

Bilan d'activité

2023



UD CGT Gironde

61^e
congrès

17 au 20 septembre 2023
Campus Atlantica - Artigues-près-Bordeaux

Sommaire

Préambule p 3

1 - Des résolutions revendicatives ambitieuses dans un contexte de luttes sociales permanentes et inédites

- ✿ 1-1 Une CGT à l'offensive sur les retraites, salaires, conditions de travail et emplois..... p 5
- ✿ 1-2 Agir sur les politiques d'aménagement du territoire p 9
- ✿ 1-3 La réindustrialisation : une revendication girondine majeure p 12
- ✿ 1-4 La santé, un bien commun, à gagner p 19
- ✿ 1-5 L'égalité Femme / Homme : un fil rouge constant de nos revendications p 25

2 - Vie syndicale

- ✿ 2-1 Bilan Syndicalisation / Structuration p 25
- ✿ 2-2 Qualité de la vie syndicale, un travail constant p 30
- ✿ 2-3 Une formation syndicale impactée et restant prioritaire..... p 31
- ✿ 2-4 La formation Droits, Libertés, Actions Juridiques, une spécificité à mettre au profit du revendicatif p 32
- ✿ 2-5 Des élu.e.s et mandaté.e.s CGT pour élever le rapport de force p 34
- ✿ 2-6 Les UL, des structures de proximité essentielles..... p 34
- ✿ 2-7 Campagnes CGT, élections p 34
- ✿ 2-7 Fonctionnement et vie de la CE de l'UD..... p 35

3 - Une politique financière au service des syndicats et des syndiqué.e.s

- ✿ 3-1 Une Union Départementale indépendante financièrement p 36
- ✿ 3-2 Évolution des dépenses..... p 38
- ✿ 3-3 Analyse des extractions Cogétise p 39
- ✿ 3-4 Travail d'accompagnement des syndicats et unions locales..... p 41

4 - Bourse du travail

- ✿ 4-1 États des lieux p 43
- ✿ 4-2 Travaux d'aménagement p 44
- ✿ 4-3 Sécurité à la Bourse du travail..... p 44

Préambule

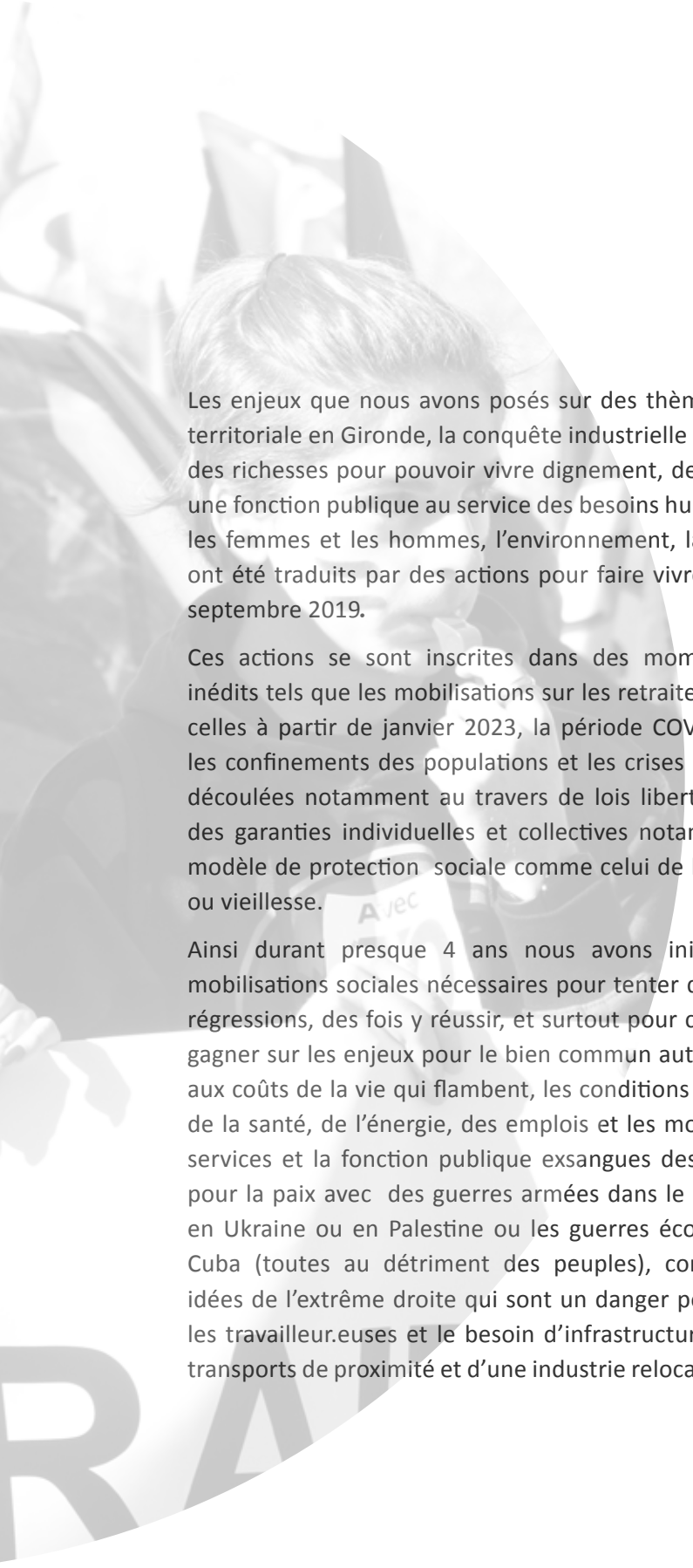
En septembre 2019, le 60^{ème} congrès de notre Union départementale des syndicats de la Gironde, a décidé d'une feuille de route pour permettre aux travailleur.euses de garder la main sur leur avenir et faire de la CGT un outil pour porter la volonté collective des syndiqué.es sur l'urgence du progrès social et celle environnementale, que nous devons imposer contre les forces du capital.

Nous avons également validé une démarche, celle de regarder le réel tel qu'il est, de partir de ce réel pour mieux le transformer et construire un présent et un avenir en phase avec les besoins des travailleur.euses et les enjeux de notre temps.

Cette démarche se veut profondément irriguée par notre démocratie interne, qu'il nous faut préserver comme un bien essentiel pour une CGT unie. Cela nous oblige à rester attentifs à la critique, pour débattre dans le respect de la différence et la fraternité qui nous lie, nous autres militant.es et adhérent.es à la CGT, et avancer sur ce qui nous rassemble.

Guidés par nos valeurs, forts de notre intelligence collective et nos capacités à construire un rapport de force nécessaire face aux intérêts particuliers du pouvoir de l'argent, patronat et gouvernement en tête, nos actions ont permis de concrétiser au mieux notre volonté de progrès social pour tous, basé sur celui des travailleur.euses.





Les enjeux que nous avons posés sur des thèmes tels que l'égalité territoriale en Gironde, la conquête industrielle et sociale, le partage des richesses pour pouvoir vivre dignement, des services publics et une fonction publique au service des besoins humains, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'environnement, la protection sociale, ont été traduits par des actions pour faire vivre nos résolutions de septembre 2019.

Ces actions se sont inscrites dans des moments historiques et inédits tels que les mobilisations sur les retraites de 2019-2020 puis celles à partir de janvier 2023, la période COVID début 2020 avec les confinements des populations et les crises multiples qui en ont découlées notamment au travers de lois liberticides, des attaques des garanties individuelles et collectives notamment contre notre modèle de protection sociale comme celui de l'assurance chômage ou vieillesse.

Ainsi durant presque 4 ans nous avons initié ou appuyé des mobilisations sociales nécessaires pour tenter de stopper de graves régressions, des fois y réussissant, et surtout pour continuer à agir pour gagner sur les enjeux pour le bien commun autour des salaires face aux coûts de la vie qui flambent, les conditions et le sens du travail, de la santé, de l'énergie, des emplois et les moyens concernant les services et la fonction publique exsangues des politiques menées, pour la paix avec des guerres armées dans le monde comme celle en Ukraine ou en Palestine ou les guerres économiques comme à Cuba (toutes au détriment des peuples), contre la montée des idées de l'extrême droite qui sont un danger pour la démocratie et les travailleur.euses et le besoin d'infrastructures comme ceux des transports de proximité et d'une industrie relocalisée pour exemples.

1- Des résolutions revendicatives ambitieuses dans un contexte de luttes sociales permanentes et inédites

🔧 1-1 Une CGT à l'offensive sur les retraites, salaires, conditions de travail et emplois

Les quasi 4 années que nous venons de vivre et qui le moins qu'on puisse dire, ont été très particulières voire inédites, ont fortement impactées notre vie syndicale, notre vie démocratique et notre activité syndicale en général.

La lutte sociale contre la réforme des retraites quasi dans la continuité de notre 60^{ème} congrès avec les mobilisations de l'hiver 2019-2020 puis l'arrivée de la pandémie Covid 19 à partir de mars jusqu'à 2021.

Cette pandémie et les différentes phases de confinement et déconfinement qui en ont découlé, ont profondément perturbé notre activité, la tenue de nos réunions, nos liens syndicaux et ceux avec les travailleurs.

Malgré cette situation tout à fait inédite qui a bousculé notre militantisme, nos façons de communiquer et d'échanger, nous nous sommes adaptés et notre activité a été dense.

Nous avons en effet été confrontés à une politique gouvernementale qui a, en permanence, légiféré par décret tant en matière de santé que de droit du travail, a continué à attaquer notre modèle de protection sociale tout en ouvrant les vannes de l'argent public à destination pour la plus grande part des entreprises et ce sans aucune contre parties. Cette politique antisociale s'est doublée d'une politique liberticide s'attaquant à nos libertés fondamentales notamment nos libertés syndicales dont celles de manifester.

Le patronat n'a pas été en reste en se servant du contexte et d'un alibi Covid tout trouvé, pour faire absorber le choc économique par les travailleurs et notamment les plus précaires et ce afin de garantir sur le dos de ceux qui créaient les richesses, que les profits d'une minorité soient sauvés.

Les chiffres de distributions de dividendes battent des records tous les ans. **La construction du rapport de force du travail face au capital, est sans répit.** Ainsi les mobilisations contre la réformes des retraites, de décembre 2019 à mars 2020 puis celles à partir de janvier 2023 ont particulièrement marqué nos actions revendicatives départementales interprofessionnelles durant ce mandat.

En 2019-2020 les luttes engagées (de façon non exhaustive une quinzaine de manifestations bordelaises avec marches aux flambeaux et rassemblements) contre la réforme des retraites à point d'E. Macron nous ont permis de gagner le retrait d'une réforme « systémique » voulant livrer une grosse part des retraites au monde financier et ce, au détriment des travailleurs, avant un contexte inédit de confinements liés au Covid.



La suspension en mars 2020, de la contre-réforme des retraites a été obtenue après une période de mobilisation jamais vue depuis 1968. Cette mobilisation historique n'était pas gagnée d'avance et c'est par notre capacité unique de construction du rapport de force, que ce soit dans la rue, dans les entreprises et dans l'opinion publique influant même sur une décision du conseil d'Etat, que cela a été possible.

Sans éluder nos difficultés à gagner un élargissement des luttes à tous les secteurs, ce sont bien les actions de la CGT qui ont fait reculer le pouvoir en place. Sans la CGT, cette réforme serait passée.

Puis courant 2022, après des semaines de concertations à ne pas vouloir entendre les alertes et propositions notamment de la CGT et préférant écouter celles patronales, E. Macron et E. Borne annoncent par voies médiatiques leur intention d'engager une nouvelle réforme « paramétriques » des retraites devant s'appliquer à l'été 2023 avec comme axe principal le recul de l'âge légal de départ à la retraite et celui de l'accélération de l'allongement de la durée de cotisation à 43 annuités.

Les Assemblées Générales des Secrétaires Généraux des syndicats proposées par l'UD en lien avec ces annonces, ont à chaque fois affirmé que notre priorité syndicale commune était de construire la mobilisation de l'ensemble des travailleurs et travailleuses contre de telles attaques de notre système de Sécurité Sociale.

Ainsi le droit à une retraite digne est une revendication primordiale qui doit se fonder sur une juste répartition des richesses créées par le travail, le fondement du financement de la Sécurité Sociale. La question des retraites étant pour la CGT directement liée à celles des salaires, celles des conditions de travail et de l'emploi.

Nos luttes pour combattre des mesures injustes et brutales ont ainsi permis d'« **Imposer nos revendications pour le droit à une retraite pour tous.tes les salarié.e.s dès 60 ans dans le cadre de la répartition à prestations définies, avec un revenu de remplacement qui permette de vivre dignement et en aucun cas inférieur au SMIC (revendiqué à partir de juillet 2021 à 2000 euros brut), dont le taux de remplacement doit être au minimum de 75 % de l'ensemble de la rémunération. Ce droit à départ à taux plein doit pouvoir être anticipé pour tous.te.s les salarié.e.s ayant exercé des travaux pénibles et astreignants ou en situation de handicap. »**

Nous avons gagné la bataille des idées, celle de l'opinion qui était un enjeu fort pour mettre à mal la stratégie gouvernementale d'obtenir un accord politique afin de déposséder les organisations syndicales de cette question majeure de société. Gagner la mobilisation de masse et de classe nécessaire sur cet enjeu majeur de justice sociale est toujours fondamental. Nos appels à articuler manifestations et grèves avaient cet objectif.

Ainsi notre stratégie de luttes reposant en partie sur une intersyndicale que nous avons impulsé pour qu'elle soit la plus large, pérenne et offensive possible, a été en capacité de mobiliser de façon historique du point de vue du nombre de manifestants dans les rues de Bordeaux.

Pouvant nous appuyer sur une intersyndicale nationale solide de 8 organisations syndicales salariales et 5 étudiantes et lycéennes de janvier à juin 2023, l'intersyndicale girondine ne s'est pas cantonnée à décliner les appels nationaux notamment via des manifestations, interpellations d'élus, de préfets. Elle a pu aussi appeler sur des positions, journées ou modalités d'actions allant au-delà des appels nationaux.

Ainsi de janvier à juin 2023 ce sont 17 actions interprofessionnelles et intersyndicales sur la Gironde qui ont pu s'organiser en plus des 15 manifestations dénombrant jusqu'à 130 000 participants à Bordeaux. Des actions nourries par de nombreuses actions organisées par des secteurs professionnels à l'instar de l'Énergie, les Ports et Docks et des Cheminots ou celles dans les UL (25 manifestations en proximité).

