

charente

16

la
cgt
union départementale

Le Trait d'Union syndicaliste charentais

Prix à l'unité : 0,60 €

Gratuit aux syndicats

n° 483

MARS 2017

- 3 Rapport d'ouverture
- 13 Rapport d'activité
- 20 Rapport financier
Exercices 2013, 2014
et 2015
- 22 Rapport de la CFC
- 23 Document
d'orientation
- 31 Mise en conformité
des statuts
- 32 Candidatures à la
future CE
- 34 La CGT dans le
groupe MACIF
- 36 Commission des
mandats
- 40 Rapport de clôture
- 43 Annexes

41^e Congrès BARBEZIEUX UD Charente 2 et 3 février 2017



T.U.S.C

Mensuel d'information de l'Union
Départementale des syndicats CGT
Imprimé par l'Union Départementale CGT de la Charente
Direction de publication - Samantha DUMOUSSEAU
Commission Paritaire 1119 S 07263

UD CGT Charente

10 rue Chicoutimi - Ma Campagne
16000 ANGOULEME
Tel : 05 45 38 11 48

Contact secrétariat : ud-cgt16@orange.fr
Contact site : infos@cgt16.fr

<http://www.cgt16.fr>

**A la conquête de nouveaux droits,
ENSEMBLE,
avec la CGT Charente**

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

RAPPORT D'OUVERTURE

Samantha DUMOUSSEAU

Secrétaire générale, membre de la CE Sortante



Cher·ère·s Camarades
 Cela fait au moins 1 an que nous avons lancé la préparation du Congrès départemental Cgt de la Charente. Aujourd'hui, nous y sommes ! Je souhaite à tous les délégué·e·s, les invité·e·s la bienvenue. Je voudrais remercier tous les Camarades qui ont permis la tenue de ce Congrès dans d'excellentes conditions, comme vous pouvez le constater.

Le Congrès, c'est celui des syndicats CGT du territoire Charentais et c'est au nom des syndiqué·e·s que vous êtes réuni·e·s pendant ces 2 jours. Nous allons échanger nos expériences, débattre, confronter nos analyses et il va falloir aussi affronter nos difficultés, en toute transparence et en toute honnêteté, pour mieux les résoudre collectivement.

C'est bien vous qui avez la responsabilité de transformer les attentes en espoir et de prendre les bonnes décisions pour permettre au syndicalisme de franchir un cap.

La Commission Exécutive sortante a fait le choix de préparer ce Congrès en mettant en perspective un plan de visites de syndicats. L'objectif attendu était dans un premier temps d'interroger les syndiqué·e·s pour qu'il·elle·s expriment leurs attentes, nous fassent part de leurs opinions sur la situation, sur les responsabi-

tés de la CGT dans le territoire, sa démarche et son fonctionnement.

Nous appuyant aussi sur les orientations du Congrès précédent, nous avons choisi de construire un Document d'Orientation qui met en exergue nos priorités, nos 7 résolutions et qui surtout est en adéquation avec les moyens dont nous disposons.

Notre Congrès intervient dans un contexte probablement jamais vécu dans l'histoire sociale et l'histoire même du mouvement syndical. Ce contexte national et international est complexe.

La période pour l'ensemble des peuples est particulièrement marquée par le développement de la haine, de la pauvreté et de la misère au bénéfice des pouvoirs et des dominations.

Les conditions de vie et de travail se dégradent de plus en plus. Les lois Macron et Rebsamen sont l'illustration de ce que subissent l'ensemble des salarié·e·s, c'est-à-dire une régression sociale.

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite « loi Macron », qui a été promulguée en août 2015, est une loi qui solde le Code du Travail au service du patronat. Traitant aussi bien du Travail du dimanche, des professions « réglementées », de l'épargne sala-



riale, de la justice prud'homale, de l'inspection du travail, du budget de l'armement, .., cette loi « fourre tout » vise à réduire les salarié·e·s à un état de dépendance et de soumission.

La libéralisation du travail du Dimanche et du travail de Nuit représente un recul considérable des droits des salarié·e·s du commerce et des services.

Depuis des mois, nous menons une campagne pour défendre les libertés syndicales, trop souvent mises à mal. Ici, en Charente, plusieurs de nos Camarades sont victimes de brimades, de sanctions, de mises au placard, pour la seule raison qu'ils sont syndicalistes et qu'ils dénoncent les abus de leurs employeur·e·s. Quand ils plaident leur cause au tribunal, le plus souvent ils gagnent. Combien d'autres subissent les pressions, le harcèlement de leur patron·e pour cette même raison ? Et le plus souvent, les patron·e·s agissent en toute impunité. Malheureusement, on a quelquefois le sentiment que des méthodes à peu près similaires s'insinuent dans le fonctionnement de nos structures.

Soyons vigilant, des situations qui nous apparaissent anodines peuvent avoir quelquefois des conséquences que l'on ne mesure pas immédiatement et qui entrouvre la porte à des situations contraires aux valeurs CGT.

Le meilleur rempart à de telles dérives, quand elles existent dans notre organisation, est bien de faire vivre notre démocratie syndicale.

La CGT milite aux cotés de tous les salarié·e·s pour gagner de nouveaux droits, conquérir le respect de la démocratie dans et hors de l'entreprise.

Nous luttons depuis toujours contre les idées racistes, xénophobes et réactionnaires de l'extrême droite, qui n'ont qu'un seul but: diviser les salarié·e·s, affaiblir leurs droits pour favoriser le grand patronat.

Soyons aussi très vigilant, à ce que ces idées nauséabondes ne franchissent pas, ne colonisent pas nos structures CGT, comme le Ragondin du Marais Poitevin.

Les attaques du patronat et des libé-



raux vis-à-vis du monde travail, renforcent l'aigreur de nombreux salarié·e·s, privé·e·s d'emploi et retraité·e·s confrontés dans leur quotidien à une crise sociale grave, à se tourner vers les partis politiques d'extrême droite et en particulier le FN.

Pour la CGT, les réponses aux besoins sociaux des salarié·e·, privé·e·s d'emploi et retraité·e·s sont au cœur des solutions pour mettre fin définitivement aux idées d'extrême droite. Cela passe par une autre répartition des richesses créées par le travail permettant de supprimer les inégalités sociales et le repli sur soi.

Dans le cadre de la campagne nationale contre les idées extrémistes, la Confédération a mis en place plusieurs Journées d'Etudes à destination des syndicats afin de leur donner des outils et de créer la dynamique au plus près des salarié·e·s.

En France, depuis des mois la CGT exige un changement de cap. Les dernières échéances politiques passées présidentielles, législatives, municipales et européennes ont apporté la démonstration du rejet des citoyen·e·s pour des politiques successives qui n'ont pas réglé l'urgence sociale. La situation sociale n'a jamais été aussi vite dégradée et le mouvement syndical rarement autant divisé. Entre pouvoir libéral et pouvoir d'un parti social faussé, les citoyens ne s'y retrouvent plus.

Le gouvernement actuel a fait un choix. Celui de répondre aux exigences du Medef. Il est soutenu dans sa démarche par ce qui est aujourd'hui défini et assumé, le pôle réformiste des organisations syndicales.

Les perspectives sociales sont aussi dépendantes du contexte électoral et notamment celui à venir très prochainement avec l'échéance des élections présidentielles et législatives. Cela pose dès aujourd'hui notre implication de proximité et interroge ainsi la responsabilité du syndicalisme et celle de la CGT. En effet, il est essentiel que nous prenions la parole, non pour réagir à chaque propos des candidat·e·s mais pour mettre sous les feux de la rampe nos propositions revendicatives.

Par exemple, l'égalité entre les Femmes et les Hommes est une question sociale qu'il va falloir porter avec les salarié·e·s lors des campagnes électorales de ce premier semestre 2017.

Actuellement, nous vivons dans un monde où la situation économique, politique et sociale est complexe et dégradée. Les inégalités explosent.

En France, les chiffres du chômage restent catastrophiques et même si le gouvernement se targue d'une soi-disant inversion de la courbe. Le chômage ne baisse pas de son très haut niveau et la précarité ne cesse d'augmenter.

En Charente, notre taux de chômage, est sensiblement le même que la moyenne nationale, un peu moins de 10%.

Durant ces 3 dernières années, nous avons traversé des annonces de fermetures de sites, des licenciements, des PSE, un déficit d'activité, du chômage partiel avec des entreprises de Charente.

De plus, de nombreuses luttes se

sont déroulées dans notre territoire. Pour ne citer qu'elles, je pense à :

- Celles des salarié-e-s de **Renault** qui le 05 juin 2014 se sont mobilisé-e-s suite à l'annonce de la vente de la succursale de Renault Angoulême.
- Celles dans la santé, à Cognac avec la **clinique Arc en Ciel** qui était en grève le 25 juin 2014 pour se battre sur la question de leur pouvoir d'achat et le maintien de leurs acquis.
- Celles des **intermittent-e-s du Spectacle** et celles des **salarié-e-s intérimaires** concernant l'agrément à l'accord sur l'assurance chômage.
- Celles de **Cheminot-e-s** qui se sont battu-e-s et qui continuent à lutter contre cette réforme libérale d'ouverture à la concurrence qui a pour conséquence sur notre département dans un premier temps, la fermeture des guichets à Chalais, voire Ruffec et une diminution des prestations sur la ligne Angoulême - Limoges, si ce n'est sa fermeture.
- Celles des **agents d'accueil et des éducateur-trice-s sportif-ve-s de Nautilus** du Grand Angoulême qui, face à un dialogue de sourd avec la direction, ont décidé de se mettre en grève en 2014 pour porter leurs exigences

d'une meilleure reconnaissance de leur travail.

- Celles des salarié-e-s de la **base logistique de LIDL à Vars**, qui se sont aussi mobilisés en 2014 pour des conditions de travail décentes et une amélioration de leur pouvoir d'achat.
- Celles de **Leroy Somer** qui se sont battus pendant plus 1 mois pendant les fêtes de fin de l'année 2014 pour l'augmentation de leur pouvoir d'achat.
- Celles des **Ciments Lafarge**, qui avec l'arrêt de l'exploitation de la carrière de calcaire et de l'activité du four a entraîné une suppression plus de 80 postes sur les 116 salarié-e-s du site de La Couronne.
- Celles de **TERREAL** qui a contraint l'employeur à rémunérer le temps d'habillage.
- Celles des Camarades de **La Poste** qui se sont battu-e-s pour diminuer les risques psychosociaux engendrés par la mise en place d'une réorganisation du travail dans tous les centres courriers de Charente. Avec plus d'une semaine de grève, pour certains sites, les mobilisations ont obligé la direction à des embauches et à mettre en place des dispositifs pour une amélioration des conditions de travail.

- Celles de l'**Abattoir de Ruffec**, qui après l'annonce de la fermeture de l'établissement, a obligé notamment, avec l'aide de la CGT, tous les acteurs concernés du territoire à mettre en place une cellule de reclassement pour les 30 salarié-e-s.
- Celles des **Communaux d'Angoulême**, qui à l'appel de la CGT, ont entamé des journées de grève pour dénoncer le protocole d'accord pour la réorganisation des services.
- Celles des **retraité-e-s** qui ne cessent d'exiger avec force le retour à une politique de justice et de progrès social et une revalorisation des pensions et retraites.
- Celles de la **DCNS** qui mobilisent en permanence pour maintenir l'emploi sur le site de Ruelle et pour le maintien du statut d'ouvrier de l'Etat.
- Le Bras de fer qu'a engagé le syndicat CGT **Schneider** en combattant le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) sur la fermeture du site de Merpins depuis 2010 montre bien que nous avons raison de nous battre contre l'injustice et ces décisions patronales au profit du capital.

Bien entendu, cette liste n'est pas exhaustive et toutes les luttes ont participé à faire rayonner la CGT





dans le territoire.

En phase avec le salariat, ces processus de luttes unitaires ou pas, souvent gagnantes, se situent dans la construction du modèle social en rupture avec le libéralisme.

Le patronat est à l'offensive en pillant les caisses de l'Etat, en appauvrissant les salarié-e-s en leur demandant de faire de plus en plus d'efforts alors que des milliards d'euros sont donnés chaque année aux entreprises au nom de l'emploi, sans aucun contrôle et donc sans aucun résultat. Le pacte de responsabilité en est la preuve, avec sa mise en place à partir de l'année 2014.

Pourtant, depuis plusieurs années les entreprises bénéficient de nombreuses aides, 180 milliards d'aides auxquelles sont venus s'ajouter les 41 milliards du « pacte d'irresponsabilité ». Irresponsable de renforcer les aides sans qu'aucune contrepartie ne soit exigée. Avec plus de 5 millions de chômeurs, comment peut-on justifier que de l'argent public serve à autre chose qu'à répondre à l'urgence sociale ?

Dans le pacte de responsabilité, il y a le scandaleux Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi CICE. D'une mesure sensée, dans sa parution, apporter des solutions notamment pour l'investissement, la recherche, la

compétitivité, la création d'emploi et l'amélioration du pouvoir d'achat des salarié-e-s, elle devient une fois de plus une occasion pour le Medef de conforter voire d'améliorer la rémunération du capital. Le scandale aussi quand des entreprises qui ne sont pas en difficulté bénéficient d'une telle mesure, comme La Poste, SNCF, Auchan, Saint Gobain,...

Scandale quand d'autres entreprises perçoivent le CICE et juste derrière licencient comme Lafarge, dernièrement par exemple. C'est pratiquement 2 millions octroyés cette année pour les entreprises Charentaises.

Sur cette mesure, nous avons un vrai moyen d'intervention, c'est pour cette raison que l'UD avait sollicité, ces 2 dernières années, les syndicats. Pour rappel, les entreprises ont une obligation légale, celle d'informer dans une présentation budgétaire les élus des Comité d'Entreprise, du montant perçu du CICE. Il nous faut poursuivre le recueil de ces informations pour intervenir publiquement sur ce scandale. L'Union Départementale CGT et d'autres organisations syndicales comme FO, FSU et Solidaires ont interpellé plusieurs fois le Préfet pour avoir des éléments très précis d'appréciation dans notre territoire. Une prochaine rencontre dans quelques semaines avec la préfecture pourrait permettre d'aboutir.

En trente ans, le montant des dividendes versés aux actionnaires a été

multiplié par 20. Il y a trente ans pour 100 € de salaire, les entreprises versaient 7 € de dividendes, aujourd'hui, elles en versent 34, soit 5 fois plus. Toujours il y a trente ans, les dividendes versés représentaient 10 jours de travail, aujourd'hui elles en représentent 45.

Depuis 1995, les salaires n'ont augmentés que de 0.6 % en moyenne par an.

Les salariés sont la variable d'ajustement pour le maintien du niveau du capital.

Les conséquences du coût du capital sont :

- une Insuffisance des salaires.
- une Insuffisance des pensions de retraite et des minimas sociaux.
- un Développement de la pauvreté.
- une Hausse des inégalités.
- des Dégradations des conditions de travail et de vie.

La désinformation, la propagande en direction de la population laisse penser qu'il n'y a pas d'autres choix, que chaque salarié-e et chaque retraité-e doit contribuer en sacrifiant :

- Ses droits et ses acquis
- Sa santé
- Ses conditions de travail et de vie
- Sa pension

Au contraire, nous avons toutes les

raisons d'exiger de travailler mieux, de voir notre activité professionnelle respectée et reconnue dans notre salaire. En temps de crise, l'avenir de chacune et chacun exige plus que jamais solidarité et nouvelle répartition des richesses. C'est ce qu'ont obtenu les précédentes générations de travailleurs à des moments pourtant des plus difficiles pour le pays. En témoigne la création de la Sécurité Sociale au sortir de la seconde guerre mondiale. Pour celles et ceux, qui ne l'ont pas encore vu, je vous invite à aller voir au cinéma le film La Sociale de Gilles Perret.

Maintenant, quelques mots en ce qui concerne notre mobilisation que l'on a connue contre la Loi Travail en 2016. Nous devons en être fier·e·s, tout en restant lucide.

