

# informations



Comité Régional CGT Midi-Pyrénées



IRHS  
Vaincre l'antisémitisme et  
tous les racismes



A la une  
Mine de Salau



Actualité  
régionale  
Forum régional  
CGT-Agefiph

N° 242 *Avril 2019*

## Qualité de Vie Syndicale

# dossier



Editorial ..... 2

A la une ..... 3

- Mine de Salau

IRHS ..... 4

- Vaincre l'antisémitisme et tous les racismes

Activité Régionale ..... 5

- Retour d'expérience sur la démarche revendicative de la CGT à partir du travail

Dossier ..... 7

- **Qualité de Vie Syndicale**



CESR ..... 11

- Déclaration de la Cgt sur le projet de contribution du CESER Occitanie au grand débat national

Vie syndicale ..... 13

- Journée d'étude « Pour un système de santé de proximité répondant aux besoins des populations »

Actualité régionale ..... 14

- Forum régional CGT-Agefiph

A vos agendas ..... 15

- Prochaines sessions de formation CGT à l'IRT

occitanie

la  
cgt

Comité Régional CGT Occitanie  
7, place du Fer à Cheval  
31300 TOULOUSE

Prix : 1€ • N° 242 • Avril 2019  
N° d'inscription à la CP 0221S05720  
ISSN 1950-4926

Directeur de la Publication :  
Lionel Pastre

Tél. 05 61 23 35 52

e-mail : cgt.crimp@orange.fr

site : www.cgt-midipyrenees.com

Conception et réalisation :

Sandrine Bellin

Comité Régional CGT Occitanie

Imprimé par le

Comité Régional CGT Occitanie

31300 TOULOUSE

informations

*Le congrès de la CGT va s'ouvrir à Dijon, un moment démocratique privilégié pour fixer le cap dans un contexte particulier...*

*Face aux inégalités qui ne cessent de se creuser, depuis près de 6 mois, au travers du mouvement des « Gilets jaunes » des colères s'expriment dans le pays, mobilisant ceux que nous pensions jusque-là à jamais résigner. D'occupations de Ronds-points en manifestations du samedi, ce mouvement construit dans la défiance des syndicats et d'un MACRON comme principale cible, atteint aujourd'hui ses limites... Pour preuve, le prix du carburant vient de dépasser celui du 17 novembre dernier et les annonces à l'issue du « grand débat National » confirment les orientations et renforcent même les attaques!*

*Avec des exigences fortes de justice sociale, pouvons-nous raisonnablement penser que ce mouvement serait à placer au seul actif de réseaux sociaux? Ne minimisons pas le rôle joué depuis des années par notre travail sur retraites, services publics, code du travail, cout du capital et répartition des richesses?*

*De manière certaine, ce mouvement rappelle à tous, que nous situons bien dans une opposition de classe CAPITAL TRAVAIL et que l'organisation des salariés au plus près des processus pour peser sur des appareils de production ou de services reste l'outil décisif pour exercer le contre-pouvoir nécessaire pour répondre durablement à ses aspirations légitimes de progrès social!*

*Dans ce cadre, si la convergence des luttes fait son chemin, il apparait de la responsabilité de la CGT de prendre avant tout sa place sur son terrain. C'est à dire la mise en œuvre par chacun de nos syndicats de la démarche syndicale capable de construire le rapport de force dans chaque entreprise.*

*L'attaque portée sur notre système de retraites ne constitue-t-il pas une formidable opportunité pour la CGT de faire vivre sa démarche syndicale au travers de sa double besogne?*

*Partir du quotidien de la fiche de paie... Si « pour savoir où l'on va il faut savoir d'où l'on vient », la cotisation permet d'amorcer le débat d'idée sur la sécurité sociale. Comprendre la finalité de ce système solidaire, le sens de son financement bâti sur un salaire socialisé fondé sur le principe de justice sociale, son origine, issue du programme du Conseil National de la Résistance en rappelant avec fierté la place et le rôle déterminant de la CGT et de ses 5 800 000 syndiqués!*

*Convaincre en ouvrant le champ des possibles et en retrouvant le sens du travail... A l'issue de la guerre, dans un pays en ruine, le programme du CNR ouvrait la perspective de « jours heureux ». Aujourd'hui, alors que les salariés n'ont jamais créés autant de richesses avec un PIB de 2500 milliards d'€ plus rien ne serait possible? Pourquoi travaillons-nous? Accroître les profits de ceux qui nous exploitent ou améliorer nos conditions de vie?...*

*Ouvrir des perspectives de transformation de la société... A partir de ces éléments de convictions autour d'une autre répartition des richesses, n'avons-nous pas l'opportunité de renouer avec le sens du progrès et ouvrir le débat sur le NSTS et la Sécurité Sociale Professionnelle, en d'autre terme l'acte II des « jours heureux »*

*Prolonger la conviction en mobilisation... L'adhésion à une ambition revendicative pose la question de son aboutissement et de son engagement dans la mobilisation pour construire le rapport de force nécessaire et apporte à lui seul des réponses sur le rôle du syndicat et de la syndicalisation.*

*Saisissons l'opportunité, accompagnons chaque syndicat à se mobiliser autour de pratiques démocratiques et développer la bataille des idées pour élever la conscience de classe du plus grand nombre de salariés.*



# Mine de Salau



«*Construisons la mine du XXI<sup>e</sup> siècle qui respecte l'homme, les salariés et l'environnement*»

*Les 16 et 17 avril dernier, à Lorp-Sentaraille (09), les différentes organisations et structures de la CGT se sont réunies pour deux journées d'étude sur le projet de réouverture de la Mine de tungstène de Salau.*

Les syndicats CGT du Couserans (Energie, Territoriaux, CHA, La Moulasse), l'Union locale de Basse Ariège, l'Union départementale de l'Ariège, le Comité régional Occitanie, la Fédération Métallurgie, la Fédération Mine-Energie et la Confédération, ainsi que des mandatés CGT au CESER Occitanie, et des anciens mineurs des mines de Carmaux, Decazeville, Salsigne ou encore Montceau-les-Mines, soit 33 syndicalistes CGT, ont débattu autour de ce projet.

