



## Sommaire :

## Rencontres Interrégionales - "Partageons nos succès"

Edito  
Fabienne Cru Montblanc  
Membre de la Direction CGT  
.....p.1

Témoignages  
.....p.2/4

Conclusion de cette journée  
.....p.4

"Nous avons bien conscience de la difficulté rencontrée par les organisations pour assurer la tenue de ces initiatives dans un contexte de crise interne et d'inquiétude sur l'avenir de la CGT. S'ajoutant à cela les événements dramatiques de ce début d'année, qui ont bouleversé chacun d'entre nous. Je pense bien évidemment aux assassinats à « Charlie Hebdo ».

Nous avons estimé nécessaire et même indispensable, tant pour l'avenir de la CGT, que celui du pays, de ne surtout pas compromettre tout ce qui fait notre vie : notre capacité à débattre entre militants, à organiser l'action collective des salariés et à renforcer leur syndicalisation.

Précisément, ces rencontres que nous avons intitulé « Partageons nos succès » visent à montrer et à mieux prendre conscience nous-mêmes, que la CGT, ce n'est pas seulement ce qui se passe dans ses instances, même si cela est très important, mais concerne aussi chaque syndiqué.

La CGT, ce qui fait sa force, ce qui garantit son avenir après ses 120 premières années d'existence, c'est d'abord la multitude de ses militants et de ses syndicats qui, sur chaque lieu de travail, sur chaque territoire, réfléchissent et agissent inlassablement avec les salariés.

Au moment où les forces patronales et libérales tentent de faire douter de la pertinence du syndicalisme et de son efficacité, montrons ce que nous sommes capables de faire pour briser l'isolement des salariés, leur permettre d'agir sur leur travail, revendiquer et gagner des avancées.

L'absence de « grandes victoires sociales » depuis de nombreuses années sur le plan national pèse bien entendu sur la confiance en l'action collective. Mais cela ne doit en aucun cas occulter toutes les victoires, que l'on qualifie souvent un peu vite de « petites » ou « grandes », qui sont remportées par l'action collective jour après jour dans nos entreprises ou dans nos établissements.



Il s'agit surtout de mieux comprendre et faire partager comment nous parvenons à surmonter les obstacles pour rassembler et gagner.

Je pourrai multiplier les exemples... simplement pour vous dire que le champ de notre échange est large. L'idée étant surtout de partager, à travers vos interventions, les cheminements qui vous ont conduit à améliorer notre activité syndicale, obtenir des avancées, faire progresser la CGT.

Nous avons tous conscience qu'il n'existe pas de recettes applicables partout et que la diversité des situations est extrêmement importante.

Cet échange est aussi une occasion pour vous, syndicats participants, de prendre la parole et faire part de votre point de vue sur ce qui bloque encore et ce qu'il conviendrait, selon vous, de développer au sein de vos territoires, de votre profession, au niveau confédéral, pour une CGT encore plus proche, plus utile et plus solidaire, en cette période où les salariés en ont tant besoin.

Nos rencontres sont organisées en partenariat avec la NVO qui retracera les travaux."

36 militants de la région Bretagne ont participé à cette initiative qui a rassemblé près de 100 participants avec les régions Pays de la Loire et Centre. Le Rapid Info a choisi de vous donner des extraits des interventions des « régionaux ».

Extrait de l'intervention de Fabienne Cru Montblanc, membre de la Direction de la Cgt



Site Internet :  
www.cgt-bretagne.fr  
mail :  
cgt.bretagne@wanadoo.fr  
Tél. 02 99 65 45 90  
Fax : 02 99 65 24 98  
Directeur de la  
publication :  
Thierry GOURLAY  
I.S.S.N. : 1258-7745  
C.P.P.A.P. : 0713 S 07992  
Bimensuel - 0,15€

Marie Line RENAULT, Syndicat territoriaux Ville de Rennes, Ile et Vilaine

La CGT est la 2ème OS à la Ville de Rennes, avec 47% au Comité Technique.

