



CGT Rapid'Info Bretagne

Bimensuel—le N° 0,15 € - Directeur de la publication : Christian PELTAIS
Tél. 02 99 65 45 90—Fax : 02 99 65 24 98—e-mail : cgt.bretagne@wanadoo.fr—I.S.S.N. : 1258-7745—C.P.P.A.P. : 0708 S 07992

Face aux défis à venir, une **C.G.T.** **offensive** et **Responsable**

Didier Baugas
Secrétaire Général
de l'U.D. 56

Pour beaucoup d'entre nous, quand vous lirez ce « Rapid'Info », les résultats des élections législatives seront connus et si l'on en croit les sondages, le nouveau Président SARKOSY devrait disposer d'une large majorité à l'Assemblée Nationale pour appliquer sa politique « de rupture ».

Comme l'a souligné Bernard THIBAUT dans son rapport d'ouverture au CCN des 30 et 31 mai, face à cette situation nouvelle : « bien prendre la mesure du nouveau contexte dans lequel nous exerçons nos responsabilités syndicales est indispensable pour avoir des résultats, c'est-à-dire obtenir des avancées sur les revendications des salariés ».

Le résultat de ces scrutins ne peut être déconnecté, au-delà du discours de SARKOSY, de la forte aspiration de nos concitoyens à un réel changement et ce serait une erreur de conclure qu'ils adhèrent systématiquement au programme et à la machine libérale dont il est porteur. Nous en avons pour preuve la persistance des actions syndicales menées pendant la campagne électorale.

Dans ce contexte, la tentative de mise au pas des syndicats, appelés à ne pas être des obstacles à la mise en place de la politique du nouveau gouvernement, nous oblige à réaffirmer que « la démocratie sociale est un élément de la démocratie tout court, elle n'a pas à s'effacer devant la démocratie politique ».

Nous devons donc aborder cette nouvelle période dans un état d'esprit offensif et responsable.

Offensif, parce que les attentes sur le terrain social sont énormes et que les réponses que commence à apporter le gouvernement sont injustes et inadaptées.

Responsable, parce que conscient que pour se faire entendre, il faudra rassembler largement les salariés.

Dès juillet, plusieurs sujets seront traités à l'Assemblée :

- Un paquet fiscal,
- Une loi sur les heures supplémentaires, censée matérialiser le « travailler plus pour gagner plus ».
- Une loi cadre sur le service minimum dans les services publics.

L'Assemblée travaillera jusqu'au 10 août, il est donc nécessaire que dans l'ensemble de la CGT, nous nous organisions pour informer les salariés et les mobiliser y compris cet été.

Plus que jamais, face à la situation, nous avons besoin d'accélérer la mise en œuvre des orientations du 48^{ème} congrès et faire en sorte que les 25 décisions prises deviennent notre « feuille de route » commune.

Dans ce cadre, la syndicalisation et le renforcement de la CGT demeurent une priorité pour répondre aux défis à venir.

Nous sommes dans l'obligation de constater que la CGT ne dispose pas des forces syndiquées correspondant à la place qu'elle occupe dans la société française, dans le débat public et à la hauteur de son influence dans les élections professionnelles.

Si les efforts entrepris depuis le début de l'année sont encourageants, il faut continuer, le potentiel est bien réel. Saisissons-nous de la semaine de syndicalisation du 18 au 22 juin pour donner à notre organisation la place et les moyens qu'elle mérite... et pour nous y aider, appuyons-nous sur deux documents internes à la CGT adoptés par le dernier CCN :

- La charte interne sur l'égalité femmes-hommes,
- Les repères revendicatifs (35 fiches disponibles bientôt dans vos syndicats).

AGENDA

14 juin

- Réunion du Groupe C.G.T. du C.E.S.R.

15 juin

- Bureau du Comité Régional à Brest

18-19-20 juin

- Stage "Souffrance au travail" à l'Institut des Sciences Sociales du Travail à Rennes

19 juin

- Réunion régionale du Bureau du Comité Régional avec les Secteurs Régionaux Professionnels, les Fédérations et les U.L.