À la CGT nous le savons, c'est le rapport de force travail/capital à travers l'impact économique donc la grève qui est en mesure de faire plier les dirigeants politiques et économiques et imposer le progrès social.

Notre volonté d'ancrer les actions sur les lieux de travail (lieux de création de richesses) et pour ce faire, d'engager une dynamique d'invitation à des moments de débats et décisions de la grève par les travailleurs est essentielle.

La coordination UD CGT des luttes décidées collectivement pour articuler et renforcer les initiatives CGT de mise en débat et de décision des salarié.e.s, a permis en 2019 et 2020 de multiplier ces moments et d'impacter ainsi un certain nombre d'entreprises notamment par la grève.

Cela a été aussi le cas en 2023 mais de façon trop disparate sur le territoire et selon les secteurs professionnels. La grève ne se décrète pas, elle se construit d'abord dans la proximité au quotidien. Là où nous sommes implantés, cela fait toute la différence.



Nous le savons les luttes contre l'injustice sont plus mobilisatrices que les luttes pour gagner la justice et chaque luttes est à construire. L'implantation de la CGT, sa proximité avec les travailleurs.euses est ainsi une dimension essentielle à cette capacité de construction.

Les nombreuses luttes menées en Gironde sur les salaires en 2021, démontrent pour autant une volonté et une capacité des salarié.e.s de se mobiliser pour gagner plus de justice sociale.

Portée par la CGT, l'urgence de l'augmentation des salaires des travailleurs.euses du public et du privé s'est traduite par de nombreuses mobilisations dans des entreprises notamment de salarié.e.s qui n'avait pas ou peu de lien avec la CGT jusqu'alors.

Ainsi que ce soit dans un abattoir de volailles de Bazas, au Brico Dépôt d'Artigues, à Kuhne Nagel Transports, à la clinique du Tondu de Floirac ou pour le personnel tertiaire de la Mutualité de Pessac, au CEA du Barp, ces salarié.e.s se sont mis en grève pour la première fois de leur carrière en étant accompagnés par la CGT.

Là où les salarié.e.s ont été en mesure de tenir sur la durée et malgré les menaces et sanctions des employeurs, les avancées sociales arrachées ont encore démontré que c'est le rapport de force collectif qui est seul en mesure de faire plier le patronat.

Les victoires sur les salaires comme à Dassault, celles à EDF et ENEDIS, à SANOFI et toutes les luttes menées sont autant de fierté qui alimentent le monde du travail.

Ces luttes ont aussi mis en avant que ce sont les questions sociales et tout particulièrement celles des salaires, du point d'indice, des pensions, des allocations pour les privés d'emplois, qui sont urgentes. Ces luttes mettent en évidence que les travailleurs ne sont pas dupes des tentatives qui sont faites pour les détourner de la réalité qu'ils vivent. Les prix de l'énergie, des fruits et légumes, des transports, des carburants, des services publics qui pèsent de plus en plus lourdement dans les budgets, c'est cela l'urgence. Pas celle de l'immigration qui sert à chaque fois de diversion irresponsable et dangereuse.

La CGT notamment dans un contexte d'inflation historique à partir de 2021, n'a eu de cesse de le rappeler notamment au travers de notre campagne CGT « urgence salaires ».

Le déploiement du « kit salaire » a ainsi porté une alternative puissante et crédible sur le besoin de gagner une augmentation du salaire brut donc des cotisations sociales (caisses d'assurances chômage, retraite, maladie...) pour pouvoir vivre décemment au quotidien de façon pérenne toute la vie, et ce face à une politique de la prime défiscalisée (prime Macron et déclinaison diverses) et autres politiques du sparadrap ou de l'aumône que constituent les chèques énergie ou autres aides d'Etats déployées par les gouvernements de Macron.

La répartition des richesses qui a aussi une traduction dans notre revendication de réduction du temps de travail sans perte de salaire (32 h), quand elle a eu une dimension interprofessionnelle comme en janvier ou en novembre 2022, se sont heurtés à la difficulté de sortir de l'entreprise pour revendiquer dans un « tous ensemble », cette urgence sociale au travers notamment d'un SMIC à 2000 euros brut et du rétablissement de l'échelle mobile des salaires.

Dans les moments de fortes mobilisations comme dans ceux les moins forts, les luttes pour les salaires comme celle contre les réformes des retraites, ont été l'occasion de **« continuer et étendre l'engagement le plus large des salarié.e.s et des agents dans les mobilisations par la grève et les manifestations dans l'unité et la convergence la plus large pour gagner de nouveaux droits. »** que ce soit ceux à la retraite comme ceux tout au long de la carrière.

🌀 1-2 Agir sur les politiques d'aménagement du territoire

1.

Pour la CGT, les décisions qui impactent les citoyen.ne.s et donc les travailleur.euses doivent d'abord répondre à leurs besoins.

Aussi nous avons mis en avant des questions sur lesquelles nous avons pu agir, influencer le cours, parfois gagner, d'autres sur lesquelles nous devons encore travailler collectivement.

Pour gagner « **une grande politique de transports publics multimodaux avec des tarifs adaptés pour les usagers** », nous avons su construire, grâce aux syndicats et structures CGT de proximité notamment des cheminot.e.s des actions en direction des salarié.es et usager.ères sur les enjeux des lignes ferroviaires du quotidien « **pour faciliter la mobilité domicile / travail et responsabiliser plus fortement les entreprises sur le financement du transport des travailleur.ses** ».



Ainsi le débat public et la « marche du rail » le 6 octobre 2020 sur le besoin de rouvrir la ligne TER Blaye-St Mariens-Bordeaux avec 300 participants, les mobilisations – comme celle à Langon le 22 février 2021 – ou la conférence « les candidats passent sur le rail » le 3 juin 2021 en pleine campagne des élections régionales, les agoras unitaires – notamment à Bordeaux le 19 mai 2022 sur la convention TER – mais aussi la manifestation cheminote du 20 juin 2022 ont concrétisé nos propositions, ou encore à travers des formes originales « **d'assises locales du fret ferroviaire qui associent notamment pouvoirs publics, syndicats, milieux économiques, représentants des territoires.**»

La réussite de ces initiatives sont d'autant plus à mettre en avant qu'elles ont été réalisées malgré des conditions sanitaires extrêmement contraignantes et contre la volonté d'acteurs économiques et politiques voulant empêcher que la CGT soit reconnue comme porteuse de solutions alternatives crédibles de progrès notamment sur ce champ.

Aussi nous avons interpellé, agi pour que les politiques en Région ou sur le Département soient menées « ***pour répondre aux besoins de proximité et pour lutter contre le changement climatique notamment en lien avec les travaux et projets du Comité Régional Aquitaine CGT*** » qui est devenu Comité Régional Nouvelle-Aquitaine lors de sa conférence à Poitiers en octobre 2019 puis celle de novembre 2022 à Limoges. Cet outil CGT que l'UD a contribué à faire évoluer doit notamment continuer d'être affûté pour nous permettre d'appréhender les enjeux territoriaux, les cadres notamment régionaux de décisions et les rapports de force à installer pour mieux agir et « ***construire un meilleur maillage égalitaire et cohérent sur l'ensemble du territoire*** ».

Ce fut notamment un thème de débat entre les responsables des 12 UD de la Nouvelle-Aquitaine, la FNME et l'animateur du groupe CGT CESER autour des questions énergétiques qui a permis d'affirmer collectivement la priorité de la réponse à donner aux besoins de se chauffer et de s'éclairer pour les usagers face à la sobriété (pas pour tous...) que les dirigeants voudraient imposer dorénavant comme axe essentiel de la politique énergétique.

Le travail effectué par les camarades élus au CESER a permis d'appréhender de façon transversale avec des organisations professionnelles (Énergie, Bois et construction, Communication, Chimie pour ne citer que celles-là), les questions structurantes sur la production d'énergie, leur cadre économique, leurs conséquences sociales et environnementales. « ***L'aménagement du territoire passe par une politique industrielle ambitieuse porteuse de véritables services publics*** »

Ainsi le travail collectif sur le projet « Horizéo » voulant installer la plus grande centrale photovoltaïque d'Europe à Saucats, avec les interventions multiples et publiques auprès des décideurs économiques, politiques, associations et de citoyens (ateliers, conférences, cahiers d'acteurs, expressions diverses dans les débats publics lors de la consultation nationale obligatoire compte tenu de l'ampleur du projet ...), a été impactant dans l'appropriation collective des enjeux et conséquences de ce projet via la voix singulière de la CGT.

Au-delà de raser 2000 hectares de forêt, de mettre à mal une économie forestière en tension, l'opposition de la CGT à ce projet a été un moment important de juillet à décembre 2021 pour porter nos analyses techniques, sociales, sociétales, environnementales qui défendent une vision globale et internationale du bien commun que représente l'énergie, le cadre économique et social dans lequel elle doit être produite et distribuée.

Nos travaux et positions ont ainsi pu avoir une traduction très concrète et locale sur notre position contre un projet à plus d'un milliard d'euros porté par ENGIE et NEOEN voulant encore plus libéraliser un bien essentiel.





La proposition CGT de Plan Progressiste de l'Énergie dans une approche inter-professionnalisée y a trouvé tout son sens pour "**renforcer nos propositions et actions pour des services publics et fonctions publiques organisés démocratiquement, garant de la cohésion sociale, de l'égalité de traitement, de solidarité et de qualité par la péréquation, et répondant au enjeux du défi climatique. Agir pour des Statuts de haut niveau pour tous.tes les salarié. es.**"

Nos actions contre « Horizéo » ont ainsi été une prolongation locale des luttes menées contre le projet « Hercule » qui ont notamment marqué ce début de mandat départemental. Une lutte qui a pris une ampleur interprofessionnelle à partir de septembre 2019, pour finir sur la victoire d'abandon du projet fin 2022.

Les combats contre « Hercule » avec plusieurs manifestations, grands rassemblements que ce soit lors d'un « meeting » géant à la centrale du Blayais avec des milliers de participant.es le 25 mars 2021 ou devant l'Hôtel de Région à Bordeaux avec l'interpellation publique de son président, le 8 avril 2021 (jour anniversaire de la création d'EDF), ont permis aux enjeux autour du besoin de services publics de l'énergie d'imprégner tous les pans de la société, obligeant leurs représentants à prendre position. Ce projet « Hercule » qui voulait scinder en deux EDF en une entité « EDF Bleu » de production d'électricité (nucléaire, hydraulique...) et une autre entité « EDF Vert » regroupant tout le reste pour mieux le privatiser avec des conséquences désastreuses pour les usagers et les salarié.es, a au final échoué grâce à l'action de la CGT.

Une victoire contre E. Macron qui fait honneur au programme des « jours heureux » élaboré par nos ainé.es du Conseil National de la Résistance et qui a mis en lumière les possibles de la mobilisation collective notamment quand elle porte aussi un grand projet de service public du 21^{ème} siècle, **en lien avec les besoins de réindustrialisation de nos territoires.**

Un travail a été engagé pour construire « **Une plateforme revendicative globale qui doit être portée avec un plan d'actions pour gagner une politique industrielle ambitieuse et concrète sur la recherche, l'investissement productif, les services publics, les droits sociaux et salariaux pour les salarié.es, actif.ves, en recherche d'emploi et retraité.es.** ».

Une plateforme revendicative interprofessionnelle d'autant plus nécessaire au vu de l'accélération des conséquences des politiques menées sur les travailleur.euse.s et l'environnement.



🔧 1-3 La réindustrialisation : une revendication girondine majeure

La situation de la **Papèterie de Bègles** et des 91 emplois directs et ceux indirects menacés à partir de l'annonce de son propriétaire ETEX de sa volonté fin 2020 de fermer cette usine s'est heurtée à la détermination de la CGT de ne pas se résigner à subir les logiques libérales. Les salarié.e.s ont su s'opposer sur les aspects juridiques, économiques mais surtout politiques à partir de leur volonté de « valoriser leur entreprise dans une démarche innovante dans la mise en œuvre d'une production en faveur de l'environnement. » pour sauver cette usine historique de la métropole et empêcher l'arrêt définitif de son activité, aux prétextes d'un ralentissement de la demande liée à la crise sanitaire et du coût des investissements nécessaires à sa compétitivité (une goutte d'eau dans le portefeuille d'ETEX).

Si ETEX voulait une liquidation, la CGT a travaillé au maintien de son activité.

La liquidation organisée de la papèterie, faute d'investissements, n'a pas entamé la volonté collective des salarié.es d'orienter cette usine vers le recyclage des vieux papiers ramassés auprès des collectivités locales de Bordeaux et des alentours pour fabriquer des rouleaux de pâtes de papier et d'autres applications telle que l'isolation des bâtiments.

Le projet « ORIGAMI » avait pour ambition d'empêcher l'arrêt d'une production utile pour l'environnement, en plus d'éviter des drames humains et des conséquences néfastes sur le tissu social et économique du secteur de Bègles.

L'association AAPB créée avec les salarié.e.s et militant.e.s CGT pour construire le projet de reprise a su travailler avec de nombreux acteurs dont les camarades des Ports et Docks afin de résoudre les problématiques de cheminements des matières et leur stockage.

Nos liens UD-Fédé, analyses, interpellations, rencontres, actions auprès des propriétaires, représentants de l'État, Conseil régional et Conseil départemental ayant versé de l'argent public à ce groupe se portant bien et voulant, malgré tout, optimiser ses profits sur le dos des salarié.es, ont permis la mise en place d'une table ronde avec groupe de suivi et d'imposer le principe d'un repreneur.



Là encore les logiques capitalistes et de classes auront malheureusement eu l'ascendant sur la décision finale : la reprise a été livrée à un groupe industriel plutôt qu'aux salarié.es eux-elles-mêmes ayant porté un beau projet dit « ORIGAMI ».



Les salarié.es restent toujours déterminé.es à obtenir justice. En témoigne leur actions aux prud'hommes le 18 janvier 2023 et les futures qu'il nous faudra encore soutenir.