Nous pouvons d'ores et déjà faire un bilan de la réforme des rythmes scolaires mise en place en septembre 2013.

Pour rappel, en lien avec l'UD 35, nous avons tenu, en avril 2013, une conférence de presse intitulée "**une réforme bâclée**".

Nous avons poursuivi en mai 2013 avec une action "pacifique" regroupant tout le personnel des écoles, ASEM, agents d'entretien, concierges, correspondants de restauration, animateurs de loisirs, devant la direction DEE (direction éducation enfance) à Rennes. La presse écrite et T.V. étaient conviées et nous avons obtenu un RDV au bout de 2 heures.

À l'issue, un comité de suivi s'est mis en place avec les élus politiques, l'administration, et une intersyndicale.

Nous veillons à ce que cette réforme ne dégrade pas les conditions de travail et la santé des agents.

Nous avons construit un document intitulé "**L'impact des rythmes éducatifs sur le personnel**" qui a été remis à l'administration et aux élus politiques.

Suite au protocole signé en juin 2013, notre section école a fait un avenant au protocole qui a été partiellement pris en compte au CT de juin 2014.

Notre syndicat travaille avec l'UD 35, EDUC'35 et le CSD. Nous avons croisé nos expériences, enseignants et personnels des écoles. Un 4 pages a été construit à l'issue de nos rencontres et distribué dans les 44 écoles primaires de Ren-

nes et communes. Nous avons mutualisé nos compétences pour la distribution sur le territoire. Et là, nous pouvons dire que nous avons "partagé un succès" !

Notre travail sur le terrain, nos infos syndicales, nos tracts, nous ont donné raison d'être tenace.

Nos actions collectives, le fait de rassembler, nous ont fait gagner des avancées.

Une syndicalisation s'est faite naturellement, 15 adhésions dans le mois.

Seule la CGT est force de proposition à la ville de Rennes sur le dossier des rythmes éducatifs.

Je tiens à remercier l'UD 35, l'UL 35, la CSD et la FEDE BRETAGNE pour leurs qualités humaines d'écoute et d'interventions au sein de mon syndicat, sans eux je ne serai pas là...

Pour rappel, la DCNS Lorient est une entreprise de construction navale, entreprise privée à capitaux d'état majoritairement, qui emploie plus de 13 000 personnes.

Son activité est essentiellement basée sur la construction navale militaire.

Alors que certaines lois et décisions gouvernementales annoncent la prochaine suppression des CHSCT, je voudrais par un exemple, vous faire part de ma satisfaction à contribuer à l'amélioration des conditions de travail des personnels.

Les grands principes de prévention sont souvent mis de côté par les employeurs, au nom de la productivité et en parallèle, on nous impose le compte pénibilité sans

véritable négociation.

Belle hypocrisie !!

Au sein de notre équipe CGT CHSCT, nous avons œuvré pour obliger notre employeur, par l'application du code du travail, à mettre en place des mesures de prévention lors de réalisation de travaux avec des matériaux INOX, générant du CHROME VI, très toxique. Il peut causer des irritations du nez, des yeux et de la gorge en cas d'exposition limitée et des lésions du foie et des reins ainsi que le cancer des voies respiratoires dans les cas les plus extrêmes.

Cr (VI) est présent dans les poussières avec lesquelles les soudeurs d'acier inoxydable sont en contact.

Yvon BIENVENU, Syndicat DCNS de Lorient, Morbihan

Nous avons été confortés dans notre démarche par la parution le 1er juillet 2014, d'un texte de lois diminuant considérablement la concentration maximale autorisée dans l'atmosphère de travail.

Notre prochain objectif, déjà entamé :

- Informer sur ce risque tous les CHSCT de l'entreprise ainsi que tous les sous traitants, y compris les travailleurs étrangers.

Nous, CHSCT, sommes les assureurs vie des travailleurs.

