

# **UN DÉFI POUR TOUTE LA CGT : AFIN DE DÉVELOPPER SON ACTIVITÉ REVENDICATIVE, MENER UNE POLITIQUE AUDACIEUSE DE FORMATION ET DE PROMOTION DES CADRES SYNDICAUX, ENGAGER UNE BATAILLE CONSTANTE POUR LA CONQUÊTE DE DROITS ET DE MOYENS**

Thème N°4

Dans la France de 2013, des millions de salarié(e)s vivent des situations de plus en plus difficiles : la grande masse de celles et ceux qui arrivent à la cinquantaine et qui n'ont connu que des régressions sociales et économiques ; la majorité de celles et ceux qui entrent dans la vie active et qui conjuguent petits boulots, bas salaires et précarité ; des millions de retraité(e)s qui subissent une dégradation constante de leurs conditions de vie. Toutes et tous partagent dureté du présent et angoisse de l'avenir.

Comment s'étonner que le rejet des politiques croisse au rythme des promesses non tenues et que le désespoir s'étende au fil des luttes qui échouent ?

Comment ne pas percevoir cette colère sourde (quelquefois exprimée) qui se renforce devant le luxe et la morgue des possédants...mais qui peut aussi nourrir les pires aventures politiques ?

Cela nous concerne, parce que nous n'existons pas pour vivre et fonctionner entre nous mais pour être au service de la population salariée dans toute sa diversité. Cela nous interpelle, parce que cette réalité interroge objectivement le syndicalisme (et d'abord le syndicalisme de classe) sur son activité militante, l'efficacité de son action, sa force et son devenir.

Cela nous oblige, car il est de notre responsabilité, d'élaborer les réponses idéologiques et revendicatives qui permettront les luttes du salariat.

Pour le salariat, ces questions sont vitales ; donc elles nécessitent la réflexion et l'engagement de toute la CGT. Cependant, parce que dans la vie de l'organisation comme dans le développement des luttes rien n'est spontané, c'est d'abord à nous, dirigeant(e)s, mandaté(e)s et élu(e)s de la CGT dans toutes les structures de la Région Centre, qu'elles sont posées.

**Ce texte veut permettre notre réflexion sur cette question. D'abord, en montrant que nous disposons, à condition de le faire vivre, d'un atout majeur pour faire face à cette situation : un patrimoine syndical sans équivalent. Ensuite, en proposant que notre Comité Régional se dote d'objectifs-politiques d'éducation et de communication, conquête de droits et moyens syndicaux et financiers, dont la réalisation permettra de mieux mettre le Comité Régional au service des luttes du salariat.**

## **UN PATRIMOINE SYNDICAL SANS ÉQUIVALENT...**

Ce patrimoine de la CGT conjugue, c'est sa force, son choix de classe, ses pratiques de masse, ses exigences de lucidité et de démocratie ; il nourrit l'engagement militant, individuel et collectif.

**Le premier choix de classe de la CGT**, c'est un ensemble de valeurs forgé dans le combat et l'engagement de plusieurs générations. Valeurs de solidarité,



d'anticapitalisme, d'anti-impérialisme et d'antiracisme ; d'anticolonialisme mais aussi de démocratie syndicale et ouvrière, d'indépendance et d'unité du syndicalisme CGT. Combats pour l'émancipation du salariat, pour l'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes, contre l'homophobie. Engagements internationalistes et pacifistes...

Ces valeurs vivent et ne se fortifient qu'au quotidien : par l'élaboration de nos revendications comme dans la vie de nos organisations ou dans nos rapports avec les salarié(e)s.

Pour les cadres syndicaux, les élus et mandatés de la CGT, cela suppose la maîtrise de la cohérence de nos revendications et de leur caractère anticapitaliste.

**Le deuxième choix de classe de la CGT**, c'est le rassemblement du salariat sur des bases de classe comme seule stratégie efficace. La conviction qu'aujourd'hui, comme cela l'a été hier et le sera demain, la conquête d'avancées sociales, de changements au plan des libertés, de la démocratie, de la vie et des conditions de travail des salariés, passe obligatoirement par des luttes, de grandes mobilisations populaires et la recherche permanente du rassemblement et de l'unité dans l'action.