La situation de **Magna (ex-Getrag)**, dont Ford s'est désengagé, avec ses 900 salarié.es est un énième exemple du cynisme de grands groupes qui n'entendent que les logiques de profits à court terme, et vont chercher l'argent public donné sans contrepartie et sans garantie de pérennité industrielle. Malgré le changement à trois reprises de la direction syndicale, les actions, décisions collectives construites avec les syndiqué.es et salarié. es dans un lien syndicat-Fédé-UD se sont toujours inscrites dans la volonté d'imposer « **à la filière automobile en considérant la nécessité de mix énergétique pour des véhicules propres des propositions et des projets créateurs d'emplois de qualité et respectueux de l'environnement** ».



La nouvelle situation fin 2022 du rachat de Magna, groupe industriel par un groupe financier, nous alerte d'autant plus et nous oblige à continuer de convaincre les salarié.es que ce sont elles et eux qui peuvent changer un destin que le capital voudrait funeste.

Il reste beaucoup à faire notamment sur la question industrielle. Les luttes dans les entreprises ne sont ni marginales, ni insignifiantes. Des exemples de réouvertures d'usines gagnées doivent donner confiance et renforcer la volonté de travailler syndicalement la réflexion des filières en interaction avec les secteurs d'activité du territoire et des enjeux de transitions énergétiques et climatiques. En Gironde nous avons su porter une voix singulière sur le projet Horizéo, cela doit aussi être possible comme par exemple sur le futur industriel de Magna à Blanquefort.

Les aides de l'État en faveur du capital ont fait plus que ruisseler et ce n'est pas prêt de s'arrêter.

Une logique assumée des mots mêmes de sa représentante en Gironde, en la personne de la préfète (remplacée depuis janvier 2023) qui, interpellée par l'UD, a affirmé faire confiance aux entreprises pour ne pas avoir à leur demander de contreparties à l'argent public distribué.

C'est dans ce cadre qu'a été organisée la journée d'étude du 15 mars 2022 à la Bourse du travail en lien avec la confédération pour s'appropriier les enjeux que posent les formes d'organisation de l'État, dont la dernière loi 3DS, qui accompagnent les choix et la stratégie du capital, pour mieux construire et porter nos projets alternatifs CGT.

Un moment important pour notre réflexion et donc notre combat pour le maintien et le renforcement des services publics et apporter une réponse aux politiques de casse des services publics que mènent le gouvernement.



Nos actions « ***pour un développement industriel répondant aux urgences sociales, sociétales et environnementales avec tous les emplois industriels assortis dans un cadre collectif, de garanties sociales de haut niveau avec notamment le pouvoir d'agir des salarié.es au travers d'une réelle démocratie pour avoir l'assurance de la transparence et un droit d'intervention sur l'utilisation des aides publiques*** » se sont notamment traduites dès mars 2020 dans les périodes de confinements et de déconfinements par des interpellations régulières et répétées des pouvoirs publics qui n'ont daigné répondre qu'à partir de la première période de déconfinement. À partir de fin mai 2020, la CGT s'est imposée dans des « instances paritaires de veille » afin d'intervenir auprès des pouvoirs publics et représentants du patronat.

Afin d' « ***Agir notamment auprès des décideurs économiques et politiques pour faire reconnaître la place centrale du travail, dans sa dimension humaine et sa fonction sociale, l'assortir de droits attachés à la personne dans un cadre collectif pour la reconquête de la Sécurité Sociale avec la Sécurité Sociale Professionnelle*** » l'UD a utilisé ces espaces pour renouveler et porter des alertes sur la volonté du gouvernement de se saisir d'une situation inédite pour entamer une fois encore les droits collectifs et individuels des salarié.es sur les congés, RTT, temps de travail via une loi « état d'urgence sanitaire » adoptée par le Parlement un dimanche 22 mars 2020 pour notamment déroger au droit du travail.

Pour « ***Réaffirmer dans l'entreprise et en dehors, les liens évidents entre les enjeux du travail et de santé et la nécessité de s'engager dans des démarches de prévention plutôt que de rester dans une culture réparatrice, compensatrice des dégâts causés par le travail.*** »

Ces instances nouvelles et contextuelles, nous ont permis d'interpeller les représentants du patronat sur les dérives dont nous avons connaissance dans les entreprises ayant déguisé des licenciements via des ruptures conventionnelles, illégalement sollicité des salarié.es en chômage partiel, ne respectant pas l'obligation de protection collective et individuelle des salarié.es (notamment via la fourniture de masques, gel, etc.).

Au-delà de ces interpellations, nos actions de soutien aux salarié.es face à des directions ou employeurs peu scrupuleux, des pouvoirs publics au seul service des entreprises, notre volonté d'outiller les syndicats pour répondre à une situation complexe et inédite à partir d'une urgence de reprise de la vie syndicale s'est traduite en mai 2020 par l'édition et l'envoi d'un manuel pratique et revendicatif nécessaire dans la période.

Même si la crise sanitaire Covid-19 a mis en lumière l'échec majeur des politiques d'austérité et de dévalorisation du travail conduites depuis des décennies, le patronat et son allié gouvernemental durant la crise on fait entendre qu'il « faudra faire des efforts sur plusieurs années » pour réduire la dette de la France une fois la crise sanitaire passée.

Ainsi le MEDEF a proposé de faire travailler plus les Français.

De la parole aux actes, nous y sommes...



Cette crise sanitaire précipite une crise plus profonde, celle d'un modèle de développement du capitalisme financiarisé, qui creuse les inégalités, affaiblit notre « modèle social », nos services publics, notre potentiel industriel. Mais le « monde d'après » s'écrit surtout au « présent », en particulier dans l'entreprise.

Le travail est au centre d'un affrontement intense, aujourd'hui plus que jamais. Il déterminera de plus en plus la société dans laquelle nous voulons vivre.

Ce sont les travailleur.euses du privé et du public, ces « invisibles qui tiennent la France », qui sont producteur.trices de richesse, créateur.trices d'utilité et de finalités sociales, et bâtisseurs de cohésion et de solidarité.

C'est pourquoi vouloir impulser une CGT à l'offensive dans chaque lieu de travail pour garantir les droits des travailleur.euses, construire avec les syndiqué.es et salarié.es des cahiers revendicatifs pour répondre aux urgences, valoriser et transformer le travail, investir dans l'avenir, fut primordial.



Cette volonté notamment celle de « **Faire vivre une démarche collective portée par les syndiqué.es pour que tous.tes les travailleur.ses se reconnaissent dans des cahiers revendicatifs élaborés dans chaque syndicat et structure de la CGT.**

Pas de syndicat CGT sans cahier revendicatif construit avec et pour les salarié.es ! » s'est traduite dans plusieurs actions revendicatives avec des grèves longues et dures notamment sur la question des salaires et des conditions de travail liées aux emplois que ce soit

à Bassens à **Céréxagri**, à **Kuhne Nagel**, à **Brico Dépôt** sur Artigues, à la **Polyclinique Rive Droite** comme à la **Clinique du Tondou** à Floirac, à **Cultura** à Bordeaux, dans les **lycées professionnels**, à **Dassault** de Mérignac, **Arcade** à Floirac, **Safran**...



Des actions qui se sont pour beaucoup d'entre elles terminées par des avancées sociales même si en-deçà des revendications légitimement posées.



Souvent ces actions dans les entreprises en lien avec des périodes de NAO se sont heurtées à la difficulté de les articuler avec des moments fédéraux ou interprofessionnels. Le lien entre revendications locales spécifiques et revendications globales pour tous ne coule pas de source. Les mobilisations sur les salaires dans un contexte d'inflation en ont été des exemples. Des salarié.es étaient en capacité de faire grève durant plusieurs jours devant leur entreprise pour leur salaire et conditions de travail dans des moments de NAO, mais ne voyaient pas la nécessité de renforcer les mobilisations interprofessionnelles sur les mêmes sujets.



La question du salaire est aussi une question européenne. C'est ce que l'UD a rappelé le 15 février 2022 lors de la visite de 27 ministres du travail de l'UE à Bordeaux au travers d'une conférence de presse et de communiqué. Pour rappel, le 28 octobre 2020, la Commission européenne a publié un projet de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union Européenne. Sans préjuger du résultat final, cette proposition de législation constitue une véritable opportunité pour la CGT et le syndicalisme européen pour présenter des revendications offensives sur le salaire minimum en Europe et pour faire respecter la négociation collective, au moment où celle-ci est attaquée par la mise en œuvre de politiques néo-libérales agressives. Les amendements apportés le 6 décembre 2021 par le Conseil de l'UE traduisent une volonté d'affaiblir le projet de texte de la commission.

Dans ce moment la présidence française de l'UE a été parasitée par la campagne électorale présidentielle avec la volonté de Macron de conduire les négociations de la directive salaire au pas de charge avant le premier tour des élections et a fait accepter une directive peu contraignante.

La guerre n'est jamais une fatalité, mais la conséquence de choix politiques.

La guerre en Ukraine a été l'occasion de mettre de côté ce dossier portant sur les salaires pour lui préférer un dossier voulant une armée européenne et une politique de course à l'armement plus favorable aux intérêts du capital. Les contextes évoluent, les logiques restent les mêmes.

C'est pour cela que l'UD, dès qu'elle en a eu l'opportunité, a fait entendre sa voix pour que les guerres cessent. Il faut gagner la paix du quotidien, celle entre les peuples, celle entre les travailleurs.euses qui produisent les richesses et qui doivent en bénéficier c'est-à-dire la fin de l'exploitation des humains, la fin du gaspillage des ressources naturelles, par de véritables décisions politiques au bénéfice du bien commun et donc au bénéfice de la paix.



Que ce soit lors des cérémonies en hommage aux militant.es fusillé.es à Souge, lors des marches devenues des rassemblements de la paix en septembre, lors de rassemblement public pour la paix en Palestine en août 2022, lors du débat dans le congrès USR 33 sur la paix, l'UD a voulu amener son analyse quant à l'accumulation des ingrédients de la guerre globale.

La guerre n'est jamais une fatalité, mais la conséquence de choix politiques. La situation ukrainienne nous le démontre plus que jamais, avec l'offensive que Poutine a lancée en février 2022 comme celle de l'Afghanistan qui a été un choc terrible et continue d'être d'une violence extrême pour son peuple. Les Afghans subissent aujourd'hui, comme d'autres pays dont Cuba, les conséquences de l'impérialisme des grandes puissances.

Pour autant il semble encore nécessaire de pousser davantage le débat sur les notions de processus, de dynamique, de convergence de luttes, du local au global.

C'est pour cela que l'UD a toujours fait entendre sa voix pour que les guerres cessent. Dès octobre 2019, à la sortie du 60^{ème} congrès, nous avons soutenu le peuple Kurde contre les attaques d'Erdogan en Syrie. Nous avons participé aux réunions girondines pour construire avec eux les mobilisations de soutien à leur peuple et agir avec force pour que la paix revienne en s'associant aux initiatives de protestation et de solidarité. Il faut gagner la paix du quotidien, celle entre les peuples, celle entre les travailleur.euses qui produisent les richesses et qui doivent en bénéficier c'est-à-dire la fin de l'exploitation des humains, la fin du gaspillage des ressources naturelles, par de véritables décisions politiques au bénéfice du bien commun et donc au bénéfice de la paix.

Un combat contres les idées d'extrême-droite mené sur plusieurs fronts

Notre combat contre les idées d'extrême-droite s'est inscrit dans notre action pour la paix avec des prises de paroles et appels à des rassemblements (marches pour la paix et cérémonies d'hommage aux fusillés de Souge, chaque mois de septembre, rassemblements contre les bombardements des territoires palestiniens).

Nos mots d'ordre étant toujours que la paix doit se gagner de façon pérenne. Nos actions contre la montée des idées d'extrême-droite (deux nouveaux députés en Gironde élus aux législatives de 2022) ont eu des formes diverses et complémentaires comme l'organisation des manifestations unitaires contre les idées d'extrême-droite le 12 juin 2021 et celle du 21 avril 2022 (entre les deux tours de l'élection présidentielle).

Au delà de manifester il nous est apparu nécessaire d'alimenter le débat de fond sur le besoin de ce combat en organisant une journée d'étude spécifique le 23 mars 2022 en complément du débat IHS et de la conférence gesticulée à Bordeaux (la rhétorique de la haine) le 22 mars 2022. Ce combat s'est traduit notamment pour la régularisation des travailleurs sans-papier.

L'UD s'est particulièrement investie avec d'autres associations sur la situation de Silima, boulanger au blayais, menacé par une OQTF. Sur ce thème spécifique de la régularisation nous avons aussi organisé une journée d'étude et participé à des rencontres ou débats publics (ex : débat public sur TV7) en réaction à des projets de loi immigration.







Petit historique de la mobilisation collective pour obtenir la régularisation de Silima

- Acte 1 : Le 5 novembre 2020, la Préfecture prononce une Obligation de Quitter le Territoire Français à l'encontre de Silima.
- Acte 2 : Silima ne peut plus travailler, son employeur Leclerc Blaye maintient le contrat de travail. Son employeur, ses collègues, sa famille d'accueil, des associations, l'Union Départementale CGT de la Gironde, des élus de la mairie de Blaye, lancent un comité de soutien à Silima pour obtenir l'annulation de l'expulsion.
- Acte 3 : La Sous-Préfecture à Blaye est interpellée sur la situation et le soutien citoyen grandissant. Les médias locaux informent sur la situation de Silima (journal Haute-Gironde, Sud-ouest, France 3, France bleu-Gironde...).
- Acte 4 : 107 élus du territoire de Haute-Gironde rejoignent la mobilisation, un comité d'élus de la République demande la régularisation.
- Acte 5 : Les actions collectives se succèdent à Blaye de novembre 2020 à Mars 2021, sur le marché, au kiosque et/ou sur le parking de Leclerc via des manifestations, rassemblements, prises de parole, distributions de tracts
- Acte 6 : La pétition : plus de 30 000 signatures : Création d'une page et d'un groupe Facebook, # SAUVONS SILIMA.
- Acte 7 : Un recours gracieux est déposé auprès de la Préfecture par l'intermédiaire d'un avocat.
- Acte 8 : La Préfète reçoit une délégation de représentants du comité citoyen et des élus à la sous-préfecture de Blaye. C'est une fin de non-recevoir et l'expulsion est maintenue.
- Acte 9 :
- Acte 10 :



Déterminés, nous donnons une dimension nationale à cette situation nord girondine. Des régularisations ont été accordées pour des situations comparables.

La Justice administrative serait-elle différente d'un territoire à l'autre ? Des élus de la République à l'échelle nationale (députés) comme locale (Région) se positionnent et demandent à la Préfète un réexamen du dossier de Silima. La Confédération CGT continue d'agir à son niveau. Le comité interpelle les décideurs et régulateurs politiques.

