n'est plus tout à fait là même aujourd'hui, et de ce fait l'écoute, qui pouvait paraître attentive au début, du moins de la part de l'état et de la région, s'est réduite en même temps que le temps nous éloignait des manifestations des 3 novembre et du 23 novembre 2013.

Aujourd'hui, dans l'agenda restent les expérimentations territoriales, qui peuvent être un laboratoire pour la sécurité sociale professionnelle, les autres sujets étant rangés pour le moment ne faisant pas l'unanimité du quadripartisme (Etat, région, Organisations syndicales, organisations patronales) principalement du fait d'un refus du Medef que l'institutionnel a de plus en plus de mal à contester.

Pour autant, cette conférence sociale régionale reste un support pour nous permettre de mettre en œuvre des projets revendicatifs dont nous pouvons être les porteurs. Nous avons également, par cette conférence sociale, acquis un guichet de dépôt de projets industriels, qui restent aujourd'hui largement sous utilisé, mais qui a toute sa pertinence dans notre démarche revendicative.

Dans cette conférence sociale, il y a également un volet particulier qui concerne l'agroalimentaire, dont l'instance de dialogue social a permis la création de la CPREFF et un observatoire qui va nous permettre d'avoir des éléments sur la quantité et la qualité des emplois en région dans les secteurs de l'alimentaire et de l'agroalimentaire, ce qui constitue une première en France.

Si nous avons aujourd'hui de nouveaux lieux d'interventions dans un secteur professionnellement jusqu'à présent inorganisé, la participation des camarades de l'agro au sein de ces nouveaux outils paritaires devraient nous aider à renforcer notre activité syndicale dans les entreprises avec une vision sur les filières professionnelles dans les différents bassins d'emploi de la région.

Pour la première fois, nous avons un outil que ne descend pas du national pour imposer des stratégies verticales, mais il devra être une émanation des entreprises locales avec des droits nouveaux pour la participation des militants des organisations syndicales.

Comme nous l'avons souligné, la création de moyens d'interventions ne suffit pas à elle seule à répondre aux besoins, mais de la manière dont on s'en sert, ils peuvent être des points d'appui pour améliorer le quotidien des salariés de ces secteurs, mais aussi pour créer des emplois.

Il nous appartient de faire de ces outils des leviers pour notre démarche revendicative. De cette démarche dépend leur efficacité pour les salariés des filières concernées, c'est aussi le cas pour d'autres lieux d'interventions comme les comités stratégiques de filières ou les conférences régionales. Ces lieux d'interventions constituent potentiellement des moyens d'expressions à la condition de travailler en amont les contenus avec les organisations et les syndicats.

C'est un des enjeux de cette Conférence régionale que de pouvoir renforcer notre capacité d'interventions collectives, dans les entreprises, mais aussi au-delà, dans les branches et les territoires.

Je rappelle le contexte en quelques mots, l'été 2013, c'est la période des annonces de licenciements massifs dans l'agroalimentaire. Cette vague génère de la colère et de l'exaspération, chez les salariés, mais aussi plus largement dans la population. Quelques mois plus tôt, juste au lendemain du 50^{ème} Congrès de la Cgt, nous avons appelé à manifester à Pontivy avec la Cfdt pour dénoncer les plans sociaux à venir et la casse de l'emploi dans le secteur de l'agroalimentaire de la région.

C'est aussi dans cette période où l'écotaxe poids lourd est au cœur des préoccupations patronales, qu'ils ont une campagne médiatique autour de la création d'un million d'emplois, mais surtout qu'ils exigent du gouvernement des moyens pour compenser ce qu'ils appellent le coût du travail et la réduction des dépenses publiques.

En août 2013, alors que la Cgt appelle les salariés de l'agroalimentaire à se mobiliser à Quimper, d'autres choisissent ce même jour, le 2 août, pour aller faire tomber le premier portique écotaxe dans le nord Finistère parmi lesquels on retrouve Force ouvrière, la FDSEA, en se servant des salariés de Gad pour apporter l'image du peuple opprimé.