28 juin

- Réunion filière automobile à Redon

02 juillet

- Interrégionale sur le renouvellement du C.E.S.R.

Sommaire

Edito	p. 1
Agenda	p. 1
Réunion régionale de l'automobile et des équipementiers	p. 2
Dialogue social dans l'artisanat : le Morbihan	p. 2
Compte-rendu de la commission régionale Egalité professionnelle	p. 2
Gros Plan sur un syndicat Le Joint Français	p. 3
Energie : une autosaisine au C.E.S.R.	p. 3
Devenir sauveteur secouriste du travail : insertion Essentiel Santé/Préviadès	p. 4



28 juin 2007, à Redon, une première réunion régionale de l'automobile et de ses équipementiers

L'industrie automobile est présentée comme un secteur en crise. Ceci n'est pas fondé, les besoins sont loin d'être satisfaits.

On annonce, dans le Groupe PSA, 4800 suppressions d'emplois. Cette décision aura inévitablement des répercussions chez tous les sous traitants. Ainsi, la politique de réduction des coûts chez PSA a déjà des conséquences :

- SBPT (ex CF.Gomma) licencie...
- LEAR à GUIPRY licencie et est menacé de fermeture...etc.

Le Comité Régional avec les UD 35 et 56 organisent le 28 juin 2007, à Redon, une première réunion de l'automobile et de ses équipementiers. Les Fédérations de la Métallurgie, de la Chimie et des THC, les UL de Rennes, Redon, Fougères, Ploërmel et Lorient, les Syndicats de l'automobile et de la sous-traitance sont invités à y participer pour faire le point :

- sur la situation de l'auto et des sous traitants.
- Sur les initiatives à prendre, l'implication des syndiqués et des salariés pour défendre et développer le secteur automobile ?
- Sur La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Cette première réunion pourrait trouver une prolongation par l'organisation d'une journée de l'automobile et des sous traitants avec une participation élargie.

DIALOGUE SOCIAL DANS L'ARTISANAT Le Morbihan

Comme annoncé lors de la rencontre nationale, l'UD du Morbihan, avec l'ensemble des UL, va organiser en septembre une quinzaine en faveur des salariés de l'artisanat. Au cours de cette quinzaine, une rencontre dans chaque UL sera organisée à partir de 18H. Dans la journée, les salariés seront massivement interpellés, soit dans l'entreprise avec le passeport dialogue social en Bretagne soit dans des lieux de rencontre comme les restaurants ouvriers sur l'heure de midi. Chaque journée sera précédée d'une conférence de presse avec les U.L.. Les salariés syndiqués seront informés des actions et devront être partie prenante dans le déroulement de la journée sur leur territoire. Le but de cette journée est aussi de faire connaître les avancées départementales.

Les Unions Locales concernées sont :

- Pontivy (centre ville et zone commerciale de Saint Thuriau), Vannes (centre ville et zone de Kerlann, Luscanen et Kermelin), Auray (centre ville, zone de Kerbois et la porte Océane)
- pour le secteur commerce vente textile et magasins alimentaires, les UL de Locminé (centre ville) et de Ploërmel (centre ville et ZAC)
- pour le secteur de la construction, les UL de Lorient et de Lanester (Zone K2 et Zone commerciale de Géant Lanester)
- pour le secteur commerce et coiffure, le choix des secteurs est fait en fonction des spécificités des centres et des villes ciblés.
- Pour les restaurants, le but est d'aller sur l'heure de midi dans les restaurants les plus fréquentés par les salariés du bâtiment comme le restaurant de la zone du Bardeff à Moréac, Le Poulvern à Landaul.