Pour la CGT, il comporte 3 phases primordiales :

1. La dépollution immédiate du site (qu'il y ait ou pas future exploitation de la mine).
2. Une exploitation minière respectueuse des salariés, des Ariégeois habitant dans le périmètre et environnementalement compatible,
3. La création d'une usine de traitement du tungstène sur place.

Plusieurs intervenants de qualité ont amené des éléments comme Eric Marcoux (Géologue et Géologue - Professeur de géosciences à l'université

d'Orléans), Bruno Courtois (INRS – Spécialiste des poussières) ou encore Jean-Louis Chauzy (Président du CESER Occitanie).

Les débats ont porté sur le rappel historique et du contexte qui ont amené la CGT à se positionner favorablement sur ce projet de réouverture de la mine de Salau. Et aucune question n'a été éludée, même les plus sensible comme la question de l'amiante par exemple. Des expertises indépendantes ont lieu et livreront leur verdict rapidement.

La 1<sup>re</sup> question posée est de savoir si oui ou non, on a besoin de tungstène en France. On peut répondre oui puisqu'aujourd'hui, les besoins nationaux en tungstène avoisinent les 4000 tonnes par an. La totalité est importée de l'étranger, essentiellement de la Chine, ce qui rend la France dépendante à ces autres nations.

Le tungstène est utilisé dans les téléphones, les voitures, les ordinateurs, les filaments d'ampoules, les avions, le spatial, l'armement, de nombreux outils d'usinage... bref dans presque toutes les applications que nous utilisons tous les jours dans nos vies quotidiennes.

De plus, aucune usine de transformation de ce minerai n'existe au plan national.

La CGT tient à préciser qu'elle n'est pas et ne sera jamais les portes

valises de VARISCAN ou d'APOLLO MINERALS. Mais elle souhaite prouver que c'est possible de réouvrir une mine, si le postulat de base est garanti, à savoir la dépollution complète du site, et la réindustrialisation du territoire. Et rouvrir une mine aujourd'hui, en France, c'est relancer une filière industrielle minière arrêtée depuis des décennies dans notre pays.

Le respect de l'environnement (localement avec des procédés environnementaux compatibles et en mettant en place des circuits courts au niveau transport (aujourd'hui le tungstène arrive de Chine, transite par l'Autriche ou l'Allemagne pour être travaillé, puis vient alimenter la filière française!) réduisant considérablement l'empreinte carbone, etc), le respect de la santé des salariés (avec des conditions de travail sous contrôle... est-ce le cas partout sur notre planète? Revisite du statut du mineur) sont le leitmotiv pour nous dans ce combat.

Et puis, qui dit respect des salariés dit déjà salariés. Plus d'une centaine d'emplois pourrait naître de ce projet de façon pérenne.

**Le chantier est immense.**

**La population et les salariés, avec la CGT, auront un rôle majeur dans l'évolution du projet.**

# Vaincre l'antisémitisme et tous les racismes



Ces derniers mois nous avons pu vérifier à quel point les racistes de tous bords gangrènent nos sociétés et peuvent encore tuer en Europe et dans le monde. Les idées d'exclusion, de haine et de replis nationalistes sont fréquemment déversées par les partis et groupes d'extrême droite via internet et les réseaux sociaux.

Il est indispensable de rappeler avec force que les actes mais aussi les écrits et les propos racistes ne sont en rien des opinions. Ils sont autant de délits punis par la loi.

## REJETER LES AMALGAMES

Précision nécessaire: depuis quelque temps et particulièrement dans notre pays, des tentatives visent à amalgamer antisémitisme et antisionisme. Critiquer la politique sioniste d'occupation, de colonisation et d'apartheid du gouvernement israélien contre le peuple palestinien serait antisémite aux dires de certains porte-paroles en France comme en Israël.

Il n'est donc pas inutile de rappeler que le sionisme est une idéologie politique nationaliste fondée sur le sentiment national juif et théorisée par Theodor Herzl à la fin du

XIX<sup>e</sup> siècle. Le 2 novembre 1917, avec la déclaration Balfour du nom du ministre des Affaires étrangères, les Britanniques se sont prononcés pour l'établissement d'un foyer national juif en Palestine quitte à trahir leurs engagements vis-à-vis des arabes. C'est en jouant cette carte sioniste que Londres a arraché la Palestine à la France dans le dépeçage de cette région à l'issue de la première guerre mondiale et du démantèlement de l'empire ottoman.

C'est encore à partir de cette idéologie que le gouvernement Netanyahu fait adopter le 19 juillet 2018 la loi fondamentale de « l'Etat-nation du peuple juif », à laquelle viennent s'ajouter des lois d'annexion. Il y est gravé que « seul le peuple juif a le droit à l'autodétermination en Israël », niant ainsi les principes d'égalité et de démocratie et officialisant une politique d'apartheid.

Raison de plus pour renforcer la solidarité avec les Palestiniens et la défense de leurs droits.

Mieux connaître l'histoire sociale et syndicale doit aider, non pas à ressasser le passé, mais à fourbir les armes pour les luttes en cours et à venir.

## LES ENGAGEMENTS CGT

La CGT n'a jamais failli à ses engagements solidaires et antiracistes. Ce combat persistant pour toujours plus de solidarité se double d'un enjeu de classe décisif: celui de résister à toutes les divisions et d'œuvrer en revanche au rassemblement et à l'unité de tous les salariés quelles que soient leurs origines, leurs cultures ou leurs religions.

Elle a su faire de la diversité de ses membres une force. « Être dans la compréhension permanente des valeurs d'accueil, de respect, de partage, de tolérance et de fraternité que porte la CGT demande souvent beaucoup de vigilance, particulièrement dans un contexte économique et social dégradé », souligne-t-elle dans un appel publié le 20 mars dernier.

Elle incite l'ensemble des syndiqués « à poursuivre le combat au quotidien contre la haine, à réagir aux petites phrases du quotidien autant qu'aux discriminations dans les entreprises et administrations, à agir pour gagner l'égalité et à participer à toutes les mobilisations dans ce sens ».

**Alain Raynal**  
IRHS-CGT

# Retour d'expériences sur la démarche revendicative de la CGT à partir du travail

« Initiative régionale les 17 et 18 octobre 2019 »

*Réinterroger le travail, le transformer, l'installer au cœur du projet revendicatif de la CGT pour réarmer les salariés : à partir d'expériences concrètes, nous allons en débattre lors de l'initiative régionale des 17 et 18 octobre prochains.*

Le contexte économique et social, la politique d'austérité, assumée comme telle, mise en place par le gouvernement, la crise économique, sociale, démocratique... valident, s'il en était besoin, la démarche mise en œuvre par la CGT autour de la place du travail et de sa nécessaire transformation.