Seule une pratique syndicale de terrain, qui part de la situation concrète des salariés et de leur communauté d'intérêts de classe, peut concourir à ce rassemblement. En faisant prévaloir, en tous lieux où l'on est amené à intervenir ou participer, la construction des rapports de force en faveur du salariat.

Pour les cadres syndicaux militants de la CGT, cela implique de s'adresser aux salarié(e)s : sur leurs lieux de travail, en réunion, dans une assemblée ou lors d'une manifestation. Cela nous appelle aussi à aider de façon suivie les adhérent(e)s de la CGT : pour leur permettre de s'adresser à leurs collègues de travail, pour rédiger un tract, un compte-rendu de réunion ou un courrier officiel...

**Le troisième choix de classe de la CGT**, dans chacune de ses organisations c'est celui (à partir de nos valeurs et de notre stratégie de rassemblement) d'une analyse lucide des évolutions et de l'organisation du travail et des conditions et des résultats des luttes du salariat.

Etre attentif à tout ce qui bouge dans la société au plan des idées, des comportements,



des modes de productions et d'échanges, des évolutions scientifiques et techniques qui pèsent sur l'organisation du travail toujours plus assujettie à la productivité.

Mais aussi avoir la capacité d'apprécier l'état des rapports de force à l'échelle de l'entreprise, de la Localité, du Département, de la Région, de la profession. Donc de prendre le temps, partout, d'apprécier lucidement la portée de notre activité, de nos initiatives. De corriger notre stratégie, si nous avons sous-estimé les efforts à entreprendre ou le temps nécessaire au cheminement des idées pour atteindre nos objectifs, voir même de la changer en cas d'échec.

Cela peut nous conduire à redéfinir nos formes d'organisation des syndiqués pour mieux permettre, par secteur ou par profession, de mener une activité de proximité et favoriser la syndicalisation de masse du salariat à la CGT.

**Le quatrième choix de classe de la CGT**, c'est la démocratie : syndicale et salariale.

La démocratie syndicale pour que, dans toutes les structures et sur toutes les questions, chaque adhérent(e) puisse donner son avis et qu'il soit discuté ; c'est ensuite et ensuite, seulement, que l'on tranche à la majorité. C'est la condition de la lucidité et du dynamisme de la CGT.

La démocratie salariale pour qu'à chaque étape d'une lutte, les salariés(e)s soient consultés sur la conduite à tenir. Cela n'empêche nullement, au contraire, la CGT d'exposer son analyse en toute franchise. Cependant, l'exercice et le respect de la démocratie salariale constituent des conditions du développement et de l'efficacité des luttes.

La démocratie syndicale n'est pas spontanée. Elle requiert une impulsion constante des cadres syndicaux : dans l'organisation, en assumant leur opinion ; avec les salarié(e)s, en leur donnant la capacité de formuler les termes des questions à trancher.

Le patrimoine syndical est sans équivalent. Au cours du siècle dernier, porté au cœur du salariat par des centaines de milliers de militants(e)s de la CGT, il a nourri des luttes qui ont imposé de grandes conquêtes sociales, économiques et démocratiques... qui constituent autant de preuves de son extraordinaire validité.

Cependant, ces dernières années, l'impuissance des luttes salariales peut amener à s'interroger sur la permanence de sa pertinence. Mais, avant de trancher, il est nécessaire de voir que le patronat – ces dernières années et de façon de plus en plus intensive- l'a pris pour cœur de cible...qu'il a pris des coups...dont les effets ont été d'autant plus dommageables aux luttes que nous en avons sous-estimé la portée.

### **...MAIS UN PATRIMOINE SYNDICAL AFFAIBLI DANS L'AFFRONTMENT DE CLASSE...**

Depuis des décennies, le patronat renforce sa pression idéologique sur les salarié(e)s pour éradiquer le syndicalisme -et d'abord le syndicalisme de classe- des lieux de travail afin de prendre sa revanche sur ce qu'il a dû concéder sous la pression des luttes du salariat et du peuple. Procéder à des raccourcis dans l'analyse, éluder la portée des idées véhiculées par l'adversaire de classe -qu'il s'exprime comme dirigeant d'un grand groupe, comme représentant du MEDEF, de la CGPME, de l'UPA, ou comme président d'une chambre consulaire ou d'un tribunal de Commerce- conduit inéluctablement au pire pour l'efficacité de notre action syndicale.