En Charente, dès le 09 mars, des salarié·e·s avec des syndicats CGT, se sont mobilisé·e·s pour s'opposer au projet jusqu'à en exiger l'abrogation de la Loi lors de la journée d'action du 15 septembre dernier. Selon un sondage paru ce mois-ci, $\frac{3}{4}$ des français se déclarent opposés à cette loi. Ce chiffre doit continuer à nous inciter à la combattre avec les salarié·e·s pour que celle-ci ne s'applique pas dans les entreprises. C'est dans ce sens, que les syndicats réunis en Comité Général du 29 septembre, ont décidé de se mettre en mouvement sur leurs lieux de travail pour ne pas la laisser rentrer, en partant du boulot des élu·e·s et mandaté·e·s dans les entreprises et en portant les revendications des salarié·e·s. De plus, la CGT et FO ont saisi ce 31 janvier l'OIT (Organisation International du Travail) contre des dispositions de la Loi Travail.

**Nous ne lâchons rien !
Le combat continue !**

Nous avons fait des choses extraordinaires en termes de mobilisation, nous avons cependant atteint un plafond qu'il faut aujourd'hui faire sauter, en élargissant et en touchant plus de monde si nous voulons être à la conquête de nouveaux droits.

La preuve est faite que la contestation d'un projet de loi n'est pas suffisante.

Articuler en permanence contestation, propositions, consultation, mobilisation, négociation est donc plus

que d'actualité. Non pas pour s'adapter à ce que l'on nous propose, mais pour porter nos repères revendicatifs. Une CGT qui débat autour de réunions de syndiqué·e·s et qui propose aux salarié·e·s de se mobiliser et d'agir sous diverses formes, cela veut dire une CGT à l'offensive sur toutes les questions revendicatives et des préoccupations des salarié·e·s sur leurs lieux de travail. Cela veut dire aussi une CGT qui s'adapte au monde salarié d'aujourd'hui.

A ce moment du rapport, je veux vous donner quelques éléments du sondage Harris, qui nous ont été livrés au CCN des 31 janvier et 1er février, que nous devons apprécier pour définir ensemble notre stratégie, notre démarche dans l'objectif d'augmenter notre rapport de force.

- Tout d'abord, sur les attentes prioritaires des français à l'égard de la CGT : les français attendent que la CGT soit plus réaliste dans les négociations et soit plus indépendante du politique.
- Ensuite, sur les attitudes que devrait adopter la CGT vis à vis du gouvernement et du patronat : les français attendent que la CGT soit ouverte aux propositions, au dialogue et à la négociation.
- Enfin, sur les actions que les français sont prêts à faire : signer une pétition est en première position, se mettre en grève arrive en sixième position, se syndiquer en septième position et occuper une entreprise en huitième et der-

nière position.

Il n'est pas question de remettre en question nos ambitions mais dans notre démarche, cela veut dire qu'il faut partir de ce que veulent les salarié·e·s et cheminer avec eux pour leur permettre de gagner des nouveaux droits. Les salarié·e·s doivent être convaincus qu'ils peuvent gagner afin de s'engager dans une lutte. Ce que veulent les salarié·e·s, c'est une organisation syndicale combative et efficace.

Notre Congrès qui est un moment démocratique, doit nous permettre donc de nous interroger sur :

- Notre stratégie.
- Nos pratiques.
- Nos priorités.

C'est dans cet esprit qu'il ne s'agit pas de faire la liste des maux de la société, mais de cibler les axes de notre travail pour le prochain mandat en tenant compte des urgences, mais aussi de nos moyens et capacités.

Nous avons des défis à relever, pour faire grandir notre rapport de forces en faveur des salarié·e·s, des privé·e·s d'emplois et des retraité·e·s.

- Quel est le rôle de la CGT dans ce contexte et en Charente ?
- Quelle est la place de la CGT dans le paysage économique et social Charentais ?

Sont deux questions auxquelles nous devons apporter des réponses durant ces 2 jours de Congrès.





En attendant,

Quel bilan pouvons-nous faire des 3 années qui viennent de s'écouler pour la CGT en Charente ?

Comment avons-nous tous ensemble mis en œuvre les orientations de notre dernier Congrès ?

Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné ?

Et Pourquoi ?

Le débat de ce matin sur notre Rapport d'Activité doit nous permettre d'évaluer collectivement nos déficits, nos blocages, de nous poser les bonnes questions notamment sur le fait que nous n'avons pas réussi à mobiliser suffisamment nos syndiqué·e·s, les salarié·e·s sur la loi Travail. Il faut aussi que nous réfléchissions sur nos fonctionnements internes, notre démarche surtout si nous avons l'ambition d'être la CGT de tout le salariat.

Dans ce contexte, d'ailleurs, une rencontre nationale des syndicats, initiée par la confédération et l'UGICT, s'est tenue le 20 octobre dernier à Montreuil pour échanger sur la mise en œuvre des résolutions 1 et 2 adoptées lors du 51^{ème} Congrès Confédéral pour être la CGT représentative de tout le salariat. En Charente, le Comité Général du 29 janvier 2016 avait mis dans son ordre du jour, notre démarche pour aller à la rencontre pérenne des ICTAM, afin de concrétiser par des adhésions et un renforcement de la représentativité de notre organisation CGT.

En effet, nous ne pouvons pas nous contenter de dire que l'on a gagné concernant nos résultats électoraux aux différentes élections professionnelles dans les entreprises, sans

avoir dit combien et dans quel collège. On ne peut plus se satisfaire d'un score dépassant les 50% dans le premier collège si, tous collèges confondus, il se situe à 20%.

A travers les multiples résultats obtenus dans notre territoire, nous pouvons affirmer que la CGT reste majoritaire ou progresse quand celle-ci présente une liste CGT dans le 2^{ème} collège voire le 3^{ème} collège. Nous avons quelques exemples dernièrement, comme Hennessy à Cognac, ERDF en Charente,...

A contrario, quand nous ne présentons qu'une liste au 1^{er} collège, nous perdons souvent notre 1^{ère} place et nous mettons en danger notre représentativité dans l'entreprise. Malheureusement, nous avons des exemples très marquants dans de grandes entreprises charentaises.

Le salariat change, le nombre en augmentation des ICTAM doit nous donner une priorité, celle d'un travail vers ces salarié·e·s même si ce n'est culturellement pas des pratiques faciles pour la CGT.

Une question importante à traiter aussi est la place des femmes dans la société et où en sommes-nous de l'égalité Femmes Hommes. Malgré des avancées sociétales sur la place des femmes dans la sphère familiale, quand est-il au travail ? Les femmes sont les plus touchées par la précarité, les plus discriminées avec un parcours interrompu par les périodes de congés maternité notamment, il y a en France encore trop de différences entre le salaire des femmes et celui des hommes à poste équivalent, à savoir 29 % dans certains secteurs.

En ce qui concerne les jeunes, leurs aspirations, leur entrée dans le monde du travail, il y a près d'un jeune sur 4 en France comme en Charente, qui n'a pas de travail.

Avec un département assez rural, essentiellement constitué de PME et de TPE, une population vieillissante, nous ne pouvons pas rester muets à tout ce qui concerne notre aménagement du territoire, et notamment en matière de santé, de transport, d'emploi, de l'état de nos services publics.

Or depuis la révision générale des politiques publiques, les réformes n'ont qu'un but, celui d'une réorganisation quantitative à des fins économiques.

Depuis plusieurs années, des réformes structurantes affectent le champ et l'organisation de l'action publique, on le voit notamment avec la fusion des régions, la consécration des métropoles, les réformes et les réorganisations des administrations d'Etat menées dans l'opacité la plus totale.

Ces transformations accompagnent et même anticipent, les stratégies du capital, des grands groupes et de la financiarisation de l'économie. Toutes ces restructurations affectent les conditions de travail et de vie de salarié·e·s, des privé·e·s d'emplois, des retraité·e·s et plus globalement des populations.

Parallèlement, les droits et garantis collectifs des salarié·e·s sont amoindris : la hiérarchie des normes mise à mal, les libertés syndicales et le droit syndical affaiblis.

Après le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux et la désorganisation créée dans les services de l'Etat, la réorganisation des collectivités depuis le premier janvier 2014 et le 3^{ème} acte de la décentralisation, la fusion des régions, les transferts de compétences qui s'opèrent et la remise en cause des compétences des départements, c'est toute la logique du rôle de l'Etat et de ses services déconcentrés qui vole en éclats. Comment peut-on considérer la place des citoyens dans les décisions arbitraires d'une réorganisation des services publics aussi importante et qui impacte la vie de chacun.

Si on regarde ce que ça a produit concrètement pour le moment :

Dans la fonction publique d'Etat :

- la réorganisation des services des routes, qui par la réduction de son investissement public renvoie au privé ses compétences.
- les diminutions d'effectifs dans les différents services de la culture, des finances publiques, des inspections du travail, qui réduit de manière injuste les capacités d'interventions pourtant indispensables pour intercéder sur les fraudes (fraude fiscale, travail illégal, le non-respect des règles du travail...)
- les différentes mesures successives intervenues dans l'éducation,

Dans la fonction publique hospitalière, par :

- La mise en place de la loi HPST (hôpital, patient, santé, territoire)
- Et la T2A (tarification à l'activité)
- La mise en place des GHT (Groupement Hospitalier en territoire)

Cela rend marchand ce service public et créé des inégalités profondes dans l'accès au soin. Un reste à charge impossible à assumer pour les plus défavorisés et des conséquences lourdes pour des milliers d'agents. Des hôpitaux sont en dangers et pratiquent des restructurations, suppriment des postes. L'Hôpital de la Rochefoucauld et celui de Ruffec ne sont pas épargnés. Nous avons tout intérêt à nous en préoccuper, ensemble, salarié-e-s dans le privé, agent-e-s hospitaliers, retraité-e-s, citoyen-ne, à regarder de plus près la carte qui se dessine pour l'accès au soin et surtout en luttant, ensemble, contre ces politiques qui mettent en danger la vie de nos hôpitaux, plus particulièrement ceux, dits ruraux.

Notre département, qui était le plus industrialisé de l'ex région Picto Charentaise, se voit de plus en plus traversé par des éclatements d'entreprises, par des entreprises en difficultés financières et/ou qui n'investissent plus dans leur outil de production avec les conséquences économiques et sociales que cela provoque.

Le territoire le plus épargné jusqu'à est celui du bassin Cognaçais, par la place qu'occupe l'activité de production du Cognac.

Il est important de tenir compte de ces éléments qui ont forcément une incidence sur l'activité syndicale et renvoie à la nécessité de prendre en compte transversalement ces enjeux territoriaux et d'organiser des bases syndicales avec des formes de structurations diverses, comme par exemple des syndicats de site.

Par conséquent, il me semble nécessaire que nous développons un syndicalisme plus en lien avec les aspirations au plus près des territoires. Cela veut dire que notre démarche revendicative portée par les salarié-e-s au sein des entreprises demeure toujours essentielle mais avec une approche plus large au niveau territorial, interprofessionnel.

Le territoire est un lieu où se matérialisent de plus en plus les projets économiques. Les salarié-e-s doivent trouver des moyens pour se faire entendre sur les sujets qui les concernent. La réflexion engagée par les retraité-e-s dans notre organisation pose bien cette question de l'appropriation de leurs lieux de vie répondant à leurs besoins.

Faisons en sorte d'identifier et de mettre en valeur cette notion de territoire, pour que celui-ci devienne un lieu de solidarité, un lieu de conquête, un moyen d'expression des salarié-e-s, des citoyen-ne-s afin

d'obtenir des avancées sociales.

Le travail engagé autour de la campagne CGT de reconquête industrielle en lien avec les services publics doit donc s'examiner en proximité afin d'impulser des projets en territoire autour des défis environnementaux et de transition énergétique pour répondre aux besoins de la population.

A cette occasion, se tiendront le 22 février 2017 à Paris, les assises Cgt nationales de l'Industrie. L'objectif Picto-Charentais est de 20 participants soit au moins 4 militants par département. Ces assises qui s'inscrivent dans notre campagne CGT de reconquête industrielle seront suivies par un moment fort de mobilisation sur tout le territoire national le 21 mars 2017.

Dés aujourd'hui, l'ensemble des syndicats CGT doivent s'engager dans une réelle dynamique de construction du processus de mobilisation sur ces questions industrielles en lien avec les Services Publics, qui prend en compte les spécificités du département.

Pour mieux appréhender les enjeux du territoire Charentais, il faut en connaître les données sociales et économiques, ainsi :

- Le département affiche la part la plus élevée d'établissement employant entre 1 et 9 salarié-e-s par rapport à la région.
- La part de l'emploi industriel est



la plus élevée des départements de la Région. Ceci s'explique par la présence de secteurs emblématiques comme Les Moteurs Leroy Somer, Terreal, Auchan, DCNS, Schneider, Hennessy et Verallia. Le secteur du Bois et Papier, qui est en perte de vitesse depuis 2000, constitue néanmoins, par les activités d'imprimerie, un poids important dans le département.

- La Charente reste en terme de population, plus âgée que la région. La part des moins de 20 ans est plus faible et celle des plus de 60 ans plus élevée.
- Comme dans les autres départements de Nouvelle Aquitaine, les centres hospitaliers figurent parmi les principaux employeurs.
- Sur les données récentes de l'emploi, la Charente figure parmi les 4 départements les plus touchés par le chômage de longue durée.
- Concernant la précarité, la Charente laisse apparaître un taux de pauvreté très élevé (environ 15% contre environ 13% pour la région) et peut atteindre pratiquement 25 % chez les moins de 30 ans.
- Il nous faut aussi apprécier le niveau des salaires en Charente et les catégories socioprofessionnelles, les ICT, des ouvriers et employé·e·s.

Au regard de toutes ces données, réfléchir sur les enjeux de la période à prendre en compte pour la CGT en Charente, c'est ainsi réfléchir sur nos structures syndicales, pour savoir si elles répondent suffisamment ou pas aux besoins de tous les salarié·e·s, par leur implantation, par leur mode d'organisation et de fonctionnement. L'organisation des entreprises est donc à mettre en lien avec l'organisation des territoires. La CGT toujours au plus près des salarié·e·s et c'est en ce sens que nous devons porter un regard particulier par territoire, par bassin d'emploi. Les Unions Locales sont en Charente de plus en plus connues et reconnues par les syndiqué·e·s et les salarié·e·s.

Une bonne nouvelle à vous communiquer. Mardi dernier, nous avons rencontré le Président de la Communauté de Communes d'Horte et Tar-



doire pour avoir des locaux CGT qui puissent accueillir l'UL. Deux propositions nous sont faites et celles-ci pourront certainement être adaptées à ce dont nous avons besoin. Les Camarades du collectif interviendront certainement dans les débats.

Un local CGT, une activité interprofessionnelle à l'écoute des salarié·e·s bien sûr pour la défense individuelle, mais aussi un lieu de convergence des luttes, un lieu de formation, un lieu de coordination pour une activité et une stratégie qui tient compte des réalités du territoire et de ses particularités. De nombreux salarié·e·s passent chaque année dans les structures de proximité, que sont les Unions Locales, essentiellement pour poser des questions en rapport avec le droit. Ce phénomène s'accroît avec la hausse de la précarisation. La place du droit est donc grandissante ce qui présente un risque évident, celui de se perdre dans l'activité, de faire du droit pour du droit, de négliger la vision syndicale du droit, de considérer l'activité juridique pour elle-même et non comme un outil syndical.

A travers le collectif départemental DLAJ que nous voulons mettre en place, nous avons l'ambition de mettre l'action juridique au service de l'action collective, de la conquête de droits nouveaux et de la syndicalisation. Les permanences « syndicales et juridiques » tenues par les Unions Locales, qui ont une

optique de déploiement, à travers des dossiers individuels, arrivent à monter des nouvelles bases CGT.