Au travers des choix ambitieux et déterminants fait lors du 50<sup>e</sup> Congrès Confédéral (1<sup>re</sup> résolution mise en débat à notre prochain 52<sup>e</sup> Congrès Confédéral), il s'agit de créer les conditions d'une réappropriation par le salarié, et à partir de sa propre connaissance, de son travail. Pour la CGT, la sortie de crise, la recherche du progrès social nécessitent de repenser le contenu, la forme, les finalités et la valorisation du travail. Il s'agit, ni plus ni moins, de replacer le travailleur à sa juste place : au cœur du processus !

Le travail n'est pas seulement porteur de valeurs marchandes, il est aussi porteur de valeurs anthropologiques, sociales et psychologiques. On se construit en santé au travail. Ce n'est pas le travail qui rend malade, c'est l'empêchement à bien travailler. En fait c'est le travail qui est malade et c'est bien pour ça qu'il faut le transformer. Chaque salarié dans son activité de travail va investir une partie de soi, de son intelligence, de son énergie, de son savoir-faire pour bien faire.

Chaque jour, il est confronté dans une situation singulière, à un certain nombre de paramètres qu'il devra gérer. Il ne va donc jamais faire exactement ce qu'on lui demande de faire. C'est ce que les ergonomes appellent le travail prescrit et le travail réel. Il y a donc un écart entre la prescription et la réalisation, même quand on travaille à la chaîne.

L'objectif n'est pas de réduire cet écart mais qu'il soit discuté, débattu d'abord entre les salariés mais aussi avec la hiérarchie de proximité. Bien travailler implique de faire des infractions au prescrit. De sorte que l'intelligence au travail est souvent condamnée à la discrétion, voire à la

clandestinité quand il s'agit de la sécurité.

C'est la non mise en débat dans l'entreprise de cet écart, qui va faire souffrir le salarié ou qui va l'obliger à se désengager pour ne pas se rendre malade. C'est ce débat que la CGT, ses militants, ses élus ont commencé à instaurer et les retours d'expériences qui seront amenés dans l'initiative régionale les 17 et 18 octobre prochains témoigneront que sur leur travail, les salariés sont intarissables et ils sont les meilleurs

- D'un syndicalisme uniquement de dénonciation, nous nous appuyons sur la capacité d'agir de chaque salarié.
- D'un syndicalisme porte-parole, nous essayons d'être passeur de parole.

En fait, nous essayons dans notre pratique revendicative de permettre aux salariés de reprendre la main, le pouvoir, sur leur travail. Sachant qu'en partant du travail on leur permet de développer leurs revendications sur l'emploi, les salaires, les qualifications, la sécurité, la formation, etc, et le lien avec les enjeux de société tels que la Sécurité Sociale, les services publics, la

relance industrielle, la protection de l'environnement, l'aménagement du territoire peuvent être faits.

Cette démarche revendicative part également de l'individu pour construire du collectif et non du collectif pour essayer d'y adapter l'individu. Ces témoignages montreront que cette démarche qui peut bousculer des habitudes, permet une certaine efficacité revendicative, donne de la crédibilité à notre syndicalisme, permet de progresser en nombre d'adhérents comme aux élections professionnelles. Reprendre la main sur son travail, c'est quelque part reprendre la main sur sa vie. S'appuyer sur cette capacité d'émancipation qu'a chaque salarié en lui, c'est commencer à sortir de la subordination liée au contrat de travail. En cela, nous construisons le Nouveau Statut du Travail Salarié dont l'architecture est une série de droits attachés à la personne et transférables d'une entreprise à l'autre. Cette initiative régionale doit nous permettre de démontrer que la démarche revendicative à partir du travail, ça marche, montrer aussi les blocages, les limites, etc, l'idée est de nous aider et entraider, faire en sorte de la déployer pour faire grandir notre CGT pour un meilleur rapport de force face au capitalisme qui considère le travail seulement comme un coût.

**Freddy BAUDUCCO**  
Secrétariat régional



## A LA QUESTION, QUE PENSES-TU DE CETTE INITIATIVE?

**Régine PECQUEUR,**  
membre du collectif  
Travail/Santé/Handicap/Protection  
Sociale répond :

La décision prise d'organiser ces journées de travail de mise en commun d'expériences liées à la démarche revendicative à partir du travail m'enchantent, j'ai presque envie de dire enfin!

Comme le dit Freddy dans son article, c'est une décision de Congrès, mais pas seulement, c'est ce que pratique au quotidien un grand nombre de militants, de syndiqués sans le savoir pour faire vivre la CGT sur le lieu de travail.

Comment fait-on pour parler CGT dans les services aujourd'hui?

Les salariés souffrent au travail, émettent des critiques concernant leur travail, lorsqu'on aborde abruptement la question de s'organiser autour de la CGT, ils n'y trouvent pas toujours un intérêt, ou bien émettent des doutes sur ce que cela peut leur apporter. Il est donc plus naturel de les interpeller directement sur leur travail. C'est quoi ton travail? Comment tu travailles? Tu râles, mais qu'est-ce qu'il te faudrait pour te permettre de faire du bon boulot? Et là, alors qu'auparavant on avait des difficultés à les réunir, ils n'en finissent pas de parler de leur travail. Il n'y a plus de différences entre les salariés, on parle tous de la même chose, on veut bien faire notre travail, peu importe le sexe, l'âge, le statut, chacun peut s'exprimer, c'est ainsi qu'on peut construire le cahier revendicatif.