Compte rendu de la commission régionale «Egalité Professionnelle» du 12 juin 2007 à SAINT BRIEUC

Etaient présents :

UD 29 : Josiane GOURMELON , Philippe PERENNOU

UD 56 : Bruno BOTHUA ; Michel LANCON

UD 35 : Annie GAUTTIER-LEFEUVRE ; Patrick HUBERSCHWILLER

UD 22 : Françoise LE LOARER

CRB : Jacques PAUGAM

3 départements sur 4 ont un collectif qui existe et qui se réunit plus ou moins régulièrement. De l'avis général les formations et le colloque de l'an dernier ont suscité un véritable enthousiasme et ont permis de mettre cette activité sur les rails dans nos organisations. Nous devons veiller à ce qu'elle soit partie intégrante de notre activité revendicative (dans les IRP) sans omettre de participer aux initiatives institutionnelles (notamment aux ateliers du Comité régional pour l'Egalité).

Concernant le programme 2007, le CRB propose de reconduire le projet FSE en collaboration avec EMERGENCE.

Cinq actions sont prévues :

- stage de 5 jours dans chaque département,
 - U.D. 22 : du 8 au 12 octobre à SAINT BRIEUC
 - U.D. 56 : du 3 au 7 décembre

- U.D. 29: du 26 au 30 novembre
- (l'UD 35 doit fournir ses dates très prochainement).

- étude socioéconomique dans une grande entreprise bretonne en relation avec les IRP,
- production d'un livret sur l'Egalité dans le pays de Saint Briec,
- étude comparée avec la situation dans un pays du nord de l'Europe
- colloque régional avec, éventuellement, un voyage d'étude.

La discussion a permis d'affiner le programme des stages en partant des appréciations des stagiaires de 2006. En particulier il apparaît nécessaire de sortir de la formation avec des éléments concrets pour s'emparer de cette question dans les entreprises et les services. Par exemple le stage doit comprendre des études de cas : accord sur l'égalité et analyse des données comparées fournies à l'occasion du rapport annuel devant le CE.

La charte pour l'égalité adoptée au dernier CCN de fin mai ainsi que les repères revendicatifs abordant cette question, devront être au programme du stage.

Gros Plan

sur un syndicat Le Joint Français

Après le résultat du second tour de l'élection présidentielle, chacun s'accorde à dire que plus que jamais les salariés auront besoin d'un syndicalisme fort et d'une CGT renforcée.

L'U.D. des Côtes d'Armor a rencontré le Syndicat du Joint Français. **Yann DANIEL a présenté des objectifs de la rencontre**, notamment les enjeux pour l'avenir au travers de deux moments forts à venir dans la vie syndicale du département, à savoir les congrès de l'UL de Saint-Brieuc et celui de l'UD les 12 et 13 juin 2008.

Après un tour de table, quelques constats de la vie du syndicat

Les syndiqués ne participent pas suffisamment à la vie de l'organisation.

Dans la vie de tous les jours, ils ne s'impliquent pas ou peu dans les affaires qui les concernent.

Il semble qu'ils aient peur de se syndiquer.

Les raisons sont multiples

Un effort insuffisant pour proposer l'adhésion. L'an dernier les 6 adhésions réalisées l'ont été par 2 ou 3 camarades. Si les 20 élus et mandatés faisaient un nouvel adhérent par an, ça changerait positivement les choses et permettrait de renouveler le potentiel.

Le taux de syndicalisation oscille entre 8 et 9 %. Dans les autres syndicats du groupe, les adhérents correspondent trop souvent aux élus et mandatés. Ce n'est pas le cas à St Brieuc, où il y a des syndiqués, une vie syndicale et des réunions régulières.

Tout le monde a l'information en même temps. Il existe un panneau d'affichage dans chaque atelier, alimenté régulièrement, mais l'adhérent n'est pas distingué des autres. Il faut y réfléchir, mais il est certain tout n'est pas fait pour renforcer l'organisation.

D'un autre côté, ce qui est obtenu par l'action n'est pas suffisamment valorisé.