A ce moment là s'engage un mouvement de colère qui va continuer à s'amplifier et qui sera baptisé « le bonnets rouges » jusqu'à obtenir la suppression de l'écotaxe au

niveau national après plusieurs portiques abattus et de nombreuses manifestations souvent violentes dans toute la Bretagne, pour la plus grande satisfaction du patronat, Medef en tête.

Notre attitude a été d'alerter les salariés sur les intentions contraires à leurs intérêts des organisateurs de ce mouvement, certes populaires, mais qui a vite trouvé ses limites.

En fait, si le fait d'avoir su mobiliser « le peuple breton », s'il en était, autour de l'intérêt supérieur de l'identité régionale, certes forte en Bretagne, nous avons aussi su mettre en lumière que les principaux animateurs de cette fronde régionaliste n'étaient autre que les décideurs économiques de la région que représentent les organisations syndicales patronales, agricoles principalement le Medef et la FNSEA.

Alors qu'ils étaient très nombreux le 3 novembre à Quimper, nous étions aussi nombreux à Carhaix avec solidaires et la FSU, ce qui nous a permis de faire identifier aux salariés la manipulation. C'est à la suite que nous avons pu, le 23 novembre organiser 4 grandes manifestations en Bretagne à l'appel de toutes les organisations syndicales, sauf FO, qui d'ailleurs s'exprimera un peu plus tard sur le fait de ne pas avoir été dans le bon mouvement.

C'est aussi par cette unité syndicale forte, que nous avons pu intégrer dans les discussions du Pacte d'Avenir un volet social, qui était jusqu'alors inexistant.

Cette période reste un moment fort d'une période mouvementée certes, mais aussi de notre capacité à avoir su nous rendre disponible et efficace pour construire des propositions et de les porter pour les intégrer dans les politiques régionales futures.

La mobilisation à ce moment des militants, pour dans le même temps organiser des manifestations, et construire des propositions revendicatives, démontre la capacité réelle que nous avons dans les moments importants qui font l'histoire de notre syndicalisme.

Si dans cette période, c'est le Comité Régional Cgt Bretagne qui a été sous les projecteurs, il n'en reste pas moins que c'est la mobilisation des syndicats et des salariés qui a permis de prendre pleinement notre place d'organisation syndicale. Cela renforce une nouvelle fois le fait qu'il ne peut y avoir de type, ou de structure syndicale en dehors de la masse, même un Comité régional de la Cgt.

Aujourd'hui, le dialogue social s'organise autour de ce qui a été décidé à ce moment-là. C'est une forme inédite au niveau national, mais qui doit aussi attirer notre attention, surtout dans un contexte où le dialogue social est brandi comme le moyen suprême de la démocratie sociale au sein des entreprises, mais aussi sur les territoires.

Notre responsabilité reste celle de pouvoir permettre aux salariés de vivre et de travailler dans de meilleures conditions, et d'être plus nombreux au travail, nous devons pour cela être en capacité d'identifier les lieux et les moyens d'interventions qui nous permettent d'aller dans ce sens à tous les niveaux.

C'est parce qu'il est nécessaire de donner au dialogue social territorial les moyens de ces ambitions, qu'il ne peut rester une chambre d'enregistrement, fussent les interventions les plus pertinentes.

C'est une caisse de résonance que nous devons en faire pour que ce soit les revendications des salariés qui soient au cœur des discussions et cela suppose de donner au dialogue social la condition essentielle pour des aboutissements qui conviennent aux salariés : la mobilisation.

Cette Conférence doit aussi nous permettre de marquer le début d'une forme de dialogue social territorial dans lequel la mobilisation des salariés est la condition pour porter notre démarche syndicale d'intervention collective.

Aussi, le bureau propose que nous travaillions les conditions d'une mobilisation d'ampleur dans le premier semestre 2017 sur les enjeux régionaux, pour l'industrie et l'emploi et les services publics.

Lors du mandat écoulé, la Comité régional Cgt Bretagne a voulu organiser des initiatives pour sensibiliser sur les compétences, priorités collectives, ou attribution, qui avaient été identifiées lors de la 14^{ème} Conférence.

Le bilan permet de vérifier ensemble que nous avons pu organiser, sur chacune des responsabilités qui nous étaient confiées, une ou des initiatives en direction de publics divers.