Comme notre confédération nous invite à le faire, le pôle DLAJ départemental sera animé par un membre de la direction de l'UD afin de ne jamais perdre de vue l'activité globale de l'UD. Tous ces militant·e·s investis·e· dans cette activité seront accompagné·e·s dans leur prise de mandat par le biais de formations. Ainsi, nous allons mettre en place le plus rapidement possible, avec l'aide de notre confédération, des modules de formations pour nos mandaté·e·s et plus particulièrement pour nos défenseur·e·s syndicaux·ale·s.

Oui, un Congrès, c'est aussi le moment privilégié de discuter de nos règles de vie, de notre maison commune, de ce qui nous lie au delà de nos métiers, de nos secteurs d'activités, de nos pratiques syndicales différentes. En effet, chaque profession a son histoire, ses codes, son vocabulaire, ses préoccupations. Un Congrès est donc aussi un moment où on apprend à se connaître. Connaître l'autre, c'est aussi connaître les militant·e·s qui, mandaté·e·s par l'Union Départementale, représentent la CGT sur tout le territoire dans des instances aussi différentes que la CAF, l'URSSAF, le SISTA, le CDCA. 80 militants représentent la CGT du niveau local : un travail de toilettage a été mené : qui siège où ? Le fichier, les coordonnées, de nouvelles nominations pour remplacer

celles et ceux qui ne pouvaient ou ne souhaitaient plus siéger. Notre prochaine étape donnée à la future direction de l'UD, est celle de créer un véritable réseau des Elu·e-s et mandaté·e-s.

Ces militant·e-s sont une richesse pour la CGT, si nous arrivons mieux à les articuler avec la vie revendicative de nos organisations. C'est dans ce sens que nous vous proposons de débattre cet après-midi au travers les orientations 1 à 4 de la 1ère partie « S'organiser pour être efficace – Etre la CGT de tous les salarié·e-s ».

En attendant portons un regard particulier sur certains nombre de domaine de l'activité et du fonctionnement de l'UD durant ce mandat écoulé.

Sur la communication :

Il ne serait pas juste de dire que pendant les 3 années passées, nous avons su mettre en place et faire vivre tous les outils de communication qui permettent à la CGT en Charente d'être suffisamment visible.

Il nous reste probablement des solutions à trouver pour mieux communiquer avec les syndicats, puisque les nouvelles technologies n'ont pas que des avantages et que la communication par mails paraît arriver à saturation.

Des liens se sont créés pendant ces 3 années avec les UL et les syndicats,

même si tout n'est pas parfait et il faudra poursuivre.

Sur l'organisation de la mobilisation, des actions : nous parlons bien là de notre stratégie et des messages que nous faisons passer. Il n'y a aucune démonstration à faire sur le fait que la CGT est un syndicat de classe qui est justifié par tous les constats faits précédemment. Pour ce qui est d'être un syndicat de masse, il serait temps de le démontrer et ce ne sont pas les dernières mobilisations qui le confirment. Est-ce que la forme des actions proposées et leurs préparations sont satisfaisantes ? Autant nous connaissons nos adversaires, autant il est compliqué de vérifier que nous sommes un syndicat de masse si on doit l'expliquer au travers des mobilisations, du nombre de syndiqué·e-s et du nombre de salarié·e-s qui nous rejoignent et qui connaissent et adhèrent à nos orientations notamment.

Il n'est pas suffisant de s'interroger sur nos pratiques, notre structuration, notre organisation mais il faut aussi réfléchir au rôle des structures et à sa composition. Les structures professionnelles et interprofessionnelles qui sont l'émanation des syndicats, fonctionnent avec les militant·e-s et sont avant tout des outils pour les syndicats, mais avec les syndicats.

Pendant, sans l'implication des

syndiqué·e-s dans ces structures, nous ne pourrions pas avoir une activité syndicale visible, utile aux salarié·e-s. Nous devons donc porter une attention toute particulière à la qualité de vie syndicale dans les syndicats et au renouvellement des responsabilités. N'attendons pas que nos jeunes, qui après avoir suivi toutes les formations syndicales et qui rentrent dans notre « moule CGT », aient atteint la cinquantaine, pour leur proposer des responsabilités dans la direction de syndicats, pour envisager par la suite une responsabilité territoriale en tant que mandaté·e ou élu·e et une responsabilité dans notre structure interprofessionnelle. Osons, tentons des expériences et surtout faisons-nous confiance, laissons-nous bousculer par ces jeunes, ce salariat qui peut avoir des pratiques CGT certainement différentes.

Je voudrais m'arrêter maintenant sur nos forces CGT en territoire. A partir du CoGiTiel et du CoGeTise nous sommes en capacité de mesurer nos forces. Ainsi depuis 2013, le nombre de syndiqué·e-s, payé à CoGeTise, a diminué. Pour l'année 2016 et en se basant sur le CoGiTiel, nous avons accueilli 253 nouveaux·elles adhérent·e-s et pour autant, nous ne progressons pas en terme de syndiqué·e-s actif·ve-s comme retraité·e-s. Si nous partons du postulat que pour construire un



véritable rapport de force, il faut être nombreux, il y a matière à s'interroger et à faire de la question du déploiement et du renforcement notre priorité à toutes et à tous.

L'UD a mis à disposition un projet de syndicalisation, validé au Comité Général du 06 juin 2014. Celui-ci n'a pas produit les résultats escomptés, les évolutions espérées mais il est parvenu au moins à s'enclencher avec une prise de conscience de la nécessité du renforcement. Celle-ci doit être une priorité et ne pas rester au stade embryonnaire. La CE sortante vous a mis à disposition dans vos pochettes un document Vie syndicale qui porte à votre connaissance les cibles identifiées dans le plan de travail du déploiement.

Multiplier le nombre d'adhérent-e-s, c'est pouvoir intervenir de manière plus large, être plus au fait des revendications, des espoirs des unes et des autres. Construire et établir le rapport de force, veut dire également une CGT influente et représentative, avec de bons résultats aux élections professionnelles.

Dans quelques jours, nous allons connaître la représentativité de chaque organisation syndicale :

- Celle issue des élections dans les entreprises de + de 11 salarié-e-s
- Celle issue des élections dans les TPE de janvier 2017
- Celle issue des 3 versants de la Fonction Publique fin 2014
- Et celle des élections dans les

chambres d'agriculture.

Ainsi nous connaissons le poids de la CGT dans la région Poitou-Charentes. Jusqu'à présent, la CGT était en tête, nationalement, régionalement et départementalement en tête également. A travers ces élections, nous pouvons mesurer notre audience c'est elle qui nous dit ce que les salarié-e-s pensent de nous, s'ils nous font confiance par le vote. C'est aussi l'occasion pour les salarié-e-s de donner les moyens à la CGT d'agir.

A ce moment précis, je voudrais dire quelques mots sur cette campagne TPE qui vient de se terminer. Sans aucun doute, nous pouvons saluer le travail des Unions Locales et de leurs militant-e-s, de leur ténacité dans ce contexte aussi difficile qu'il soit. Cependant, beaucoup de syndicats ne se sont pas sentis concernés par ces élections et n'ont pas participé aux actions pour inciter ce salarié à aller voter. Et, pourtant, l'enjeu est de taille : rester 1^{ère} organisation syndicale. A l'heure où le gouvernement dynamite le droit du travail, la CGT doit être encore plus présente dans le paysage syndical.

Certes, nous n'avons rien cédé à ces différentes attaques, face à tous ceux qui rêvent d'une CGT qui rentre dans le rang, voire qui disparaisse.

On nous traite de ringard, de syndicats rétrograde. Je pense qu'au contraire, nous sommes un syndicat de conquête de nouveaux droits, un syndicat qui n'oublie pas son sens

même c'est-à-dire l'intérêt des salarié-e-s, des précaires, des retraité-e-s.

L'exigence de réduction du temps de travail est plus que jamais d'actualité. La campagne des 32h lancée par la CGT poursuit l'évolution mondiale, historique qui participe à améliorer la santé et la vie des travailleurs. Par conséquent, il est d'autant plus important, dans ce contexte actuel, de mener le débat avec les salarié-e-s pour qu'ils prennent confiance dans le syndicalisme, pour qu'ils soient en mesure d'exercer leur esprit critique, pour qu'ils puissent décider par eux-mêmes des solutions à mettre en œuvre et la possibilité de gagner des avancées sociales.

C'est dans ce contexte également de réorganisation territoriale, qui va impacter notre vie quotidienne de citoyen-ne-s, que la CGT doit être proche, solidaire, efficace à l'écoute des syndiqué-e-s et des salarié-e-s. La nécessité de travailler ensemble, Syndicat, Union Locale, Union Départementale, Comité Régional est plus que d'actualité.

SOLIDARITE me semble-t-il, est et doit rester une valeur importante de notre organisation. Cela doit être le sens de notre engagement et des efforts permanents de la CGT pour tisser des liens syndicaux entre les différentes bases de la CGT.

Je ne voudrais pas terminer mes propos sans avoir une pensée vis-à-vis d'une Camarade qui m'a été très chère et qui aurait du être parmi nous. Je pense, vous l'avez compris, à ma très chère Dany.

A nous, Camarades, de continuer à écrire l'histoire CGT Charentaise. Nous savons qu'il n'y a pas de fatalité, que les hommes et les femmes font l'histoire, eux et eux seuls construisent leur avenir.

Ne soyons pas modestes pour toutes les luttes gagnantes ou pas « on ne perd que les combats qu'on ne mène pas ».

A la conquête de nouveaux droits, Ensemble, avec la CGT Charente.

**Vive le 41^{ème} Congrès,
Vive la CGT !**



RAPPORT D'ACTIVITÉ

Thierry SEBIRE

Secrétaire à la Communication, membre de la CE Sortante



Préambule : à travers ce Rapport d'Activité, nous allons retracer, selon les attendus de ce genre d'exercice, ce qu'a été l'activité de l'Union Départementale, de la Commission Exécutive (CE) de l'Union Départementale et des Collectifs de la CE.

Pour rappel, le 40^{ème} Congrès de notre UD se tenait alors même que le premier ministre Jean-Marc AYRAULT venait de décider d'utiliser l'article 49.3 de la constitution (vote bloqué) pour faire passer sa loi sur la réforme des retraites - *Le vote bloqué permet, sur demande du gouvernement, que « l'assemblée saisie se prononce par un seul vote sur tout ou partie du texte en discussion en ne retenant que les amendements proposés ou acceptés par le Gouvernement ».* Au lieu de voter la loi article par article et de voter chaque amendement, l'Assemblée est alors obligée de voter en bloc le texte (ou une partie de celui-ci si le gouvernement préfère), et donc de l'approuver ou de le rejeter.

Donc pas de possibilité d'amender la loi, loi qui va, entre-autre, repousser l'âge de la retraite à 66 ans et porter à 43 ans les années de cotisations pour la grande majorité de ceux qui sont nés en 1973 et après.

Cela préjugait malheureusement des méthodes peu démocratiques qu'allaient utiliser les gouvernements successifs pour mener à bien leur politique nationale de casse sociale.

L'activité revendicative de l'Union Départementale durant son mandat :

Parmi le flot de mauvaises nouvelles qui nous attendent, une éclaircie tout de même, avec, en décembre 2013, dès le début de notre mandat, la fin du calvaire pour les cinq militants CGT de Roanne ; en effet, après les trois années d'acharnement judiciaire contre les cinq de Roanne, inquiétés depuis 2010 pour des tags puis pour refus de prélèvement d'ADN, leur relaxe est prononcée par le tribunal correctionnel.

Ce sont les Camarades **Cheminots** qui ouvrent le bal revendicatif de notre mandat. Ils lancent un appel à la grève de 24h reconductible à partir du 10 juin 2014 dans la soirée. Pour rappel, *ils contestent le projet de réforme ferroviaire, examiné à l'Assemblée les 17, 18, et 19 juin 2014.* La réforme ferroviaire prévue par le gouvernement, qui vise soi-disant à stabiliser la dette du secteur ferroviaire et préparer son ouverture totale à la concurrence, prévoit de regrouper dans une holding publique la SNCF et Réseau ferré de France (RFF), qui gère le réseau. Les deux entreprises avaient été séparées en 1997. Ils maintiendront la pression jusqu'au 18 juin, soutenus par les camarades de l'Union Départementale.

En décembre 2014, les camarades de **Leroy-Somer** arrêtent le travail et tiennent un piquet de grève pour réclamer leur part dans le partage des richesses du groupe Emerson. Ils passeront les fêtes de Noël et du jour de l'an, dehors, devant le brasero !

Chez **DCNS**, traditionnellement, NAO égal mobilisation. Chaque année, toutes les séances de négociation sont accompagnées d'une action syndicale CGT. La mobilisation est aussi de rigueur quand le nouveau PDG annonce un plan social dans le groupe, sur les sites Français. **Schneider** ou encore **Arts Energy** négocient également soutenus par des actions des personnels à l'appel de la CGT.

En avril 2015, ce sont les camarades de la CGT **Destampes** qui initient un mouvement de grève suivi à 100% ; ils revendiquent une prime en remplacement de la prime de panier, suite aux modifications d'horaires imposées par la Direction. L'UD leur apportera son soutien durant ce conflit. Ceux de **CIAL** tiennent également un piquet de grève devant leur entreprise, ils sont très remontés par le rachat de leur entreprise par un fonds de pension anglais, Endless, aux intentions sociales inquiétantes.



Fin juin 2015, ce sont les camarades d'**IPC** qui se mettent en grève pour exiger une revalorisation décente de leurs revenus.

A la **FAPT**, on n'est pas en reste et les postiers savent se mobiliser quand on touche à leur outil de travail, comme en témoigne les grèves de Saint-Amant de Boixe, Cognac ou encore La Rochefoucauld et Montbron.

A **ERDF** on est également inquiet pour l'avenir et on se mobilise pour le faire savoir et pour faire prendre conscience.

L'**ADMR** aussi aura sa part avec une lutte quotidienne entre l'employeur et les représentantes syndicales.

Dans la même veine, on aura également droit à la répression syndicale frontale avec nos camarades Aldo Pometti mis au placard chez **Lecas/Hamelin** et Laurent Délias, mis à pied 3 jours chez **Térreal Roumazières**.

Et puis, dans ce panorama conflictuel, le gros coup dur, reste l'annonce de la fermeture du site **LA-FARGE** de la Couronne. L'Union Départementale s'est très vite mise en ordre de bataille, épaulant le syndicat CGT des Lafarge, mobilisant ses forces lors des débats, actions et piquets de grève ou encore interpellant le président de région entre dessert et café lors d'un déjeuner de patrons.

L'Union Départementale, a, durant ce dernier mandat, organisé ou soutenu plus d'une vingtaine de manifestations et/ou actions, que ce soit dans le cadre de la campagne sur le **coût du capital**, le **TAFTA**, la **réforme des prud'hommes**, les **salaires et emplois notamment dans**

la fonction publique, la **réforme hospitalière**, les lois **Macron et Rebsamen**, la **sécurité sociale** (70 ans de la sécu), avec les **retraités**, en soutien aux camarades d'**Air France** et bien sûr, plus récemment, contre le projet puis la loi **El Khomri**.

Concrètement, dès le 6 février 2014, nous lançons l'opération **coût du capital**, en réponse au fameux coût du travail de Gattaz, avec un appel unitaire à un rassemblement devant le Medef. Le ton était donné pour un mandat offensif ! Lui succéderont, des distributions massives de tract (10000 tracts distribués aux ronds-points, dans les entreprises Charentaises et sur tout le territoire, le 18 mars 2014), une journée d'étude **Le 18 Avril 2014**, animée par Mohamed OUSSEDIK, membre du Bureau Confédéral de la CGT, le déploiement de soirées débats sur ce thème, dans les UL, co-animée par l'UD et la mise en signature d'une pétition pour dénoncer le coût du capital.

Fin 2014, Macron présente son projet de loi et dès janvier 2015, l'UD organise la lutte contre ce projet destructeur :

- Démolition du code du travail
- Déconstruction de la justice prud'homale
- Abandon de la médecine du travail
- Suppression du délit d'entrave
- Déstructuration du dialogue social
- Disparition des Chsct
- Libéralisation des transports en commun
- Patronisation de l'inspection du

travail

- Déréglementation du travail du dimanche

Dans la foulée, en avril 2015 la 2^{ème} lame Rebsamen présente son projet de réforme d'ampleur du dialogue social, qui modifie en profondeur le droit de la représentation du personnel : DUP, regroupement des consultations et des négociations obligatoires, etc.