L'écho médiatique national, JT de France 2 au 20h du 4 avril, interview de Michel Édouard Leclerc (France Inter et LCI), rend plus visible la situation. Le plus haut niveau de la chaîne hiérarchique de Leclerc agit pour la régularisation de Silima. Le comité de soutien, avec l'Union Locale CGT Haute Gironde, organise des bus et appelle ses soutiens à manifester à Bordeaux le 1^{er} mai, journée internationale des travailleurs.

La mobilisation continue et peut être renforcée par chacun notamment via :

→ la pétition en ligne « Sauvons Silima » sur Change.org : <https://www.change.org/p/g%CC%80Agrad-darmasin-sauvonsilima>

→ la cagnotte en ligne sur le site helloasso.com « collecte/sauvonsilima » pour contribuer au frais engagés par le comité de soutien de Silima : <https://www.helloasso.com/associations/association-afouki/collectes/sauvons-silima>

🔧 1-4 La santé, un bien commun, à gagner

Le contexte de pandémie COVID a fait avancer sur la question des besoins en médicaments et donc l'industrie pharmaceutique au vu de la pénurie de molécules essentielles mis en exergue dans la crise sanitaire et dans une situation où un site comme celui de Sanofi à Ambarès était l'exemple de la dérive de la financiarisation de l'industrie. La production et les conditions salariales dégradées, le manque de paracétamol, l'absence d'un vaccin français contre le COVID, les raisons furent multiples pour des mobilisations des salarié.es sur le site et ses alentours. En fin d'année 2022, l'action a lié les salaires insatisfaisants au regard des dividendes indécentes versés et des aides publiques sans contrepartie sur un site utilisant illégalement la précarité.

Ces actions ont payé notamment pour « **gagner les moyens de mener à bien les missions de service public en élargissant les combats contre la précarité, en demandant la titularisation des employé.e.s et plus d'effectifs à statuts.** »

Évidemment durant la crise sanitaire comme à sa sortie, la situation de l'hôpital public, au bord de la rupture, a été une des questions prioritaires concernant les services publics qu'il fallait inter-professionnaliser pour élargir les actions collectives et élever le rapport de force nécessaire pour que « **les Services Publics et la Fonction Publique qui sont un bien commun** » **répondent aux besoins de la population et que « Collectivement nous menions toutes les actions et les mobilisations nécessaires contre les réformes régressives pour l'abrogation des lois qu'ils mettent en œuvre.** »

Les dispositions du « Ségur de la santé », les annonces de l'abandon de la loi Tarification À l'Acte (T2A) en furent des conséquences de ces mobilisations réussies quand bien même la revalorisation salariale de 183 euros mensuels reste insatisfaisante et inégale et que la vigilance est de vigueur sur les logiques de vouloir soumettre l'hôpital à des impératifs de rentabilité.

▶▶▶ Secteur Protection Sociale 2019 – 2023

Cette mandature fût particulière avec l'épisode de confinement et la propagation du virus qui a duré plusieurs mois. Cette séquence a mis en avant notre système de sécurité sociale avec notamment la prise en charge, pour une part importante de nos concitoyens, d'arrêts de travail et le versement d'indemnités journalières sans conditions d'ouverture de droits. Pouvoir obtenir un revenu de remplacement en cas de maladie, même s'il n'est pas intégral, reste un dispositif indispensable qui permet de pouvoir continuer à assurer les dépenses de la vie malgré ses ennuis de santé. Nous pouvons noter l'adaptation immédiate des agents de la sécurité sociale et la réactivité des services durant cette période surtout en Gironde. Mais cette phase de Covid a mis aussi en lumière le manque de moyens pour l'hôpital. La Gironde a accueilli des patients d'autres régions quand le virus impactait moins le sud-ouest, cependant les problèmes de manque de matériel, de personnel sont présents ici comme ailleurs. La CGT et d'autres ne cessent de dénoncer chaque année lors du vote du budget de la sécurité sociale le manque de financement avec toujours un ONDAM (Objectif National de Dépenses de l'Assurance Maladie) insuffisant, bien loin de réalité des besoins de notre système de santé.

D'ailleurs dès les premiers jours de déconfinements la CGT a été à l'initiative de plusieurs manifestations et rassemblements pour dénoncer l'état de dégradation et le manque de moyens humains à l'hôpital mais aussi dans les établissements du privé sans oublier les EHPAD. Les applaudissements aux balcons chaque soir ne suffisent pas pour conquérir suffisamment de moyens afin que chaque personne puisse être prise en charge convenablement et dignement.

Dans les faits marquants de ces dernières années, nous pouvons relever le renouvellement des administrateur-trices et conseiller-ères de l'ensemble des caisses de sécurité sociale. Ce renouvellement national s'est réalisé en début d'année 2022. La période couverte par ce mandat est 2022 – 2026. En Gironde pour la CGT nous avons renouvelé la moitié des sièges en suivant les critères souhaités confédéraux de rajeunissement et féminisation.

L'ensemble des camarades désignés ont à cœur de porter les orientations de notre organisation tout en défendant les dossiers individuels des assurés que ce soit en commission d'action sociale ou en commission de recours amiable.

De nouvelles attaques de l'hôpital, de nouvelles ripostes syndicales...

La crise des urgences avec leur accès filtré par le 15 et la fermeture de certains services à Blaye, à Sainte-Foy-la-Grande, à Libourne, Langon, Arcachon, Arès, Bazas, faute de moyens notamment de personnels soignants, ont aussi été des moments où avec une pétition bordelaise à un millier de signataires, des mobilisations dans Bordeaux en juin 2022, des interpellations publiques de responsables politiques, la CGT à « **mener des campagnes d'information, construire et porter des revendications pour un maillage en services publics répondant aux besoins des usagers, et des territoires** ».





Dans les services d'urgence de la Gironde, la CGT estime un manque de personnel de l'ordre de 50% de l'effectif existant. Face à la gravité de la situation, à la dégradation des conditions de travail des professionnel.les et de la qualité de prise en charge de la population, la CGT revendique :

- L'augmentation significative des salaires dans la santé et le médico-social, sans discrimination d'emploi et la reconnaissance des qualifications pour rendre attractifs les métiers du soin et du lien ;
- La formation et l'embauche massive de professionnel.le.s au statut de la Fonction Publique Hospitalière ;
- L'ouverture des lits, des services et des établissements (les maintiens du service des urgences du CHU de St André et de quelques activités sur Robert Picqué sont des batailles gagnées par la CGT qui n'a jamais rien lâché) ;
- La réduction du temps de travail à 32h hebdo (notamment pour atténuer l'épuisement professionnel) ;
- La prise en compte de la pénibilité par un départ anticipé à la retraite de toutes et tous quel que soit leur statut de travail, public ou privé ;
- Des mesures garantissant l'égalité de l'accès aux soins et de prises en charge pour la population sur tout le territoire ;
- Le renforcement significatif des moyens financiers pour les établissements.

Dans la situation actuelle au CHU de Pellegrin, la CGT reste déterminée à construire avec les salarié.e.s et les usagers toutes les actions qui permettront de gagner une véritable politique publique de santé au service de tous et toutes.

La CGT exige notamment :

- L'arrêt des fermetures de services d'urgences en Gironde et la réouverture 24h/24 de ceux déjà fermés !
- Le remplacement des départs, arrêts maladie, congés maternité des personnels.
- Un plan national de recrutement : 100 000 embauches maintenant dont l'embauche de près de 60 personnels soignants aux urgences du CHU de Pellegrin...
- L'augmentation significative et immédiate du point d'indice.
- La titularisation de tous.les contractuel.le.s dans la Fonction Publique Hospitalière ; passage en CDI pour tous les contrats précaires dans le Privé.
- La majoration franche des heures de nuit, des dimanches et fériés.
- La réintégration de tous les personnels suspendus du fait de leur non-vaccination contre le Covid : on a besoin d'eux !
- Le financement des formations promotionnelles.
- Des mesures salariales pour fidéliser les médecins et prioriser leur affectation à l'hôpital public.

* 1-5 L'égalité Femme / Homme : un fil rouge constant de nos revendications



Lors de notre dernier congrès la feuille de route en matière d'égalité était tracée : « **En intégrant l'égalité dans toutes nos batailles revendicatives** » .

Même si les progrès en matière d'égalité sont considérables tant dans notre organisation que dans la société il est néanmoins indiscutable que nous avons encore une longue route. Et ces progrès ne sont pas du fait du hasard, ils sont la conséquence des mobilisations sociales et des luttes menées en grande partie par les femmes avec ténacité.

Et cette égalité nous devons encore plus aujourd'hui la gagner. C'est le triste constat que nous a révélé la crise sanitaire mettant en lumière les métiers dits «essentiels », secteurs à prédominance féminine qui sont en première ligne, les premières de corvées, les invisibles, mal payées, pas considérées.

On aurait pu penser que cette crise sanitaire amène une vraie reconnaissance de ces métiers et notamment par l'augmentation des salaires et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Car c'est bien de cela dont il s'agit, ces métiers dits essentiels sont en haut du classement des pires conditions de travail alliant la pénibilité, les horaires décalés, les temps partiels subis et une faible rémunération.

Les difficultés et les pressions que rencontrent ces salarié.e.s se traduisent par une augmentation du nombre de rendez-vous aux permanences syndicales, juridiques. La CGT est reconnue et identifiée pour ces actions auprès des salarié.e.s.

Les femmes dans l'emploi représentent 50,4% du salariat, elles occupent 8 emplois sur 10 à temps partiel, en général des postes peu qualifiés et faiblement rémunérés. En 2019, le salaire moyen est à moins de 1 000 € par mois. Bien moins que le smic ! Et pire pour les aides à domicile et les aides ménagères avec une moyenne de 700 € par mois.



Au cours de ce mandat, la Commission Exécutive de l'Union Départementale CGT Gironde a continué à faire vivre le collectif « Femmes Mixité 33 » proposant des pistes de travail et des modalités d'actions.

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles à la CGT, faire vivre la charte égalité et la faire connaître, et faire connaître la cellule de veille contre les violences sexuelles et sexistes. Nous avons continué à participer et poursuivre nos travaux, échanges et actions avec les associations féministes.

Les réunions en intersyndicale se sont intensifiées pour préparer les mobilisations chaque 8 mars, journée internationale de lutte des droits des femmes et 25 novembre, journée internationale contre les violences faites aux femmes.

Nous sommes toutefois confrontés aux limites de la participation de l'intersyndicale sur la construction de ces journées par rapport aux associations féministes. La question de la mixité reste contestée par certaines associations dans leurs appels ce qui nous pose des difficultés. Le bilan de ces journées est positif en termes de participation des femmes mais reste mitigé en termes de présence et visibilité des syndicats.

On note également la présence importante d'hommes, particulièrement de jeunes hommes, ce qui permet de penser que de travailler la question des droits des femmes dans un cadre de mixité éveille les consciences tant des femmes que des hommes et c'est un levier pour élargir la mobilisation.

Nous avons **organisé des journées d'étude et formations spécifiques**, notamment avec des webinaires émanant du collectif Femmes Mixité confédéral proposés par le collectif Femmes Mixité 33 aux syndicats, aux UL pour une participation à la Bourse du travail avec en suivant des échanges sur le sujet :

- « Prévenir les violences sexistes et sexuelles, responsabilité des employeurs », le 2 novembre 2021.
- « Gagner l'égalité salariale femmes - hommes et revaloriser les métiers du soin et du lien aux autres », le jeudi 3 février 2022 qui fait suite à la campagne «Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres et revaloriser les métiers féminisés».
- « #Metoo 5 ans après où en est-on sur les violences sexistes et sexuelles au travail ? » le 25 novembre 2022.

La participation à ces webinaires à la Bourse reste faible mais beaucoup de syndiqué.es participent à distance. C'est aussi l'occasion pour le syndicat d'organiser des rencontres avec les syndiqué.es et les salarié.es afin d'échanger sur le sujet. Le collectif a également travaillé à des propositions qui ont été enrichies et validées par la CE sur le projet de « cadre commun d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans la CGT » qui était présenté par la cellule de veille confédérale.

Ce cadre commun est issu du travail engagé suite au 52^{ème} congrès confédéral. Ce qui nous permet de **lutter contre les violences sexistes et sexuelles à la CGT, faire vivre la charte égalité, la faire connaître et faire connaître la cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles.**

Afin de faire vivre la charte égalité, nous avons intégré la notion de parité dans les critères énoncés dans le cadre des appels à candidatures que ce soit pour la CEUD, afin de **mettre en place des directions syndicales à parité**, ou pour les mandats girondins.

Une des propositions du « collectif Femmes Mixité 33 » reste à construire, notamment la **mise en place des collectifs femmes mixité dans les syndicats, et les unions locales et renforcer le collectif de l'UD**, et celle de proposer des permanences syndicales spécifiques pour accueillir les femmes qui subissent des discriminations salariales, des violences sexistes et sexuelles au travail.



Une formation « Violences sexistes et sexuelles » à destination des équipes dirigeantes a été proposée à l'ensemble des membres de la CEUD.

Notre organisation n'est malheureusement pas exempte de violences qui pourraient avoir lieu entre militants et c'est donc la possibilité de nous outiller dans la gestion de violences dans notre organisation. Les femmes se battent avec et dans la CGT **depuis 128 ans** pour leur émancipation. Même si nous avons accompli un bon bout de chemin, nous avons encore beaucoup à faire pour lutter contre les rapports de domination, de genre, et faire avancer nos exigences d'égalité entre les femmes et les hommes, égalité dans le travail, égalité dans la CGT.

Le matériel du collectif Femmes Mixité confédéral dédié à la lutte pour le droit des femmes, l'égalité F/H et le combat des violences qu'elles subissent est très apprécié des syndicats, des syndiqué.es et des salarié.es, nous avons dû en commander à plusieurs reprises et ce sont autant d'hommes que de femmes qui le prennent. Un exemple parlant, les milliers de violentomètres distribués.