Le plan santé avec en point d'orgues le forum Chsct du 10 juin 2014, le carrefour travail et mer en juin 2015, des journées d'études sur les réformes institutionnelles, mais aussi sur le dialogue social et l'intervention territoriale par les conseils de développement. L'intervention, c'est aussi la formation et sur ce sujet nous avons bâti des formations syndicales, seuls ou avec l'Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Ouest, sur les sujets dont nous avons besoin de travailler ensemble, maritimité, transport, mais aussi le numérique et l'Europe. Ces formations, en 3 modules de deux jours sont un véritable puits d'information pour comprendre ce qui se passe en France, en région et dans les entreprises, elles sont un atout énorme pour renforcer notre capacité d'intervention collective à tous les niveaux, et je crois qu'il est impératif, que tous les militants puissent les faire pour être en capacité de mesurer les choix des dirigeants. Cela est aussi éclairant dans la mobilisation pour le retrait du projet de loi travail, qui est aussi une promesse faite par le gouvernement à l'Europe pour répondre aux critères de convergences.

La question de l'emploi se pose à tous les niveaux dans l'entreprise naturellement, mais aussi dans d'autres lieux où il est question du devenir des salariés. Pas moins d'une cinquantaine de lieux institutionnels où l'on débat, l'on échange et l'on décide d'actions à mener qui ont des incidences sur la vie des salariés. Des questions de santé, du handicap, de la formation professionnelle, du logement, mais encore sur les enjeux économiques et sociaux comme les conseils de développement, les comités de bassins d'emploi, les maisons de l'emploi, mais aussi le CESER de Bretagne. Cette dernière institution relève d'un caractère particulier puisqu'elle permet de se projeter dans l'anticipation pour aider les acteurs économiques et sociaux, dont les salariés, à avoir une lisibilité sur les prospectives et les orientations. Saisit le plus souvent par le Conseil régional, ou de sa propre initiative, le CESER est le lieu de dialogue social où la Cgt prend toute sa place pour tenter d'influencer les politiques régionales à l'occasion des discussions sur les études de l'institution.

Plusieurs d'entre elles, dont celles sur les mutations économiques et celles sur l'emploi durable portent la patte de la Cgt. Ce sont autant de points d'appuis qui peuvent nous aider au sein d'autres institutions, mais aussi au sein des entreprises par nos syndicats

Cgt, de même que nous avons besoin de mieux être inspirés par la réalité des entreprises, l'inverse est aussi vrai pour développer une démarche revendicative cohérente. Loin de s'opposer, la démarche de lutte et la démarche institutionnelle peuvent trouver ensemble des moments convergents pour travailler des contenus revendicatifs, particulièrement au niveau territorial.

Si cette institution reste éloignée d'une majorité de la vie des organisations, elle n'en demeure pas moins un lieu d'affrontement idéologique et peut révéler des caractéristiques identiques à celles vécues dans les entreprises. Bien sur celle du patronat, qui n'a rien de surprenant, car il se sert aussi de l'institution comme un laboratoire pour porter son idéologie, mais aussi entre les organisations syndicales. D'ailleurs, si le rassemblement du collège salarié s'était faite autour de la proposition Cgt pour la présidence du CESER, il y a fort à parier que nous aurions pu, au regard de notre écoute dans le collège des associations, emporter cette présidence. Mais c'était sans compter sur la capacité du syndicalisme français à se diviser dans les moments importants, car si le fait que la Cfdt ait voté pour le collège patronal, ce qui ne surprendra pas, il en est de même pour FO qui s'est également démarqué en proposant une seconde candidature à la présidence pour contrer celle de la Cgt. Si l'unité est un combat, pour reprendre cette expression devenue célèbre, il est aussi à noter, dans cette période de lutte, que des organisations savent se rassembler, malgré de fortes divergences, lorsqu'il faut faire un sort à la Cgt.

C'est pour cela que la démarche unitaire de la Cgt, porte un fond qui dépasse l'unité des organisations syndicales et qui nous renvoie à la définition d'un syndicalisme utile et efficace pour les salariés, les retraités et les demandeurs d'emploi.

C'est autour de cette démarche structurante, qui a été validée au 51^{ème} congrès de la Cgt à Marseille, il y a seulement quelques semaines, et qui dorénavant doit trouver son essor au sein de toutes les organisations et syndicats de la Cgt.