Le 26 janvier 2015, mobilisation devant le MEDEF à Angoulême, le 9 avril 2015, appel commun de CGT, FO, Solidaires et FSU à se mobiliser, le 8 octobre 2015 appel commun de CGT, FSU et Solidaires pour manifester notamment contre les projets Rebsamen et la loi Macron. Le 22 octobre suivant, c'est **Gérard FILOCHE** qui répondait à l'invitation de l'UD pour, au cours d'une conférence-débat dont il a le secret, expliquer, décortiquer, vulgariser, les lois Rebsamen et Macron et redonner de l'élan à nos militants.

Et puis, le dernier épisode, encore présent dans nos discussions quotidiennes, La mal-nommée loi « travail » a fait l'objet d'une mobilisation soutenue avec notamment des Assemblées Générales extraordinaires des syndicats quasi hebdomadaires suivies, participatives et répétées, qui ont permises sur la longue période qu'a duré ce conflit, de proposer puis d'organiser, avec le soutien de l'ULGA, une vingtaine d'actions, mobilisations, manifestations. Cette lutte, même si dans sa forme, elle n'a pas toujours été satisfaisante, n'en reste pas moins une belle lutte avec des points d'orgue, comme par exemple la montée à Paris le 14 juin 2016 pour une énorme concentration de salarié-e-s, retraité-e-s, sans-emploi et étudiant-e-s, des centaines de milliers de personnes venues de toute la France, réunies dans un même cortège !

A noter également dans la période, la participation au meeting de rentrée CGT, le 3 septembre 2015, à Bordeaux avec la présence de Philippe MARTINEZ. Le déplacement en bus, a été impulsé et organisé par l'UD.

Cependant, comme lors de l'exercice précédent, nous avons constaté un manque d'engagement d'une partie de nos forces

organisées (actif·ve·s comme retraité·e·s). Ce Congrès sera l'occasion d'analyser notre rapport de force.

Si on peut affirmer qu'on a réussi nos mobilisations, nous devons admettre qu'elles n'ont pas toujours été à la hauteur, non seulement de nos espérances, mais aussi et surtout de ce qu'elles auraient dû être eu égard aux forces en présence dans notre territoire et aux enjeux à défendre.

L'activité par collectif :

Collectif « élu·e·s et mandaté·e·s » : afin de traduire dans le concret la Charte de l'élu·e et mandaté·e qui précise « *tout mandaté est porteur de toute la démarche de la CGT* » un effort a été fait sur la formation et la constitution de collectifs des différents secteurs de mandatement. De même pour les mandatements, dans la mesure du possible la surcharge de mandats a été évitée en diversifiant les sollicitations.

Ceci étant, il nous faut progresser sur les formations et le soutien aux mandaté·e·s qui parfois se retrouvent seul·e·s à gérer leur mandat. La relance des collectifs par secteur de mandatement est nécessaire face à leur essoufflement. A noter l'hétérogénéité des liens des mandaté·e·s (préparation, compte-rendu) avec les UD, ULs, syndicat des secteurs de mandatement. Pour l'UD 16 ce sont 84 mandaté·e·s qui siègent dans des structures ou organismes divers tels : le logement, la protection sociale, le travail, la formation, les prud'hommes, conseillers du salarié, le statutaire...

Le renouvellement est et doit rester un point de vigilance.

Collectif « jeunes » : notre dernier Congrès avait validé l'élaboration d'un projet de syndicalisation dans lequel une des perspectives était la création d'un Collectif jeunes départemental. Le projet de syndicalisation validé par le Comité Général du 6 juin 2014 a permis de lancer les bases de ce collectif et d'acheter du matériel syndical spécifique. Le 26 septembre 2014, en présence de Sabine GENISSON, responsable des jeunes CGT confédérale, le collectif a

été officialisé lors d'une soirée débat conviviale à Champniers, une trentaine de camarades ayant participé à cette initiative.

Ce collectif ne tenait que par la participation de 2 syndicats (DCNS et CAF) et malgré les efforts de chacun·e, force a été de constater que la participation aux quelques rencontres proposées n'a pas été à la hauteur de l'enjeu. Les différents camarades impliqué·e·s ne tenant plus à diriger ce collectif, il est en stand-by depuis deux ans et le syndiqué que nous avons envisagé pour le relancer est actuellement en VAE et pense reprendre une formation pour postuler dans un autre département.

Aux dernières rencontres UD / ULs, le listing des moins de 35 ans repris au CoGiTiel a été donné à chaque UL pour qu'elles puissent y travailler au plus près du terrain.

Nous ne désespérons pas de trouver un autre camarade qui puisse, avec d'autres bien sûr, redonner une dynamique à cette structure indispensable à toute la CGT.

Le matériel étant toujours disponible nous resolliciterons tous les syndicats et les ULs afin qu'ils puissent recenser toutes les possibilités de reprise de ce collectif.

Collectif « Protection Sociale » : face aux attaques sans cesse renouvelées, au nom de la réduction des déficits et d'économies budgétaires, le Collectif Protection Sociale a voulu immédiatement s'investir dans le projet en se réunissant mensuelle-

ment. Il lui a paru primordial d'engager 2 actions :

- **en premier** rappeler les fondamentaux de la Protection Sociale et des 3 branches de la Sécurité Sociale : famille, retraites et maladie par tract aux syndicats et assurés sociaux car, après sondage, ils semblaient « méconnus ou oubliés ».

- **en second** organiser une journée étude sur notamment la question de financement de notre système de Protection Sociale, initiative animée par Pierre-Yves CHARNU, Conseiller Confédéral du pôle Protection Sociale avec une centaine de participants.

Ensuite la préparation de la célébration des 70 ans de la Sécurité Sociale. Trois camarades s'attelèrent avec acharnement à la préparation de la journée du 15/10/2015.

Un tract a été élaboré à la portée de tous les assurés sociaux, envoyé par l'UD 16 à tous les syndicats de la Charente pour informer et empêcher la poursuite du démantèlement et de la privatisation de la Sécurité Sociale. Ce tract appelait en outre à un rassemblement lors d'un Conseil d'Administration exceptionnel pour les 70 ans de la Sécurité Sociale organisé par les Directions conjointes de la CPAM 16 et de la CAF 16

Choc dur pour les militant·e·s : seulement 50 personnes présentes, certes déterminées pour montrer que la CGT est toujours là pour défendre notre Sécurité Sociale, puisqu'elles ont pu forcer : « l'entrée de ce Conseil avec Drapeaux CGT vus par tous les administrateur·trice·s





d'annulation de stage de 40% alors que les besoins sont si nombreux et que nos militants doivent être « armés » pour pouvoir exercer leurs mandats dans les meilleures conditions. La problématique de la subrogation des dernières années doit être maintenant dépassée et nous ne devrions plus rencontrer les problèmes de ces derniers temps, du moins à ce niveau-là.

La continuité syndicale reste un problème majeur dans notre organisation à tous les niveaux. Nous l'avions déjà ciblé et la formation concernant les retraitables que nous avons envisagée et qui n'a pu se tenir, est un des éléments qu'il va nous falloir impulser dorénavant plus rigoureusement.

En tout état de cause, il nous faudra dynamiser l'organisation de stages « animer un syndicat » dont les nouvelles directions ont besoin.

Vie des structures syndicales

La **Commission Exécutive** organe dirigeant de l'Union départementale, élue lors du dernier Congrès a abordé les difficultés de fonctionnement avec rigueur et équilibre dans ses prises de décisions. Dès sa prise de fonction elle a dû gérer la période de transition entre Thierry Lepaon et Philippe Martinez avec tout l'emballage médiatique que l'on sait.

C'est cette même commission Exécutive qui a également géré démocratiquement avec responsabilité toutes les décisions et difficultés rencontrées sur l'évolution du poste de comptabilité de l'Union Départementale.

Dans cette même période il aura fallu pallier avec beaucoup de vigilance aux aléas du déménagement dans les nouveaux locaux.

Au-delà de ces difficultés inopinées le principal effort de L'Union Départementale a porté sur la mise en œuvre du « croisement » profession et territoire au travers des relations avec les ULS et syndicats. Les réunions régulières entre l'UD et les directions des UL et le suivi de leur Commission Exécutive en termes de

du Conseil et déclaration de notre Administrateur CGT lors de la séance ». Avec le regret que la Presse n'ait pas relayé notre action.

Pendant 2 ans, ce collectif a tenu avec une participation irrégulière de quelques camarades des syndicats CPAM-USR-TERREAL-CODERPA (et CAF pour les derniers mois) ... Malgré les efforts importants de Camarades très investis et déterminés, ce collectif a fini par se décourager depuis Janvier 2016 devant le manque de ressources, d'investissement et de temps disponible pour mener à bien la poursuite des projets : ADMR, déserts médicaux, Avenir de la Protection Sociale ...

Indispensable et défendue depuis 1945 par la CGT la défense de la Protection Sociale doit continuer avec comme prochaines perspectives à prendre en compte : grand-âge de la population, déserts médicaux et une évolution vers une médecine sans patricien généraliste...

Le Tout dans un cadre de moyens budgétaires de plus en plus en contraints

Collectif Vie syndicale : Le collectif « Vie Syndicale » que nous avons décidé de mettre en place au dernier Congrès n'a pu se constituer faute de militants disponibles et de droits syndicaux.

La question des droits syndicaux est d'une importance cruciale pour nos organisations et le travail de tous nos militants, la mutualisation est à aborder dans toutes les structures de la CGT. Nous savons que les moyens sont dans les professions et il ne s'agit pas de demander davantage à celles qui donnent déjà beaucoup mais de travailler à un équilibre qui permette aux structures territoriales de pouvoir fonctionner correctement.

Ceci étant posé, sur la durée du mandat, nous enregistrons plus d'une dizaine de créations de bases (Auchan La Couronne, Voiron Transport, Veolia, SCCVGA, Hertus, NPS, Syndicat multipro du Ruffécois, Axiome, SELP SAS, Intermarché St Cybard) cependant toutes ne sont pas finalisées, faute de pouvoir effectuer toutes les démarches rapidement (problèmes bancaires, de dépôt de statuts ou autres).

Malgré un nombre d'adhésions non négligeable (182 en 2013, 170 en 2014 et 260 en 2015 source CoGi-Tiel), nous constatons que le nombre total de nos adhérents n'augmente pas en proportion du travail fourni. A ce jour (02/11/2016), nous comptons 4508 syndiqués (source COGITIEL).

Nous avons mis en place, en fin de mandat, des procédures permettant de suivre de plus près les résultats des élections professionnelles afin d'avoir un suivi rigoureux des nominations de DS, RS, RSS, etc. et de pouvoir assurer une formation à chacun de nos élus et le suivi dans son mandat.

En terme de **formation syndicale**, nous pouvons constater que les FANS (Formation d'Accueil des Nouveaux Syndiqués) que nous organisons chez Leroy Somer, chez les Cheminots, à Girac ou à la CAF, ouvertes aux sympathisants, outre le fait de présenter la CGT aux nouvelles recrues, offrent un taux d'adhésion de celles-ci qui frise les 90 %. Suivie d'une inscription à un stage Niveau 1 l'année suivante, cela permet de détecter rapidement les militant·e·s potentiel·le·s dont notre structure a besoin.

Le suivi de la formation syndicale n'a pas été suffisamment croisé entre les ULS, les syndicats et l'UD, il n'est pas normal d'avoir un taux

complémentarité, ont permis d'entamer un travail de fond sur l'implantation de nouveaux syndicats, d'impulsion de la vie syndicale et le renforcement avec des résultats positifs dans le commerce ainsi que des reconstructions de syndicats.

Il a également été mis en place l'aide à la gestion de « Cogétise » et « Cogitiel » par UL réalisée à destination des syndicats demandeurs. Sur ce point, nous constatons, paradoxalement, le peu de sollicitations alors que de nombreux syndicats rencontrent des difficultés.

Cependant l'attention particulière portée à la vie des ULS a permis de redynamiser l'UL du Grand Angoulême et de relancer l'activité de l'UL Horte et Tardoire en sommeil depuis 9 ans.

Projet de syndicalisation :

Le projet de syndicalisation de notre UD, acté lors de notre dernier Congrès et validé par le Comité général de l'UD du 6 juin 2014, comprenait 3 axes de travail :

- Renforcer la CGT où nous sommes présents.
- Implanter la CGT où nous sommes absents.
- Structuration de nos forces organisées.

1^{er} axe : Renforcer la CGT où nous sommes présents.

Nous avons décidé d'axer notre travail sur 5 syndicats :

Le Conseil Général, L'hôpital de Girac, les Moulins de St Preuil, La Socometa et Courvoisier.

Syndicat	Nombre adhérents 2013	Nombre adhérents 2016
Conseil Général	91	101
Hopital Girac	150	174
Moulin St Preuil	19	22
Courvoisier	29	28
Soco-meta	8	7

Trois syndicats sur cinq ont vu leur nombre d'adhérents augmenter dont deux fortement, notamment par l'orga-

nisation de formations d'accueil ouvertes aux non syndiqués.

2^{ème} axe : Implanter la CGT où nous sommes absents.

Deux zones commerciales avaient été ciblées :

- **Auchan La Couronne**
- **Auchan Cognac**

À Auchan La Couronne, la base a été créée par les camarades du magasin en 2014 avec 4 adhérent-e-s, ils sont aujourd'hui 11 et ont suivi bon nombre de formations.

Pour Cognac, les camarades de l'UL, sollicités plusieurs fois, nous ont fait savoir qu'ils avaient déjà tenté de travailler sur ce magasin qu'ils avaient déjà prospecté et que cela s'était mal passé. Il leur paraissait donc difficile, voire inutile de réitérer...

3^{ème} axe : Structuration de nos forces organisées.

Sur les « Isolé-e-s », deux syndicats multipro ont été créés, un à Cognac et un à Ruffec, avec la volonté toujours présente de créer des syndicats lorsque les conditions le permettent.

Sur les jeunes, la création du collectif jeunes était basée sur deux syndicats uniquement ce qui n'a pas permis de le faire perdurer, la mayonnaise n'a pas prise entre les camarades membres du collectif. Reste le matériel acheté pour ce collectif qui est toujours disponible pour que ce dernier soit relancé.

Sur la Continuité Syndicale, nous n'avons pas réussi à mettre en place la formation à destination des retraitables ce qui est dommageable car la perte de nos forces organisées est pour beaucoup dans ce domaine.

En conclusion, ce projet, même s'il n'a pas permis d'obtenir tout ce qui était envisagé, a permis d'obtenir des adhésions, la création de plusieurs bases et de faire prendre conscience de l'enjeu de la syndicalisation.

Formation syndicale :

La résolution n° 8 du 40^{ème} Congrès de l'Union Départementale de la Charente était : « Le Congrès décide de faire de la formation une priorité ; d'impulser le développement de la formation d'accueil auprès de tous les nouveaux adhérents ; de proposer aux syndiqué-e-s leurs inscriptions dans les différentes formations ; »

Quand est-il exactement aujourd'hui ?

Pour l'année 2014, l'UD 16 a programmé :

- 1 stage Dirigeants UD (membres de la CE UD 25 membre ont participé).
- 5 stages : niveau 1 (68 stagiaires) – Uls ;
- 2 stages : DP (26 stagiaires)
- 2 stages : Initiation au droit. (1 à l'UD, 1 à l'UL de Charente limousine, 32 stagiaires sur les deux formations).





6 stages : CARSAT. (72 stagiaires).
 1 formation de formateur (8 stagiaires).
 1 stage niveau 2 1^{ère} partie (15stagiaires).
 1 stage niveau 2 2^{ème} partie (7 stagiaires).
 1 stage Conseillers du salarié. (14 stagiaires)
 1 stage Conseillers prud'hommes (12 stagiaires).
 2 stages CHS-CT (27 stagiaires)
 1 stage ECO-CE (14 stagiaires).
 1 stage CoGiTiel (14 stagiaires).
 1 stage Prudis (11 stagiaires).