Stéphane LE MECHEC et Bruno BOTHUA, HILL ROM, Morbihan

Le 23 janvier 2014, nous apprenions que les secteurs finances, activités commerciales et assistance téléphonique de notre site seront fermés et délocalisés en Pologne ! Aussitôt, sans baisser les bras, sûrs de notre plein droit, et avec la force de l'Assemblée Générale où 98 % des salariés ont participé, nous avons obtenu, grâce à une pression suffisante, de sortir de la loi issue de l'ANI de janvier 2013, en signant un accord de méthode prévoyant qu'il s'étendrait jusqu'en octobre 2015, devenu ensuite un plan de départs volontaires.

Si on était restés dans le cadre de la loi issue de l'ANI, on aurait juste eu le temps de discuter des primes de départ, rien de plus. Or, notre approche a été justement de ne pas parler des primes tant que le débat portant sur le projet n'était pas

clos ! Un temps pour chaque chose !

Grâce à notre méthode, on a pu bénéficier de délais supplémentaires et on s'est concentrés sur l'essentiel : démontrer que la direction et son cabinet avaient tort, qu'il existait des alternatives crédibles et applicables sur notre territoire. On a associé à notre démarche combative tous les acteurs du territoire : la Région, la Préfecture, Matignon et le ministère de la Défense.

Nos contre-propositions ont été préparées et rédigées en lien avec notre expert, point par point. Nous sommes allés ensemble à Matignon les présenter. Nous avons convaincu la Direction française mais nous devons convaincre également la Direction européenne, plus réfractaire. En un mois, nous avons bousculé des montagnes. On a littéralement vécu en-

semble 7 jours sur 7 pour parvenir à ce résultat et nos forces ont été décuplées grâce au soutien des salariés. Nous avons réellement trouvé les clés pour appréhender l'ensemble des enjeux et des perspectives du projet. Notre expertise était crédible car elle partait du terrain, de la réalité vécue par les salariés.

Nous sommes partis d'une expertise économique sur le projet de la Direction, conduisant, au final, à l'abandon du projet de délocalisation et au maintien des services sur notre site breton, avec une forte reconnaissance des compétences des salariés.

Nous avons su donner cohérence et pertinence à notre action. On a démontré par a+b à la Direction américaine, contre l'avis des dirigeants européens, tout l'intérêt de notre site breton.



Olivier HUE, Syndicat Conseil Général 35

Après avoir travaillé à la syndicalisation des assistants familiaux du Conseil Général, un constat est fait : peu ou pas de prise en compte du secteur des assistants maternels à la CGT 35. En 2011, le syndicat du CG organise la mise en place d'une liste CGT aux élections CCPD (Commission administrative paritaire départementale) qui statue sur les éventuelles restrictions ou retraits d'agrément, sachant qu'un retrait d'agrément équivalait à une perte d'emploi.

**2012** : prise en compte des assistants maternels au moment des élections TPE. Quelques soutiens individuels sont apportés dans cette même période et le bouche à oreille commence à marcher. La CGT défend les intérêts des A.M. du 35 !

**2013** : Envoi d'un matériel aux 11 000 A.M en lien avec l'UD et le SAP CGT pour faire connaître la CGT.

Des réunions sont organisées sur le territoire et les premiers contacts ont lieu avec les associations pour une meilleure complémentarité.

**Résultats** : 12 syndiqués en 2013, 23 en 2014.

**Les enjeux pour 2015** :

- ◆ Pérenniser et faire progresser le collectif assistants maternels (difficultés liées au manque de droit syndical des A.M. mais volonté réelle de s'organiser).
- ◆ Continuer à faire progresser un statut précaire avec de nombreuses garanties collectives à gagner.
- ◆ Travailler sur les relations à l'employeur (Les employeurs sont des particuliers).
- ◆ Renforcer les liens avec les associations d'assistants maternels.

Nathalie PERROT, Syndicat Unité enfance La Garenne, Finistère

Notre syndicat est jeune, il vient de fêter ses 5 ans. En effet, la fusion des 3 foyers de l'enfance du Finistère et du centre maternel a donné naissance, il y a aussi 5 ans, au Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille du Finistère (Cdef), service relevant du Conseil Général du département et regroupant 187 agents, répartis sur Brest, Quimper et Morlaix. Jusque là, seule la Cdft existait. Et c'est à 5 que notre syndicat s'est mis en place.

