

# INFORMATIONS

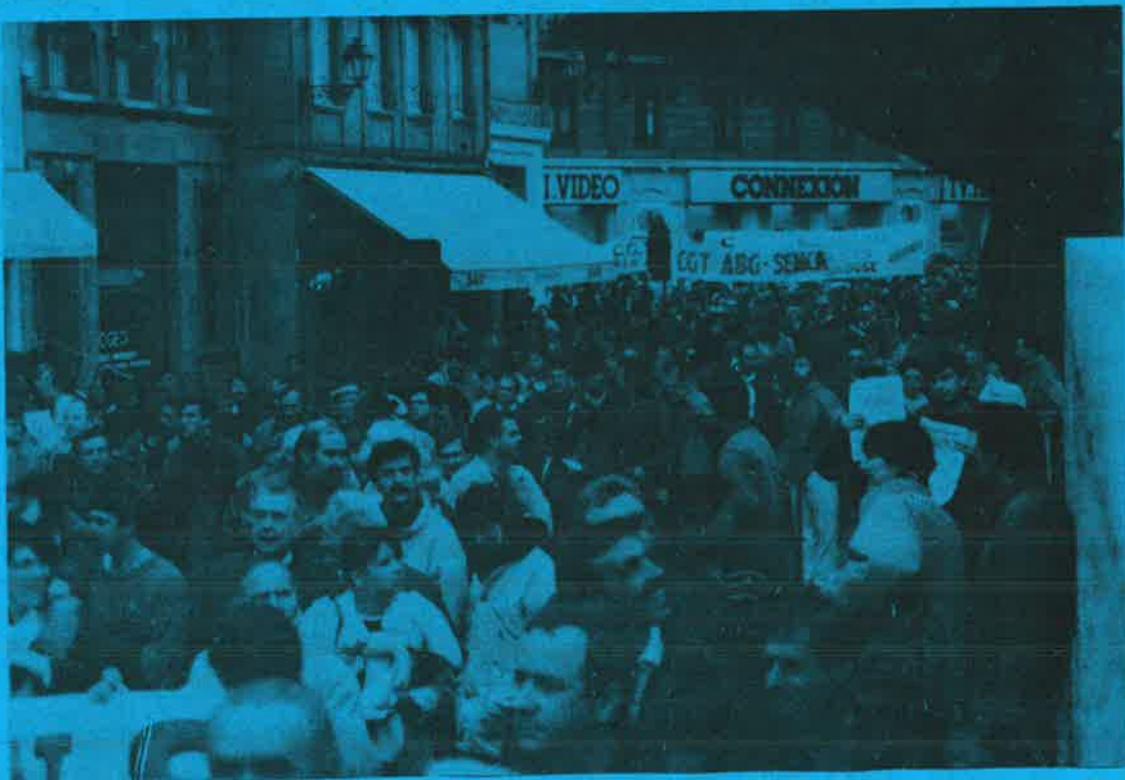
*comité régional midi-pyrénées*

**cgt**

BOURSE DU TRAVAIL : 19, place St-Sernin - 31070 TOULOUSE cedex

N° 76 - DECEMBRE 1990.

## **DES POINTS D'APPUI POUR UNE REMISE EN GRAND DU F N I 91**



Prix : 1,00 F - N° d'inscription à la C. P. 579 D 73 - Imprimerie régionale du comité C.G.T. Directeur de Publication: F. CANEZIN

# POUR UNE REMISE EN GRAND DU F N I 91

*Se rassembler pour être plus fort, tel est bien le sentiment qui domine.*

*Partout, mécontentements et inquiétudes sont forts, justifiés.*

*Pour autant, ils n'engendrent pas encore partout, malgré des "plus" incontestables, riposte, résistance, action au niveau nécessaire.*

*A l'épreuve des faits, notre démarche revendicative, démocratique, s'appuyant sur les besoins des salariés, impliquant d'aller à leur rencontre avec nos propositions, pour les rendre auteurs et acteurs de leur lutte, marque des points.*

*Une C.G.T. à la fois, rassembleuse, unitaire, à l'initiative, sachant se saisir de toutes les circonstances, pour essayer de développer l'action, c'est plus fort aujourd'hui et cela se voit.*

*Il nous faut y donner encore plus d'élan, mettre tous nos militants, nos syndiqués plus dans le coup.*