Il faut **continuer à diffuser et se servir des outils de la CGT notamment le site Egalité professionnelle**. Ce sujet qui est de plus en plus approprié par les syndicats doit pouvoir se traduire de façon très concrète dans les revendications locales, en **développant la syndicalisation en direction des femmes et faire en sorte qu'elles prennent des responsabilités en mettant en place des actions concrètes, par exemple : horaire de réunion, garde d'enfants**. Pour autant ce travail est incomplet mais cet axe doit être maintenu. La charge mentale des femmes est toujours importante, ce sont elles qui, très souvent, gèrent le quotidien et dans le même temps gèrent leur activité professionnelle.

Sur ces questions sociales de classe, tous les gouvernements ne s'y trompent pas et notamment au travers des différentes réformes des retraites qui ciblent particulièrement les femmes. Les enjeux sociaux et sociétaux d'égalité sont primordiaux pour l'émancipation des femmes qui passe inévitablement par leur indépendance économique. Aussi, il ne peut y avoir des avancées pour les droits des femmes de manière dissociées entre milieu professionnel, intra et extra familial.

2- Vie syndicale

🔧 2-1 Bilan Syndicalisation / Structuration

Si nous avons toujours autant de demandes d'adhésions nous perdons environ 600 adhérents. Cette perte perdure depuis environ 7 ans. Plusieurs analyses ont été réalisées : non continuité de l'adhésion au passage à la retraite, adhésions ponctuelles (le temps d'avoir une réponse à leur demande et l'accroche ne va pas plus loin)...



Face à ce constat, **faire de la continuité syndicale des syndiqué.es retraité.es une réalité, dans l'adhésion et dans les activités syndicales, les organiser professionnellement par sections de retraité.es, ou inter professionnellement en s'appuyant sur l'USR, s'avère nécessaire.**

Au moment de la préparation du congrès de l'USR, l'UD a pu en faire le relais et en informer les syndicats pour une diffusion dans leur section de retraité.es. L'idée de faire un ciblage via COGITIEL des futur.es retraité.es, afin de leur proposer une formation sur la continuité syndicale est une décision actée.

Parce qu'il faut **proposer l'adhésion à la CGT à toutes et tous celles et ceux qui constituent les communautés de travail, aux nouvelles formes d'emplois, dans et hors les périmètres « habituels », en veillant à l'accueil de chaque syndiqué.e.**

Une réflexion sur l'accueil de la nouvelle ou du nouvel adhérent.e a été posée avec les syndicats. Il en ressort que la prise de contact est essentielle, l'envoi de l'autorisation de prélèvement ne peut pas être suffisant.

Deuxième axe, la formation avec une proposition de formation « s'impliquer à la CGT » (ex-accueil), suivi par le stage « participer à la vie de la CGT » (ex-niveau 1).

Plusieurs syndicats l'ont mis en œuvre et ont des retours positifs. L'Union départementale a mis en place l'envoi d'une lettre de bienvenue avec des premières informations pratiques de notre département (coordonnées des UL, site, informations, formations...).

Nous l'avons constaté, le nombre d'adhésions augmente pendant les périodes de grève et de manifestation. Aussi, afin de **développer une « culture permanente » de l'adhésion à la CGT en valorisant la nécessité et l'utilité d'être organisé.es, pour faire face au capitalisme, gagner de nouveaux droits**, la CEUD s'est attachée à impulser la mise en place de plans de syndicalisation et de tractage spécial adhésion. Aussi l'UD a fait évoluer le matériel de syndicalisation afin de l'actualiser et le rendre lisible et dynamique. Elle a pu ainsi aider des syndicats en personnalisant ce matériel.

Les dernières adhésions sont plus nombreuses via le site confédéral, car depuis que le site de l'UD est un site miroir de la confédération, c'est le module adhésion confédéral qui y est intégré. Les adhésions sont, soit des demandes d'adhésion sans cotisation, soit des adhésions avec paiement de 2 mois de cotisations. Ces cotisations sont reversées au syndicat lors du transfert de la fiche COGITIEL au syndicat de rattachement. Une note d'aide adhésion a été établie afin d'aider les syndicats à mieux comprendre les rouages internes des dispositifs.

Le reste des adhésions arrivent à l'UD soit par la permanence juridique soit ce sont des adhésions spontanées. Sans compter les adhésions qui se font au sein des UL et des syndicats, pour avoir une vision globale sur notre territoire.

Parfois, le rattachement à un syndicat n'est pas facile. Entre nouveaux métiers, des champs fédéraux multiples pour un même métier... ou des non réponses du syndicat, il faut convaincre ou inciter à la création pour arriver à syndiquer. C'est toujours un travail croisé avec la fédération.

Quelques syndicats ont été créés sur cette mandature. Pas suffisant au regard des adhésions, mais comme au niveau confédéral, l'UD voit arriver des demandes concernant des petites entreprises ou des entreprises qui n'ont pas ou peu d'adhérent.es. Elles et ils sont alors rattaché.es en individuel à des syndicats des individuel.les (interentreprises) dans les UL, dans l'attente de pouvoir les organiser en section ou en syndicat par la suite. Tout peut se faire, notamment l'évolution du périmètre d'un syndicat territorialement ou professionnellement.

Si la volonté politique est là, la mise en œuvre n'est que technique pour **amplifier l'évolution des périmètres des syndicats (syndicat de site, inter-entreprises, de bassins ou de territoires professionnels) de façon à structurer les solidarités et les convergences revendicatives, pour un syndicalisme plus inclusif à la diversité du monde du travail. Mais aussi d'utiliser les modalités d'expérimentation décidées au 52^{ème} Congrès confédéral en matière de structuration syndicale afin que chaque syndiqué.e ait un syndicat.**

Sur ce deuxième volet, si certaines UL l'ont mis en place ou ont essayé, il nous faut continuer ce travail, en regardant déjà s'il n'est pas possible de rattacher des syndiqué.es dans un syndicat existant qu'il soit ancien ou nouvellement créé.

La commission exécutive a travaillé un plan de syndicalisation pour que les syndicats s'engagent dans des ciblage, déploiements, pour renforcer notre implantation, prioriser les grandes entreprises (plus de 100 salarié.es) et les grandes zones d'activité déjà ciblées : Euratlantique, zone aéroportuaire Mérignac, grandes zones commerciales et d'activités rives d'Arcins, Pot au Pin, pôle chimie de Bassens.



En avril 2022, la commission exécutive de l'UD a travaillé à partir d'un document élaboré par la vie syndicale de l'UD, sur un projet nommé « construire et faire vivre une démarche de syndicalisation et de reconquête « durable » en associant toute la CGT ». Partant de constats généraux et détaillés sur la syndicalisation en Gironde, il chutait sur une proposition de construction d'une stratégie de syndicalisation et de conquête électorale. La mise en œuvre de celle-ci n'a pas aboutie non pas par manque de volonté mais par manque de moyens humains.



Se syndiquer ? Et si on en parlait !

Afin d'élargir l'audience de la CGT en nous renforçant dans les entreprises et les services publics où nous sommes présents et en nous implantant là où ne nous sommes pas encore, nous participons à la réunion des Protocoles d'Accord Préélectoraux. Les camarades des UL font un travail de fond sur ce sujet.

Avec 1672 PAP reçus à l'UD durant ce mandat, il nous faut **s'organiser, croiser, coordonner et mutualiser nos efforts, nos moyens pour couvrir un maximum de négociations de protocoles pré-électorales (PAP) et constituer des listes CGT dans le plus grand nombre d'entreprises.** C'est avec une disponibilité et parfois un ciblage des entreprises où il paraît nécessaire d'y mettre des forces. Les camarades veillent au bon déroulé des élections, mais aussi de l'affichage syndical.

Certaines réunions débouchent sur des tractages ou des prises de contact avec des salarié . e s afin de monter des listes. Des victoires sont à noter, comme à LDC où sans un tractage par l'UL du Sud-Gironde, la CGT ne serait plus présente par manque de noms sur la liste. Mais il faut surtout souligner le travail sur une profession précaire que sont les aides à domicile, là où la représentation syndicale est pauvre voire inexistante. La CGT a réussi à s'implanter à Lormont, à Biganos...

Le principe de **constituer un collectif permanent animé par la direction de l'UD** en associant les professions et/ou syndicats départementaux, les unions locales, l'UGICT a été acté mais n'a pu se réunir qu'une seule fois.

Par ailleurs, notre implantation passe aussi par la présentation de liste CGT dans les collèges 2 et 3.

Nous avons malheureusement dû accompagner des syndicats, au mieux à les mettre en sommeil, au pire à la dissolution et ce toujours en lien avec la fédération.





L'UD a engagé la construction d'un plan de syndicalisation sur le principe : Se syndiquer, s'organiser, se structurer en s'adaptant à l'évolution du monde du travail. Ainsi à nous, notamment de :

- Développer une « culture permanente de l'adhésion » à la CGT en valorisant la nécessité et l'utilité d'être organisé.es, pour faire face au capitalisme, gagner des droits nouveaux,
- Proposer l'adhésion à la CGT à toutes et tous celles et ceux qui constituent les communautés de travail, aux nouvelles formes d'emplois, dans et hors les périmètres « habituels », en veillant à l'accueil de chaque syndiqué.e.
- S'engager dans les ciblage, déploiements, pour renforcer notre implantation. Prioriser les grandes entreprises (plus de 100 salarié.es) et des grandes zones d'activités déjà ciblées : Euratlantique, zone aéroportuaire Mérignac, grandes zones commerciales et d'activités Rives d'Arcins, Pot au pin, pôle Chimie de Bassens).
- Amplifier l'évolution des périmètres des syndicats (syndicats de site, interentreprises, multi-professionnels, de bassins ou de territoire professionnels) de façon à structurer les solidarités et les convergences revendicatives, pour un syndicalisme plus inclusif de la diversité du monde du travail.
- Utiliser les modalités d'expérimentations décidées au 52^{ème} congrès confédéral en matière de structuration syndicale afin que chaque syndiqué.e ait un syndicat.
- Faire de la continuité syndicale des syndiqué.es retraité.es une réalité, dans l'adhésion et dans les activités syndicales, les organiser professionnellement par sections de retraité.es, ou inter professionnellement en s'appuyant sur l'USR.
- Développer une activité syndicale en direction des ICTAM, à partir de leurs besoins et qui nourrissent une activité revendicative solidaire entre tous.les salarié.es.
- Œuvrer à présenter le maximum de listes CGT dans les collèges ICTAM, dans le public et le privé.
- Faire vivre et dynamiser l'UGICT de la Gironde.
- Participer dans les Unions locales de leurs territoires respectifs pour faire vivre la CGT en proximité et construire des projets revendicatifs communs.
- Prendre leur part dans l'animation des Unions locales et dans la participation à leurs initiatives, ciblage, déploiements, y compris dans les coopérations entre UL.



- Participer à la réflexion et au débat, avec les directions d'UL, sur les évolutions des territoires, du tissu productif ainsi que sur les périmètres et modalités de structurations des UL pour être efficace.
- Élargir l'audience de la CGT en nous renforçant dans les entreprises et les services publics où nous sommes présents, et en nous implantant là où nous ne le sommes pas encore.
- Développer notre capacité à être plus fort.es, avec un grand nombre de listes CGT dans les collèges ICTAM, en portant une approche syndicale et revendicative spécifique renforcée et renouvelée, qui passe par le partage d'expériences, de moyens, par la formation syndicale et des initiatives innovantes.
- S'organiser, croiser, coordonner et mutualiser nos efforts, nos moyens pour couvrir un maximum de négociations de protocoles pré-électorales (PAP) et constituer des listes CGT dans le plus grand nombre d'entreprises.
- Constituer à cet effet un collectif permanent animé par la direction de l'UD en associant les professions et/ou syndicats départementaux, les unions locales, l'UGICT.
- Poursuivre plus particulièrement la démarche de ciblage et de déploiement, dans les entreprises de plus de 100 salarié.es (85% des salarié.es du privé hors TPE) en sollicitant la contribution de tous les syndicats.
- Inter professionnaliser et mobiliser les énergies et les militant.es dans les différentes campagnes d'élections professionnelles MSA, TPE...
- Initier et développer les actions et coopérations afin de déployer une éducation populaire en direction des travailleur.ses afin de partager nos valeurs notamment d'émancipation et de liberté.
- Faire partager aux syndiqué.es la diversité de l'offre de formation et élaborer des plans de formation.
- Démultiplier les formations d'accueil (première étape du parcours général de formation syndicale) par les syndicats ou UL pour former les nouvelles, nouveaux et nombreux.ses syndiqué.es.
- Poursuivre dans le même esprit notre parcours de formations générales Niveau1 et Niveau2. S'approprier pour le mettre en Œuvre le nouveau parcours de formation confédéral.
- Développer les formations au mandat CSE, CT, SSCT, et l'ensemble des formations aux mandats.
- Former de nouveaux formateur.trices pour pouvoir répondre à la diversité des besoins.
- Poursuivre et intensifier le lien entre syndicalisme et culture afin de développer des espaces de rencontres, d'échanges, de réflexions qui permettent de nourrir notre activité syndicale permettant l'émancipation des salarié.es comme la présence du Comité régional Aquitaine au Festival d'Uzeste.



🔧 2-2 Qualité de la vie syndicale, un travail constant

Cette vie a été bousculée par le confinement. Beaucoup de syndicats se sont mis en sommeil, sans réunion de bureau ou de CE. Cela a engendré des distanciations et des incompréhensions avec ceux qui, au contraire étaient très actifs, car étant dans des professions qui ont continué à travailler. Pour autant, cela a été l'occasion pour beaucoup de salarié.e.s qui n'avaient pas de contact CGT de venir vers nous avec les questionnements de cette période sur la prise en charge des salaires, du chômage partiel, du temps partiel..., auxquels nous avons répondu dans ce contexte si particulier.

Le bureau de l'UD a toujours gardé une activité, dans un premier temps à distance, et rapidement à la Bourse, portes fermées au début jusqu'à une réouverture partielle puis normale. Les réunions de la commission exécutive ont été maintenues et les camarades ont participé nombreux et régulièrement.

Le lien avec les syndicats s'est vu fragilisé et nous avons, avec la CEUD, pris la décision de contacter les SG de syndicats afin de casser l'isolement du fait du confinement. Plusieurs cellules d'appel des SG de syndicats ont été initiées. Ces appels étaient nécessaires dans les périodes de lutte, de plus quand on ne pouvait pas se rencontrer.