Le patronat et la bourgeoisie ont toujours combattu l'école publique et laïque de la République car elle peut offrir aux salariés et à leurs enfants la possibilité d'élever leurs niveaux de formation générale. Depuis trente ans, les gouvernements successifs l'ont privé de moyens et ont assujetti ses contenus aux besoins du Capital. La sous-estimation du formatage qui en a résulté sur les enfants, ne nous a pas permis de placer la CGT dans une posture offensive vis-à-vis de la jeunesse et de l'impérieuse bataille à conduire sur le contenu de l'enseignement et de la formation.

La majorité de la représentation politique –du Parlement aux Directions des Collectivités Territoriales- est issue des grandes écoles, appartient aux professions libérales (mé-

decins, avocats, notaires) et, une part significative descend des familles fortunées. Avons-nous mesuré les conséquences que cela entraîne dans leurs représentations et dans leurs capacités à nous enfermer -avec les salarié(e)s- dans leur vision du monde, où seule compte la mise en valeur du Capital ?

Y compris jusqu'à aujourd'hui, les gouvernements successifs, comme l'immense majorité des exécutifs élus à la direction des collectivités territoriales ont choisi de s'inscrire dans les règles du marché, de la concurrence et de promouvoir le marché libre et non faussé

et la réduction des dépenses publiques, ce qui a permis de renforcer l'exploitation et de rançonner le peuple. De plus, le pilonnage idéologique pour légitimer ces choix, a contrarié l'intervention des salarié(e)s et réduit le niveau de leurs ambitions. D'autant plus que notre bataille n'a jamais radicalement contesté ni la nécessité de la libre circulation des capitaux et des marchés financiers, ni la légitimité du remboursement de la dette, fondements idéologiques essentiels de ce renforcement de l'exploitation... et de notre impuissance à la combattre efficacement.

Dans cette bataille, le courant réformiste dans les différents champs de son existence : politique, syndical, associatif, confessionnel... a pris sa part. Et l'inefficacité de ses propositions du « rôle social » de l'entreprise à la « limitation » des profits, en passant par la « régulation » ou la nécessaire « dimension sociale » des politiques...- qui ne remettent jamais radicalement en cause le capital, a causé, pour une part importante, des ravages dans la conscience populaire. Aujourd'hui dans ce contexte extrêmement dur pour lui -dont il pense que personne ne prend la mesure- et devant l'impuissance des luttes, une part grandissante du salariat s'enferme dans une alternative mortifère : soit, le rejet de la politique et du syndicalisme, voir la fuite dans l'au-delà sous toutes ses formes ; soit, par volonté de « tout faire péter », le recours sans illusion dans les consultations électorales, à une femme ou à un homme providentiel. Cette situation, dangereuse pour la démocratie, nous questionne dans notre rôle et nos responsabilités syndicales. Avons-nous justement évalué le poids des idées réformistes dans les entreprises ? Avons-nous pris la mesure des conséquences mortifères que leur inefficacité avérée entraîne ? Quel discours tenons-nous à ces salariés qui s'enferment dans cette alternative mortifère : n'avons-nous pas plus tendance à leur dire qu'ils se trompent- ce qui est vrai mais les indiffère- qu'à leur proposer des revendications de transformations sociales en mesure de les sortir de leur situation ...Et, ce faisant, de pouvoir sortir de la nasse dans laquelle ils nous enferment ?

Ces luttes idéologiques du patronat, de ses soutiens politiques déclarés ou des différentes formes du réformisme, peuvent s'exprimer différemment sur telle ou telle question. Mais elles possèdent un objectif commun : discréditer les valeurs de classe ; empêcher le rassemblement du salariat pour faire prévaloir ses intérêts légitimes ; affaiblir sa lucidité sur les causes de ses difficultés et les moyens de s'en sortir ?