*Faire reculer les illusions, aider à percevoir les enjeux, montrer les possibilités de gagner, mettre en mouvement ces syndiqués: le rôle des directions syndicales est décisif pour contribuer à transformer le mécontentement en action.*

*Chacun est à même de pouvoir le vérifier, là où elle est mise en oeuvre, notre démarche démocratique, revendicative, suscite intérêt et est pôle de rassemblement pour l'action.*

*Elle nécessite de manière impérieuse de disposer sur le lieu de travail, pour les différentes catégories de salariés, d'un outil C.G.T. apte à cela.*

*Prenant appui sur tout ce que nous avons développé au niveau revendicatif ces dernières semaines, nous devons engager dès décembre, une remise du FNI 91, à vaste échelle.*

*Des syndiqués à jour de leurs cotisations, une grande masse de FNI placés dans les semaines qui viennent, va nous permettre de mieux déployer bataille revendicative, souscription, adhésions nouvelles, commandes de la VO IMPOTS 91. S'adresser par exemple aux signataires des pétitions contre la C.S.G. pour aller plus loin avec eux sur les besoins de la C.G.T., sur la place qu'ils peuvent y occuper pour être plus forts et se défendre ensemble, des possibilités importantes qui nous sont offertes.*

*Réunir nos syndiqués en cette fin d'année, pour faire le bilan, leur remettre le FNI, voir ce qu'il reste à faire, établir un plan de travail du syndicat avec eux, pour qu'ils en soient les décideurs et les acteurs, tout cela doit aider à rassembler, à agir, à renforcer la C.G.T.*

FRANCOIS CANEZIN.  
SECRETARE REGIONAL.

# P M E:

## projets gouvernementaux et pratiques syndicales

### 70 % DES SALARIES DE MIDI - PYRENEES, TRAVAILLENT DANS DES P.M.E. DE 10 A 200 SALARIES.

Le Gouvernement, devait déposer à cette session parlementaire un projet de Loi sur les "RELATIONS DE TRAVAIL A L'ENTREPRISE".

Il semble que le dépôt de ce projet, soit retardé, lié aux difficultés que le Gouvernement rencontre sur plusieurs fronts: C.S.G., LYCEES... Pour autant, il ne renonce à rien.

Il entend avancer, en prenant appui sur un ensemble de problèmes réels, traduits sous les termes "la faiblesse de la représentation des salariés dans les P.M.E."

Mais le projet, vise en fait :

- A faire voler en éclat tout le système de représentation des salariés (DP, CE, CHS-CT);

- A vider de leur contenu les garanties du Code du Travail,

- A modifier fondamentalement le rôle, le fonctionnement et le financement des organisations, pour les sortir de l'entreprise et en faire des auxiliaires institutionnels de la Gestion Patronale. Oui, ils ont bien compris entre-autre, l'enjeu du 43ème Congrès.

- A tenter d'éliminer le Syndicalisme de Lutte.

### 1) LES P.M.E., POINT D'APPUI ET DE PASSAGE.

Que l'offensive soit lancée à partir de la situation des P.M.E. n'est pas un hasard.

- Elles jouent en effet de plus en plus un rôle essentiel dans la stratégie patronale (délocalisation, sous-traitance, restructurations). L'éclatement du GROUPE ROUDIERE dans la Région en 4 sites, la création de quelques P.M.E. autour des dépouilles de DASSAULT et pour une part, les technopôles en sont une des illustration récente.

- C'est dans les P.M.E., que se mettent plus facilement en place, toutes les déréglementations, style "zone franche" de P.M.E., après la casse de la Sidérurgie de DECAZEVILLE.

- Mais surtout, les P.M.E. de moins de 10 à 200 salariés, représentent un enjeu considérable; elles représentent par exemple en MIDI-PYRENEES, 97,5 % des entreprises :

P.M.E. DE 10 A 200 :  
ENTREPRISES DE 200 ET +

7 501  
187

Elles regroupent (de 10 à 200 salariés) 218 000 salariés de la Région, contre 86 000 dans celles de plus de 200, soit 71 % de l'emploi dans les entreprises à partir de 10 salariés.

- Leur nombre ne cesse de croître depuis plusieurs années, autant dire que les dispositions qui les concernent ne sont pas des "dérogations", mais couvrent des situations applicables à la grande masse.

- Enfin, en raison des problèmes réels qui s'y posent, les P.M.E., offrent un terrain propice au remodelage entreprises.