C'est parce que nous avons besoin ensemble de mieux identifier ce que peut apporter le CRB pour les syndicats, les salariés, qu'il nous faut prendre le temps de travailler des concepts d'organisation qui ne peuvent plus rester des slogans. Je pense par exemple à la confédéralisation, à travailler ensemble, à la définition des intérêts généraux...

Comme je vous l'indiquais au début de cette intervention, pour nous aider à préparer cette Conférence, nous avons fait appel à des « spécialistes ». Ces « spécialistes », ce sont des militants des entreprises, qui pour plusieurs n'avaient jamais entendu parler du Comité régional, mais qui pourtant ont pu nous aider à construire une démarche de préparation collective.

C'est donc le fruit des échanges de ce collectif de travail, dont je profite pour remercier tous les participants, qui a permis de produire les 3 documents que chaque syndicat a reçu, pour guider la réflexion de nos deux jours de conférence régionale.

Le 51^{ème} congrès, donc les syndicats nous a permis d'accélérer la réflexion, notamment sur la légitimité des comités régionaux, dans un contexte où le fait régional est indéniable.

Si nous n'avons pas pu tenir les objectifs de préparation dans cette période de forte intensité sociale, les échanges que nous avons eu dans les Uds et les secteurs professionnels avec lesquels nous avons pu préparer la conférence, nous ont permis de

mesurer les points sur lesquels nous pouvons travailler pour renforcer la capacité du Comité régional, avec les autres structures de la Cgt.

La définition des champs d'intervention et l'articulation avec les autres organisations sont identifiées comme étant des points clés pour favoriser une intervention Cgt.

Si la confédéralisation de la Cgt ne repose pas uniquement à s'informer mutuellement de nos projets respectifs, et nous prendrons le temps de l'échange sur le sujet, elle vise à permettre la mise en commun d'enjeux pour en faire un intérêt général de l'organisation. Il ne s'agit pas aux territoires d'indiquer aux organisations professionnelles ce qu'elles font ou pensent, de même que les territoires ne sont pas des outils pour mettre en œuvre des orientations fédérales fussent elles les plus justes.

L'exercice consiste, à partir des préoccupations de chacune des organisations d'être en capacité de travailler des projets collectifs pour en faire le bien commun. Et en ce sens, chaque organisation devient un maillon essentiel de la mise en œuvre de ce projet.

Le premier travail est de définir l'intérêt général, ce qui n'est pas une mince affaire, puisque nous pensons toutes et tous que ce que nous défendons est d'intérêt général pour les salariés. Pourtant, dans le quotidien nous sommes face à une réalité qui est celle que si nous ne sommes pas en situation de riposte, nous avons du mal à être à l'initiative d'actions syndicales convergentes.

En ce qui concerne le Comité régional Cgt Bretagne, nous avons fait le choix de priorités, d'une part pour éviter de s'éparpiller, mais aussi pour travailler des projets mobilisateurs qui sont de nature à rassembler largement. C'est ce qu'on vous propose d'appeler les enjeux régionaux et que vous avez pu trouver dans le second document préparatoire à cette conférence.

Avoir la responsabilité et le pilotage ne veut pas dire avoir l'exclusivité de l'initiative, mais suppose à l'ensemble des syndicats et des organisations d'informer, de partager pour qu'ensemble nous puissions construire une démarche syndicale cohérente, coordonner, qui lui permettra de gagner en efficacité.

C'est peut-être parce que nous pensons toutes et tous avoir la responsabilité de tout faire dans la Cgt, qu'au final nous sommes sur les mêmes préoccupations en laissant des pans entiers d'enjeux revendicatifs nous échapper, et de ce fait être entre les mains de nos adversaires.

En ce qui nous concerne, le collectif de préparation, le Comité Régional, à partir des réflexions du bureau, vous proposent de cerner des champs de compétences et d'en faire l'ossature de l'action du Comité Régional Cgt pour et par les syndicats.