Pas de hasard qu'il s'agisse là de fondements du patrimoine de la CGT : c'est précisément contre celui-ci que convergent tous les assauts idéologiques. Ils n'ont pas été sans effet sur nos capacités à produire des analyses des initiatives comme des résultats des luttes, d'élaborer des propositions....et de faire tout cela d'un point de vue de classe... qui a été sensiblement affaibli.

C'est pour la même raison que la qualité démocratique de notre débat interne, s'est détériorée ; il est insuffisamment irrigué par une activité syndicale de masse.

Mais la conséquence ultime a été la plus lourde : nous n'avons pas pu accomplir le nécessaire travail d'éducation populaire -formation syndicale et communication de masse-



que doit conduire la CGT au niveau qu'exige la bataille menée par le Capital et ses alliés et surtout de nos ambitions de conquêtes sociales. Et cette carence pèse aujourd'hui très négativement sur le développement des luttes, comme elle a pesé hier sur leurs résultats quand elles ont été massives.

Cette situation illustre la grande portée de la formule de Benoît Frachon, ancien secrétaire général de la CGT : « Les hommes marchent avec leurs têtes ». Elle nous indique aussi que ce qui est en cause ce n'est pas la pertinence de notre patrimoine- il a fait ses preuves, mais son affaiblissement qui coûte très cher au salariat. Et notre objectif, immédiat et central, doit être de le revivifier en le faisant partager. C'est un enjeu vital pour la CGT et pour les luttes du salariat.

Répondre à cette exigence, c'est assumer notre rôle et nos responsabilités. Pour le faire, nous proposons que le Comité Régional se donne quatre objectifs prioritaires : la formation syndicale, notre expression publique, la défense du statut et des droits des militantes et des militants de la CGT et une bataille financière à la hauteur de nos besoins.

## **METTRE LA FORMATION SYNDICALE AU CŒUR DE NOTRE ACTIVITÉ**

Parce que c'est une nécessité : militer syndicalement aujourd'hui pour défendre son statut de salariés pour faire avancer des revendications, pour participer à l'édification d'une nouvelle société débarrassée du capitalisme, suppose de sacrées convictions, beaucoup de détermination et d'importantes connaissances. Cela implique donc pour chacun(e) d'entre nous d'être en capacité de réfléchir par nous-mêmes, d'être en capacité de produire des idées, des arguments, d'aider les autres à réfléchir, à emporter leur conviction par la justesse de nos idées et démonstrations et cela sans avoir besoin d'aller chercher nos idées chez d'autres, dans des clubs, des obédiences, des formations politiques ou cercles patronaux !

Cela suppose un solide bagage de formation syndicale générale. La responsabilité des directions de la CGT, des dirigeants des structures, le travail qu'ils et elles doivent entreprendre pour former et informer les syndiqués, est donc déterminant. Ces questions nous renvoient à ce que nous pouvons faire, comment nous pouvons y parvenir et avec qui ?

Sur ce terrain, Le Comité régional a une expérience. Voilà plus de six ans, mesurant ces enjeux, il a initié un travail pour mettre en place un Institut Régional Syndical Universitaire du Travail. A l'issue d'une longue bataille, cet outil, ouvert à l'ensemble des organisations syndicales avec le soutien des deux universités de Tours et d'Orléans, a été mis en place animé par Armand Villa mandaté par le Comité Régional de la CGT Centre.

Après un départ compliqué, lié aux positionnements des autres organisations syndicales et au refus d'agrément et de financement par la Direction Générale du Travail et son directeur de l'époque -qui malgré le changement de majorité gouvernementale sévit toujours-, l'IRSUT Centre avait commencé à démarrer avec des premières initiatives dans les Facs d'Orléans et Tours.

L'opposition du gouvernement Fillon justifiée par la réduction des dépenses publiques -qui reste à l'ordre du jour aujourd'hui-, la posture antisyndicale dans les Régions des confédérations (CFDT, CGC, FO), le double langage de certains élus régionaux du Parti Socialiste, l'opposition des élus de la Droite et du Patronat à la mise en place de cet outil, ont conduit à stopper ce projet porté par la CGT.

