



Informations

Comité Régional CGT Midi-Pyrénées

Salaires
les 35 heures
plein emploi
droits nouveaux
protection sociale
services publics
retraites



à

VOUS
d'agir

Sommaire

n° 113 - Septembre 1997

Bourse du Travail
19. Place Saint Sernin
BP 7094
31070 TOULOUSE Cedex 7

Prix : 1 Franc
n° d'inscription
à la CP 579 D 73

Imprimerie du Comité
Régional CGT

Directrice de publication
Martine BERNARD

■ Vos luttes dans la région	1
■ Libertés	4 camarades mis en examen aux PTT
■ Edito	L'emploi au cœur
■ Renforcement	Fin
■ Dossier	Des arguments pour l'action
	Les salaires
	Réduction du temps de travail
	Comment financer
■ Elections	Prud'hommes
■ CESR	Le cest a 25 ans

■ Vos luttes dans la Région

2 quatre militants du syndicat PTT du Tarn-et-Garonne, Liliane Blanco, Claudette Portal, Michel Arquier, Denis Marrou, sont mis en examen avec d'autres, conseillers municipaux, usagers.

Ils avaient manifesté contre la délocalisation des facteurs de Bressols et avaient bloqué le départ du camion de courrier. La direction départementale a déposé plainte et ils sont poursuivis "pour entrave à la liberté de travail".

Une nouvelle fois après les lourdes sanctions infligées à Jean-Pierre Saulières, Eric Séguret d'EDF GDF, après la répression patronale féroce que subit M. Fernandez du syndicat de Delmas lumineux, c'est de nouveau le droit de s'organiser, de revendiquer qui est remis en cause ! Ils ont défendu le Service Public particulièrement mis à mal dans les départementales en zone rurale, et ils ont eu raison !

Ensemble, pour la défense de nos droits, pour la liberté, nous exigeons le retrait des sanctions et des plaintes !

16 septembre 1997

A Toulouse, les délégations de salariés, de privés d'emploi se rassembleront devant le siège de l'ASSEDIC Midi-Pyrénées pour exiger du bureau de l'ASSEDIC qu'il conserve comme il en a la possibilité, la gestion du fonds social et rappeler leurs revendications

Empêcher ce transfert de la gestion, c'est permettre aux salariés privés d'emploi de bénéficier d'aides matérielles, de secours d'urgence.

C'est pourquoi il faut porter l'enveloppe des fonds sociaux à 3 % au lieu de 2 % qui aboutit à une réduction importante de la dotation de Midi-Pyrénées (65 millions de francs à 27 millions de francs).

23 septembre 1997

Au moment où le patronat organise un grand rassemblement à Paris, pour porter publiquement ses propositions en matière d'emploi des jeunes, la CE de la CGT considère que cette journée doit

être l'occasion d'affermir à l'entreprise en direction du patronat, des administrations nos exigences revendicatives salaires, emplois, réduction du temps de travail, protection et donner lieu à de multiples initiatives. En Midi-Pyrénées, notamment l'UD CGT du Gers, de l'Aveyron ont mis en débat une action départementale avec un

rassemblement en fin d'après-midi vers les chambres patronales, et les préfectures.

Succès

A la SAM, entreprise de métallurgie de l'Aveyron, après plusieurs jours de grève les salariés ont obtenu une augmentation générale de 500 francs, une prime de 2000 francs, l'embauche d'une trentaine d'intérimaire !

■ L'emploi au cœur !



L'emploi est au centre de toutes les préoccupations. Les attentes des gens, des salariés, des jeunes en particulier sont encore plus fortes dans ce domaine.

En Midi-Pyrénées, le chômage a progressé de 2.90 % en un an. La politique des "plans sociaux" utilisée comme mode gestion se poursuit.

Le plan "emploi jeunes", s'il part de certains besoins réels, avec ses dangers et ses lacunes contre lesquels il faudra agir, ne peut apporter la réponse au problème d'ensemble bien évidemment.

Il y a aujourd'hui urgence à développer et à impulser une nouvelle dynamique de croissance, de développement industriel afin de dégager les moyens d'une véritable reconquête de plein emploi.

L'utilisation de nos atouts régionaux en matière industrielle est absolument nécessaire.

En Midi-Pyrénées, c'est l'aéronautique, l'électronique, le spatial, les industries du GIAT, l'agro-alimentaire, mais c'est aussi l'énergie et le charbon, le textile, l'industrie du cuir...

C'est à partir de ces points forts que l'industrialisation doit s'opérer et non pas en continuant à les sacrifier sur l'autel de la super rentabilité financière.

Les richesses naturelles, les atouts, le savoir-faire d'une région, sont au cœur de nos propositions, elles prennent appui sur

le développement de nos capacités productives et industrielles pour créer de véritables emplois stables, qualifiés et bien rémunérés.

Mais il ne suffit pas d'avoir des propositions encore faut-il les faire partager, soutenir, porter par les salariés et au-delà les habitants d'une localité, d'un département, d'une région.

Ces propositions doivent s'inscrire au cœur de notre démarche syndicale. Nous sommes avant tout un syndicalisme force de proposition et d'action.