## 2) P.M.E., 10 ème PLAN ET REPRESENTATION SYNDICALE.

Le 10 ème Plan, affirme la volonté de remodelage des rapports sociaux.

*Dans le chapitre "Changer le travail et enrichir les relations sociales, il est indiqué ":*

*"Le rôle de l'organisation syndicale dans l'entreprise, doit être également l'objet de négociations..."*

*Une partie du document précise:*

*"Faute d'implantation syndicale suffisante et dans certains cas d'une volonté des employeurs d'accepter le fait syndical, les salariés des P.M.E., n'ont guère été concernés par le développement de la négociation d'entreprise. Les P.M.E., ne peuvent de ce fait conclure d'accords et à fortiori, des accords qui leur permettraient de déroger à la règle en particulier d'aménagement du temps de travail et qui pourraient mieux correspondre à leur situation.*

*"La relance d'une négociation de branche décentralisée au niveau local, pourrait constituer pour les P.M.E., une solution appropriée..."*

*"A cet effet, des Commissions Paritaires locales, pourraient être mises en place... elles auraient compétence pour signer des accords collectifs.*

*"complémentairement à ceci, il appartiendra éventuellement aux partenaires sociaux... de dégager des solutions complémentaires concernant le rôle des institutions représentatives du personnel dans les P.M.E..."*

*"A cet égard, une formation dynamique appropriée et une augmentation de leur crédit d'heures pourrait constituer la contrepartie à une fusion des instances entraînant par voie de conséquences, une diminution du nombre de représentants concernés ".*

## 3) LE RAPPORT BELIER.

C'est en application de ces orientations et dans la perspective du projet de Loi, que le Ministre du Travail, a commandé un rapport (Rapport BELIER), "sur la représentation des salariés dans les P.M.E.".

Il tente de justifier les choix opérés par le Gouvernement et à partir du constat de faiblesse de la représentation dans les P.M.E. "partage" les responsabilités entre l'hostilité du patronat et la faiblesse des syndicats.

Il renvoie tout le monde dos à dos, mais pour MIDI-PYRENEES en 3 ans, 1 102 demandes d'autorisations de licenciements ont été intentées par le Patronat, en grande majorité dans les P.M.E. (910 demandes accordées - 269 délégués C.G.T. concernés).

Tout en maintenant en apparence les dispositions actuelles du Code du Travail, les propositions BELIER visent à permettre, par voie de négociations, l'organisation d'une représentation spécifique pour les P.M.E., vidant le Code du Travail, qui ne jouera plus qu'un rôle subsidiaire.

## Le rapport BELIER, comprend deux axes majeurs:

### A/ LA MISE EN PLACE D'INSTANCES PARITAIRES EXTERNES.

leur rôle, leurs pouvoirs, leur compétence et leur niveau, seraient définis pour partie par la Loi, pour partie par la négociation.

Elles auraient le pouvoir de négocier des accords collectifs, y compris dérogatoires au Code du Travail, alors que la conclusion d'accords nécessite jusqu'à aujourd'hui l'existence d'une représentation syndicale à l'entreprise.

Elles disposeraient de moyens financiers et de crédits d'heure de formation, à partir d'une redistribution des moyens actuels.

Mais seuls participeraient à cette instance paritaire, les syndicats qui auraient signé l'accord, prévoyant leur création.

L'objectif est de liquider la représentation existant dans l'entreprise à laquelle cette instance va prendre les moyens et les attributions.

### B/ L'UNIFICATION ET LA SIMPLIFICATION DES PROCEDURES DES INSTANCES ELUS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.

Il prévoit de donner par la négociation, la faculté aux employeurs de fusionner les CE, DP et les C.H.S.-CT, en une instance unique, pouvant toucher les entreprises jusqu'à 200 salariés.

Sur MIDI-PYRENEES, la C.G.T. est présente dans 166 entreprises de 50 à 90 salariés (25%), 120 entreprises de 100 à 199 salariés (44 %).

On peut estimer raisonnablement que près de 900 entreprises sont concernées par un CHS - CT dans la Région, 600 en disposent.

On peut penser que cette "unification et simplification", viserait à supprimer environ 2 000 représentants des salariés élus sur la Région, dans les entreprises.

Il s'agit-là de quelque chose de considérable, d'une machine infernale contre les salariés.