Ces thèmes, dont nous aurons la présentation cette après-midi dans le débat sur les enjeux régionaux, doivent nous permettre de prendre une place qui permettra, en lien avec d'autres priorités des autres structures, d'être en capacité de mener l'ensemble des responsabilités sur la région, d'être pleinement une organisation Cgt. Ils doivent nous permettre de renforcer notre capacité d'intervention pour structurer un nouveau statut du travail salarié, dans une conception du développement humain durable par une véritable démocratie sociale.

Pour permettre une meilleure prise en compte collective des enjeux régionaux, le besoin de renforcer la capacité d'élaboration du Comité régional est devenu une nécessité. Dans un premier temps, le rapprochement des réunions plénières du Comité régional à deux mois dès la rentrée prochaine, ainsi que l'extension du bureau du CRB à des militants émanant des professions afin de favoriser la mise en œuvre et de développer des échanges avec les syndicats sur les compétences régionales.

Pour rappel, je voudrai préciser, que le Comité régional est la réunion des Unions Départementales, des secteurs professionnels qui sont au nombre de 21 potentiels, pour 17 actuellement, et des camarades chargés d'animer les collectifs régionaux sur les champs particuliers.

Le bureau est composé des secrétaires généraux des uds, du secrétaire général du Comité régional, de la responsable à la politique financière, du responsable de la délégation Ceser, et actuellement du camarade en charge des questions industrielles.

C'est le Comité régional plénier qui a validé ce mode de fonctionnement après avis du bureau. C'est aussi dans cet état d'esprit que je vous propose de poursuivre l'évolution de notre outil commun.

Nous sommes la première organisation syndicale en France et entendons le rester. Nous ne le sommes pas en Bretagne, mais pouvons le devenir. Cela suppose des dispositions pour donner la possibilité à des salariés de voter Cgt dans les entreprises où ne sommes pas présents, et là je pense aux quelques 400 élections qui restent à venir dans les entreprises de plus de 11 avant la fin de l'année. Je pense bien sûr aussi aux élections des salariés des TPE qui vont se dérouler fin novembre début décembre, et qui représente une échéance importante, bien sûr pour la représentativité de la Cgt, mais aussi et surtout pour permettre aux salariés de ces entreprises de pouvoir trouver leur place dans un syndicalisme Cgt qui leur permet d'améliorer leur quotidien et de les organiser pour construire une force collective qui compte.

Il est important de donner l'importance nécessaire à cette échéance, d'une part car il n'y a plus d'élections prud'homales, d'autre part car il s'agira d'élire des représentants syndicaux pour des salariés qui n'en n'ont pas encore dans des commissions paritaires régionales interprofessionnelles. Nous ne pouvons qu'y être présent au regard de ce que nous avons su construire dans le cadre de la CPRIA, comme par exemple Vivarti, qui représente un premier pas pour des activités sociales et culturelles pour les salariés des TPE. Un pas vers l'égalité de traitement pour les salariés, quel que soit la taille de l'entreprise.

Il y a un stand dans le hall pour vous informer plus précisément sur ces élections. Nous avons sur la région 10 candidats et candidates pour représenter la Cgt de diverses origines professionnelles sur l'ensemble de la région, c'est autant d'atouts pour nous permettre de faire voter Cgt massivement en fin d'année.

Cette intervention n'a pas vocation à tout brosser, mais de tenter de cerner les discussions que nous aurons durant cette conférence, pour être capable d'en tirer des enseignements. Aussi, ce n'est pas parce que tous les sujets n'ont pas été évoqués qu'ils ne sont pas importants pour la Cgt, et les militants, mêmes celles et ceux qui sont au Crb. Mais c'est cette démarche de priorité qui constitue le fil rouge de ce que nous voulons construire et qui s'inscrit dans l'ensemble des plans de travail de chacune des organisations de la Cgt.

Dernier point, juste en termes d'information pour vous informer ou vous confirmer que le siège du Comité régional a été transféré au 31 boulevard du Portugal avec l'UD, l'UI et les syndicats de Rennes, ce qui nous permet de nous retrouver dans un lieu beaucoup plus vivant et en prise avec les organisations.

Je vous remercie de votre patience et vous invite sans perdre de temps à prendre part aux débats qui j'espère nous permettront de nous projeter pour dessiner la place des salariés dans la Bretagne de demain.