Une fois que le cahier revendicatif est construit, qu'est-ce qu'on fait? On met en commun et on décide de l'action, de la lutte à mener, tout a été partagé avec les salariés, la lutte est collective et forcément gagnante. La mettre en pratique partout permet d'inverser la situation, nous allons gagner:

- la confiance des salariés, parce que la CGT les écoute, les entend, nous ne sommes pas des donneurs de leçon;
- gagner sur notre qualité de vie syndicale, nous devons être organisés sur le lieu de travail, les salariés ne sont plus dans l'attente du sauveur suprême; cela permet de gagner en nombre d'adhésions, chacun compte pour un,
- cela permet de porter plus facilement nos campagnes revendicatives sur le coût du capital, l'emploi, les salaires, puisqu'il ne reste plus qu'à faire le lien avec le cahier revendicatif partagé sur le lieu de travail,
- cela permet de donner une dynamique dans l'élaboration de projet, d'être à l'offensive et non pas toujours sur la défensive, parce que c'est accessible, ça donne envie de faire.

Pour moi la démarche prend en compte l'humain, une des caractéristiques de La CGT, il est important que chacun se l'approprie pour rendre le quotidien des militants plus simple, ce doit être un état d'esprit, un automatisme dans notre façon de militer.

# Qualité de Vie Syndicale

**La guerre anti sociale est bien là, plus que jamais l'enjeu de nous réapproprier à tous les niveaux de l'organisation une qualité de Vie Syndicale au service de la démarche revendicative de la CGT pour gagner: on s'y met tous en Occitanie!**

La mise en œuvre d'un plan de reconquête cohérent impulsé par la confédération car il n'y a aucune fatalité à ne plus gagner, les solutions appartiennent à toute l'organisation: ce plan de travail construit et déployé par la confédération s'est bâti à partir de trois constats:

1. Le résultat de la représentativité annoncé fin mars 2017 et qui conclu au recul de la CGT au 2e rang des organisations syndicales dans le privé derrière la CFDT, ce qui apparaît paradoxal au regard de notre capacité d'influence en ayant retourné l'opinion publique et même s'assuré de son soutien à plus 70 % contre la loi El Khomri dans la même période. Le même paradoxe se confirme ces dernières semaines avec une opinion publique à près de 75 % qui soutien la journée d'action du 19 mars dernier et qui conforte les repères revendicatifs phares de la CGT.
2. La difficulté à mettre en échec les politiques de remises en cause des droits des salariés et notamment les plus emblématiques (2 lois travail...)
3. Les reculs en syndicalisation qui ont repris au début des années 2010.

L'analyse collective conclu à de mêmes causes qui nécessitent les mêmes solutions:

des revendications partant réellement des besoins des salariés, des luttes gagnantes, des syndiqués acteurs, auteurs, décideurs plus nombreux, des résultats aux élections fruit de la démarche engagée et élargissant notre audience: le cercle vertueux du syndicalisme de transformation sociale que nous visons: pour cela, un seul processus à mettre en œuvre: la démarche revendicative de la CGT.

Il ne peut y avoir d'UL, d'UD et de fédérations fortes sans des syndicats forts! Cultiver l'inverse ne servirait qu'à masquer des faiblesses grandissantes et prolonger/amplifier des constats préoccupants.

## REGAGNER DES SYNDICATS FORTS:

La mise en œuvre de ce processus nécessite donc de porter avec constance la volonté de réintroduire une culture d'organisation et de resituer le syndicat comme l'outil de déploiement de masse et de conquête de la CGT et donc de GAGNE. L'objectif est de retrouver des capacités d'agir dans chacun de nos syndicats par la réappropriation de la démarche CGT pour gagner sur les revendications, les élections et le sens des dimensions de la Vie syndicale pour faire vivre notre démarche. Dans la continuité, il faut s'appuyer sur un intérêt retrouvé des syndicats à intervenir dans leur proximité géographique ou professionnelle par la pratique du parrainage. Il s'agit de prolonger concrètement le mot d'ordre, pour gagner la campagne confédérale, il ne suffit pas d'être fort chez soi, il faut être fort partout!



# Qualité de Vie Syndicale

Reconquérir la mise en œuvre de la démarche revendicative de la CGT dans les syndicats avec un moteur : le cahier revendicatif partant de l'émergence des besoins des salariés service par service, catégorie de salarié par catégorie au plus près des postes de travail. La relance de notre pratique démocratique menée de pair avec la généralisation de la bataille d'idée pour convaincre :

- que la satisfaction des revendications est non seulement possible, mais nécessaire au plein emploi pour tous et à la bonne santé économique;
- de l'enjeu de se mobiliser et du vote CGT pour gagner.

Mais ce processus ne peut fonctionner s'il reste l'affaire des seuls élus et mandatés, à fortiori avec la généralisation des CSE, ce qui nécessite de : remettre nos syndiqués dans le processus pour qu'ils redeviennent acteurs, auteurs, décideurs. Dans cette forme de syndicalisme, la syndicalisation de masse ne se cantonne plus à apparaître pour les syndicats comme une nécessité pour faire du chiffre, mais la condition sine qua non pour gagner.

Dans ce processus, la connaissance précise de nos syndiqués et du salariat, la conquête de moyens financiers, la formation syndicale, l'activité offensive dans les IRP, l'importance de la communication, la maîtrise juridique, deviennent les moyens incontournables que doivent pouvoir mobiliser les syndicats. La nécessité pour eux retrouver le sens et les dimensions

de la qualité de vie syndicale devient ainsi une évidence pour faire vivre notre démarche.

Tout ce processus s'organise et s'anime, ce qui nous renvoie au rôle majeur que doivent assurer les directions de syndicats.

Une démarche revendicative CGT généralisée, une audience CGT qui grandit, une force capable de mettre en œuvre des luttes de haut niveau, des UL, UD et fédérations fortes au service de la convergence aboutissant à de nouvelles conquêtes sociales à la hauteur des richesses créées.

## UN PLAN DE TRAVAIL DÉCLINÉ DANS TOUTES LES UNIONS DÉPARTEMENTALES D'OCCITANIE

En décembre 2017, lors de notre 1<sup>re</sup> Conférence Régionale Occitanie nous réaffirmions que notre démarche CGT consistait bien à nous appuyer sur notre force organisée pour convaincre les salariés en proximité « là où s'expriment les besoins, là où s'élaborent les revendications », afin de construire la mobilisation, le rapport de force permettant de contraindre les pouvoirs publics, des patrons, des élus à répondre aux besoins et gagner le « *Vivre et Travailler dignement partout en Occitanie* ».

Au regard de cette démarche, était réaffirmé que l'échelon départemental (UD) et local (UL) apparaissait pertinent, pour construire la démarche

revendicative et la mobilisation à partir de l'ancrage dans l'entreprise. Pour autant, nous faisons aussi le constat que notre déficit de qualité de Vie Syndicale plombait nos ambitions revendicatives.