Ce qui représente au total 345 camarades formés pour 26 stages réalisés.

Un stage Egalité Professionnelle et un stage Travail et Handicap étaient programmés mais ne se sont pas tenus, par manque de formateurs disponible.

Pour l'année **2015**, l'UD a programmé :
 2 stages DP (24stagiaires).
 2 stages Conseillers du salarié (26 stagiaires).
 1 stage Délégué Syndical (14 stagiaires)
 1 stage Formateur (11 stagiaires).
 6 stages Niveau 1 (74 stagiaires) – Uls.
 1 stage CoGiTiel (13 stagiaires).
 2 stages Initiation au droit (1 UD, 1 UL Charente Limousine, 20 stagiaires au total).

1 stage ECO-CE (12 stagiaires).
 2 stages CHS-CT (15 stagiaires).
 1 stage Renforcer la CGT (11 stagiaires).
 1 stage Initiation au droit (5 stagiaires).
 1 stage Rédiger un tract (5 stagiaires).
 1 stage Prudis (7 stagiaires).
 5 stages CARSAT (58 stagiaires) – Uls.

Ce qui représente au total 284 camarades formés pour 21 stages réalisés.

Pour l'année **2016**, l'UD a programmé :
 1 formation de DP (14 stagiaires).
 1 stage Animer un syndicat (17 stagiaires).
 2 stages Conseiller du salarié (28 stagiaires).
 1 stage Formateur (8 stagiaires).
 1 stage CHS-CT à venir (un annulé).
 1 stage Prudis (11 stagiaires).
 1 stage Niveau 2 1^{ère} partie (13 stagiaires).
 1 stage Niveau 2 2^{ème} partie (8 stagiaires).
 1 stage Animer un syndicat (16 stagiaires).
 2 stages ECO-CE (12 stagiaires et le deuxième stage à venir).
 8 stages Niveau 1 (104 stagiaires) – Uls.
 5 stages CARSAT (67 stagiaires) – Uls.
 1 stage Délégué Syndical, a venir.

1 stage Rédiger un tract, a venir.
 1 stage AGEFIPH (12 stagiaires).
 1 stage Renforcer la CGT, a venir.

Ce qui représente au total 310 camarades formés pour 29 stages réalisés et a venir.

Sur la durée du mandat (3 ans), pour l'UD et les ULs et à cette date 939 camarades formés, (soit, statistiquement, 21% de nos militants), non comptabilisées, les formations d'accueil des nouveaux syndiqués, dont l'organisation se partage entre les syndicats et l'UD.

Même si nous voyons bien qu'il reste du chemin à parcourir si nous voulons former tous nos syndiqués et élus pour tenir compte, notamment, de notre engagement face à la « charte de l'élu-e et mandaté-e », on peut tout de même noter un effort de formation syndicale qui tourne autour des 300 camarades par an et qui devrait à minima se consolider, voire augmenter, avec la montée en puissance des formations NIVEAU 1 sur l'ULGA. Une attention particulière devra également être portée sur les formations de formateurs.

Communication :

Bien que la communication n'ait fait l'objet d'aucune résolution au 40^{ème} Congrès de notre UD, dès le début du mandat, le Secrétariat et la C.E s'organisent avec la mise en place d'un collectif et d'une secrétaire à la communication.

Les orientations avaient été fixées lors du 39^{ème} Congrès : Impulser la gestion du site internet, Être réactif dans la diffusion de l'information vers les UL et syndicats (actualité départementale hebdomadaire) parution du TUSC et Rendre compte, du Secrétariat vers la C.E et de la C.E vers les syndicats. Le rapport d'activité du précédent mandat pointait quant à lui le contenu du TUSC qui restait à travailler et améliorer.

Au moment où nous écrivons ce rapport d'activité et depuis le début du mandat, 24 numéros du TUSC sont parus.

Une rubrique : « la parole aux syndicats » a été ajoutée pour, comme son nom l'indique, donner la parole aux syndicats du territoire. Bien entendu, au rythme d'un syndicat par numéro, ne soyez pas étonnés si votre syndicat n'a pas été interviewé. Des numéros spéciaux sont édités pour la diffusion du calendrier des formations, un numéro spécial manif à Paris du 14 juin 2016...

Le site WEB de l'UD est plus convivial, mis à jour régulièrement, enrichi au possible des infos émanant des syndicats ou des structures.

Le temps d'une des secrétaires administratives est organisé pour aider à la gestion de ces deux outils.

« L'Actu Départementale » est minimum hebdomadaire est envoyée par mail et intègre les comptes rendus du Secrétariat et de la Commission Exécutive ainsi que les actualités Confédérales et départementales.

CONCLUSION : Lors du précédent Congrès, à Cognac, ensemble, nous avons adoptés 10 résolutions.

Quand nous faisons le bilan des résolutions tenues ou pas ou peu ou presque tenues, nous constatons que le résultat n'est pas à la hauteur de nos engagements car oui, nous avons échoué sur le sujet de la reconquête de l'industrie et de ses filières « mécatronique » et « vieux papiers », non, nous n'avons pas réussi à impulser efficacement le tra-

vail de tous les collectifs, non, nous n'avons pas organisé tous les syndicats isolés parce que nous n'avons pas déployé notre projet de syndicalisation comme nous avons ambitionné de le faire. Et non, on n'a pas mené à terme l'organisation et la structuration du secteur DLAJ, notamment dans les ULs.

Par contre on ne peut pas non plus dire qu'on est passé à côté de tout, parce que, sur la durée du mandat, on note des sujets de satisfaction comme par exemple le fonctionnement des collectifs «protection sociale» (même s'il a peiné à fonctionner jusqu'au bout du mandat) ou «formateurs», la formation syndicale prodiguée à nos camarades, le soutien aux ULs et le cadre de travail en commun instauré avec ces structures et les réunions avec les mandats CGT, impulsées et activées en fin de mandat.

En ce qui concerne l'activité « hors résolutions », sur cette période de trois années, il semble juste de reconnaître à notre Union Départementale et à ses dirigeants leur rôle majeur dans l'impulsion. Impulsion des réunions du Secrétariat hebdo-

madaires, des réunions régulières de la C.E, impulsion des Unions Locales, impulsion des journées d'études, des manifestations, des mobilisations, des interventions dans la presse, auprès des élus de la république, de la préfecture ou dans les entreprises.

Un mandat d'Union Départementale CGT, c'est court. C'est court parce qu'on s'aperçoit, au bout du compte qu'on n'a pas eu le temps de gérer tout ce qui est passé à notre portée mais un mandat d'Union Départementale CGT, c'est aussi long. C'est long parce que pendant trois années, on passe beaucoup de temps à se demander comment on va y arriver et que des fois on n'y arrive pas.

Un mandat d'Union Départementale CGT, c'est finalement assez long pour faire des choses, pour permettre aux salariés de garder l'espoir, garder l'espoir qu'on y arrivera parce que chaque décision que nous avons prise, chaque discours que nous avons tenu, chacune des initiatives que nous avons menées, sont autant de pierres apportées à l'édifice de la lutte et à la construction du rapport de force.



GLOSSAIRE :

CE : Commission Exécutive

NAO : Négociations Annuelles Obligatoires

TAFTA : traité de libre-échange transatlantique

USR : Union Syndicale des Retraités

CODERPA : Comité Départemental des Retraités et Personnes Agées

RAPPORT FINANCIER

Exercices 2013 - 2014 - 2015

Michaël LABLANCHE

Secrétaire à la Politique Financière, membre de la CE sortante



Masse Salariale AB :

Dirigeants de l'UD :

L'UD connaît différentes situations : des camarades mis à disposition par leur syndicat, des camarades détachés de leur activité professionnelle mais pour chacun d'eux l'UD doit rembourser leur détachement soit à leur structure pour les droits confédéralisés, soit à leur employeur sur la subrogation de leur salaire. L'aide du FNI, du Comité Régional et de la confédération nous permet de restreindre le reste à charge pour l'UD. La difficulté qu'a connu l'UD est venue de l'obligation de faire l'avance de ces remboursements, ce qui a pu amener notre trésorerie à être très exsangue fin 2014 début 2015. De nouvelles méthodes de fonctionnement ont été mises en place qui ont permis d'être moins sous la contrainte de ces avances.

Salariées administratives ::

Les salaires de nos secrétaires administratives sur les 3 exercices ont été entièrement à la charge de l'UD.

CHARGES STRUCTURELLES :

Ce sont les charges de fonctionnement de l'UD. On y trouve entre autres les frais de communication, d'entretien du véhicule de l'UD, des locaux, les assurances, les frais d'affranchissements, les frais du du-

pli copieur... Ces charges sont relativement constantes. L'augmentation de 2015 correspond à la mise en place d'un contrat de ménage (société Net Plus) pour 4567.34€ et d'un contrat avec le cabinet comptable CGO (8457.6€) pour la gestion de la comptabilité de l'UD et de la partie sociale (établissement des bulletins de salaires, des déclarations de cotisations sociales et des télé déclarations) afin de répondre aux obligations comptables qui s'imposaient à nous avec notre niveau de budget (sup à 200k€).

Les charges de communication sont celles liées à l'hébergement Cogitel, au routage du TUSC, aux banderoles et aux fournitures liées à l'activité TUSC.

Les amortissements concernent le véhicule, du mobilier et du matériel informatique.

DEPENSES D'ACTIVITE :

Ce sont les dépenses liées à l'activité syndicale de l'UD et des syndicats. La plus grande part est liée au projet de syndicalisation dont l'activité vous a été donnée. On y trouve aussi les frais liés à l'activité de la CE et du Secrétariat (déplacements aux réunions, aux visites de syndicats, repas de la CE UD...). A noter la charge exceptionnelle en 2014 pour la solidarité NVO décidée courant 2014 et qui devient une ligne budgétaire en 2015.





COGETISE :

2013 : sur l'ensemble de l'exercice 86786.94€ (78456.90€ actifs, 7372.69€ retraités, 957.35€ privés d'emploi). A fin janvier 2014, 75% des cotisations actifs ont été reversées, 95% des cotisations retraités !

2014 : sur l'ensemble de l'exercice 83192.91€ (74117.20€ actifs, 8490,48€ retraités, 585.22€ privés d'emploi). A fin janvier 2015, 70% des cotisations actifs ont été reversées, 93% des cotisations retraités !

2015 : sur l'ensemble de l'exercice 857630,51€ (76698.69€ actifs, 8463.88€ retraités, 600.94€ privés d'emploi). A fin janvier 2016, 80.5% des cotisations actifs ont été reversées, 99% des cotisations retraités !

On peut voir que le travail mis en place depuis fin 2014 sur les reversements a porté des fruits sur 2015, mais il reste à faire encore beaucoup pour gagner en régularité. La CFC et moi-même avons répondu à toutes les sollicitations qui nous ont été faites pour aider à ces reversements.

Le manque de régularité dans les reversements des cotisations nuit aux rentrées financières nécessaires à la vie de l'UD. Certes la mise en place des prélèvements SEPA a été une vraie difficulté. Mais il est grand temps que chacun se mette aux reversements mensuels voir trimestriels (pour ceux qui sont auto-

nomes dans leur déclaration) et utilisent les déclarations par internet qui simplifient cette gestion.

FORMATIONS SYNDICALES :

2013 :

- ECO-CE : 14 stagiaires (1 session)
- CHSCT : 12 stagiaires (1 sessions)

Recettes environ 26500€ (à laquelle on ajoute les formations santé) ce qui amène aux 39465€. Mais pas de formation AGEFIPH. Pour les stagiaires non titulaires, nous ne recevons pas de paiement.

2014 :

- ECO-CE : 15 stagiaires (2 sessions)
- CHSCT : 17 stagiaires (1 session)

Recettes environ 32000€ Une nouvelle fois pas de formation AGEFIPH. Qui plus est erreur sur la gestion des formations santé en 2013 avec une facture payée en 2014 sans avoir été enregistrée par la comptable. En outre, décision prise d'annuler pour 5062.48€ de factures de formations datant de 2010 et 2011 non réglées par les CE.

2015 :

- ECO-CE : 15 stagiaires (2 sessions)
- CHSCT : 16 stagiaires (1 session)

Recettes environ 39000€ Une nouvelle fois pas de formation AGEFIPH. S'y ajoute les formations Santé et une formation avec le conseil départemental.

On peut constater l'importance de ces stages dans nos formations car elles permettent de faire celles qui nous « coûtent ». Avec les reversements, ces recettes sont le support essentiel à notre activité syndicale et nous permettent de pouvoir être armé financièrement dans les combats que nous menons face au patronat. Nous sommes indépendants financièrement, mais pour nous permettre de continuer la lutte, nous devons collectivement prendre des habitudes de reversements et d'engagement d'inscriptions de nos syndiqués dans les formations afin de conserver les moyens nécessaires à la lutte syndicale.

AUTRES RECETTES :

Elles sont essentiellement liées au FNI demandé pour le projet de syndicalisation, au partenariat MACIF et aux dons des syndicats. J'en profite ici pour remercier les syndicats qui ont soutenu l'UD dans les moments difficiles en qui continuent d'être près de nous pour nous aider.

Ces 3 exercices nous ont fait vivre des fortunes diverses mais au 31/12/2015, la situation de l'UD est stabilisée. Grâce à une plus grande rigueur et de nouvelles méthodes de gestion nous ont permis de redresser la barre et de repartir de l'avant. Mais nous avons la nécessité de rester vigilant.

RAPPORT DE LA CFC

Commission Financière de Contrôle

Daniel LARRY

Membre de la CFC sortante



Synthèse des exercices 2013 - 2014 - 2015

Après les exercices difficiles de 2013 et 2014 essentiellement dus :

- à des retards de retour des cotisations,
- à des remboursements tardifs d'avances de notre syndicat pour divers organismes,
- à des difficultés de fonctionnement au sein de notre structure,

la situation financière de notre syndicat s'est considérablement améliorée grâce :

- aux mesures prises par la CE, le Secrétariat et le trésorier de l'UD,
- à l'aide matérielle et les conseils professionnels du cabinet comptable, le CGO,
- la prise en compte des recommandations de la CFC concernant le reversement régulier des cotisations.

L'examen scrupuleux des livres de compte, des factures, des feuilles de frais avec les justificatifs a conforté notre impression d'ordre et de méthode dans la tenue des comptes.

La CFC remercie les syndicats qui ont aidé l'UD dans sa politique financière dynamique et responsable.

La CFC propose donc au Congrès de l'Union Départementale de donner quitus au trésorier et le remercie pour tout le travail accompli.



PRÉSENTATION DU DOCUMENT D'ORIENTATION

Eric GERAUD

Secrétaire à l'Activité syndicale

Membre de la CE sortante



Introduction aux débats sur le document d'orientation

Vous avez entre les mains le document d'orientation, il va être notre ligne de conduite pour les 3 prochaines années.

Ce document est le fruit du travail d'un collectif composé de camarades de divers secteurs tel que la santé, les retraités, la fonction publique, l'industrie.

Les résolutions autour desquelles la commission a travaillée ont quant à elles été choisies par la commission exécutive de l'UD.

La commission a présentée l'avancement de ses travaux lors des CE de l'UD afin de s'assurer que nous répondions avec précision à la demande de la CE.

Les orientations sont certes ambitieuses mais restent atteignables, nous vous proposons de les mettre en débat ou de les enrichir suite au travail que vous avez fait dans votre syndicat.

Nous avons construit ce document avec les préoccupations du territoire.

Nous avons pris l'option de cibler 7 points que la future CE aura en charge de faire vivre.

Nous ne devons pas nous laisser emberlificoter par les médias et le Medef avec des

propositions rétrogrades.

Avant de passer la parole à Renaud Audidier, qui va vous présenter la première partie de ce document, je tiens à remercier les camarades qui ont travaillé à sa réalisation.