Pendant, nous sommes confrontés au manque de données issues de COGITIEL. Cet outil créé par la CGT au service de toutes les structures de la CGT, n'est plus à jour. Le manque de connaissance, de temps, de priorités ont fait que c'est un outil trop peu efficace du fait d'un manque de mises à jour régulières. Le nom des SG ou trésoriers sont obsolètes, les mails des syndicats, leurs adresses postales, sans compter que les mandats DS ou CSE ne sont pas renseignés. Les bases ne sont pas créées, ce qui fait que lorsque l'on souhaite chercher des adhérent.es pour leur proposer de se présenter aux élections on ne les trouve pas. Mais plus grave, des adhérent.es ne sont pas inscrit.es dans COGITIEL aussi ils ne reçoivent pas d'informations de l'UD, l'UL ou la fédération... idem pour le journal « Ensemble ». Cela va à l'encontre de nos décisions.

Comment faire pour qu'un.e adhérent.e prenne sa place sans information ?

L'Union départementale est et restera à disposition afin que les syndicats se réapproprient cet outil structurant de notre organisation. Nous sommes dans les rares UD à faire des formations COGITIEL et le formateur est toujours disponible pour aider les syndicats.

La vie d'un syndicat connaît des hauts et des bas, parfois passe par une période difficile, financièrement ou en désaccord. L'union départementale ne peut pas être médiatrice, ce n'est pas son rôle. Par contre, elle aide le syndicat par des recommandations, des propositions (qui sont ou pas validées par les syndiqué.es) à traverser au mieux ces périodes. L'Union départementale n'est ni en cogestion, ni en ingérence, elle est l'UD des syndicats.

Plusieurs syndicats, plusieurs UL ont fait part de leur difficulté à renouveler leurs militant.es et par là-même leur bureau, ou commission exécutive. C'est un sujet qu'il nous faut prendre très au sérieux et à bras le corps pour maintenir la proximité avec les syndiqué.e.s et les salarié.e.s.

🔧 2-3 Une formation syndicale impactée et restant prioritaire

Dans ce contexte, la feuille de route du congrès de l'UD déclinée dans les plans de formations des années 2020 à 2023 ont été particulièrement difficiles à tenir. 2022 aura donc été une année de remontée en charge du programme de formation de l'UD. Les plans de formations ont été diffusés aux syndicats, des appels à solliciter les syndiqué.e.s à tenir les formations ont été régulièrement lancés pour répondre aux besoins et tenir les stages. « **Faire partager aux syndiqué.es la diversité de l'offre de formation** ». Une des difficultés importante dans cette période a été de renouer les liens avec les syndicats et leurs équipes d'animation, avec les formateurs de l'UD pour redynamiser la formation syndicale en Gironde. L'UD s'est malgré tout attachée à mettre en œuvre les orientations politiques déclinées dans les plans de formations :

- Développer les formations d'accueil pour les nouveaux.elles syndiqué.es dans un moment de profond renouvellement syndical dans la CGT (« **Démultiplier les formations d'accueil (première étape du parcours général de formation syndicale) par les syndicats ou UL pour former les nouvelles, nouveaux et nombreux.es syndiqué.es.** »). Des progrès ont été faits sur ces formations dispensées par les syndicats ou les UL se sont développées, mais devraient être beaucoup plus systématisées.
- Élargir les formations généralistes « participer à la vie de la CGT (Ex N1) et « développer la CGT » (Ex N2) qui sont structurantes dans la formation des syndiqué.es « **Poursuivre dans le même esprit notre parcours de formations générales Niveau1 et Niveau2. S'approprier pour le mettre en œuvre le nouveau parcours de formation confédéral.** »
- Répondre aux besoins de formation aux mandats et de prise de responsabilité syndicale : « **Développer les formations au mandat CSE, CT, SSCT, et l'ensemble des formations aux mandats** » mais aussi « Cogitiel », « outil du trésorier ».
- Renouveler et élargir le nombre de formateur.trices au regard des besoins (« **Former de nouveaux formateur.trices pour pouvoir répondre à la diversité des besoins** »). Sur ce point nous n'avons pu tenir qu'une seule formation de formateur.trices, du fait notamment du COVID.

Enfin l'UD s'est attachée à poursuivre, dans l'objectif d'élargir les connaissances des syndiqué . es, la tenue de journées d'études thématiques : « Combattre les violences sexistes », « Lutte contre les idées d'extrême droite », « Journées salaires » et « **Initier et développer les actions et coopérations afin de déployer une éducation populaire en direction des travailleur.ses afin de partager nos valeurs notamment d'émancipation et de liberté.** »

Le collectif de formation s'est réuni chaque année « **pour élaborer des plans de formations** » qui sont soumis et adoptés par la CE de l'UD, impulser leur mise en oeuvre dans le cadre des résolutions de Congrès. L'appréciation des débats confirme que le collectif de formation a besoin d'être renforcé, renouvelé.

Dans ce cadre, la nécessité de prioriser les formations de formateur.trices pour élargir l'offre de formation, et la capacité à la mettre en œuvre pour répondre aux besoins des syndicats et des syndiqué.es. En termes de formations, l'UD s'est aussi attachée lors de la période COVID à développer des outils d'appropriation des dispositions qui ont particulièrement pesé sur le monde du travail et sur le droit du travail (décrets et lois d'urgence sanitaires) voir ci-joint le bilan du nombre de stages tenus et recensés sur les années 2020 à 2023 qui, compte tenu du contexte de crise COVID, est en partie réduit.

🔧 2-4 La formation DLAJ, une spécificité à mettre au profit du revendicatif

Dans le cadre des décisions prises lors des Assemblées Générales PRUDIS, les formations mises à disposition des conseillers Prud'hommes, conseillers du salarié et défenseurs syndicaux ont été proposées à une grande partie des mandaté.es.

Malgré la crise sociale et sanitaire de la COVID 19, de mars 2020, le secteur DLAJ de l'UD en charge des formations PRUDIS a pu maintenir les formations prévues sur le premier semestre 2020 en décalant 80% des formations sur le second semestre.



Les formations PRUDIS ont pu en partie être effectuées en lien avec les UD limitrophes de l'UD CGT 33, afin de proposer sur un périmètre régional, un panel de formation large en évitant les redondances sur les différents thèmes proposés aux camarades conseillers prud'hommes au fur et à mesure du temps.

La mutualisation des formations PRUDIS a permis le lien entre les différents pôles DLAJ des UD de la région Nouvelle-Aquitaine.

En amont, les formateurs pour certains, ont pu suivre les mises en situations proposées par PRUDIS au centre Benoit FRACHON mais aussi participer aux différentes sessions permettant les suivis des contenus de formation afin de les adapter au regard des évolutions néfastes du droit du travail.





ZOOM - Tableau de synthèse des stages UD

Stages	Nb Stage	Nb stagiaires	Femmes	Hommes
FANS	8	66	30	36
Outil trésorier	5	32	17	15
Cogitel	6	31	14	17
Conseillers salariés	1	9	1	8
Participer à la vie de la CGT (M1 et M2)	10	81	35	46
Participer à la vie de la CGT (M3)	5	28	11	17
Niveau 1 (ancien module)	5	44	16	28
Niveau 2	3	19	4	15
RPS - Transformation du travail	4	46	23	23
DS	2	24	8	16
Prise de mandat CSE	1	18	12	6
32H	1	8	2	6
Prise de mandat CSST	2	16	6	10
Lutte contre les idées ext. droite	1	7	1	6
Journée Salaires	2	15	9	6
Droits des femmes	1	2	2	
Élu du CSE (UL)	1	3	2	1
CSSCT Mod (1 et 2)	14	118	57	61
ATMD	1	10	5	5
Journée étude Santé/Travail	1	13	5	8
Prudis	26	71	33	38
Formation formateurs	2	16	4	12
TOTAL	103	677	297	380

⚙️ 2-5 Des élu.e.s et mandaté.e.s CGT pour élever le rapport de force

Détenir comme attribuer un mandat CGT à un camarade est une responsabilité. Aussi les membres de la CEUD, ont travaillé, en lien avec le collectif élus et mandatés à définir des critères de candidatures, à vérifier la constitution des dossiers (certains mandats sont assortis de dossier administratifs conséquents) et le collectif a pu présenter de manière lisible ces candidatures avec un maximum d'informations.

Il a permis aux membres de la commission de prendre plus facilement la décision du mandatement. Ce travail a été mis en œuvre, pour des mandats dits « structurants » : Prud'hommes, conseillers du salarié, Sécurité Sociale (CPAM, CAF) avec l'ambition syndicale de faire que ces mandats soient avant tout en capacité de diffuser de la CGT où nous sommes implantés..

⚙️ 2-6 Les UL, des structures de proximité essentielles

Rester sans agir, c'est s'assurer d'une fermeture de fait et souvent silencieuse.

Aussi la conférence sur les UL de la confédération a permis plusieurs réunions préparatoires en Gironde. Ainsi que des discussions au sein de la commission exécutive de l'UD. Débats animés et passionnés, car toutes et tous attaché.es à ces structures de proximité si utiles.

Sauf que pour certaines d'entre elles, les faits sont tenaces malgré des contacts avec les syndicats, la tenue d'AG, il n'y a pas de propositions de camarades pour prendre la place des camarades en place qui souhaitent prendre leur « deuxième » retraite : celle de la CGT. Nous avons tout un travail à entamer pour le prochain mandat.

⚙️ 2-7 Campagnes CGT, élections...

Parce que certaines élections ont des enjeux importantes, il faut **les inter professionnaliser et mobiliser les énergies et les militants.es dans les différentes campagnes d'élections professionnelles, MSA, TPE...** Cela a été aussi, le cas pour les élections fonctions publiques, CNRACL, où se rejoignent nos revendications de services publics et de défense d'un modèle de protection sociale.

L'UD comme toutes les organisations de la CGT a été percutée par la crise COVID avec ses temps de confinements, de mesures restrictives (port des protections, limites de nombres pour tenir les formations,...), mais aussi des inquiétudes des syndiqué.es elles-mêmes pour tenir et participer aux formations. À cela s'ajoute la problématique de la prise en compte et de l'appropriation des évolutions des contenus du parcours des formations (Ex niveau 1, formations prise de mandat CSE).

🔧 2-8 Fonctionnement et vie de la CE de l'UD

La CE de l'UD, direction de la CGT en Gironde, s'est réunie 39 fois durant ce mandat (point au 15 mars 2023). La participation moyenne est de 19 participants. Elle a été plus importante en début de mandature, et s'est réduite au fil du temps.

C'est une réalité inquiétante qui touche l'ensemble des directions syndicales, et plus largement les organisations en général. Les causes en sont multiples et touchent à l'évolution du monde du travail, à la dégradation des conditions de travail et plus largement du rapport au travail, à la précarisation, à une tension forte sur les droits syndicaux, ...

Ainsi pour la CE de l'UD nous constatons que 3 camarades ont quitté la CGT, que 4 autres ont été conduits à changer de professions ou de mandat syndical, 5 ont connu ou connaissent encore une longue maladie, 2 n'ont pu disposer des moyens syndicaux pour participer, 3 n'ont quasiment jamais siégé. Enfin nous déplorons le décès de notre camarade Josué Thibout.

Dans ce contexte, et même si l'affaiblissement de la participation au fil du temps a pesé sur sa capacité collective d'animation et d'impulsion, la CE de l'UD s'est employée à animer la bataille revendicative développer la syndicalisation et la vie syndicale (lutttes interprofessionnelles de 2019 à 2023), à aider et accompagner les syndicats (en particulier dans les petits sur les luttes salaires), à construire des mobilisations sur des enjeux revendicatifs territoriaux (comme Horizéo), à être présent au maximum aux réunions des syndicats et des UL.

La moitié des réunions en 2020 se sont tenues en visio compte tenu du COVID.

Puis dans un format mixte, pour pouvoir enfin revenir à des réunions présentiels. De plus la COVID a rendu impossible la tenue de la formation CE UD prévue. Cela est dommageable pour l'accompagnement de prise de responsabilité des élu-e-s et la cohésion de la direction de l'UD.

Des collectifs UD se sont mis en place avec une participation inégale au regard des enjeux :

- femmes/mixité ;
- formation syndicale ;
- services publics/industrie ;
- élu.e.s et mandaté.e.s ;
- lutte contre les discriminations
- travailleurs sans papier ;
- l'UGICT ;
- travailleurs de la vigne
- élections TPE

Enfin le Comité Général s'est tenu le 1^{er} Juillet 2021 au stade Brocas à Bordeaux avec plus de 100 participants.

Nous n'avons pas été en mesure de produire de façon régulière des comptes rendus et/ou des relevés de décisions.



3- Une politique financière au service des syndicats et des syndiqué.es.

Dans ce mandat encore, il nous a été démontré par des exemples malheureux que la politique financière d'une Union Départementale comme d'un syndicat ou de toute autre structure de la CGT doit être de la responsabilité collective.

Depuis plusieurs années, si l'UD s'est attachée à la mettre en œuvre, nous avons dû intervenir pour des structures qui n'ont malheureusement pas pu l'appliquer et ce sont retrouvées dans de grandes difficultés financières.

Si vous trouvez dans ce rapport les éléments financiers des exercices clos des années 2019, 2020 et 2021, nous avons aussi tenu à faire un état du soutien, du suivi des syndicats et UL demandeurs et de l'application de la loi d'août 2008 en Gironde.

Soyez rassurés, l'UD respecte les obligations inscrites dans la loi. Ses comptes sont arrêtés annuellement par le bureau et approuvés par la commission exécutive puis publiés sur le journal officiel.

Chaque année, nos comptes sont validés par le commissaire aux comptes et son contrôle ne relève pas d'anomalies mais simplement des recommandations sur les us et coutumes.

Toutefois, la mise en place des obligations comptables a incité l'union départementale à être présente et disponible afin d'accompagner nos syndicats et les unions locales dans la mise en conformité pour que notre représentativité ne puisse être remise en cause.