En 5 ans, nous avons réussi à nous imposer en tant qu'organisation syndicale sérieuse, disponible et efficace. Nous étions tous, en tant qu'agents, exposés à de grosses incertitudes quant aux conditions de travail, de suppressions de postes, de non respect de loi.

Dans une institution relevant pourtant du Conseil Général, la loi 2002.2 n'était toujours pas appliquée, laissant les éducateurs d'internat sur des tranches horaires pouvant atteindre 25h d'affilées. Les instances étaient bafouées : le CTE DIS fonctionnait, le CHSCT n'existait pas.

Le travail de lutte de notre syndicat a permis d'appliquer :

- ◆ la loi 2002.2 au sein du Cdef,
- ◆ la création de trois postes d'éducateurs volants sous statut ,
- ◆ le rallongement à 18 mois, et non plus 12, d'intervention possible au sein du Cdef pour les contractuels,
- ◆ le maintien des 20 RTT pour les personnels à horaire fixe,
- ◆ la mise en place du CHSCT,

- ◆ la mise en place de la commission formation.

Donc oui, il y a 5 ans, nous étions novices, nous étions 5. Aujourd'hui en 2015, nous avons près de 40% des suffrages au CTE, nous sommes représentés aux CAPL, nous sommes reconnus par les salariés, et notre syndicat tisse sa toile au fur et à mesure. Nous étions 5 et nous sommes 22.

Tous unis dans l'interprofessionnel et l'intergénérationnel, la Cgt toute entière est notre héritage à nous tous. Renforçons la encore plus et n'oublions pas qu'à plusieurs, nous pouvons changer la donne.

Elvina DANION, Syndicat Génération assurance, Finistère

Fin 2013, nous n'avions pas déposé de liste au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles par peur de la Direction anti-syndicale. Quelques uns d'entre nous se sont présentés au 2<sup>ème</sup> tour et ont été élus en CE et DP puis au CHSCT. Nous avons ainsi créé notre syndicat CGT en janvier 2014. Celui-ci compte à ce jour 52 adhérents.

Nos rencontres se font sur nos temps de déjeuner ou le soir car nous ne disposons pas d'heures de délégation pour la plupart d'entre nous.

Notre 1<sup>er</sup> objectif est de libérer la parole des salariés sur leur vécu au travail, leurs peurs et recenser leurs revendications.

Les comptes rendus de réunions avec l'employeur et ses non réponses aux revendications sont affichés.

Ainsi, notre 1<sup>ère</sup> victoire est que l'employeur a convoqué la RSS et 2 élues pour échanger sur le temps de travail et les salaires.

Fort de cette reconnaissance, nous avons invité les salariés via les réseaux sociaux à montrer notre mécontentement en nous habillant en noir, le jour où la Direction organisait une réunion du « comité de rémunération » (ce qui veut dire rémunération à la tête du client!). Ce fut un véritable succès qui a fortement perturbé la Direction et les quelques chefs qui n'étaient pas informés, mais habillés de noir ce jour là! Nous avons réalisé ensuite un

tract « Noir c'est noir, il y a toujours de l'espoir », qui nous a permis de valoriser cette lutte, de déculpabiliser les chefs de services et de porter la responsabilité sur notre employeur.

Depuis, notre 1<sup>ère</sup> Assemblée Générale a eu lieu et nous avons pu faire valider notre cahier de revendications par nos syndiqués mais il reste encore des craintes pour certains.

Le 25 novembre 2014, l'employeur nous a invités à des NAO. Il nous écoute mais refuse de nous entendre. Il a été décidé un débrayage d'une heure pour peser sur les négociations et pour marquer notre 1<sup>er</sup> anniversaire, le 20 janvier.

Yann LE BLEVEC, Syndicat Arsenal de Lorient, Morbihan

Le 25 juin dernier, les élus CGT de l' Arsenal apprenaient qu'un projet d'externalisation des ½ flotteurs avant était à l'étude !!