#### 4) INSITUATIONNALISER LE SYNDICALISME.

Le Rapport BELIER, n'est qu'un volet du projet de Loi. Une note du Ministère du Travail précise un système de :

*"chèque syndical imputable sur le 1,2 % de la formation professionnelle que chaque salarié pourrait tirer sur son employeur et verser à l'organisation syndicale de son choix".*

Ce n'est pas un hasard, si un accord de ce type vient d'être conclu dans le groupe d'assurances AXA, bruyamment médiatisé avec les appuis que l'on sait de KASPAR et BORNARD.

C'est ainsi dans ce contexte qu'est intervenue la condamnation de la C.G.T. pour avoir affiché la VO sur le panneau syndical du SUPER-MARCHE CARREFOUR à TOULOUSE. Là-aussi, c'est faire sortir, ou tenter de faire sortir le syndicalisme du lieu décisif de son intervention: l'entreprise.

#### 5) UNE CAMPAGNE A LA HAUTEUR DE L'ENJEU.

##### A/ UN ELEMENT ESSENTIEL DU PUZZLE.

C'est donc un dispositif de grande ampleur qui, bien au-delà des P.M.E., vise l'ensemble des relations sociales et des droits collectifs des salariés.

Le seul énoncé des mesures envisagées suffit à montrer l'ampleur de ce qui est en jeu:

- un nouveau bond dans la voie de la déréglementation faisant passer dans le domaine de la "négociation", ce qui relevait de l'ordre public social et qui était assorti de sanctions pénales.
- Une ouverture béante dans le sens de la dégradation, avec à la clef la désintégration complète des garanties collectives.
- Un laminage sans précédent des droits des salariés et de leurs représentants.
- Une formidable accélération des processus de transformation du rôle des syndicats et des élus, de plus en plus éloignés des salariés, de leur lieu de travail, institutionnalisés, spécialisés, formés (ou déformés) aux objectifs patronaux et exclusion de tous les autres.
- Une extraordinaire atteinte à la conception d'une représentation des salariés indépendante du Patronat.

Il est aussi clair, que ce dispositif répond à la nécessité pour le Patronat d'utiliser tous les outils possibles pour imposer aux salariés les conséquences de ses choix.

Il s'inscrit parfaitement dans les objectifs de restructuration, liés à l'Intégration Européenne et constitue le complément des projets de Société Anonyme Européenne, comme cela a été le cas à AIRBUS, des Comités de Groupe, du "dialogue social" européen. Il s'intègre évidemment dans tous les processus de "modernisation négociée" et dans toutes les transformations légales, administratives, institutionnelles et politiques, qui sont aujourd'hui mises en oeuvre.

La démarche est d'autant plus dangereuse que sa mise en oeuvre, liée à la conclusion d'accords, sera progressive, donc moins perceptible et adaptable à chaque occasion. Le caractère "expérimental" donné à ce Projet de Loi, qui ferait l'objet d'un réexamen au bout de 5 ans, contribue d'ailleurs à endormir toute résistance. Mais surtout présenté sous l'angle de "la création de droits nouveaux pour les salariés qui en étaient jusque-là privés" et de la "simplification d'un système devenu archaïque", le projet peut séduire et tromper d'autant plus qu'indépendamment de l'écrasante responsabilité patronale dans la situation actuelle, le fonctionnement des institutions représentatives des salariés n'est pas exempt de défauts.

Il y aurait dès lors un risque réel à se borner à une dénonciation du projet gouvernemental qui nous conduirait à nous intégrer, peu ou prou, à la logique du rapport BELIER, avec une approche défensive mal en prise avec les besoins des salariés et on ne manquerait pas de nous faire apparaître comme "accrochés à des privilèges et refusant toute évolution".

### B/ UNE AMBITIEUSE CAMPAGNE DE REVENDICATIONS, D'ACTIONS, DE SYNDICALISATION, SUR LE THEME DES DROITS COLLECTIFS DES SALARIES.

Nous ne partons pas de rien.

La campagne de Reconquête des garanties Collectives, la percée progressive de la démarche revendicative, y compris dans le fonctionnement des Institutions Représentatives des Salariés, la mise en échec par l'action de certaines initiatives patronales de fusion des DP, CE, CHS-CT, constituent des points d'appui.

Cela ne peut que nous conforter pour dans le cadre de notre démarche, mieux couvrir l'ensemble des terrains:

**Le terrain revendicatif**, en liaison avec l'expression des besoins, avec le double aspect :

1°) Défendre et améliorer les droits, les prérogatives de toutes les instances représentatives, là où elles existent.