Préambule au Document d'Orientation :

Le document d'orientation est notre support de débat pendant le Congrès. Il doit donc être structuré, articulé, rythmé de la même manière que le déroulé du Congrès pour faciliter nos échanges. Les résolutions adoptées au 51^{ème} Congrès confédéral ne sont pas reprises dans notre document d'orientation puisqu'elles sont applicables de fait par toute la CGT et donc à mettre en œuvre dans notre territoire.

Débatu, voté et approuvé, notre document d'orientation fait office de feuille de route pour la CGT de la Charente. Il est donc important de veiller à faire ressortir des priorités, des résolutions réalistes, et en adéquation avec les moyens dont nous disposons. Au travers des 7 résolutions travaillées dans ce document, nous avons choisi volontairement d'axer nos orientations sur notre outil CGT notamment sur les questions de vie syndicale.



DOCUMENT D'ORIENTATION

PREMIÈRE PARTIE « ÊTRE LA CGT DE TOUS LES SALARIÉ·E·S. »

Renaud AUDIDIER

Secrétaire général de l'Union Locale du Cognçais



Introduction.

Bonjour chères et chers Camarades.

Cet après-midi nous allons débattre sur la première partie du document d'orientation qui s'articule autour de deux thèmes.

« S'organiser pour être efficace » et « Être la CGT de tous les salarié·e·s ».

Nous allons aborder ces thèmes à travers 4 résolutions.

- La première résolution porte sur le **maillage territoriale de la CGT sur notre département**. Comment organiser la CGT dans les six Unions Locales à travers leurs activités sur les secteurs de fortes activités salariales.
- La résolution numéro 2 porte sur les **salarié·e·s ICTAM**. Le monde du travail évolue dans son mode de gouvernance. Les ICTAM représentent 42% des salarié·e·s dans les entre-

prises. C'est pour cela, que dès 1963, la CGT a décidé de se doter d'une Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Agent de Maîtrise. Comment aborder la syndicalisation des ICTAM dans les syndicats ?

- La résolution numéro 3 porte sur les **droits, libertés et actions juridiques**. Les salarié·e·s, les militant·e·s et les structures de la CGT sont confrontés à la complexité du droit social et à son évolution incessante. Parce que les Unions Locales sont les organisations territoriales de proximité par excellence, elles sont les premiers rendez-vous de la CGT avec les salarié·e·s.
- La résolution numéro 4 porte sur nos **élu·e·s et mandaté·e·s CGT** qui leur confère des droits et des devoirs. Conformément à la charte, le/la mandaté·e CGT à l'obligation de rendre compte de l'activité de son mandat.

À vous, cher·e·s Camarades, de débattre maintenant.

1^{ère} partie : **S'organiser pour être efficace.** **Être la CGT de tous les salarié·e·s.**

Si nos statuts prévoient les **grandes lignes de notre fonctionnement, ils ne rentrent pas dans les détails de notre organisation. Il revient au Congrès d'en débattre et de définir des orientations.**

A) - Maillage territorial :

Notre département est découpé syndicalement en 6 Unions Locales. La structuration de la CGT doit évoluer avec le salariat. A ce titre la résolution 6 du 40^{ème} Congrès est toujours d'actualité.

L'étape d'organiser lesdits « individuels » en syndicat multi professionnel s'est concrétisée sur deux Unions Locales (Ruffec et Cognac). Nous devons franchir un cap supplémentaire en impliquant ces syndiqué·e·s dans l'activité CGT de proximité pour permettre la création de syndicats dans l'entreprise partout où cela est possible. Là où cela ne sera pas possible, il nous faut travailler à une activité syndicale de territoire qui réponde aux besoins de ces salarié·e·s. Nous devons nous interroger sur notre positionnement géographique dans tout le département et son adéquation avec celui du salariat.

Si nous prenons la situation de l'UL du Grand Angoulême, nous constatons que, dissociée physiquement de l'UD lors du déménagement du Nil, elle souffre du manque d'implication des syndicats, des syndiqué·e·s pour son fonctionnement et

confrontant les personnels d'encadrement à des prises de décisions quelquefois contraires à leur éthique. Les cadres sont de plus en plus obligés de choisir entre leur conscience professionnelle et le respect des ordres donnés, entre leur engagement syndical et leur avenir professionnel.

Etre cadre aujourd'hui consiste de plus en plus à mettre en œuvre l'idéologie patronale, à ne plus disposer de son libre arbitre, à être de plus en plus exécutant. Les cadres, coincés entre le marteau et l'enclume, pour être en mesure d'accomplir correctement leurs missions, sont soumis à laisser leurs convictions, leur liberté de pensée et d'opinion au vestiaire.

En France, les cadres et professions intermédiaires représentent 42% des salarié-e-s, les ouvrier-e-s 21% et les employé-e-s 28%. En Charente les cadres et professions intermédiaires représentent 32%, les ouvrier-e-s 29% et les employé-e-s 30%.

A la CGT, les ICTAM ne représentent que 14% de nos syndiqué-e-s nationalement, et 9,67% en Charente. Derrière ce déséquilibre se joue l'enjeu de la représentativité et de notre renforcement syndical. La syndicalisation des cadres ne doit plus être un tabou à la CGT.

La CGT a décidé depuis 1963 de se doter d'une Union Générale des Ingénieurs Cadres pour être la CGT de tout le salariat et faire vivre la

communauté d'intérêt des salarié-e-s, les objectifs sont de :

- Permettre aux ICT de s'organiser pour défendre leurs revendications en partant de leur situation de travail ;
- Garantir la convergence des luttes avec les autres catégories ;
- Développer l'ouverture d'esprit concernant la syndicalisation des cadres.

► **2ème résolution :**

L'Union Départementale s'engage à constituer et faire vivre un collectif UGICT départemental pour développer la syndicalisation et la formation des ICTAM.

C) - Droits, Libertés et Actions Juridiques :

Aujourd'hui, les salarié-e-s, les militant-e-s et les structures de la CGT sont confrontés à la complexité du droit social, à son évolution incessante, voire sa remise en question. L'actualité démontre qu'il s'agit d'un terrain d'affrontement majeur avec le MEDEF et les pouvoirs publics. L'année 2016 n'a pas fait exception, le champ du droit du travail a été occupé tant au niveau des négociations que des conflits.

Les salarié-e-s ont de plus en plus besoin d'accueil, de conseils et de défenseurs syndicaux.

La CGT a défini dans ses orientations ce qu'il convient d'appeler l'Accueil

Syndical et ce qui doit être appliqué par les structures de la CGT. En tant que structure organisant l'activité syndicale sur le département, l'UD coordonne l'activité sur tout le territoire et reste garante des décisions pour l'activité DLAJ engageant l'organisation syndicale.

Parce que les Unions Locales sont les organisations territoriales de proximité par excellence, elles sont les premiers rendez-vous des salarié-e-s. Chaque semaine, nous y accueillons de nombreux salarié-e-s en difficulté. On peut constater que la très grande majorité des salarié-e-s qui poussent la porte de nos Unions Locales le font pour trouver une réponse à un problème juridique. Ces salarié-e-s ont une méconnaissance de leurs droits et attendent de la CGT une réponse.

Notre accueil dans les Uls doit certainement être renforcé pour être en capacité de répondre aux personnes que nous recevons. Les militant-e-s qui tiennent ces permanences ne sont pas des spécialistes du droit et n'ont pas à l'être. Ces permanences sont avant tout des permanences syndicales et il est important d'éviter de glisser vers une activité exclusivement juridique de ces dernières.

L'action juridique doit être une composante à part entière de la démarche revendicative, un élément de mobilisation, d'actions collectives, de construction d'un rapport de force



nos structures professionnelles.

G) - La protection sociale (sécurité sociale, retraites, centre de soins, loi vieillissement, loi santé...)

Née de cette belle idée du Conseil National de la Résistance en 1944, la protection sociale, dont la Sécurité Sociale qui vient de fêter ses 70 ans, s'est construite sur le modèle où chacun contribue selon ses moyens et reçoit selon ses besoins.

Ainsi tout au long de notre vie nous sommes acteurs de la solidarité nationale et intergénérationnelle, nous sommes protégés face aux risques maladie, chômage, famille, vieillesse. Il a fallu lutter pour obtenir ces acquis sociaux mais ces acquis, depuis quelques décennies, sont remis en cause et largement attaqués par les différents gouvernements à la botte du patronat, nous devons résister pour les conserver et continuer à nous battre pour en conquérir de nouveaux.

Pour chaque citoyen, la protection sociale est un rempart face aux lendemains inconnus et aux aléas de notre vie nous garantissant un pouvoir d'achat minimum.

Celle-ci est de moins en moins financée par notre salaire socialisé (98% en 1980, 68% en 2010) et de plus en plus par l'impôt des ménages. L'attaque du patronat avec leur ritournelle du « il y a trop de charges sociales » est rentrée dans l'esprit d'une partie des salariés qui acceptent les mesures de destruction de leurs acquis (recul de l'âge de la retraite, déremboursement des médicaments, baisse des allocations familiales...). Pourtant, les travailleurs et les travailleuses français n'ont jamais créés autant de richesse qu'à l'heure actuelle. La question posée est celle de la répartition de ces richesses.

Les écarts sociaux se creusent au fil des ans, entre ceux qui sont toujours plus riches et ceux qui sont toujours plus pauvres. La lutte contre la misère est au cœur de notre projet syndical. Les actif-ve-s comme les retraité-e-s sont de plus en plus nombreux à ne plus parvenir à boucler leur

budget, à accéder à un logement décent, à accéder aux soins (en Charente il y avait 944 médecins en 2007, ils ne seront plus que 860 en 2018 selon l'ordre des médecins). Les réformes de la santé, de la sécurité sociale, la loi vieillissement, toutes les lois rétrogrades aggravent la situation sociale des plus démunis au profit des plus riches. Nous devons organiser la lutte pour une vie meilleure pour tous, et contre les logiques d'exclusion qui veulent dresser les salariés les uns contre les autres.

Ce que le patronat appelle « les charges sociales » ne sont que des cotisations, prélevées sur la rémunération du travail des salarié-e-s visant à assurer leur protection actuelle et future. Dans la bataille des idées la protection sociale est devenue une charge créant un déficit chronique pour lequel leur seule réponse consiste à amputer nos droits. Nous devons continuer à affirmer que le salaire brut est la meilleure réponse aux besoins de protection des salarié-e-s.

La CGT a un devoir d'éducation populaire à destination de tous les syndiqué-e-s, de tous les citoyen-ne-s face aux dangers potentiels actuels de conception de notre société (ubérisation, précarisation, extrême pauvreté, ...)

Une revendication revêt une importance particulière pour les retraité-e-s et personnes âgées, mais aussi pour les « actif-ve-s » ; Il s'agit de l'accès aux soins, et de la santé.

Quelle acticité revendicative à développer en Charente ?

- *La perte d'autonomie qui doit être organisée dans le cadre de la branche maladie de la Sécurité Sociale*



- *Le maintien à domicile demande de développement des Services Publics de proximité,*
- *Des Centres de Santé, des structures résidentielles intermédiaires, des EHPAD publiques avec le concours des professionnels de santé, des réseaux gérontologiques, des MAIA coordonnant l'action sanitaire, sociale et médico-sociale pour les personnes âgées atteintes de maladie cérébrales et cognitives chroniques*
- *Des structures de répit pour les « aidants », des Unités de Soins Palliatifs, adaptation des logements à la perte de mobilité, des moyens pour faire face à l'isolement des personnes âgées, etc.*
- *Un Service Public des aides à la personne à domicile avec reconnaissance du métier et une formation professionnelle qualifiante répondant aux besoins à la fois, des personnes âgées et des personnels*

► **7ème Résolution :**
L'Union Départementale s'engage à faire vivre le collectif Protection Sociale et Santé au travail en s'appuyant sur les structures syndicales notamment en entreprise.

MISE EN CONFORMITÉ DES STATUTS

Sylvain MINBIOLLE

Secrétaire à Vie Syndicale

Membre de la CE sortante



Comme le précise nos statuts actuels, les syndicats qui auraient eu des propositions de modifications devaient le faire avant le Congrès, et nous n'avons pas reçu de propositions.

Donc, comme il se doit, je vais vous présenter les propositions de modifications aux statuts que vous avez tous reçus.

Art 1^{er} : Rajout du code postal, 93516 avant Montreuil et *Cedex* après.

Art 9 : Mise à jour : *Conseil Général* par *Conseil Départemental*

Art 11 : Rajouter *ex* devant *Région Poitou-Charentes*

Art 14 : Rajouter *CE et CFC* après *appel aux candidatures*.

Ensuite, on a changé

Les syndicats qui auraient des propositions à émettre en vue du Congrès devront les transmettre au Secrétariat de l'UD avant la tenue du Congrès. Ces propositions seront faites par écrit. Elles seront examinées par une commission désignée par le Congrès au cours de ses travaux. – remplacer par Les syndicats qui auraient des amendements à émettre en vue du Congrès devront les transmettre au Secrétariat de l'UD 15 jours avant la tenue du Congrès. Ces amendements seront faits par écrit et seront examinés par une commission désignée par le Congrès au cours de ses travaux.

Art 15 : Remplacement *un an de présence* par *un an d'existence reconnue à l'UD*.

Art 16 : Après *des trois dernières années clôturées, précédant le congrès*. Insérer le tableau ci-dessous

Art 19 : La liste des candidatures portée à la connaissance des syndicats, on a proposé : *8 jours avant l'ouverture du Congrès* au lieu *d'avant le congrès*.

Après la CE élit en son sein rajouter *le ou la Secrétaire Général(e) qui propose à l'élection par la CE les membres du futur secrétariat*.

Art 20 : Rajout *National* après *Comité Confédéral*.

Art 21 : Pour la participation au comité général, nous avons ajouté *le comité départemental des privés d'emploi et du représentant INDECOSA*.

Art 31 : Modification aux statuts

Il y avait : *les modifications aux statuts* nous proposons *les propositions d'amendements éventuels aux statuts*.

Remplacement *modifications éventuelles* par *d'amendements éventuels*.

Art 33 : Remplacer *40^{ème}* par *41^{ème}*

Date

Signature

+ délibération de la CE et du Secrétariat.

Je vous remercie d'avoir participé à cet exercice statutaire qu'un vieux camarade cheminot qualifiait de SUPRAGYROFLATULENT

Moyenne de cotisations Réglées à l'UD	Nombre de délégués Délibératifs par syndicat	Nombre de délégués Consultatifs par syndicat
De 1 à 10 adhérents	1	1
De 11 à 20 adhérents	2	1
De 21 à 35 adhérents	3	2
De 36 à 60 adhérents	4	2
De 61 à 100 adhérents	5	3 (à partir de 61 adhérents)
Nouvelles bases créées en 2016	0	1
	Puis 1 délégué par tranche De 50 adhérents	Pour demander des mandats Consultatifs supplémentaires, Prendre contact avec l'UD

PRÉSENTATION DES CANDIDATURES À LA FUTURE COMMISSION EXÉCUTIVE

Michaël LABLANCHE

Secrétaire à la Politique Financière

Membre de la CE sortante



Cher·e·s Camarades, c'est un exercice toujours compliqué auquel la CE sortante s'est, comme tous les 3 ans, à nouveau livrée.

La commission « conception de la future direction et propositions de candidatures » tient à saluer et à remercier le Secrétariat de l'UD qui nous a aidé dans les démarches et les contacts auprès des syndicats afin d'obtenir les candidatures qui vous sont présentées ici.

Avant de vous présenter les candidates et les candidats retenu·e·s, quelques mots sur la conception de la future Commission Exécutive telle que se l'est imaginée la CE sortante.

Les objectifs étaient d'une vingtaine de membres à minima pour la CE, nous vous en proposons 26, et d'avoir une CFC en nombre suffisant pour pouvoir travailler sereinement, nous avons réussi à obtenir 5 candidatures ce qui nous semble très satisfaisant. Ce qui nous donne un total de 31 candidatures.