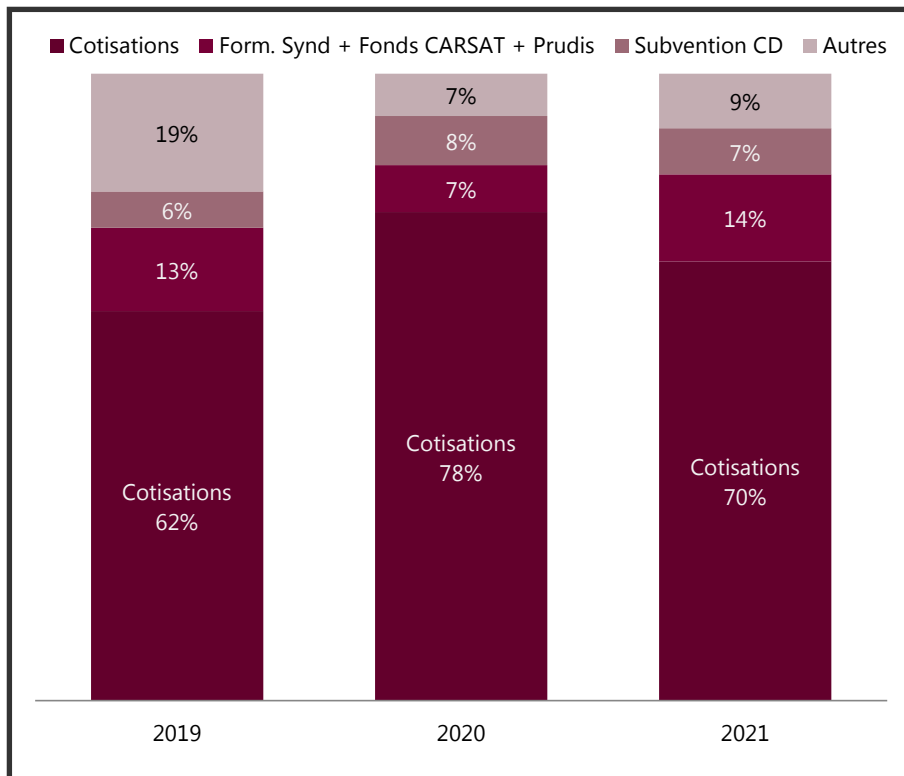
La mise en application de cette loi aura permis un échange de bonnes pratiques entre syndicats et structures CGT mais aussi un décroisement de la politique financière des syndicats et UL qui est un vrai point d'appui à l'amélioration de leur vie syndicale.

3-1 Une Union départementale indépendante financièrement

Nos ressources sont principalement constituées des cotisations des syndiqués, et représentent **entre 62 et 78 %** de recettes.

Les confinements des années 2020 et 2021 ont fortement impacté la tenue des formations syndicales.

Pour autant, la mobilisation des camarades nous a permis d'en tenir quelques unes essentielles et d'obtenir une rentrée de recettes qui varie de 28 000 € (année Covid) à 68 000 € en 2019.



La troisième recette la plus importante après les cotisations est la subvention allouée par le conseil départemental (29 930€).

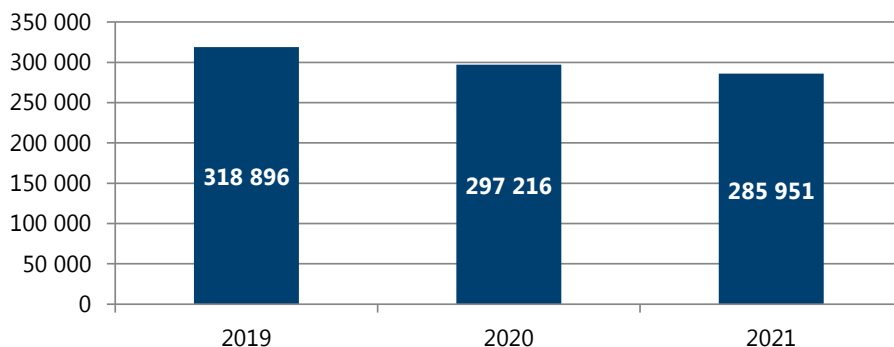
Elle est la reconnaissance de nos initiatives envers les salariés girondins. Enfin, si les initiatives culturelles et manifestations ont été une part de recettes significative environ 15 000€ jusqu'en 2019, elles ont été nulles les deux années suivantes à cause des restrictions sanitaires.

**Autres (transferts de charge, culture, manif, dons : détails dans les bilans)*

Les cotisations perçues dans une année sont passées respectivement de **318 896 €** en 2019 à **297 216 €** en 2020 puis à **285 951 €** en 2021.

Si par rapport à 2018, l'année 2019 connaît un rebond important (année de congrès pendant laquelle les syndicats reversent plus consciencieusement les cotisations à Cogétise), s'en suit une baisse de recettes de cotisations les deux années suivantes !

Evolution des recettes de cotisations



Cette baisse nette de recettes Cogétise est due en partie à la baisse de syndicalisation mais surtout à un retard conséquent des versements de cotisations voire à une non prise en compte de ceux-ci par les syndicats.

Nous analyserons ces éléments au point 3 de ce bilan financier.

⚙️ 3-2 Evolution des dépenses

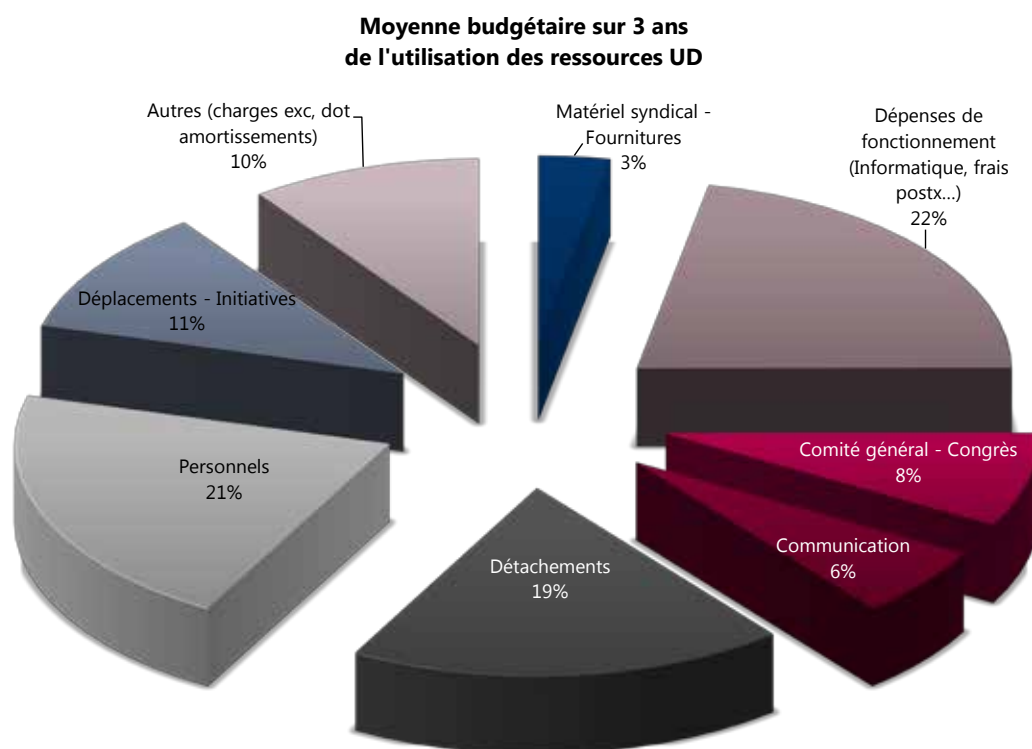
Un fonctionnement collectif permet une maîtrise des dépenses par l'ensemble des responsables de l'Union Départementale, en lien étroit avec la politique financière, afin de toujours garder l'équilibre entre **la nécessaire activité revendicative, vie syndicale et nos capacités financières**.

2019, année de congrès, 2020 année Covid ont été deux années pendant lesquelles ce principe a pris tout son sens. En effet, lorsqu'on prend ces deux années, nous terminons avec un bilan quasiment équilibré à l'€uro près.

En 2021 nous avons pu retrouver nos recettes de formations quasiment habituelles et avons fait le choix de ne rester que sur un personnel salarié pour le secrétariat de l'UD. Si nous n'oublions pas que notre objectif est d'obtenir des droits syndicaux interprofessionnels auprès des employeurs avant toute signature d'une convention de détachement, ces décisions d'économies nous permettent des marges de manœuvre plus importantes afin d'investir dans des détachements de camarades pour renforcer la nécessaire activité de l'Union Départementale.

Si cela n'a pu se faire lors du comité général, cette somme demeure disponible pour la construction de l'équipe dirigeante du prochain mandat.

D'autre part, les excédents effectués nous ont permis d'investir dans la rénovation des salles de réunion et de formation à la Bourse du Travail. Un investissement pour les syndicats et pour lequel nous remercions encore ici les organisations qui ont participé à son financement (UL Bordeaux Centre, USR, CGT Conseil Départemental, etc...)



⚙️ 3-3 Analyse des extractions Cogétise

L'outil Cogétise assure la bonne répartition de la cotisation aux structures de la CGT dès lors que le syndicat reverse à Cogétise.

Cogétise permet d'avoir un état de la périodicité des versements des syndicats, du nombre de FNI et de timbres reversés, de leurs montants, sur la base des déclarations des syndicats. En aucun cas Cogétise n'a les outils et données nécessaires pour vérifier si les syndicats ont déclaré la réalité des sommes perçues ou du nombre de cotisations prélevées.

Régularité des déclarations des syndicats :

	FNI	TIMBRES
2021 au 30/06/22	12 965	123 510
2021 au 31/01/23	13 783	136 674
2021 au 31/03/23	13847	137 875
2022 au 30/06/22	4 775	15 904
2022 au 31/01/23	10 735	93 052
2022 au 31/03/23	11 856	110 317

Comment lire ces données ?

La grande majorité des syndiqué.e.s paient leur cotisation mensuellement ou tous les deux mois au syndicat.

Or, 6 mois après avoir prélevé une année entière de cotisations aux syndiqué.e.s, voire même 13 mois après, des syndicats n'ont pas reversé Cogétise.

En effet, Au 30 juin 2022, nous enregistrons 12 965 FNI pour l'exercice 2021 puis 13 646 au 31 janvier 2023 (13 mois après le dernier prélèvement de l'année 2021 aux syndiqué.e.s) pour finir l'exercice 2021 à 13 847 FNI.

À combien allons-nous terminer l'exercice 2022 des cotisations ?

La baisse considérable de recettes de cotisations s'explique donc par ces versements de cotisations trop peu réguliers des syndicats. Cela ampute le fonctionnement optimal de l'UD, comme toutes les structures et outils percevant les sommes de Cogétise (UL, FD, Comité régional...).

Nous insistons donc encore auprès de tous les syndicats pour que les versements soient effectués le plus régulièrement possible à Cogétise. De plus, à **l'heure des obligations comptables et des règles de représentativité, tout syndicat ayant fait l'impasse sur le versement d'une année pourrait voir remise en cause sa représentativité** car il ne répondrait pas aux 7 critères de la représentativité.

Enfin, à ce retard de versement à Cogétise s'ajoute également une perte importante du nombre de syndiqué.e.s CGT sur le département. Le bilan de la Vie syndicale en fait état et trace des pistes de réflexion qu'il conviendra de se saisir dans tous les syndicats.

Nombre de FNI et de timbres :

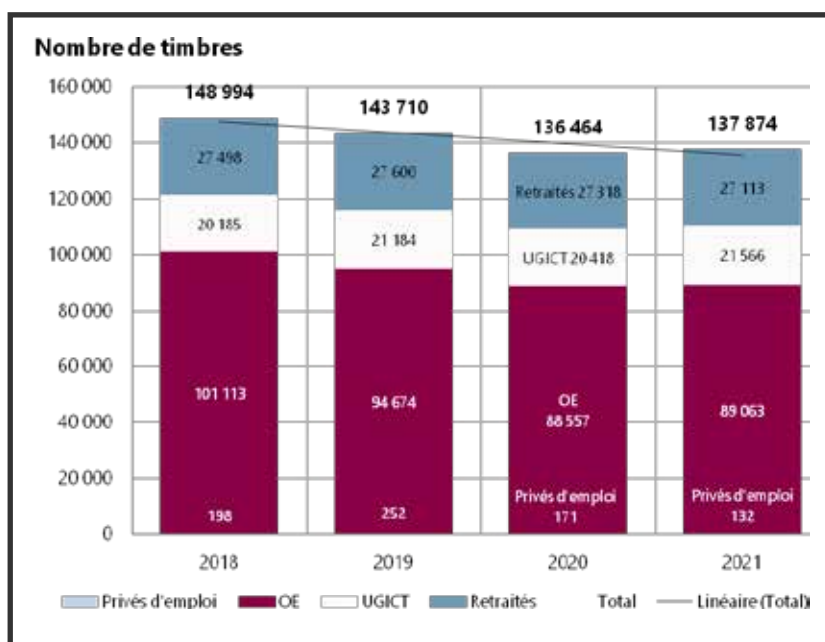
À la lecture des tableaux fournis par COGETISE sur le nombre de FNI recensés sur le champ territorial, nous constatons une baisse continue sur ces trois exercices de cotisations clos.

Nous sommes passés de **15 706 FNI** en 2018 à **15 180** en 2019 puis **14 435** en 2020, et enfin **13 847 FNI** en 2021 soit - **1 859 FNI**, - **11,8%**.

Malgré cette baisse amorcée depuis 2015, il est toujours possible et nécessaire dans la dynamique de notre congrès de renverser la tendance et progresser.

Une hausse constante des nouvelles adhésions en général, des cadres, des femmes et des jeunes en particulier est à constater et à valoriser. Ce qui doit nous aider à poursuivre l'offensive syndicale.

Les timbres ont également chuté de **7,5%**. Les syndicats ont versé **148 994 cotisations** en 2018 (**143 710** en 2019) contre **137 875** en 2021, soit - **11 119** timbres entre 2018 et 2021.

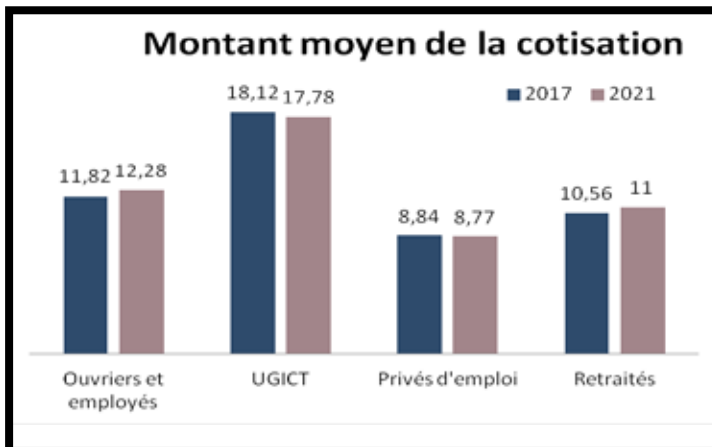


Rapport FNI/Nbr de timbres :

Nous observons que le rapport du nombre de cotisations par syndiqué en 2021 s'élève à **9,96 timbres par FNI** (Fonds National Interprofessionnel) toutes catégories confondues.