2°) Exiger des moyens appropriés pour implanter, garantir et faire vivre des droits collectifs là où ils n'existent pas.

**Le terrain de la pratique syndicale**, au contact avec les salariés (rôle et action de nos élus, attitudes face aux "négociations", utilisation pleine et entière de nos droits, conquête de droits nouveaux);

**Le terrain de l'action et du renforcement de la C.G.T.**, comme meilleur moyen de revivifier un syndicalisme authentique, revendicatif et d'action.

### C/ LES PROPOSITIONS:

Plusieurs points doivent être pris en considération.

1°) La nécessité de briser la tendance à une certaine "tranquillité" sur cette question et à une sous-estimation des enjeux.

Il y a vraiment urgence !

2°) La nécessité de donner à la campagne un contenu très concrèt bien en prise avec les réalités du terrain et prenant notamment en compte l'ampleur des modifications qui ont déjà affecté le tissu des entreprises et des villes avec le double phénomène d'éclatement et de concentration des salariés et les conséquences qui en découlent sur nos forces organisées.

3°) La nécessité d'intégrer pleinement cette campagne dans notre démarche, faisant le lien avec l'ensemble des problèmes revendicatifs (salaires, grilles, emplois, temps de travail,...), pour faire bien apparaître le pourquoi de la "sollicitude" du Patronat et du Gouvernement et montrer du même coup tout le sens du renforcement de la C.G.T.

4°) La nécessité d'asseoir la démarche revendicative et l'expression des besoins sur quelques axes revendicatifs précis et mobilisateurs.

5°) La nécessité d'appeler nos organisations à une grande attention et une grande fermeté sur ce qui se met en place de façon "sauvage" et leur demander de faire circuler l'information sur ces pratiques et sur notre riposte.

Si la mise en échec du projet gouvernemental constitue un premier objectif de la campagne, cela ne saurait suffire.

Il faut en effet noter que le Patronat - en accord sur le fond - monte la barre de ses exigences, conformément à sa doctrine actuelle, il souhaite avoir les mains entièrement libres pour se débarrasser de toute contrainte, fort de sa conviction de pouvoir faire signer ses "accords" au moins par la C.F.D.T. et il tente de multiplier les "accords prélégaux", pour ancrer l'idée que sur toute cette question, il faut donner toute latitude aux "partenaires sociaux".

D'autre part, le simple statu-quo avec le développement des P.M.E. et la liquidation des bases syndicales qui en découle, n'est pas plus envisageable. Par exemple, en HAUTE-GARONNE, une moyenne de 10 à 15 bases syndicales, disparaissent par an liées à la répression.

C'est donc véritablement en termes de conquête et de concrétisation effective des droits des salariés, que la question doit être posée.

L'intervention pour faire jouer aux pouvoirs publics et notamment à l'Inspection du Travail pleinement le rôle qui devrait être le sien est également à cet égard un enjeu de la campagne.



# **SERVICE PUBLIC: ACTION DES PERSONNELS ET DES USAGERS L'EXEMPLE DE STE GENEVIEVE**

Pour cerner un peu les choses, le district E.D.F. de STE GENEVIEVE, situé à une moyenne de 900 m d'altitude, s'appuie sur 11 000 habitants. Les 4 cantons administratifs ont perdu près de 10 % de leur population entre les recensements: 82 et 90.

Une région située donc au Nord Aveyron, aux hivers rigoureux et dont la production est essentiellement agricole, l'élevage bovins destiné au marché italien. Autre particularité, cette région a été un des berceaux de la production hydraulique avec la présence d'une dizaine de barrages; du site de MONTEZIC, utilisant le "surplus" d'énergie nucléaire en heures creuses.

Cette courte présentation était nécessaire, elle est un des éléments qui ont permis le rassemblement.

Autre élément: la casse du bassin industriel de DECAZEVILLE, a amené par la force de vie, l'UNION DEPARTEMENTALE, à reconsidérer, repropor-tionner quelque peu ses objectifs.

Le service public est donc une ligne de force de notre activité, de notre pratique et de notre réflexion.

Dans le même temps, la mise en oeuvre de la stratégie du capital, prenant appui tout à la fois sur les besoins et les aspirations des populations et sur ses propres exigences, engageait les opérations "pilotes" sur le département.

Sous couvert de modernisation, d'adaptation du service public, aux exigences de notre temps, c'est l'ensemble du secteur public qui est touché: de la SNCF à l'école, des PTT aux Finances, à l'Equipement, l'ensemble des structures du service public, sont l'objet de remodelage ici déstructuration, ailleurs reconstruction...