Alors qu'il y a 3 ans nous avons renouvelé 54.8% d'entre nous, cette année les nouveaux candidats représentent 51.61% des candidatures.

Les candidatures féminines représentent 38.7%, c'est mieux qu'en 2013 (32.25%) mais encore insuffisant pour parvenir à un équilibre femmes/hommes.

Nous devons rechercher l'équilibre public/privé. Si en 2013 les candidatures issues du privé représentaient 55% des candidatures, pour ce congrès nous en sommes à 45%.

Bien qu'il y ait de forts déséquilibres, les candidatures nous arrivent de toutes les UL et de 7 syndicats départementaux (8 en 2013)!

Nous retrouvons au sein de ces candidats 21 salarié·e·s ouvrier·e·s/employé·e·s, 7 salarié·e·s relevant des agents de maîtrise technicien et cadre et 1 retraité.

Enfin, cette future CE s'est quelque peu rajeunie, elle accuse 45.37 ans de

moyenne d'âge contre 47.4 il y a 3 ans ! Elle comporte 1 retraité mais aussi 10 candidats âgés de 30 à 40 ans et 1 de moins de 30 ans, soit 35,5% des candidats

Ce sera donc un travail important que de mettre en place une vraie politique des cadres parce que la tranche d'âge des 30 et moins et des 30-40 est sous représentée et que ce sont ces syndiqués qui demain devront piloter nos organisations.

Les orientations que nous avons votées depuis hier matin impliquent directement la future CE qui devra animer, piloter et faire travailler; mais aussi assurer l'activité, administrative et revendicative au quotidien, la communication, la vie syndicale sous ses nombreuses facettes, dont le suivi et le soutien aux organisations. Elle devra aussi continuer à assurer une vraie animation de la politique financière, en travaillant avec les syndicats à la mise en œuvre des décisions confédérales et en veillant à l'utilisation plus importante encore des outils que sont Cogitiel avec une nouvelle version qui se présente à nous et Cogétise.

Enfin, ce sont bien des candidates et de candidats réunis pour répondre à tous ces défis que nous soumettons aux suffrages du 41^o Congrès de notre Union départementale ! Nous allons maintenant vous les présenter avec ce Powerpoint.





émergences

formation conseil expertises



EXPERT DE PROXIMITÉ DES CE ET CHSCT

3 activités pour **COMPRENDRE, ANALYSER et AGIR**
sur les relations entre le travail et les questions sociales liées
aux conditions de vie et d'emploi des salariés.

➤ LA FORMATION

Des élus formés pour être des acteurs efficaces et incontournables sur les questions économiques et sociales

➤ L'EXPERTISE AUPRÈS DES CE et CHSCT

Utiliser le droit à expertise pour analyser la situation économique de l'entreprise et identifier les risques de l'organisation du travail pour la santé des salariés

➤ LES ÉTUDES, LE CONSEIL

Un accompagnement au plus près des besoins des élus pour mener des analyses pointues

Accueil – Conseil

01 55 82 17 30

info@emergences.fr

www.emergences.fr

Paris – Lyon – Marseille – Bordeaux – Lille – Toulouse – Nantes – Strasbourg – Rennes

LA CGT DANS LE GROUPE MACIF

PROTECTION DES SYNDIQUÉS DANS LE CADRE DE LEUR ACTIVITÉ SYNDICALE

Daniel BOUYER
Mandaté CGT à la MACIF



Le mode de gouvernance du groupe Macif porte en lui une différence majeure qui le distingue de ses concurrents puisque elle a gardé son esprit Mutualiste.

En effet, tout l'édifice démocratique est fondé sur le vote des 5,2 millions sociétaires Macif qui élisent près de 2 200 délégué·e·s, dont 460 sont mandaté·e·s par la CGT qui contribuent à élire les administrateur·trice·s du groupe dont 9 représentant·e·s de la CGT sur les 29 que compose le Conseil d'Administration.

En Charente, 4 élu·e·s délégué·e·s CGT : Guylaine Verguin, Xavier Oger, Serge Bisserieix et Daniel Bouyer.

Actuellement la région Macif Centre Ouest Atlantique, est composée de la région Poitou-Charentes et des départements de la Loire Atlantique, du Maine et Loire et de la Vendée. Demain, c'est-à-dire au 1er janvier 2018, la modification des régions sera effective ! Nous perdons la région Pays de Loire, pour se retrouver avec l'Aquitaine et le Limousin, copie conforme de la nouvelle région administrative.

Les nouvelles élections des délégué·e·s se dérouleront fin 2017, conséquence de cette modification, la Charente ne comptera plus que 2 délégué·e·s .

La CGT agit au quotidien et anime la vie démocratique du groupe Macif grâce à l'implication des coordinateurs nationaux et régionaux jusqu'au sein du conseil d'administration où se débattent les orientations stratégiques du groupe Macif.

Pour mémoire, en 2004, la signature d'une déclaration commune entre les dirigeant·e·s des cinq Confédérations et la Macif confirme la volonté partagée de poursuivre une démarche marquée par le pluralisme et « le consensus ». Extrait de la déclaration commune signée le 14 septembre 2004 par les cinq confédérations : « Défendre les intérêts des familles face aux risques sociaux, améliorer constamment le service rendu aux adhérents, privilégier l'individu et non la recherche du profit, travailler à plus de solidarité et de lien entre les Hommes et Femmes, responsabiliser chacun face aux enjeux de notre société : tel est le dessein humaniste partagé par la Macif et ses partenaires qui allient à la performance économique une plus-value sociale. »

D'autre part, je vais vous rappeler la convention signée entre la CGT et la Macif concernant la protection des camarades dans le cadre de leur activité syndicale qui se traduit par des contrats sur mesure pour tous les adhérents CGT à jour de leurs cotisations.





Au préalable, j'attire votre attention sur le fait que les contrats confédéraux ne permettent pas de couvrir les structures (CR, UD, UL, mais aussi sections syndicales, syndicats ou fédérations) de la CGT, qui disposent de locaux en tant qu'occupant à titre gratuit, locataire ou propriétaire. Elles doivent impérativement être assurées pour les dommages causés aux biens de la CGT en cas de sinistre (incendie, tempête, dégâts des eaux, vol) etc.

Solidarité vie syndicale

Une protection aux garanties optimales pour tout accident survenu dans le cadre de votre activité syndicale (ex. vous vous blessez au cours d'une manifestation syndicale). Ce plan de protection s'articule autour de trois garanties.

a) La responsabilité civile

Tout adhérent est susceptible d'occasionner des dommages à autrui au cours de ses activités syndicales.

Dans le cas où son contrat personnel lui ferait défaut, **Solidarité Vie Syndicale** permet d'indemniser les tiers, victimes pour tous les dommages corporels, matériels qui constituent leur préjudice.

b) Les dommages corporels dus à un accident

- **Décès** : Un capital est versé aux bénéficiaires, ainsi que les frais d'obsèques. De plus, une indemnité est versée à chaque enfant en cas de décès de l'adhérent ou quand celui-

ci est atteint d'une invalidité d'au moins 66 %.

- **Les pertes de salaires** : Pour un arrêt de travail de plus de 15 jours A versement dès le premier jour d'une indemnité égale à 90 % de la perte réelle des salaires nets imposables.

Les prestations, versées en complément de celles allouées par les régimes de prévoyance obligatoire et complémentaire, sont dues pendant une période maximum de 18 mois.

- **Invalidité** : les indemnités versées sont calculées proportionnellement au taux d'invalidité retenu.

L'assistance

Les militants bénéficient des prestations prévues par Macif Assistance lorsqu'ils se déplacent en dehors de la France métropolitaine dans le cadre d'un mandat confié par la Confédération ou l'une de ses structures. Il s'agit de garanties d'assistance-rapatriement qui peuvent être mises en œuvre à la suite d'événements graves tels que : Maladie, Accident Corporel, Décès...

Mais aussi en cas de vol et perte de papiers d'identité, de documents bancaires ou d'argent.

Responsabilité ci-

vile des défenseurs juridiques

Le militant qui assure la défense des adhérents en conflit avec leur employeur s'expose à commettre des erreurs et ainsi à engager sa responsabilité à l'égard des personnes défendues.

Ce contrat a pour objet de prendre en charge les conséquences pécuniaires que pourraient supporter les défenseurs juridiques mandatés par l'organisation lorsqu'ils assistent un adhérent dans le règlement de son litige relevant du droit du travail.

Pour ces deux contrats, quelle que soit la garantie mise en jeu, la déclaration doit être adressée à la confédération CGT.

En conclusion, en cas de besoin de renseignements ou de litige, vous pouvez contacter vos délégués Macif par l'intermédiaire l'UD.



COMMISSION DES MANDATS

Freddy BOURLAND

Secrétaire à la Formation syndicale
Membre de la CE sortante



Conformément à nos Statuts, la première responsabilité de la Commission des Mandats et Votes est de faire valider le nombre de délégué·e·s présent·e·s à notre 41^{ème} Congrès et de faire valider les votes en fonction du nombre de délégué·e·s ou le nombre de voix dont sont porteurs nos syndicats.

Cette validation n'est ni du formalisme, ni une simple formalité comme le disait le philosophe **Kléonas Louppos** bien connu dans la Grèce antique. C'est une étape indispensable et un acte nécessaire qui permet de donner à notre Congrès toute sa légitimité : légitimité dans le déroulement de nos travaux et légitimité dans les votes à effectuer.

Je vous souhaite à toutes et tous un excellent Congrès.

Résultats des différents votes :

Rapport d'activité :

Nombre de voix total : 3113

Pour : 2804 voix soit 90,716%

Abst. : 247 voix soit 7,934%

Approuvé à la majorité avec 90,716%

Rapport financier :

Nombre de voix total : 3113

Pour : 2804 voix soit 90,716%

Abst. : 247 voix soit 7,934%

Approuvé à la majorité avec 90,716%

Document d'orientation :

Nombre de voix 3113

Pour : 2936 voix soit 93,413%

Abst. : 207 voix soit 6,586%

Approuvé à la majorité avec 93,413%

Vote de la Commission Exécutive :

Nombre de voix 3040

La CE est élue à la majorité des voix.

(Voir le tableau ci-joint pour les résultats individuels).



COMMISSION EXÉCUTIVE :

NOM - Prénom	SYNDICAT	UNION LOCALE	R* / NC*	Nombre de voix
ARLIX Lucie	SMGA/Hermès	Horte et Tardoire	NC	2908 / Elue à 95,65 %
AUDUBERT-LALANDE Gwladys	IME MONTMOREAU	Sud Charente	NC	3040 / Elue à 100 %
AZZOUG Evelyne	Hôpital de Ruffec	Ruffec	NC	3040 / Elue à 100 %
BARRAUD Sandrine	CH Camille Claudel	Grand Angoulême	NC	3040 / Elue à 100 %
BOULAY Raynald	Conseil Départemental	Grand Angoulême	R	2820 / Elu à 92,76 %
BOURINET Méline	Hôpital de La Rochefoucauld	Horte et Tardoire	NC	3040 / Elue à 100 %
BOURLAND Freddy	Arts Energy	Grand Angoulême	R	2820 / Elu à 92,76 %
CHAILLOU Christophe	Territoriaux Charente	Ruffec	NC	3040 / Elu à 100 %
DELAUGE-NEBOUT Patrick	DCNS	Grand Angoulême	R	2820 / Elu à 92,76 %
DUMOUSSEAU Samantha	SMGA	Grand Angoulême	R	2840 / Elue à 93,42 %
FOUCHONET Woody	Verallia	Cognac	NC	3040 / Elu à 100 %
GALLIENNE Sophie	Territoriaux Charente	Charente Limousine	R	2840 / Elue à 93,42 %
GASTOU Patrick	AMCOR	Sud Charente	R	2840 / Elu à 93,42 %
GEREAUD Eric	Leroy-Somer	Grand Angoulême	R	2840 / Elu à 93,42 %
GUENARD Sandrine	Aide à Domicile Charente	Grand Angoulême	NC	3040 / Elue à 100 %
LABLANCHE Michaël	Groupama Centre Atlantique	Horte et Tardoire	R	2840 / Elu à 93,42 %
LACOUX Pascal	SDEN	Grand Angoulême	R	2840 / Elu à 93,42 %
LAVERGNE Véronique	FAPT	Grand Angoulême	NC	2908 / Elue à 95,65 %
MAGES Chantal	CAF	Grand Angoulême	NC	3040 / Elue à 100 %
MARCHAND Wally	SOFPO	Charente Limousine	NC	3040 / Elu à 100 %
MINBIOLLE Sylvain	Cheminots	Ruffec	R	3040 / Elu à 100 %
MONTENON Joël	Energie	Grand Angoulême	R	2840 / Elu à 93,42 %
PARISSE Wilfried	FAPT	Grand Angoulême	NC	3040 / Elu à 100 %
PETRY Mélanie	CH Camille Claudel	Grand Angoulême	NC	3040 / Elue à 100 %
SALLOT Christophe	CH Angoulême Girac	Grand Angoulême	R	2840 / Elu à 93,42 %
SEBIRE Thierry	DCNS	Grand Angoulême	R	2840 / Elu à 93,42 %

COMMISSION FINANCIERE DE CONTRÔLE :

NOM - Prénom	SYNDICAT	UNION LOCALE	R* / NC*	Nombre de Voix
DESVAUD Bruno	Cheminots	Grand Angoulême	NC	3040 / Elu à 100 %
GUIMBERTEAU Joël	SOCOMETA	Charente Limousine	R	2840 / Elu à 93,42 %
GUYTON Magalie	CAF	Grand Angoulême	NC	3040 / Elue à 100 %
LAGARDE Jean-Marie	FAPT	Grand Angoulême	NC	3040 / Elu à 100 %
PASCAUD Christian	TERREAL	Charente Limousine	R	2840 / Elu à 93,42 %

* Légende : **R** = Renouvellement de candidature / **NC** = Nouvelle Candidature

COMMISSION EXÉCUTIVE 2017-2020

TROMBINOSCOPE



Lucie ARLIX
SMGA / Hermès



Gwladys AUDUBERT-LALANDE
IME Montmoreau



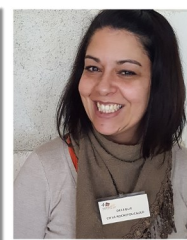
Evelyne AZZOUZ
Hôpital de Ruffec



Sandrine BARRAUD
CH Camille Claudel



Raynald BOULAY
Conseil Départemental



Méлина BOURINET
CH La Rochefoucauld



Freddy BOURLAND
Arts Energy



Christophe CHAILLOUX
Territoriaux 16



Patrick DELAUGE
DCNS



Samantha DUMOISSEAU
SMGA



Woody FOUCHONET
Vérallia



Sophie GALLIENNE
Territoriaux 16



Patrick GASTOU
AMCOR



Eric GERAUD
Leroy Somer



Sandrine GUENARD
Aide à Domicile 16



Michaël LABLANCHE
Groupama



Pascal LACOUX
SDEN 16



Véronique LAVERGNE
FAPT 16



Chantal MAGES
CAF 16



Wally MARCHAND
SOFPO



Sylvain MINBIOLLE
Cheminots 16



Joël MONTENON
Energie 16



Wilfried PARISSÉ
FAPT 16



Mélanie PETRY
CH Camille Claude



Christophe SALLOT
CH Angoulême



Thierry SEBIRE
DCNS

CFC



Bruno DESVAUD
Cheminots 16



Joël GUIMBERTEAU
SOCOMETA



Magalie GUYTON
CAF 16



Christian PASCAUD
Terreal

RAPPORT DE LA COMMISSION DES MANDATS

(Basé sur les données COGITIEL* des syndicats)

Véronique LAVERGNE

Secrétaire générale CGT FAPT 16



210 délégué·e·s étaient présent·e·s au 41^{ème} Congrès.

71 d'entre eux/elles participaient pour la première fois à un Congrès (34%).

Ils/elles représentent, 3113 voix portées par 52 syndicats présents sur 118 que compose l'Union Départementale.