Une moyenne très correcte, tronquée par l'erreur d'un « gros » syndicat qui a déclaré des timbres 2021 au lieu de 2022. Dans certains syndicats une certaine difficulté subsiste à reverser les cotisations réellement encaissées et en concordance avec le nombre de FNI.

Montants des cotisations déclarées par les syndicats :



Entre 2017 et 2021, le niveau moyen des cotisations mensuelles par catégorie a subi des évolutions différentes selon les catégories.

40 ans après la décision de congrès de la cotisation à 1% du salaire, nous constatons parfois une difficulté à la mettre en œuvre dans les faits ou à faire évoluer la cotisation en fonction des évolutions de salaires.

Nous constatons tout de même une évolution de près de 46 cts du montant moyen des cotisations Ouvriers/Employés, ainsi qu'une évolution d'environ 44 cts du montant moyen des cotisations retraités en 4 ans.

La décision de l'UCR d'appliquer la cotisation à 1% n'est sûrement pas sans effet sur cette évolution.

La moyenne de cotisation des privés d'emploi est stable.

Toutefois, nous n'expliquons pas la baisse de près de 34 cts de la moyenne de la cotisation des Ingénieurs/Cadres et techniciens. Seule une analyse syndicat par syndicat pourrait peut-être donner des éclaircissements.

⚙️ 3-4 Travail d'accompagnement des syndicats et unions locales

S'il est du rôle de l'UD de former, d'accompagner les premiers dirigeants des syndicats, elle accompagne en profondeur nombre de syndicats dans la mise en conformité du respect de la loi sur la représentativité.

En effet, nous sommes de plus en plus confrontés à des pertes de connaissance de notre orga, des pertes de savoirs-faires dans nos syndicats, des pertes de transmission de pratiques que l'Union Départementale tente de palier en prenant le temps de l'accompagnement et de la formation.

C'est ainsi que nombre de syndicats ou d'UL font appel à l'Union Départementale pour la tenue des comptes, leur publication et les déclarations à Cogétise.

Bien souvent, ces sollicitations permettent à l'Union Départementale une meilleure connaissance de nos forces organisées mais aussi un échange plus approfondi et parfois une mise en place de formations pour l'amélioration de la vie syndicale et de ses pratiques.

Plutôt que de continuer dans la réponse au cas par cas, syndicat après syndicat, UL après UL, il conviendra de réfléchir à un cadre qui permette un échange de bonnes pratiques, un apport de connaissance pour tous.les responsables à la politique financière (RPF) des organisations CGT.

Des conférences départementales des responsables à la politique financière sur des thèmes précis (1%, structuration et déclaration à Cogétise, tenue des comptes, etc...) à structurer sous forme de journées d'étude pourraient permettre un accompagnement sur le long terme de tous nos syndicats et Unions locales.

Ainsi, les syndicats CGT de Gironde, les Unions locales, auraient un plan de travail commun avec l'Union Départementale pour asseoir et pérenniser leur qualité de vie syndicale.

		2019	2020	2021
		Approuvé	Approuvé	Approuvé
70	Vente de produits - Prestations de services	85 668	28 540	56 789
	706 Prestations de service (Form. Synd + Fonds CARSAT + Prudis)	68 244	28 505	56 662
	707 Ventes de marchandises (librairie)	1 803	35	127
	708 Produits des activités annexes (Initiatives et culture)	15 621		0
74	74 Subvention d'exploitation	29 930	29 930	29 930
75	75 Autres produits de gestion courante	361 446	307 480	294 033
	753 Participation congrès - Comité général	38 923	-1 275	0
				0
	756 Cotisations	318 896	297 216	285 951
	757 Dotation Eco soc	1 270	5 834	4 700
	758 Produits divers de gestion courante (Vacations et dons)	2 356	5 705	3 382
76	768 Produits financiers	2 789	2 183	424
77	771 Produits exceptionnels	48	827	14 032
79	79 Transferts de charge	33 595	12 469	12 946
	79110 De consommation	65	0	5 695
	79130 Remboursement de déplacement	11 370	1 866	2 494
	79131 Remboursement Subrogation CFESS	0	0	0
	79132 Participation aux frais	4 324	3 549	1 184
	79133 Participation aux événements	200	0	3 553
	79140 De personnels	17 636	7 054	20
	Total Produits	513 475	381 429	408 154
60	60 Autres matières et fournitures (Matériel syndical - Librairie - Fournitures)	-18 492	-9 237	-9 023
61	61 Services extérieurs	-138 031	-39 195	-37 833
	613 Locations (Parking - Standard téléphonique - Location Sono etc...)	-8 343	-6 024	-4 149
	615 Entretien et réparations (Contrat informatique - Voitures - Machine à affranchir, Impriman	-24 631	-23 450	-22 583
	616 Assurances	-5 533	-5 559	-5 597
	618 Divers (Presse - Documentation)	-5 115	-4 161	-2 844
	6185 Congrès - Comité Général	-94 409	0	-2 660
62	62 Autres services extérieurs	-234 705	-166 250	-168 045
	6214 Détachements et intérim	-75 240	-75 543	-73 716
	622 Honoraires et prestations (CAC - Expert comptable - Presta Form et DLAI)	-13 896	-16 144	-15 423
	623 Publications (Tracts - Bulletin du Militant)	-41 284	-20 402	-10 323
	624 Transport sur achats	-630	0	0
	625 Déplacements - Réceptions (Tous déplacements et repas - Repas 1er mai, fête de la musiqu	-65 925	-29 243	-33 971
	626 Frais postaux et de télécommunications	-25 880	-21 478	-28 501
	627 Services bancaires	-1 100	-955	-1 326
	628 Cotisations diverses (IHS - Appel des cent - Cogitiel - Prestations diverses - etc...)	-10 751	-2 485	-4 784
63	63 Impôts et taxes	-627	-714	-187
64	64 Charges de personnel	-108 507	-94 717	-47 875
65	65 Autre charges de gestion courante (Subrogations CFESS - USR -Etc...)	-21 160	-14 468	-18 054
67	67 Charges exceptionnelles	-9 150	-19 081	-4 592
68	68 Dotation aux amortissements	-9 927	-9 190	-9 823
69	69 Impôts sur les sociétés	-370	-277	0
		-540 968	-353 128	-295 432
	Résultat net	-27 493	28 301	112 723

4- Bourse du travail

⚙️ 4-1 Etats des lieux

Quelques semaines après notre 60^{ème} congrès en 2019, s'ouvrait une forte bataille contre le projet de loi de réforme des retraites de Macron. La Bourse du Travail connaissait alors un accueil encore plus important de camarades et militant.es pour organiser les luttes.

Malheureusement, pendant la période des fêtes de fin d'année nous avons subi plusieurs effractions qui ont obligé à un gardiennage de nuit pendant deux semaines et la réfection de nombreuses portes de bureaux.

En février 2020 nous recevions la commission de sécurité. Pour ce qui concerne les occupants des lieux, il a fallu nous former à la manipulation des moyens d'extinction et à l'évacuation ; formation et essais à effectuer chaque année. En l'absence de gardien, il a aussi fallu apprendre à utiliser le système de sécurité incendie. Des préconisations qui n'auraient pas dû en être ont aussi été relevées : assurer la vacuité des couloirs, ne pas caler les portes coupe-feu,... Ces quelques points sont de la responsabilité de toutes les organisations habitantes et rappellent que nous avons toutes et tous une part de responsabilité dans l'utilisation de la Bourse du travail.

S'en est suivi l'arrivée du COVID avec la succession de confinements et restrictions que nous avons géré le plus collectivement possible avec des réunions régulières en visio des habitants de la Bourse et une conception collective des règles sanitaires dans le bâtiment.

Début 2021 nous avons rencontré quatre élus de la nouvelle majorité de Bordeaux. Sous-couvert d'une rencontre avec l'UD CGT, leur objectif était surtout de trouver des locaux pour des associations... Depuis ce jour, nous n'avons jamais eu aucun retour sur nos questions auprès du Maire ou de ces quatre élus...

En juin 2021 nous avons accueilli le tournage d'une série étudiante dans le cadre de leur projet d'étude.

En juillet 2022 nous recevions la visite d'une délégation cubaine à la Bourse afin que ce lieu marque aussi symboliquement le fait que le syndicat cubain et la CGT partagent la même ambition pour le bien de tous les travailleurs du monde.

Depuis plusieurs mois, nous sommes confrontés à la stagnation des eaux pluviales à l'atrium, à de nombreux éléments en stuc qui se dégradent à vue d'œil. La mairie en est saisie mais les actions sont longues à venir.

À la veille du renouvellement de la convention d'occupation des lieux, nous avons de nombreux sujets à aborder avec le Maire de Bordeaux. Malgré nos multiples interventions par courrier et en sa personne dès que nous le rencontrions, nous n'avons pas eu de retour pendant 1 an (février 2022-2023). Aussi, nous avons sollicité l'adjoint au handicap de la mairie de Bordeaux et avons abordé les différentes problématiques d'accessibilité.



Nous en avons profité pour lui remettre tous les éléments fournis au Maire. Les prochaines étapes pourraient être, si les travaux ne sont pas engagés rapidement, la mobilisation de l'ensemble des syndicats afin d'obtenir la remise en état de la Bourse du travail. Comme le spécifie l'article 5.2 de la convention, bien que nous n'ayons pas reçu d'accord préalable écrit de la mairie puisque le Maire ne daigne répondre, nous avons pris à notre charge les travaux de rénovation, d'insonorisation et d'ameublement des salles 14, CEUD, Informatique, 301 et 305. À cet effet, nous remercions les structures qui ont participé à leur financement.

⚙️ 4-2 Travaux d'aménagement

Extrait de la Convention - Paragraphe 5.2 - Travaux d'aménagement

« L'affectataire est autorisé à effectuer des aménagements et/ou modifications des locaux mis à sa disposition à usage exclusif de bureaux, ayant pour but de lui assurer un usage plus conforme à ses convenances liées à son activité. Ces aménagements ou modifications resteront à la charge exclusive de l'affectataire, étant précisé que :

- Ils devront recevoir l'accord préalable et écrit de la ville,
- Ils devront être réalisés suivant les règles de l'art et exécutés sous le contrôle des Services Techniques de la ville,
- Ils ne devront jamais être de nature à compromettre la solidité de l'immeuble.

La Ville pourra procéder à la réalisation de travaux dans les parties non affectées à l'usage exclusif de l'affectataire et sans indemnité, sous réserve de permettre la continuité des activités de l'affectataire dans des conditions satisfaisantes. Dans l'hypothèse où il serait nécessaire de faire effectuer dans l'ensemble immobilier des travaux de conservation ou de remise en état affectant les parties occupées à titre exclusif, la ville sera habilitée à faire réaliser ces travaux, sans que l'affectataire ne puisse exiger une quelconque indemnité, sous réserve d'en prévenir à l'avance l'affectataire, et de lui permettre la continuité de ses activités dans des conditions satisfaisantes. »

⚙️ 4-3 Sécurité à la Bourse du Travail

Enfin, nous terminons ce mandat sur une commission de sécurité 2023 qui s'est déroulée le 26 janvier 2023 et dont ses conclusions pourraient nous mettre en difficulté. Là encore, la responsabilité des habitants de la Bourse du travail est engagée. Il ne suffit pas de râler, de critiquer, il convient aussi de s'investir pour conserver ce lieu et d'être responsable au quotidien de son utilisation en ayant une attention particulière sur le respect des règles de vie dans la Bourse. Si la commission a mis en demeure la mairie de mettre en place un schéma directeur de mise en sécurité du bâtiment (demandé depuis plusieurs années en commission de sécurité), d'isoler les locaux à risques (archives), **elle a relevé 26 points au total dont une dizaine sont du ressort des habitants de la Bourse du Travail** et pour lesquels il n'est plus normal qu'ils soient relevés (interdiction de fumer dans les locaux, vacuité des couloirs, etc...).

Il conviendra donc, dès le prochain mandat, de travailler collectivement pour que les prescriptions formulées soient traitées et que rien ne puisse être reproché à la CGT dans la gestion des locaux. Il en va de la pérennité des hébergements de la CGT.



ZOOM - Indecosa CGT

L'accompagnement effectué par l'association de consommateurs de la CGT, Indecosa-CGT n'est plus à démontrer pour celles et ceux qui ont pu en bénéficier. Pour autant, peu de syndiqué.es en connaissent l'existence et le champ d'intervention, alors que de fait, en étant adhérent.e à la CGT, elles et ils le sont aussi à Indecosa-CGT.

Indecosa-CGT en Gironde a ses locaux au sein de la Bourse du travail, et jusqu'à très récemment y tenait des permanences hebdomadaires. Les adhérent.es comme la population avaient là un lieu de rencontre et d'aide, que ce soit pour des problèmes liés au logement, d'achats sur internet...

Plusieurs thèmes revendicatifs ont été travaillés entre l'UD et Indecosa-CGT, comme sur la mise en place de chauffeurs bénévoles de cars dans le libournais en lieu et place d'un vrai service public de transport en commun des communes rurales, **sur l'eau, sur le climat et l'énergie...**

Les camarades investis depuis des années, au sein de cette association, ont souhaité profiter pleinement de leur retraite. Elles / Ils ont travaillé au renouvellement du bureau, et au cours d'une AG, un nouveau camarade a été élu président de l'association.

Malheureusement, ce camarade n'a pas pris toute sa place et a quitté la CGT peu de temps après l'élection. Cette difficulté, n'a pas permis de mettre en œuvre la transition voulue. Si l'association est en sommeil actuellement, de nouveaux contacts sont en cours pour reprendre le flambeau.

Nous pointons un signe très encourageant : l'activité logement d'Indecosa-CGT prend de l'ampleur. Aux dernières élections des locataires, Indecosa-CGT 64 a présenté une liste et a gagné un siège au CA du bailleur social DOMOFRANCE présent en Nouvelle-Aquitaine.



UD CGT Gironde



17 au 20 septembre 2023

Campus Atlantica - Artigues-près-Bordeaux