Mais tout compte fait, le moins est le signe dominant. Et si le plus évident, apparaît à tout le monde, un certain nombre de voies choisies par le capital, ne sont pas perçues comme telles, par un certain nombre d'organisations ou de camarades.

Dès 1973, par exemple, la méthode dite du conventionnement a été utilisée par la SNCF, Conseil Général sur le "Petit Capitole", RODEZ-BRIVE, sans que pour autant, il y ait une réaction significative.

L'accélération brutale de ces attaques multiformes, les avancées dans notre propre réflexion, le vécu des salariés concernés, notamment depuis le début de l'année, ont conduit à la réussite de nombreuses initiatives:

- 26 AVRIL, action au Conseil Général, à l'occasion de la session extraordinaire sur la prise en compte des salaires de 34 Postes d'instituteurs supprimés.

- 5 MAI, manifestation à NEUSSARGUES, pour la ligne SNCF-BEZIERS-NEUSSARGUES,

- 7 JUILLET, à MILLAU, 250 manifestants, à l'occasion

de la "non venue" du Ministre de l'Équipement DELEBARRE.

- d'autres actions, souvent à l'initiative de syndicats du secteur public, avec des tentatives de rapprochement avec la population, ont conduit souvent à des résultats positifs.

L'initiative en cours de nos camarades EDF à STE GENEVIEVE, ne part donc pas de rien.

Elle intègre les expériences passées et la volonté du capital de remodeler durablement la société.

Cependant, elle est d'une importance et d'une richesse incomparable avec tout ce que nous avons pu faire par le passé.

C'est ce nouveau, qui interpelle tout le monde, la C.G.T. et l'ensemble de nos syndicats en premier. Il construit un rapport de force inédit, en réponse à la stratégie conduite par les pouvoirs publics.

La district EDF, 13 agents. La direction, veut supprimer 5 emplois, le projet date de plus de 6 mois, 6 syndiqués C.G.T., présente également, la C.F.D.T.

6 mois mis à profit par la direction du syndicat, pour débattre d'abord avec nos 6 syndiqués, les convaincre de la nécessité et du refus et de l'action. Rien n'était joué, ni dans un sens, ni dans l'autre.

La fatalité, les pressions ouvertes ou insidieuses de la direction, entraînaient interrogations, frein à l'action, y compris parmi nos syndiqués.

Du temps, oui, beaucoup à discuter. Il n'y a jamais de temps perdu à discuter avec nos adhérents, mais le débat a permis:

1°) de bien faire mesurer l'enjeu, maintien et avenir du secteur public en milieu rural et donc la perspective d'une lutte de haut niveau.

2°) Aller vers les non-syndiqués, pour aller ensuite vers la population.

Cette action vers les non-syndiqués, a conduit dans un premier temps, les organisations C.F.D.T. et F.O., présentes au Comité Mixte à la Production (CE), à se positionner pour le maintien du district avec ses 13 emplois.

Ni accord de sommet, ni négociation, mais bien dans le cadre d'une structure donnée, accord sur une revendication et la nécessité de la faire aboutir, en conservant en permanence notre propre capacité d'expression et d'initiatives.

Les rencontres avec les élus ( tous de droite ), Conseillers Municipaux des 27 communes, 3 Conseillers Généraux, 1 Conseiller Régional, avec la perspective et la réussite du référendum: 71 % de votants et 99,4% de "OUI AU MAINTIEN", ont eu pour seul fil conducteur, la revendication "MAINTIEN DU SERVICE PUBLIC" en milieu rural.

Rencontre et accord tout en veillant à ne confier l'initiative, le mot d'ordre à personne; pas de délégation de pouvoir, mais au contraire les yeux grands ouverts, lucides et déterminés.

Même démarche avec les organisations agricoles ou associations de commerçants artisans: la revendication comme ciment et moteur du rassemblement.

Bien mesurer ce que nous avons fait progresser, pas à pas, avec la démocratie comme outil; ce que pense un agriculteur d'un fonctionnaire, ou un agent de la fonction publique d'un agriculteur ou d'un artisan!!!

Nous nous entendions, on nous écoute désormais. Que de chemin parcouru en si peu de temps. Le syndicalisme tel que nous le représentons, y a gagné droit de cité.