Dès le lendemain, le Personnel était invité à se rassembler à 10h pour une prise de parole afin de leur expliquer les enjeux importants de ce scénario.

En juillet, devant les non réponses aux questions posées à la Direction à ce sujet lors du CE, nous avons mis en débat avec les salariés une action « nouvelle »

puisqu'en point de mire, nous avons la mise à l'eau d'une frégate programmée le 12 juillet !!

Malgré la période de vacances, 200 personnes étaient rassemblées, dès 10h, fermement déterminées à « contrarier » cette mise à l'eau. La Direction a compris très vite que nous étions décidés à une action forte si nous n'obtenions pas de réponses dans la journée .

Elle a alors contacté le DRH du siège

ainsi que le Directeur industriel .

Un nouveau rassemblement à 14h a finalement décidé le Directeur local à annoncer que l'externalisation n'était plus à l'ordre du jour !

Par la suite, vers 16h, nous recevions au syndicat un écrit de ses propos !!

Ceux qui vivent, ce sont ceux qui luttent...

Marceline SEVERAC, Syndicat  
CSS/USD, Finistère

Constat a été fait que les EHPAD, qu'ils soient territoriaux ou hospitaliers, fonctionnent sur le même mode : mêmes métiers, mêmes décideurs et mêmes financeurs (Conseil Général, ARS, CPAM) ; des moyens attribués par conventions tripartites, une insuffisance de financement ayant pour conséquences la dégradation de la prise en charge des personnes âgées ainsi que des conditions de travail des personnels.

Dans le contexte de la préparation des élections professionnelles de 2014 dans nos deux fonctions publiques, il a été

décidé de fixer des objectifs communs pour améliorer notamment l'implantation de la CGT dans les EHPAD et faire gagner de nouveaux droits.

Un plan de travail a été établi. Une distribution de tracts a été réalisée dans une vingtaine d'EHPAD, par groupes interprofessionnels, autour de 5 Unions Locales.

#### Résultats :

Un syndicat, en sommeil, nous a recontacté suite à notre passage et depuis, s'est tenue une Assemblée Générale des personnels qui a abouti à la constitution d'une liste CGT pour les élections professionnelles avec de nouvelles candidatures.

Notre syndicat et plusieurs Unions Locales ont été sollicités par des personnels pour des conseils et / ou des adhésions

Après communication de notre initiative, d'autres USD bretonnes ont décidé d'engager la même démarche avec également des satisfactions.

#### Perspectives :

Nous souhaitons faire participer les camarades des EHPAD territoriales à la Commission EHPAD de l'USD Santé et Action Sociale et poursuivre le travail de déploiement sur ce secteur, de façon collective et interprofessionnelle.

Nous souhaitons également élargir l'initiative vers les EHPAD associatives.

Le travail effectué, depuis la création du syndicat du commerce Rennes Métropole, a permis, entre autres, de trouver un accord entre les syndicats, le patronat, et les élus de Rennes Métropole sur le repos dominical, jusque-là respecté par les partis signataires malgré que cet accord ne soit que tacite. Aujourd'hui, cet accord est remis en cause avec la loi Macron, et les élus d'Ille et Vilaine ont cédé au chantage d'une partie du patronat. Les dérogations d'ouverture dominicale se sont multipliées pour les fêtes de fin d'année.

Une intervention contre la loi Macron a été préparée et communiquée à tous nos adhérents afin qu'ils sensibilisent nos

députés, sur la dégradation des conditions de travail et de vie des salariés du commerce. Dans le magasin Leader Price, après trois semaines de lutte, l'intervention du syndicat a fait cesser la pratique qui était d'embaucher la totalité des salariés en CDD et de ne pas renouveler après deux contrats. Les salariés ont obtenu gain de cause et ont été dédommagés du préjudice subi à hauteur de 6 mois de salaire, alors qu'ils n'avaient que six mois d'ancienneté. L'intervention de l'inspection du travail à la demande de la CGT a permis également de régulariser la situation des salariés nouvellement embauchés en CDD, tous requalifiés en CDI.