Ce même constat faisait apparaître des organisations, souvent débordées par l'urgence, ne parvenant pas à les traiter. Au travers d'un Comité régional outil au service des organisations, moins perméable à l'urgence et en capacité de planifier, la feuille de route actait le principe d'un dispositif d'aide et de soutien aux organisations également sur les enjeux de vie syndicale.

C'est en pleine cohérence, que les journées d'été 2018 qui s'en sont suivies étaient consacrées à la Qualité de notre Vie Syndicale et s'inscrivaient dans la déclinaison de cette feuille de route. A cette occasion, le constat de l'impérieuse nécessité de se donner les moyens de regagner des syndicats forts s'y est exprimé largement. Le CCN décentralisé qui s'est tenu quelques semaines après a permis de dépasser les constats et de tracer un plan de travail commun à toutes les UD.

En toute logique, le plan de travail s'appuie sur un important volet formation et un appui ainsi qu'une impulsion, apportés par le Comité Régional au service des UD avec un impératif : s'inscrire dans la durée.

Il comporte des sessions de formations destinées aux premiers responsables des UD et même d'UL (secrétaires généraux, animateurs Vie Syndicale, membres de bureau) : les buts de ces formations sont de trois ordres :

- se doter d'une capacité dans l'impulsion de la démarche revendicative de la CGT partout (et donc sa mise en œuvre): déployer notre démarche revendicative consiste en premier lieu à bien la maîtriser;
- être en capacité de se mettre au service des syndicats et de les convaincre de la nécessité à retrouver une culture d'organisation au service de la mise en œuvre de la démarche revendicative CGT et de son déploiement pour gagner;
- être en capacité de mettre en œuvre et de faire aboutir un plan de travail en se fixant des priorités sur chaque département partant du postulat qu'on ne pourra pas accompagner tous les syndicats en même temps, un ciblage sera nécessaire en lien avec les fédérations concernées.

Un plan de travail doit ensuite être validé par les CE d'UD ou d'UL car il s'agit bien d'orientation politique de la structure concernée. Un suivi régulier est ensuite assuré par le

Comité Régional en lien avec les UD et les fédérations concernées.

Un module de formation destiné aux syndicats qui intègrent la démarche et un appui dans la réalisation de ces formations est également mis à disposition.

Un appui aux UD et UL sur le suivi et la rencontre des syndicats fait partie du dispositif.

## Le point avec les Unions Départementales déjà engagés dans le processus:

### UD 31: BORIS BAUDOIN ANIMATEUR VIE SYNDICALE DE L'UD 31

**Qu'est-ce que vous a apporté la session de formation de reconquête de notre Démarche Revendicative ?**

**• A toi en tant que responsable.**

Une formation est toujours un temps précieux qui permet de nous poser dans un temps syndical contraint et où on traite trop souvent l'urgence. A titre personnel, cela m'a permis de me situer dans cette responsabilité pour savoir ce que j'avais à faire avec mes camarades en charge de l'animation de la vie syndicale. C'est surtout l'approche de l'animation de la vie syndicale qui est réinterrogée par cette formation. Cela permet de voir aussi qu'on ne sera pas seul car les camarades qui ont assuré cette formation ont insisté sur leur disponibilité pour le suivi ultérieur. C'est rassurant.

**• A ton UD**

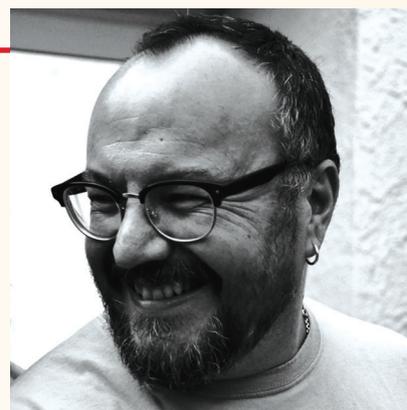
Dans une UD de notre taille (près de 15000 adhérents et 400 bases), il y a besoin de s'organiser et de prioriser notre quotidien. Vu l'ampleur du

chantier qui nous attend, mais qui n'est pas insurmontable, nous avons besoin d'une méthode rationnelle basée sur un état des lieux précis. Je tenais à saluer le travail impulsé et mis en œuvre par les camarades de la vie syndicale confédérale.

Nous sortons de notre congrès qui s'est tenu au mois de novembre dernier, où nous avons comme slogan essentiel: « *une UD forte de ses syndicats forts* ». Cela pose les enjeux pour nos syndicats, y compris ceux qu'on peut considérer comme des « bastions ».

S'appuyer sur nos syndicats et les aider à être plus forts sera bénéfique pour eux d'abord, et pour tous les syndicats en général. Je pense que nous partagerons très vite l'idée qu'il ne suffit pas d'être fort dans son secteur mais qu'on a aussi besoin d'une CGT forte dans la boîte d'à côté.

Cela va nous apporter aussi en matière de réflexion politique, de priorisation, de déploiement et de



plans de visite de syndicats. Elever le rapport de force, faire converger les luttes, autant de sujets centraux de notre quotidien. Demain ils seront vus autrement avec cette démarche.

L'idée n'est pas de s'organiser pour s'organiser mais bien de permettre aux salariés de gagner!

**Comment se matérialise concrètement le plan de travail dans votre département ?**

Quand on a fait un premier point sur le lien avec les syndicats concernés en priorité par la démarche, on a concrètement vu nos forces et faiblesses. On a mesuré ce lien avec

## Qualité de Vie Syndicale : Le point avec les Unions Départementales déjà engagés dans le processus ...suite...

chacun des syndicats sur une échelle de 1 à 5 (5 étant le lien le plus fort). Nous ferons un point dans quelques mois en espérant avoir progressé pour chacun d'entre eux.