La dernière manifestation en date du 30/11, a réuni plus de 600 personnes, à l'appel de tous et de chacun, avec ses propres problèmes, ses propres revendications.

Revenu des agriculteurs, ou maintien des emplois E.D.F., tous à partir de leurs besoins, ont convergé sur "Maintien du service public".

Cette manifestation, une étape, il y en aura d'autres.

Mais telle qu'elle est, au point où elle en est, cette lutte est, nous semble-t-il un exemple du rassemblement style 43ème Congrès.

Ni un schéma, ni un mode d'emploi, mais une démarche, intégrant et les besoins et les potentialités, que génère la revendication.

Un style de travail, de comportement aussi, dynamique, ouvert et unificateur, sur la base du plus haut niveau, tel que le permet l'exigence.

2 adhésions EDF, 2 aussi au bureau de Poste, une réunion des personnels communaux pour la création d'une base nouvelle, c'est aussi un acquis appréciable.

La question qui nous est posée à tous est bien aujourd'hui, d'élargir l'action. Pas forcément en terme de tous ensemble, mais en terme du développement, tous azimuts.

Ici à EDF, là aux PTT, à la SNCF, ou à l'Équipement, comment à partir de cet exemple, nos organisations du secteur public, vont prendre en compte, intégrer cette action pour leur propre expérience.

C'est tout l'enjeu de nos directions, celle de l'U.D. en premier lieu.

Michel SALVAYRE,  
SECRETAIRE GENERAL U.D.  
DE L'AVEYRON.

# BUDGET REGIONAL 1991

Le C.E.S.R., vient d'examiner le projet de Budget pour 91 du CONSEIL REGIONAL. L'Avis qu'il a rendu à ce propos, s'il est certes critique sur de nombreux points, abouti à approuver un tel Budget et à engager le soutien du C.E.S.R. dans le projet politique du CONSEIL REGIONAL.

Le GROUPE C.G.T. a voté contre l'Avis du C.E.S.R. approuvant le Budget, tandis que FO, le CNPF, s'abstenaient.

Le Budget proposé, concrétise la politique que mène le CONSEIL REGIONAL, contenu dans le projet politique du Président-Candidat!

Il affirme des choix dont l'objectif prioritaire est de faire de la Région MIDI-PYRENEES, "une Région qui compte en Europe." Dans un contexte européen marqué par une concurrence acharnée, il faut exister et développer suivant leur logique, l'excellence de la Région. C'est-à-dire, renforcer l'image de Toulouse comme métropole européenne, développer l'enseignement supérieur et la recherche, non pas en terme de réponse aux besoins, mais conçus comme une vitrine servant à l'image de la Région! La volonté de la Région de s'engager dans le financement du futur T.G.V. MIDI-PYRENEES, répond de cette même logique.

Pendant ce temps, les déséquilibres s'accroissent et l'écart se creuse avec le reste de la Région. Le tissu industriel de MIDI-PYRENEES s'est affaibli, l'agriculture régionale quant à elle connaît une grave crise.

D'ailleurs, les premiers résultats du recensement de la population pour notre Région, sont significatifs à cet écart, de même que la dernière étude de l'INSEE sur les régions françaises qui montre le recul du P I B par habitant en MIDI-PYRENEES en-dessous du niveau de 1980.

Loin d'inverser la tendance, les choix budgétaires du CONSEIL REGIONAL, accompagnent le recul et la casse industrielle.

Le poste des activités économiques est en recul sur 1988 et passe de 11.5 % du Budget total à 8.6 %.

Il en est de même pour l'agriculture, dont le Budget passe de 7 % à 4.7 % du Budget total en 1991.

La politique des transferts de charges massifs de l'Etat sur la Région, conduit à une diminution des dotations de l'Etat, qui passent de 38% du Budget Régional en 1988, à moins de 20% en 1991.

La fiscalité régionale progresse une nouvelle fois plus que l'inflation ce qui fait dire au C.E.S.R.:

"Les différentes taxes locales sont plus importantes que l'impôt direct sur le revenu...on assiste à une restructuration rampante de la fiscalité, qui accroît les distortions plutôt qu'elle ne les résoud".

En même temps, l'endettement de la Région s'accroît!

Cette situation s'aggravera encore plus, face aux choix de la Région de financer de nouveaux transferts concernant l'enseignement supérieur et le T.G.V. notamment. Ces choix ne sont pas inscrits dans ce Budget, qui est en réalité un Budget d'attente.