Hervé GUILBERT, Syndicat Commerce,  
Ille et Vilaine

En 2009, le syndicat du commerce de Rennes recensait 76 syndiqués, aujourd'hui nous sommes 238 et comptabilisons depuis le 1er janvier 8 adhésions.

La mise en place d'une permanence syndicale et la disponibilité des camarades nous a permis de répondre plus facilement à la signature des protocoles d'accord aux élections professionnelles.

Il y a bien un lien entre notre organisation, notre capacité à nous adapter au monde du travail, la syndicalisation et notre capacité à gagner des luttes.

Eric LUIS, Syndicat SDEN,  
Ille et Vilaine

Humbles mais forts de notre mandat syndical, nous intervenons sur tous les sujets pour formuler des propositions qui améliorent les conditions de travail et d'apprentissage dans nos établissements. Nous portons la parole des travailleurs de l'EN parce que notre syndicalisme est un syndicalisme de terrain. Depuis des mois, partis en campagne, nous avons parcouru des kilomètres, à la rencontre de ceux qui travaillent dans les écoles, les collèges, les lycées. Nous avons collecté leurs témoignages, leur colère quelque fois, leur surprise de voir

débarquer « le syndicat » dans leur petite école de campagne : une première ! Plus que jamais nous nous appuyons sur un travail syndical interprofessionnel parce que c'est ça la CGT ! Dans notre travail syndical, nous faisons le grand écart entre le débat d'idées qui nous permet de prendre de la hauteur et la réalité quotidienne, celle du terrain.

En ces temps troublés, l'école est plus que jamais le lieu du vivre ensemble.

Nous déplorons qu'elle accélère les clivages de la société en entérinant les différences sociales et économiques. C'est la mixité scolaire qui rassemblera les différentes couches sociales et les commu-

nautés.

Nous croyons en une école émancipatrice et nous avons déjà des propositions.

Notre congrès a lieu cette année. En nous appuyant sur l'UD 35, le CRB, et les ULs, nous allons inviter tous les syndiqués, à participer à ces débats sur le projet d'école de la CGT comme moyen de transformation de la CGT. Nous allons leur demander quel travail voulons-nous dans l'EN pour transformer la société, et bien sûr en quelle CGT croient-ils ? Il est plus que temps de partager les singularités pour porter un projet collectif : la transformation de la société.

## Conclusion de cette journée

Sophie Binet, membre de la Direction de la CGT a conclu cette intense journée de témoignages en remerciant tous les intervenants pour la richesse de leurs déclarations qui ont donné à cette journée la tonalité nécessaire.

Ces exemples, tant dans le domaine revendicatif que sur les questions de vie syndicale, montrent qu'il y a, au quotidien, des leviers pour la mobilisation qui peuvent donner confiance en l'action collective.

#### 3 idées fortes reflètent les interventions :

- L'unité des salariés autour d'une organisation syndicale CGT solidaire est déter-

minante pour obtenir des succès dans les entreprises.

- La syndicalisation de masse est nécessaire pour pouvoir être une organisation de classe pour des conquêtes sociales à tous les niveaux. Les témoignages illustrent l'importance de la démarche collective. L'accent est également mis en avant sur le fait que la syndicalisation est à privilégier dans les luttes, car ils se nourrissent mutuellement.

- La nécessité de garder la cohérence du salariat, particulièrement en direction des cadres mais aussi de tous les salariés, ce sera l'un des enjeux du 51<sup>ème</sup> Congrès de

la CGT

La démarche de conquête et de proposition est à valoriser car elle permet de développer des luttes gagnantes et de donner « espoir » aux salariés dans un climat social difficile. La confédéralisation doit trouver un essor pour développer une activité CGT interpro nécessaire pour renforcer la solidarité entre les salariés.

Le Nouveau Statut du Travail Salarié et la Sécurité Sociale Professionnelle sont porteurs de luttes mobilisatrices pour faire avancer la condition de l'ensemble des salariés, quelque soit leur type d'emploi et d'entreprise.