Nous sommes en train de revoir notre pôle vie syndicale au sein de l'UD. Que ce soit la formation syndicale, la politique financière, la communication ou encore le revendicatif, nous intégrons ces différents pôles dans la démarche de reconquête. Nous mettons aussi un accent particulier sur les 2e et 3e collèges, collèges essentiels en Haute-Garonne. Nous ne pouvons faire l'impasse sur la mutation du salariat à Toulouse. En

lien avec l'UGICT, qui avait aussi pointé l'enjeu de la métropole Toulousaine lors de leur dernier congrès, des camarades de la nouvelle CE de l'UD ont à cœur de développer cette activité spécifique en direction des ingénieurs cadres et techniciens. Mais là aussi, il y a besoin de casser des verrous dans la tête de militants. Nous débutons le processus sur des premières fédérations comme les banques et assurances et avons déjà fixé un calendrier de prises de contact, formation et suivi des syndicats avec le souci d'un retour régulier avec Fredo Birobent en charge du suivi de notre UD.

### Que dirais-tu à d'autres responsables d'une UD sur ce plan de travail et cette formation ?

Allez-y et n'ayez pas peur! Ça pique un peu au début mais après ça permet d'avancer et d'aller à l'essentiel. En plus, nous aurons tous besoin des uns et des autres dans le processus. De nombreuses boîtes rayonnent sur plusieurs départements. Si nous avons tous la même approche et démarche, ce sera plus facile d'aller dans le même sens. Mais surtout, c'est de cette manière que la CGT fera « jouer la gagne » à nos syndicats pour renouer avec les conquêtes sociales.

### UD 34: SÉBASTIEN BOUDESOCQUE ANIMATEUR VIE SYNDICALE.

La formation permet de remettre au centre de notre activité la démarche CGT.

La pratique et la mise en œuvre de la Vie Syndicale comme socle essentiel du syndicalisme CGT, pour un syndicalisme de classe et de masse.

La formation permet de recréer du lien entre la vie syndicale et le revendicatif, 2 éléments indissociables pour un syndicalisme CGT efficace au plus près du terrain en n'oubliant aucun salariés, services par services et catégories par catégories.

En tant que responsable vie syndicale, la session de formation, permet de prioriser ses actions et ses plans de travail.

Le dernier congrès de l'Union Départementale CGT des syndicats de l'HÉRAULT a pour orientations de porter à 12000 le nombre d'adhérents sur le département. Nous devons remettre en question nos pratiques organisationnelles, pour atteindre cet objectif.

Même si nous sommes au début du processus, notre plan de travail se matérialise en 3 temps.

Dans un premier temps, une présentation à la Commission Exécutive départementale a été effectué afin que la démarche soit partagée et connue par tous les membres de la direction afin qu'elle soit prise en compte partout.

De plus la formation sera décliné à la direction de l'UD avec une session de formation de 2 jours qui devrait être programmé dès le mois de septembre.

Dans un second temps un ciblage des syndicats qui sont d'importants syndicats par leur nombre d'adhérents, par les moyens qui peuvent être dégagés pour l'activité et par le rôle de tutorat qu'ils peuvent avoir dans le déploiement de la démarche. Sur le département sur plus de 400 bases et 10000 FNI, 25 syndicats représentent les 2/3 de ces FNI.

Dans un second temps, un ciblage des entreprises qui vont passer aux



élections CSE et qui ont un nombre de salariés supérieur à 500.

Comme je le disais récemment, toute victoire électorale est une victoire pour toute la CGT. Cependant une victoire électorale dans une entreprise de plus de 500 salariés n'a pas le même impact pour l'organisation qu'une victoire dans une entreprise de moins de 50 salariés, notre audience se mesurant au nombre de voix.

Le passage au CSE, nous place face à un double défi, celui d'implanter la CGT là où nous ne sommes pas et de regagner notre première place d'organisation syndicale. Mettre en place la démarche vue à la formation doit nous permettre de relever ce double défi.



# Pourquoi la CGT a voté contre !

« *Vivre et travailler dignement partout en Occitanie* »

## *Déclaration CGT sur le projet de contribution du CESER Occitanie au grand débat national.*

Tel est le message porté par le Comité régional CGT Occitanie, véhiculé et mis en place en proximité par ses 13 Unions départementales et de ses 85 unions locales de proximité.

La CGT Occitanie est la première force organisée de cette région (toutes autres organisations syndicales de salariés, organisations syndicales patronales ou partis politiques confondus). En ce sens, sa voix pèse. Et c'est pour cette raison que la CGT Occitanie s'est engagée dans ce grand débat, bien que nous savions dès le départ que les dès étaient pipés. La CGT a décidé, comme à son habitude, de jouer le jeu de la démocratie en participant aux débats organisés au sein du CESER et dans les différentes commissions, pour essayer de faire avancer les revendications des salariés, en

particulier sur les questions de salaire et de vivre dignement de son travail, quand on a la chance d'en avoir un.

Aujourd'hui, lundi 11 mars 2019, un vote sur la contribution du CESER Occitanie au grand débat national a eu lieu.

### L'ÉTAT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET SON UTILITÉ.

Depuis des mois, le gouvernement Macron n'a de cesse de viser à écarter les syndicats de toute négociation, a minima de toute prise de décision. Et à force de jouer la carte de l'affaiblissement des corps « intermédiaires », et singulièrement des syndicats, les pouvoirs politiques et patronaux se privent ainsi d'interlocuteurs représentatifs et démocratiques.

La voix et l'expertise des organisations syndicales en matière d'action publique sont trop souvent exclues de la construction législative depuis la fin des années 1990. De même la réduction du nombre et du champ d'intervention des instances représentatives des salariés simplement consultatives est mortifère pour la démocratie sociale et le pays (mise en place des CSE).

En déconsidérant les syndicats, en s'engageant de fait dans un bras de fer direct avec le peuple, les gouvernements exposent la société à des chaos sociaux et citoyens. L'apparition du mouvement des « gilets jaunes » en est une expression. Les pouvoirs publics doivent reconsidérer la nécessité d'avoir comme interlocuteurs privilégiés et légitimes sur les questions sociales les syndicats. Certes ces derniers sont force de contestation, mais au moins tout autant force de proposition. **« Nous voulons vivre dignement de notre travail ! »**

C'est la phrase la plus entendue.

Une part importante et croissante des travailleurs salariés ou non, des privés d'emploi et des retraités, est pressurée entre la faiblesse de ses revenus et le niveau croissant de dépenses incompressibles.

Le SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) est garanti par le Code du travail. *« Il assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation »* (article L 3231-2).