185* délégué·e·s, soit 163 délégué·e·s délibératif·ve·s (80 %) et 47 délégué·e·s consultatif·ve·s (20%)

La représentativité du Congrès est validée.

Répartition par catégorie* :

Le congrès est composé de 153 actifs (83%) et 31 retraités (17%).

52 déléguées sont des femmes (28 %) et 133 des hommes (72%).

62 ouvriers (43%), 62 Employés (39 %), 31 Cadres, Ingénieurs, Techniciens, Agents de maîtrise (18%).

100 délégués d'entreprise privées et 84 d'entreprises publiques.

Le Doyen : Robert Pacaud, retraité FILPAC et adhérent depuis 1945, la plus jeune* : Lucie Arlix, Individuels THC UL Angoulême syndiquée depuis 2015.

L'adhésion la plus récente* : Sébastien Nouveau, Individuels AGRO-AL 16, syndiqué depuis décembre 2016.

Mandats syndicaux des délégués* :

- Délégué Syndical : 30
- DP ou CAP : 61
- Comité Entreprise 43
- Comité Central d'Entreprise : 9
- Délégué Syndical Central : 4
- Conseiller du salarié : 5
- Représentant Syndical : 9
- CHSCT : 34
- CTP/CTE : 16

Répartition par tranches d'âge des délégués* :

âge moyen du congrès : 51 ans.

- de 30 ans	de 30 à 35 ans	de 35 à 55 ans	de 55 à 60 ans	+ de 60 ans
1	8	124	36	27

Formations* :

Niveau 1	Cogitiel	Niveau 2	CHS CT	DP	DS
160	45	33	9	15	5

Presse CGT* : (Lit et/ou reçoit)

Vie nouvelle	Le Peuple	NVO
37	47	69



Lucie ARLIX, la plus jeune Congressiste et Robert PACAUT, le doyen des Congressistes.

RAPPORT DE CLÔTURE

Samantha DUMOUSSEAU

Secrétaire générale UD CGT de la Charente



Nous arrivons au terme de nos travaux. Il me revient, comme vous l'avez souhaité, de vous livrer quelques réflexions. La Commission Exécutive, nouvellement élue, a voulu que j'assume de nouveau le mandat de Secrétaire Générale de l'Union Départementale CGT de la Charente. C'est une grande marque de confiance et je vous en remercie.

Avec les membres de la direction départementale nous assumerons nos responsabilités, fort de la dynamique qui s'est dégagée de ce Congrès.

Tout d'abord, je voudrais commencer mes propos par des remerciements.

Remercier Patrick Gastou, de nous avoir accueilli et à travers lui, les militant-e-s du syndicat Amcor et du Sud Charente.

Remercier les camarades qui ont œuvré à la bonne organisation du Congrès et qui nous ont permis à toutes et tous de participer dans de bonnes conditions ce 41^{ème} Congrès, sous la responsabilité du chef d'orchestre Joël Montenon.

Remercier aussi le Maire de Barbezieux, Monsieur André Meurallion de nous avoir mis à disposition cette salle.

Plusieurs Camarades, à l'occasion de ce Congrès, quittent leur responsabilité au sein de la CE qui est l'instance dirigeante de l'UD. Il me revient, en votre nom de les remercier très chaleureusement, des hommes et des femmes qui ont mis leur énergie et leur compétence au service de la direction départementale. Je veux parler de :

POUR la CE et la CFC :

Bruno Chalas – du syndicat

Martell

Bernard Delrieu – du syndicat Cheminot

Murielle Judée – du syndicat de l'hôpital de Ruffec

Alain Lachaise – du syndicat de l'hôpital de la Rochefoucauld

Daniel Larry – du syndicat FAPT

Nathalie Michel – du syndicat Centre Ville du Grand Angoulême

Colombe Peeters – du syndicat Aide A Domicile

Emmanuel Prinnet – du syndicat Cheminot

Aline Rivalleau – du syndicat CPAM

Dominique Spinalli – du syndicat Verriers de Cognac

Gérald Tirateau - du syndicat Schneider

Enfin, celui qui m'a beaucoup aidé dans ce 1^{er} mandat et qui a vécu, durant toutes ces années, pour l'organisation CGT, je tiens tout particulièrement à lui exprimer ma bienveillance et ma modeste recon-





naissance. Il ne voulait pas qu'on le mette à l'honneur mais, pour moi et certainement pour beaucoup d'entre nous, il n'était pas possible de passer sous silence son départ de la CE UD pour aller par la suite vers un départ à la retraite en fin d'année 2017. Je parle, vous l'avez compris, de Patrick Moimaux, grand camarade, loyal très respectueux de l'organisation et qui a toujours œuvré à faire en sorte de faire grandir notre CGT dans ce territoire. On lui souhaite ce parcours de militant avec un espace bien mérité, réservé à sa vie personnelle et ses loisirs comme le jardinage. Merci Patrick.

Tous ces Camarades ont apporté un concours précieux au sein de la direction départementale, chacun suivant ses disponibilités et ses centres d'intérêts.

Bien sûr nous prendrons le temps, collectivement, d'évaluer ce Congrès. Votre mandat, vous le savez, n'est pas totalement terminé puisqu'il consiste aussi à rendre compte des travaux de ces 2 jours auprès de ceux qui ont confié la responsabilité de représenter le syndicat.

Vous vous êtes prononcés pour commencer sur le rapport d'activité de la direction sortante. Avec 90% des

suffrages exprimés, le bilan de ces 3 dernières années écoulées a été clairement validé.

Les délégués du 41^{ème} Congrès viennent de tracer le chemin de la CGT Charente.

Les enseignements, que nous pouvons en tirer de ce congrès : c'est une CGT qui tient compte et qui s'adapte à l'ensemble du salariat.

La préoccupation de l'emploi est sans doute la plus prégnante dans cette période où l'on vit une dégradation de nos conditions de travail. On peut aussi faire le parallèle avec les conditions de vie en territoire. Le travail préparatoire à la conférence territoriale devra s'appuyer sur ces 2 piliers pour œuvrer à la construction du maillage territorial.

L'enjeu du projet de syndicalisation sur nos territoires a aussi fait l'objet d'échanges. Lutter contre les déserts syndicaux, adapter le périmètre d'intervention de nos structures territoriales, être la CGT de tous les salarié-e-s, c'est à dire aussi la CGT des ICTAM, des isolé-e-s, des jeunes, des salarié-e-s des TPE, des précaires : tels sont les objectifs donnés à la prochaine direction départementale.

Plusieurs interventions ont aussi porté sur la nécessité de renforcer la formation : augmenter le nombre de

formateurs, systématiser les formations des élu-e-s et mandaté-e-s, renforcer la formation générale des syndiqué-e-s. Dans cette démarche, les syndicats doivent être des acteurs volontaristes.

Un autre sujet au cœur des préoccupations : la communication. Nous sommes d'accord pour développer une communication directement à l'attention des syndiqué-e-s. Investir les médias sociaux, renforcer le site internet, tout cela suppose là encore que les syndicats partagent leurs informations, leur actualité, leurs luttes. Comme vous l'avez souligné à travers vos interventions, il ne faut pas opposer nos supports et nos outils de communication mais plutôt les utiliser en complémentarité pour toucher l'ensemble de la population. L'idée de mettre en place un journal charentais qui s'adresse à nos syndiqué-e-s fera certainement partie de la réflexion du prochain collectif départemental de communication.

L'Union Départementale est notre maison commune. C'est ici que nous tissons du lien entre nous, entre les syndicats, entre les syndiqué-e-s. C'est d'ici que s'expriment la solidarité et la fraternité qui nous lie.

Des propositions concrètes ont émergé avec notamment l'engagement de certains syndiqué-e-s pour mettre en place le collectif départe-

mental Service publics.

Une autre idée s'est fait jour avec l'organisation par l'Union Départementale de « soirées à thème » portées par des syndicats, en lien avec leurs préoccupations militantes pour débattre avec tous les syndicats.

A la CGT, on peut tout se dire et on doit tout se dire lorsque cela ne va pas dans le syndicat dans les lieux qui sont prévus pour ça, dans les AG, les congrès, les CE, pour être garant de notre unité, qui est la force de la CGT C'est ainsi faire vivre notre démocratie syndicale. On le fait dans le respect mutuel et en ayant la volonté de rapprocher les points de vue et non en les cristallisant. Il ne peut pas avoir une CGT où une partie de ses militant·e·s donne le sentiment que son premier combat, c'est celui qui se mène à l'intérieur car nos priorités ne doivent être que des objectifs de transformations de la société.

Solidarité et fraternité, à l'opposé de division et culpabilisation qui se pratiquent dans la vie, sont essentielles à la CGT. Il ne peut y avoir par principe une opposition dans les

rapports entre camarades. Il n'y a pas de ligne de la direction départementale mais une orientation définie par les syndicats et qui représente la feuille de route de la CGT Charente.

Un grand nombre de préoccupations exprimées au cours des débats qui sont repris dans le document d'orientation vont donc nous engager pendant ces 3 années à venir. Les résolutions adoptées à plus de 90 % doivent être maintenant mises en œuvre par nous toutes et tous. Alors relevons ensemble de défi de la syndicalisation, du cap des 5000 syndiqué·e·s pour répondre à nos ambitions de conquêtes sociales.

Le 41^{ème} Congrès départemental s'achève. Il a été marqué, comme beaucoup d'autres, par des échanges, la confrontation d'idées.

Des rendez vous sont pris comme : Les mobilisations à venir, telle, celle du 21 mars sur l'Industrie et les Services Publics, devraient connaître un impact important .

Notre travail quotidien est de faire reculer ce sentiment d'impuissance, ce fatalisme écrasant. Le repli sur soi, le rejet de l'autre sont aux antipodes de notre démarche de ras-

semblement pour imposer d'autres choix.

Chers camarades, nous sommes au croisement de tous les possibles. Je pense que les risques aux élections présidentielles en avril 2017 ne sont pas écartés.

Si tout ne dépend pas de nous, il nous revient de donner confiance aux salarié·e·s dans leur diversité sur leur aptitude à peser sur des choix.

Prenons le temps de réunir nos syndiqué·e·s, de débattre avec eux. Etablissons des plans de travail. Faisons vivre les valeurs fondatrices qui sont les nôtres, telle que les solidarités.

Mes chers camarades,

Merci à vous toute et tous

Bon retour

**Vive le 41^{ème} Congrès,
vive la CGT !**





BILAN GLOBAL 2015

	ACTIF				PASSIF			
	BRUT	AMORT.	2015	2014	2015	2014	2013	
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	0,00	0,00						
Matériel de Transport	6 000	4 200		3 000	100338	100338	100 338	
Matériel bureau & informatique	10 694	6 495		6 872	1035	19855	62 898	
Matériel informatique/TUSC	7 619	7 619		0	35961	-18820	-43 043	
Mobilier	3 738	3 738		0				
IMMOBILISATIONS CORPORELLES	28 051	22 052	5 999	9 872	137334	101 373	120 193	
Souscriptions Parts sociales								
Prêts au personnel				836				
Dépôts & cautionnements					5854	5854	5 854	
IMMOBILISATIONS FINANCIERES				836	5854	5 854	5 854	
ACTIF IMMOBILISE			5 999	9 872	143188	107 227	126 047	
STOCKS ET EN COURS			200	1 200				
Clients			7 981	6 164				
Comptes débiteurs divers				25 974				
Charges sociales et fiscales			152 951	87 688				
Produits à recevoir			2 073	2 071				
Crédit TVA			163 004	95 924				
CREANCES DE FONCTIONNEMENT								
COMPTE PRINCIPAL								
Compte Livret			44 017	13 965				
CMO (TUSC)			10 861	11 718				
CCP			4 684	466		880		
Caisse d'Epargne			466	200		19977		
Caisse			549					
Fonds mutualisés								
DISPONIBILITES			60 577	26 350				
ACTIFS CIRCULANTS			223 782	123 473				
Charges Constatées d'avance			472	664				
TOTAL ACTIF			230 253	134 009	230 253	134 009	172 034	
IMPRUNTS ET DETTES -ORG CREDIT								
EMPRUNTS ET DETTES FI - DIVERS								
Fournisseurs						0		
Fournisseurs Fact. Non parvenues								
DETTES FR S ET OPTES RATTACHES						0		
Comptes créditeurs divers						22423		
Charges sociales et fiscales						19977		
DETTES FISCALES ET SOCIALES						22423		
Charges à payer						64642		
AUTRES DETTES						64642		
DETTES A COURT TERME						87065		
Produits constatés d'avance							0	
TOTAL PASSIF			230 253	134 009	230 253	134 009	172 034	

BUDGET DU 41ÈME CONGRÈS

Michaël LABLANCHE

Secrétaire à la Politique Financière, membre de la CE sortante



L'objectif que s'était fixée la CE de l'UD pour ce 41^{ème} Congrès départemental était de faire de ces 2 jours en plus de nos travaux un véritable moment de fraternité et de convivialité. Il était donc très important pour nous que les conditions d'accueil des congressistes soient de qualité et en ce sens, la mise à disposition du Logis de Plaisance nous a permis d'organiser une salle de congrès de qualité et de bénéficier d'une seconde salle pour les repas.

Le tout fait gratuitement par la mairie de Barbezieux, et que nous remercions encore pour ce geste.

Comme à chaque Congrès, il nous semblait important que les congressistes puissent repartir avec un cadeau souvenir, nous avons choisi par rapport à notre budget les sacs et les stylos, la société LM communication nous a offert les conférenciers (environ 2500€).

La qualité des repas était également un critère important à nos yeux, et surtout la soirée fraternelle nous paraissait devoir être un véritable moment de

partage et de fraternité. Le choix du groupe « Zago et les Fanfarons », réunion de professionnels et d'amateurs au répertoire fait de chansons militantes et engagées, a permis à la centaine de présents de partager un moment qui va rester longtemps dans nos mémoires.

Au final, ce Congrès présente une charge pour l'UD de 2577,50€. Cela s'explique en partie par un nombre de partenaires moins importants, dont certains comme 3 E consultants ou le CIBC n'ont même pas daigné nous répondre. Mais cette charge était « prévue » dans notre prévisionnel 2017, à nous maintenant de travailler pour qu'il n'impacte pas notre résultat final de 2017.

Nous allons travailler dès à présent pour provisionner si possible un peu plus que sur les 3 dernières années dans le but d'organiser le 42^{ème} Congrès avec au moins autant de qualité que le 41^{ème}.

DEPENSES		RECETTES	
Repas 428*13 + btle de vin (12)	5 660,0 €	Participation des syndicats	6 105,0 €
Apéritif dinatoire 110*10	1 100,0 €	reprise provision	3 500,0 €
Objets Publicitaires	3 204,0 €	2014/15/16	
Viennoiseries jeudi	320,0 €	Participation financière par-	3 300,0 €
Groupe (cachet+dept+GUSO)	3 600,0 €	tenaires	
Frais divers (hôtel, apéritif....)	1 139,5 €	Prise en charge UD	2 577,5
Livrets	459,0 €		
TOTAL EMPLOIS	15 482,5 €	TOTAL RESSOURCES	15 482,5 €





Professionalisé dans :

- l'analyse des situations et des conditions de travail, leurs conséquences sur la santé physique et mentale.
- la prévention des risques psychosociaux et des TMS.

Coopérant avec le réseau ANACT, les DREFTP, la CRAM, la médecine du travail, l'Université, le CNAM et des laboratoires de recherches.

Agréé par le Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement comme expert auprès des CHSCT.

Habilité par l'association OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) pour intervenir dans la prévention des risques psychosociaux dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Habilité pour la formation des représentants du personnel (CE, CHSCT et DP).

Ayant de solides références auprès des entreprises publiques et privées, des services et des collectivités territoriales.



Institut de Recherche Conseil Audit Formation

13 place du Coudoulié
30660 GALLARGUES

Tél/Fax 04 66 88 38 79

80 rue de Paris
93160 MONTREUIL

Tél/Fax 01 42 87 57 65

E-mail : contact@ircafreseau.fr