Aller à la rencontre des salariés dans les ateliers n'est pas facile. Avec l'obligation de porter les bouchons d'oreille pour éviter le bruit, il est très difficile de dialoguer avec les salariés. La pression à la cadence et à la performance est telle que les salariés ne veulent pas perdre de temps à discuter, surtout

avec des militants de la CGT. Certains syndiqués veulent absolument que leur appartenance à la CGT soit secrète.

Il faut tout de même souligner qu'il y a 20 ans, l'entreprise comptait 1000 salariés et la CGT 15 syndiqués, aujourd'hui, 600 salariés et 62 syndiqués à la C.G.T..

Vie syndicale interprofessionnelle

Participer à la vie dans les structures est parfois redondant : entendre les mêmes choses, les mêmes discours, parfois longs et ennuyeux.

Il faut avoir les connaissances et apporter quelque chose dans la structure, ne pas faire du « présentisme », trouver et mettre les bons militants aux bons endroits.

La présence des gros syndicats est nécessaire. La relation avec la fédération est privilégiée car le syndicat y trouve les réponses aux questions liées à la vie de l'entreprise notamment au travers de la dimension économique. Cela permet une vue d'ensemble de la situation et de comprendre la cohérence globale.

Il y a peu de syndicats qui participent à l'activité de l'UL. Il faut faire attention à ne pas devenir trop catégoriel, à se replier sur soi-même. La présence de l'U.D. aide à cela, sort le syndicat de la routine et ouvre d'autres horizons. Il faudrait des rencontres plus fréquentes, plus régulières.

Conclusions de la rencontre

Très intéressante ; les sujets sont loin d'être épuisés. Les camarades ont proposé une réunion le 31 août 2007 à l'UD pour explorer plus en profondeur les thèmes et questions soulevés.

Le syndicat souhaite qu'un membre de l'UD se rende dans leurs locaux pour une formation Cogitiel. Bien entendu, il a été répondu positivement à cette demande.

Il s'avère important de renouer le contact sur le terrain et retisser des liens avec les syndicats, les militants, notamment dans les organisations qui ont un fonctionnement régulier. Ils ont besoin d'échanger sur leurs difficultés.

La question du syndicalisme proche, solidaire et de conquête du progrès social est plus que jamais posée. Notre plan de travail pour préparer notre congrès s'avère nécessaire, utile et incontournable.

Les camarades du syndicat CGT du Joint Français sont tout à fait prêts à aider en binôme dans les visites à venir. Cela permet-

ENERGIE

La commission "Aménagement du Territoire" du C.E.S.R. s'est tenue le 22 mai afin de déterminer le thème de la prochaine autosaisine de la commission.

La C.G.T. a porté, comme convenu, la nécessité de pointer les questions de l'Energie en Bretagne (en appui du Rapid Info n° 308 de janvier 2007).

Après un long débat, les membres de la commission ont voté à l'unanimité pour le thème de l'Energie.

Alain Le Menn (CFDT) et Jean Paul Guyomarc'h (Eaux et Rivières de Bretagne) en seront les rapporteurs.

L'achèvement de l'étude est fixée à fin 2008. Dans cette perspective, un cahier des charges sera travaillé lors des prochaines réunions.

Le Menn avait travaillé en amont avec la direction du CESR et la section Mer. Celle-ci travaillera donc en parallèle sur les énergies marines.

Ainsi 3 représentants de celle-ci seront désignés pour participer à nos travaux (cela reste à vérifier). En tout état de cause, le bureau du CESR aura à entériner ces propositions.

La volonté de travailler sur le thème de l'énergie ne fait aucun doute mais les approches ne seront pas identiques, à savoir :

Pour la CGT, par exemple, il y a urgence à faire des propositions sur l'aspect production.

Pour la CFDT et la direction du CESR, il ne faut pas « griller les étapes » et avoir une approche systématique sur : Production/Consommation (économie d'énergie) / Energies renouvelables / Effets de serre (environnement)/ ADT / Transports / Activité économique / Territoires / Types d'énergie / Besoins / Ingénierie de la connaissance.