Alors que les besoins de formation des syndicalistes n'ont jamais été aussi importants, les acteurs syndicaux et politiques du camp réformiste ont choisi d'empêcher que les OS de salariés travaillent avec des universitaires à la formation de leurs militants. Nous avons donc dû nous adapter pour répondre à des besoins de formation de proximité dans la Région sur lesquels les UD ne sont pas en mesure d'apporter des réponses dans le présent.

Depuis trois ans, nous avons construit des formations sur les Enjeux Régionaux, les Secrétaires d'UL ; des journées d'étude sur l'Energie, en lien avec la profession, la com-

munication, avec la FAPT, sur le Salaire Socialisé. Nous avons œuvré pour mutualiser la formation des conseillers prud'hommes, des intervenants dans les stages de Niveaux I et II et participer à former les trésoriers des UD, des UL et de gros syndicats.

Ce travail à réamorcé une autre approche de la formation qui ne peut pas être que syndicale. Il a redonné l'envie d'apprendre, de prendre des initiatives pour former les militants et syndiqués dans les localités, professions et départements.

A l'appui de ce bilan, nous est posée la question de nos ambitions pour la CGT ses militant(e)s élu(e)s et mandaté(e)s pour les trois années à venir s'il n'est pas possible de travailler avec les autres OS à l'élévation des connaissances avec des apports extérieurs sous la maîtrise de la CGT pour ce qui relève des formations des militants CGT, pourquoi dans ce domaine comme dans d'autres ne prenons-nous pas nos responsabilités ?

La CGT ne peut pas seule avoir la prétention de tout faire, tout maîtriser et tout connaître, même si nous disposons d'un vivier extraordinaire de connaissances et de capacités dans de nombreux domaines parmi nos syndiqués dans les départements que nous connaissons peu voir mal. Nous avons besoin de réfléchir, d'échanger avec des sociologues, des historiens, des économistes, des géographes, des chercheurs dans de nombreuses disciplines pour élever les connaissances et capacités des militant(e)s de la CGT.

A ce stade, ne devons-nous pas reprendre notre projet d'Institut Régional de formation des militants de la CGT à notre compte pour travailler avec des universitaires prêts à nous aider, des acteurs du monde associatif, mutualiste... ? Ne devons-nous pas réfléchir comment aider au plan régional pour que toutes les UD organisent annuellement au moins un stage de Niveau II dans chaque département et un Niveau I dans chaque UL ?

## **AMÉLIORER L'EXPRESSION PUBLIQUE DU COMITÉ RÉGIONAL**

Les exigences de la bataille idéologique nous invitent à nous questionner sur notre expression publique et la régularité de celle-ci ? Sur comment nous nous adressons aux salariés sur les Enjeux Régionaux, comment nous travaillons les idées en priorisant les salariés dans les entreprises pour gagner à leurs interventions, leurs mobilisations sur les transports, la culture, les services publics, l'utilisation des fonds publics dans les budgets des collectivités locales, la fiscalité, l'industrie, l'accès aux soins, la santé au travail, l'école, l'enseignement supérieur, le logement, la construction de grand projets d'infrastructures, d'ouvertures ou de réouvertures de lignes SNCF, de logements, d'hôpitaux, de maisons de retraites publiques, de lycées, collèges, écoles....

Nous avons décidé durant la XIIème conférence de travailler à la mise en place d'un Site internet du Comité Régional pour mettre à disposition du public les expressions, les analyses et propositions formulées par le Comité Régional CGT, par les mandatés de la CGT dans la Région.

Faute de temps et de moyens humain cet outil complémentaire aux autres supports pour communiquer et échanger n'a pu être installé.

Décider sa création dès 2014 en se dotant des moyens nécessaire à sa mise en place et le faire vivre constitueront un des objectifs à débattre durant notre prochaine conférence.

## **ÊTRE OFFENSIFS PARTOUT SUR LE PARCOURS DES CADRES SYNDICAUX**

Même si nous constatons la haine de classe dont font preuve les représentants du patronat à l'égard des syndicalistes qui se battent, qui contestent et proposent, même si nous connaissons les pratiques des politiques à l'égard de la CGT, celles de la puissance publique plus globalement, nous ne pouvons plus accepter que les syndicalistes subissent ces entraves à leur déroulement de carrières, à leurs salaires et leurs retraites, à leurs conditions de travail.