La question qui paiera, reste entière. Le contribuable MIDI-PYRENEES par la voie de la fiscalité directe, ou le transfert sur les autres collectivités territoriales, par le recours à l'emprunt !

Nous sommes opposés à cette politique qui tourne le dos aux intérêts de la population MIDI-PYRENEES.

La réponse aux besoins des salariés, de leur famille c'est notamment :

- ° garantir le développement de nos industries et de l'emploi dans la Région,
- ° assurer l'accès à tous d'un enseignement de qualité de la maternelle à l'université. Il s'agit de prendre les dispositions urgentes pour répondre à l'attente des lycéens, des étudiants avec la création d'une nouvelle université,
- ° développer un réseau régional de liaisons ferroviaires moderne, en complémentarité avec le T.G.V.

En l'occurrence, ce n'est pas ce qui est proposé !

C'est dire l'urgence pour nos organisations de développer les luttes puissantes et solidaires.





## INFORMATIONS PRESSE

### ASSISES REGIONALES DE L'ENVIRONNEMENT

#### DECLARATION DU COMITE REGIONAL C.G.T. MIDI-PYRENEES

Au moment où le CONSEIL REGIONAL, organise les ASSISES de l'ENVIRONNEMENT, et entend faire de cette question une priorité, le COMITE REGIONAL C.G.T. tient à exprimer son opinion.

L'on pourrait se féliciter de l'intérêt des politiques à une question aussi décisive que celle de l'environnement et sa traduction dans le Budget Régional par une augmentation d'au moins 50%.

La question que nous posons. Dans quel but et pourquoi faire? Valoriser le patrimoine naturel de la Région, aux seules fins des activités touristiques et renforcer ainsi l'image que l'on veut donner de la Région aux Européens, avec sa capitale Toulouse!

S'agit-il de prendre en compte l'homme, celle des générations futures et leur survie, au regard des graves menaces qui pèsent sur leur avenir, celui de la Planète: pollutions atmosphériques urbaines, l'eau et sa qualité, la détérioration des sols...

La question mérite d'être posée au regard non seulement des enjeux de l'environnement, mais des choix politiques qui seront faits. Le plan national pour l'Environnement du Gouvernement, est particulièrement significatif des limites de la volonté politique et de l'aspect électoraliste politicien aux démarches engagées.

Dans notre Région, des problèmes urgents sont posés au centre desquels la RESSOURCE EN EAU pour tous les besoins de la population. La qualité de l'eau nécessite également une politique énergique de préservation et de défense, au regard des nombreuses pollutions dont sont l'objet les rivières de la Région et de la qualité de leurs eaux, plutôt médiocre.

#### **COMITE REGIONAL CGT MIDI PYRENEES**

BOURSE DU TRAVAIL :

19, place St-Semin

**31070 TOULOUSE CEDEX**

Tél. (61) 23.35.52

Télex 52351 F

.../...

Les pollutions industrielles dans une région comme la nôtre, prennent une dimension particulière, lorsqu'on sait qu'il existe 11 sites soumis à la directive SOVESO et que les principaux rejets industriels dans l'air proviennent notamment des grands groupes G.P, PECHINEY, SNPE, mais aussi, les chaufferies industrielles.

Il y aura intérêt à définir notamment des contraintes plus sévères et de renforcer le principe pollueur payeur! D'autre part, une véritable politique de l'environnement, nécessite :

- d'investir dans l'homme avec des salariés formés, qualifiés, bénéficiant d'emplois stables autour de vraies conventions collectives, maîtrisant leur propre travail et le processus de production, avec des droits étendus au C.H.S.-C.T et aux C.E.

Des récents conflits sur la plate-forme de Grande Paroisse, ont mis en évidence que la sécurité du site et de l'environnement, se fait avec des salariés en nombre suffisant et bien rémunérés.

- d'investir dans les équipements de dépollution,
- d'investir dans la Recherche en autorisant des procédés propres et économes.

La Région peut jouer un rôle décisif dans ces différents domaines. Il s'agit d'en avoir la volonté politique !

Pour sa part, le COMITE REGIONAL C.G.T. MIDI-PYRENEES, appelle les salariés de la Région, à agir avec leurs syndicats C.G.T., pour faire de la qualité de la vie, un élément déterminant de leur action pour l'emploi, les salaires, la qualifications, les conditions de travail !

TOULOUSE, le 29 NOVEMBRE 1990.