En conclusion, il y aura là matière à échanger avec les camarades concernés.

trait d'apporter le vécu, le réalisme et le pragmatisme du terrain. Cela nous remet en cause aussi dans nos pratiques de dirigeants de l'Union Départementale (façon de mener les débats, d'interpeller les militants, de travailler ensemble...).

Il faut également noter que l'accueil a été extrêmement chaleureux.

Devenir sauveteur secouriste du travail

Protéger, examiner, alerter, secourir... le sauveteur secouriste du travail est capable d'intervenir très vite, à tout moment, d'une façon efficace, lors d'un accident dans son entreprise. Qui est-il ? Quel est son rôle ? Quelle est sa formation ? Un article à lire pour en savoir plus.

Un malaise, une chute, un début d'incendie... chaque minute compte. Face à une situation d'accident, le sauveteur secouriste du travail doit être capable de réagir vite et même très vite. Il a parfois moins de trois minutes pour sauver des vies. Grâce à ses connaissances et ses réflexes acquis lors de sa formation, il agit de la façon la plus appropriée en fonction de la nature de l'accident et de l'état des victimes.

Première étape : protéger. Persiste-t-il des risques d'écrasement, d'électrocution, d'incendie, d'explosion, d'asphyxie ? Le sauveteur prévient les risques persistants éventuels qui menacent la victime ou son environnement.

Deuxième étape : examiner la victime et alerter les secours spécialisés. La personne blessée répond-elle aux questions, respire-t-elle, saigne-t-elle abondamment ? Le sauveteur sait reconnaître la présence d'un ou plusieurs signes indiquant l'état de la victime. Ainsi il donne des informations pertinentes aux secours spécialisés appelés pour leur permettre d'organiser au mieux leur intervention.

Enfin troisième étape : secourir en prodiguant les premiers soins. Le sauveteur secouriste pratique les gestes d'urgence capables d'améliorer ou d'éviter une aggravation de l'état de la personne accidentée jusqu'à sa prise en charge par les secours spécialisés.

Un rôle permanent

Face à une situation d'urgence, le délai d'intervention est très court. Pour être efficace, le sauveteur secouriste se doit de connaître l'emplacement et le contenu des registres d'hygiène et de sécurité ainsi que celui du matériel de secours (brancards, trousse de secours, extincteurs) et de faire en sorte qu'il soit toujours en bon état et à portée de main. Il a aussi un rôle dans la prévention des accidents. Il travaille en étroite collaboration avec les agents de sécurité et l'infirmerie. Capable de repérer les risques propres à son entreprise, il peut faire remonter ses observations à l'encadrement et aux instances appropriées.

Ces fonctions vous intéressent ? Pratique et accessible à tout salarié du régime général, la formation est en principe dispensée sur le lieu et pendant la durée du travail par un moniteur d'entreprise ou un moniteur agréé avec, si possible, la participation d'un médecin du travail. La formation dure au minimum 12 heures réparties en 4 à 6 séances suivie d'un recyclage annuel de 4 heures. Les CRAM recommandent une proportion d'un sauveteur secouriste du travail pour 10 salariés.

Pour tout renseignement concernant les formations SST, contactez le service prévention de la CRAM ou de la CGSS de votre région.

Emmanuelle Billon Bernheim

En collaboration avec Essentiel Santé / Prévadiès
Retrouvez toute la santé en ligne sur le site
www.essentielsante.net



Que dit la loi ?

Le Code du travail rend obligatoire la présence d'un membre du personnel ayant reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux et sur chaque chantier occupant 20 personnes au moins pendant plus de 15 jours (articles R. 241-39 et 40).

Le domaine d'intervention d'un sauveteur secouriste du travail est principalement l'entreprise. Mais comme tout autre citoyen, le Code pénal l'incite à porter secours à toute personne en danger, sans mettre sa propre vie en danger (article 223-6).