, à la différence du syndicalisme réformiste, nous ne développons pas un syndicalisme entéliste qui organise et fonde ses positionnements selon des monnayages qui dis-  
sident l'ensemble des acteurs syndicaux, nous ne pouvons continuer à admettre par  
notre inaction que des militants soient pénalisés dans l'exercice de leurs mandats qu'ils  
soient rétrogradés, sanctionnés dans leurs rémunérations, mis au placard au  
moment de changements de responsabilités.

Les contestations et batailles conduites le plus souvent au plan juridique pour faire recon-  
naître les discriminations syndicales confirment que ce n'est pas au moment du passage  
à la retraite qu'il faut se préoccuper des déroulements de carrière des syndicalistes de  
CGT mais bien durant toute la vie au travail.

Les militants de la CGT bénéficient de niveaux de connaissances, d'expériences des re-  
lations sociales d'une capacité à gérer les situations et le travail que les autres salariés  
n'ont pas. C'est le résultat de l'apport de l'organisation CGT que nous ne valorisons que  
peu et que nous mettons peu en avant dans nos exigences revendicatives pour  
la conquête de nouveaux droits et moyens pour le syndicalisme. La responsabilité et  
l'expérience syndicales doivent être des atouts reconnus dans la carrière des salarié(e)s.

Le militantisme doit permettre des évolutions justifiées dans les parcours  
professionnels, les reconversions souhaitées et favoriser la rotation nécessaires dans  
les responsabilités syndicales.

Il s'agit bien de porter ces questions en termes offensifs de conquêtes liées à nos reven-  
dications pour la conquête de nouveaux droits et libertés pour les salariés, de nouveaux  
droits et moyens pour le syndicalisme dans les entreprises comme au plan interprofes-  
sionnel pour la gratuité des locaux des UL, des UD et Régions, pour la définition d'un  
statut des mandatés.

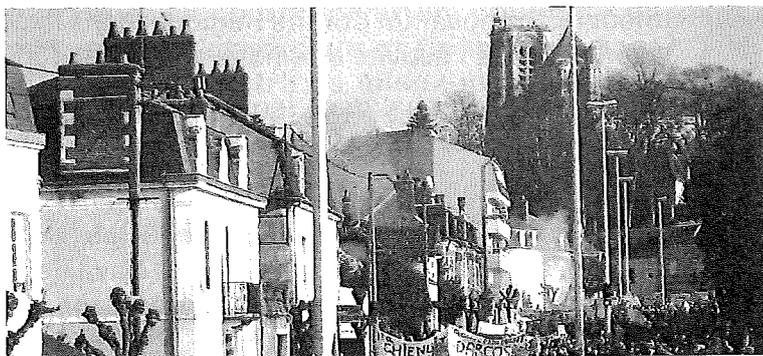
Dans ce cadre de la conquête de nouveaux droits et moyens pour le Syndicalisme, la  
gestion des locaux doit aussi prendre une place plus importante. Il est en effet décisif  
et, pour aboutir, les batailles qui sont menées à Chartres et à Châteauroux, bénéficient  
du concours de toutes les organisations CGT, car elles concernent toute la CGT.

## **MENER UNE BATAILLE FINANCIÈRE A LA HAUTEUR DE NOS AMBITIONS**

La période qui s'ouvre avec d'importants renouvellements dans les directions de la  
CGT parmi ses élus et mandatés, dans tous les départements comme au plan régio-  
nal, va impliquer de transmettre des savoirs et savoir-faire, une culture syndicale, des  
connaissances sur lesquelles le Comité Régional doit pouvoir apporter des réponses à  
l'effet d'une mutualisation de formations dans les départements, d'initiatives et journées  
d'étude au plan Régional par exemple.

En plus de la décentralisation et les évolutions institutionnelles, la santé au travail, le manage-  
ment, l'intégration Européenne, le grand Paris,...