# Pourquoi la CGT a voté contre !

occitanie



En principe, il est le niveau minimum de salaire garantissant les moyens minimums nécessaires à l'existence du salarié. Rien à voir avec des minimas sociaux préconisés dans cet avis.

Le nombre de smicards croît alors que leur qualification ne cesse d'augmenter. 80 % sont des femmes alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes. Le premier niveau de traitement de la grille de rémunération des fonctionnaires est rattrapé, dépassé par le SMIC.

La hausse légale du SMIC intervient en fonction de 3 critères :

- indexation sur les prix ;
- prise en compte de l'évolution des salaires (la moitié des gains du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen) ;
- le gouvernement est tenu d'appliquer ces augmentations minimales. Il peut s'en tenir là ou aller plus loin par un « coup de pouce ».

C'est bien une valorisation globale des revenus au regard des richesses produites qui doit être mise en œuvre concrètement.

Les critères d'évaluation des moyens nécessaires à l'existence décente de chaque salarié, dans les conditions d'aujourd'hui, nécessitent une révision et une réévaluation urgente !

Les études de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale font autorité en matière de « revenu minimum décent ». En 2015, ce revenu minimum pour une personne vivant seule était estimé à :

- 1 424 € net pour un actif, soit plus de 1 800 € brut ;
- 1 569 € net pour un retraité.

Nous aurions souhaité qu'une plus grande place soit faite au Travail et à sa rémunération dans cette contribution.

D'autre part, pour la CGT, il manque beaucoup de choses ou certaines n'ont pas été traitées en profondeur : la question de la lutte contre les déserts médicaux, en imposant aux médecins de débiter leurs carrières, justement dans les déserts médicaux ou à tout endroit où le besoin se fait sentir, en s'inspirant du modèle des concours publics (rang de classement...) ; la

question des services publics et des services aux publics ; la question d'harmonisation des territoires, en lien avec la réindustrialisation de ceux-ci ; la question des transports ; la question des métropoles ; la question de conditionner les aides à l'agriculture et aux entreprises qui embauchent ; etc.

Ces questions ne peuvent être traitées en quelques lignes seulement. La contribution du CESER Occitanie manque cruellement d'ambition (salaires, retraites, sécu, services publics, droit à l'emploi, démocratie...).

Enfin, la CGT s'interroge sur la portée de cette contribution qui n'arrivera ni à l'état, ni au CESE, mais s'arrêtera au niveau régional...

Pour l'ensemble de ces raisons, la CGT a voté contre cette contribution.

*Toulouse, Le lundi 11 mars 2019*



# Journée d'étude

### « Pour un système de santé de proximité répondant aux besoins des populations »

Le Projet Régional de Santé adopté en mai 2018 a défini la feuille de route qu'aura l'ARS pour les 5 années à venir pour l'ensemble de l'offre de soins et des services de santé. Loin de répondre aux besoins des populations, il s'est inscrit pleinement dans une approche comptable telle que définit par les politiques gouvernementales successives en réduisant l'offre de proximité au bénéfice d'une concentration de l'offre dans les métropoles. Le projet de loi « ma santé 2022 » prévoit de systématiser un système à 3 étages : de « 5 à 600 hôpitaux de proximité » qui n'auraient d'hôpitaux que le nom puisqu'il n'ait pas prévu qu'ils disposent de chirurgie, d'urgence ou de maternité ; des hôpitaux avec des plateaux techniques classiques dans quelques grandes villes ; des hôpitaux « hyper-spécialisés » dans les métropoles.

Loin de répondre aux besoins des populations et des personnels qui vivent au quotidien le manque de moyens, ces mesures ne font que creuser un peu plus les inégalités d'accès à notre système de santé sur

notre territoire.

La progression du non recours aux soins, des inégalités de santé et d'espérance de vie est une cruelle réalité. Le développement des déserts médicaux et donc du manque d'accès aux médecins généralistes et spécialistes est le quotidien des territoires ruraux et de quartiers entiers de Toulouse ou Montpellier.

Alors que notre région va voir sa population de personnes âgées de plus de 75 ans passer de 10 % à 15 % d'ici 2035, aucune réponse n'est apportée aux revendications des personnels pour assurer une prise en charge digne de nos aîné-e-s. Des lits d'EHPAD sont même supprimés. Partout où nos concitoyens vivent cet abandon, émerge l'urgence d'un retour à des soins de proximité comme le montre le mouvement social qui secoue le pays depuis quelques mois. La CGT n'est pas en reste. USD, UD, UL portent ici et là des revendications, luttent pour le maintien d'une offre de proximité. Les luttes menées ont parfois été couronnées de succès. A Alès, elles ont permis la construction du nouvel hôpital, à Agde et aujourd'hui en Vallée d'Hérault l'obtention d'un SMUR... D'autres luttes sont en cours comme pour l'ouverture d'un service d'urgences à Lodève, pour la sauvegarde du SMUR de Quillan ou le retour d'une maternité à Decazeville. Des revendications émergent sur de nombreux territoires

comme pour l'accès aux soins de périnatalité dans les hauts cantons de l'Hérault.

Nous avons besoin de faire un état des lieux des luttes engagées et des luttes prévisibles en nous appuyant sur la cartographie de l'existant notamment en matière de soins d'urgence, de maternité, d'accès aux médecins généralistes.

Le comité régional propose d'organiser une **journée d'étude le 26 juin prochain**. Elle permettra d'avoir une première approche collective des besoins de santé de notre région. Elle sera un point d'appui indispensable pour construire un projet revendicatif à la hauteur des enjeux. Il nous apparaît indispensable que la CGT puisse réfléchir et à terme un véritable contre-projet qui réponde réellement au besoin des populations.

Un tel projet ne peut pas être du ressort des seuls syndicats de la Santé. Il se place résolument dans le mieux vivre et travailler en Occitanie et les orientations qui ont été débattues lors de notre conférence régionale. Il s'agit bien d'enjeux interprofessionnels tant les liens entre la présence de service public et le développement de l'emploi sont liés.

**Alors le 26 juin, soyons nombreux et nombreuses à nous réunir pour un système de santé de proximité répondant aux besoins des populations.**

# Forum Régional CGT-Agefiph

*Inaptitudes, handicap : tout le monde en parle ! et si on agissait !*

*Propositions d'actions CGT.*

Cette année le forum régional handicap se déroulera à Montpellier le vendredi 24 mai 2019, une chance pour toutes et tous de venir échanger sur le sujet

du handicap et plus précisément du maintien dans l'emploi des salariés déclarés inaptes au travail.