Tout cela appelle à un travail et des  
responsabilités qui évoluent pour le  
Comité Régional pour cibler ses prio-  
rités, ses objectifs autour de la cohé-  
rence du travail et positionnement de  
la CGT, de l'impulsion des luttes, donc  
la bataille idéologique à assumer  
pour la CGT et du développement de  
ses forces dans les entreprises, pro-  
fessionnelles et localités.



Des efforts conséquents sur la syndicalisation pour augmenter la force militante de la CGT et lui apporter le niveau de cotisations lui permettant de mener son action syndicale, garantir son indépendance financière et des démarches offensives pour conquérir des ressources exceptionnelles par les subventions pour financer la formation, notre travail d'éducation populaire, la dimension d'intérêt général du syndicalisme.

Au regard des sommes colossales dont bénéficie le patronat, les CCI les CRCI, les Chambres des métiers, tribunaux de commerce nous devons sortir d'un misérabilisme syndical qui conduit à ne pas exiger de la puissance publique d'octroyer des droits et des moyens encadrés par la législation que ce soit pour les locaux des OS ou le financement de leurs activités.

## **UN COMITÉ RÉGIONAL POUR AIDER LA CGT, FAVORISER LA CONVERGENCE DES LUTTES DES SALARIÉS**

Le mandat qui se termine pour le Comité régional élu il y a trois ans nous invite à débattre sur le collectif dont nous avons besoin pour animer, impulser, coordonner les luttes et assurer la présence et l'intervention de la CGT dans tous les lieux au niveau régional dans lesquels se discutent souvent avec âpreté les intérêts des salariés.

Nous avons besoin à tous les niveaux de la CGT, de directions plus réactives, mieux liées aux réalités du terrain et des entreprises. Besoin aussi de directions qui soient le reflet de la composition réelle du salariat avec plus de femmes, de jeunes et de cadres syndicaux, de militants issus du secteur privé.

La construction du Comité Régional s'est heurtée au cours des dernières années à plusieurs obstacles qu'il faut à présent lever. Des changements importants, voir répétés, de dirigeants dans différentes structures, UD, UL et professions, de nombreux départs de militants en retraite sans qu'il n'est toujours été préparé les relais conjugués quelques fois à des incompréhensions politiques sur le rôle et les responsabilités de la CGT sur les Enjeux Régionaux.

Pour pallier ces difficultés, le Comité Régional, composé des secrétaires généraux des UD, de mandatés, des membres du secrétariat en charge de responsabilités d'activité et de secrétaires d'UL, a décidé d'inviter de façon permanente les animateurs des professions dans la Région à ses réunions mensuelles. Il a également été conduit à décider que les décisions soient prises à la majorité des participants présents lors de ses réunions, chacun(e) comptant pour un(e) dans les débats et les votes.

Malheureusement pour l'activité interpro régionale, toutes les professions ne participent pas de façon régulière, trois membres du Comité Régional ont évolué dans leur implication dans l'activité du Comité Régional : soit par choix de s'investir à d'autres niveaux de responsabilités (1), soit du fait d'être privée de temps syndicale (une) ou ayant changé d'activité professionnelle (une).

Avec la préparation de notre XIIIème Conférence Régionale, nous avons à réfléchir comment recomposer un Comité Régional dans lequel chacun(e) occupe une ou des responsabilités dans l'activité que nous tracerons durant les travaux de la conférence.

Un Comité Régional dans lequel chacun(e) anime le travail d'une commission permanente ou ponctuelle pour répondre à des besoins d'activité.

Quelle place des UD, des UL, des Professions ? Doit-on réfléchir qu'à partir des premier(e)s responsables, ne devons-nous pas nous orienter vers une construction permettant d'élargir la responsabilisation et travailler dans l'anticipation aux renouvellements de responsabilités qu'il faudra opérés dans les années qui arrivent avec de nouveaux départs en retraite de militants et le nécessaire besoin de renouvellement et de rajeunissement de nos directions

Réfléchir et préparer les conditions de la reconquête de la place de la CGT dans le salariat, implique de consacrer dans un même effort de toute la CGT, activité revendicative, travail syndical organisé et élévation de la qualité de notre vie syndicale.