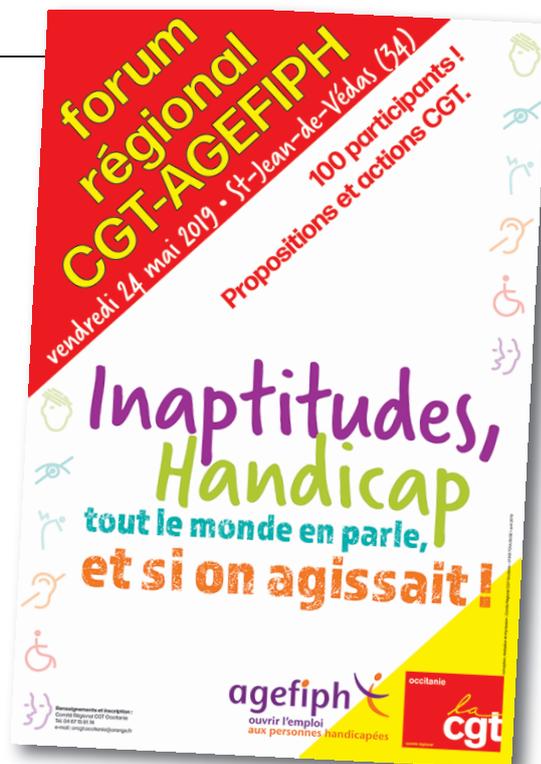
Chaque année en Occitanie ce sont plus de 15000 salariés qui vont être déclarés inaptes, malgré l'obligation faite à l'employeur de maintenir dans l'emploi ces travailleurs, plus de

95 % d'entre eux vont être licenciés.

Ces salariés sont en grande majorité des femmes non diplômées de plus de 50 ans, des travailleurs dont les mauvaises conditions de travail imposées par notre société capitaliste conduisent ces salariés vers un avenir plus que précaire. Alors, le Comité régional CGT Occitanie par l'intermédiaire de ses deux chargés de mission a décidé de consacrer son prochain forum annuel sur le handicap à cette problématique.

Nous y aborderons le handicap, l'inaptitude, le maintien dans l'emploi et nous échangeront sur la démarche CGT pour lutter et soutenir ces camarades, ces élus et ces syndicats qui tentent d'agir au mieux dans l'intérêt des salariés.

Ce sera l'occasion de rencontrer les spécialistes de la gestion des problématiques d'inaptitudes (pôle social de la CARSAT, AGEFIPH, Médecine du travail...) mais aussi les deux camarades en charge de ces problématiques en Occitanie.



## Inaptitudes, Handicap, tout le monde en parle, et si on agissait !

**programme**

**9h 00..... Accueil des participants**

**9h 30..... Introduction**  
Serge RAGAZZACCI  
Secrétaire général de l'UD34

**9h 40.....** Marc DUJARDIN  
Délégué Régional  
AGEFIPH Occitanie

**9h 50..... Conférence gesticulée**  
(troupe de théâtre)

**12h 30 .....** Pause déjeuner

**13h 45 ..... Projection du film :**  
« Les actions de la CGT tout au long de son histoire en faveur du handicap »  
(réalisé par la confédération).

**13h 45 ..... Table ronde :**  
« Les prises en compte du handicap dans notre société »  
- MARCEAU Sylvain, administrateur national CGT AGEFIPH  
- OLLIER Clotilde, animatrice convention régionale CGT-AGEFIPH  
- TARDIEU Aurélie, chargée d'étude et de développement AGEFIPH  
- CAP Emploi  
- LOPEZ Franck, DIRECCTE  
- CHAZAL Nathalie, CARSAT  
- PARANIER Raymond, médecin du Travail

**14h 30 ..... Débat interactif avec la salle**

**16h 00 ..... Conclusion**  
par Lionel PASTRE  
Secrétaire régional CGT Occitanie

## Prochaines sessions de formation CGT à l'IRT

### PROJET SYNDICAL CONTRE LE PROJET DE L'EXTRÊME DROITE

**Lundi 27 au mercredi 29 mai 2019 à Montpellier**

La crise et les politiques d'austérité génèrent de la désespérance sociale et fournissent un terreau pour l'extrême droite. Depuis son apparition sur la scène politique française, le Front national (FN) n'a cessé d'évoluer. À partir de 1995, il s'affiche (à tort) comme le « premier parti ouvrier de France » et s'adapte à ses électorats. Dans les villes sinistrées du nord, les représentants frontistes deviennent les porte-paroles des sans voix, des petits, des travailleurs précaires et retraités ; les discours surfent sur la misère, reprennent les thèmes de l'insécurité sociale, de la lutte syndicale, critiquent les patrons et la mondialisation. Au sud, la thématique de la lutte contre l'immigration prend le relais. Aujourd'hui, on observe une « pseudo-gauchisation » du discours du Front national qui vise à le représenter comme le défenseur des milieux populaires et à induire volontairement la confusion dans les esprits. Cette formation a pour objectif de faire une analyse critique du programme politique du FN et de s'emparer point par point de l'argumentation CGT pour ensuite déboucher sur l'organisation de journées d'étude sur le territoire.

*Public ciblé prioritairement : Dirigeant-es syndicaux*

### DÉMARCHE REVENDICATIVE TRAVAIL (SANTÉ-TRAVAIL-HANDICAP)

**Lundi 17 au mercredi 19 juin 2019 à Montpellier**

Cette formation s'inscrit dans la démarche revendicative confédérale « Transformer le travail pour transformer la société ». Elle vise plusieurs objectifs : Développer une analyse critique des conditions de travail actuelles (forte féminisation, Lean management, intensification, pénibilité, handicap au travail, etc.) ; Mettre les représentants syndicaux/cales en capacité construire au plus près des salarié-es et avec eux/elles des réponses aux atteintes à leur santé ; Donner les outils nécessaires aux représentant-es syndicaux pour élaborer des stratégies de prévention et des plans d'action revendicatives.

*Public ciblé prioritairement : SG syndicats, membres de CHSCT, élu-es CSE, membres des collectifs Santé travail.*