Au moment où les questions de salaire, de réduction du temps de travail et d'emploi vont occuper le devant de la scène, il est plus que jamais nécessaire de réunir nos syndiqués pour, avec eux, avoir une démarche revendicative offensive, et rassembleuse, sur l'ensemble de ces revendications avec l'emploi au cœur.



Sylvain JULIEN
Secrétaire Général
UD 81

FNI, syndicalisation

Le Comité Régional s'est réuni le 26 août 1997, avec les secrétaires à l'orga de l'UD et les secrétaires régionaux de profession, Marie-France VERHILLE collaboratrice à l'espace vie syndicale à la CGT.

L'objectif de cette réunion à laquelle participait vingt-cinq camarades était de réfléchir, d'échanger sur l'urgente nécessité d'une dynamique beaucoup plus grande de nos organisations sur les questions de la syndicalisation surtout au regard des enjeux des élections prud'homales. Le caractère exceptionnel du dispositif a été fortement souligné, il est à mettre en oeuvre pour s'inscrire dans

une véritable démarche de reconquête. De même qu'on a insisté sur la nécessité de travailler ensemble pour lancer un véritable débat avec les salariés et dans nos organisations pour une appréciation collective de ces enjeux.

La réunion a permis d'échanger les expériences, réflexions, elle a mis en évidence une diversité et une situation contrastée entre les organisations, le besoin de travailler ensemble pour être bien en phase sur notre démarche syndicale.

La situation des FNI 96 pour la CGT, marque une stabilisation à fin août, après des années

**Date du stage
"orga"
confédéral à
Courcelles
du 27/10/97
au 21/10/97**

de recul... 1997 marque un tassement date à date...

Quels objectifs, initiatives, vers les jeunes notamment, les entreprises? Les collectifs de reconquête... le FNI 98, notre bataille sur les prud'hommes, beau-coup de questions débattues dans une réunion dont les participants ont souligné l'intérêt de cette réflexion régionale.

A suivre donc !

Evolution FNI CGT Midi-Pyrénées

Départements	FNI 1994		FNI 1995		FNI 1996		FNI 1997 - août	
	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités
UD 09	1773	1003	1901	1070	1901	961	766	0
UD 12	1671	1504	1625	0	1129	0	1054	529
UD 31	10115	2935	10201	2941	10592	2993	9723	2501
UD 32	1149	342	1316	0	1055	0	987	0
UD 46	1011	526	1071	543	1182	415	1143	213
UD 65	2925	1235	2914	1258	2947	1226	2624	1071
UD 81	2128	1343	1935	1120	1809	1120	1888	600
UD 82	1292	375	673	0	1150	0	692	0
Sous-Total	22064	9263	21636	6932	21765	6716	18977	4914
Total	31327		28568		28480		23791	

■ Des arguments pour l'action

 La CGT a décidé de placer résolument cette rentrée sous le signe de la mobilisation revendicative.

Mobilisation face au patronat qui veut empêcher toutes avancées sociales, et même une offensive idéologique d'ampleur contre la réduction du temps de travail, pour décourager le monde du travail à s'emparer des questions revendicatives essentielles.

Mobilisation pour que les exi-

gences sociales en matière de salaire, d'emploi, de réduction du temps de travail s'imposent, que leur satisfaction soit un élément de la transformation sociale qu'attendent les salariés qui nécessite pour le gouvernement de rompre avec la logique et les politiques antérieures.

Pour cela nous avons besoin d'être en phase avec les salariés, de ce qu'ils attendent, de débattre, d'argumenter, d'agir pour construire ensemble les

réponses au regard des enjeux. **C'est un enjeu décisif de cette rentrée !**

Comment y parvenir ?

Sur les grandes questions revendicatives de la période, voici des arguments pour l'action. ■

Des moyens existent, pour satisfaire les revendications

 La situation des entreprises est très florissante. Si un quart des entreprises parmi les PME-PMI connaissent des difficultés, la majorité d'entre elles connaissent une situation exception-nellement favorable.

La lettre de l'OFCE du 23 juillet 1997 note que la situation des entreprises françaises est saine depuis plusieurs années, les salaires ayant toujours tendance à croître moins vite que la productivité".

De fait, depuis les années 80, les entreprises françaises ont écrasé les salaires et l'emploi, faisant chuter fortement la part des salaires dans la valeur ajoutée qui est passée de 72.8 % dans

les années 1961/1970 à 66.5 % en 1995. Ce pourcentage est, pour la même année, de 75.2 % au Japon, 72.6 % au Royaume Uni, 68.1 % en Allemagne et 69.6 % pour la moyenne des pays de l'Union Européenne.

En contre-partie, la part des profits s'est considérablement accrue augmentant la capacité d'auto-financement en cinq ans (1991-1995) de 300 milliards de francs.

De plus, les entreprises ont pleinement profité de dispositions favorables : baisse des taux d'intérêts, hausse du dollar, et surtout, montée des allègements de charges passés de 30 à 80 milliards en cinq ans, décalage d'un mois pour l'acquittement de la TVA (60 milliards de disponibilités). ■

■ Et l'emploi ?

Les salaires

Plus d'un salarié sur quatre, travaillant à temps plein, a subi une baisse de son pouvoir d'achat en 1996 (étude INSEE).

Cette étude montre que :

- Les baisses de salaires imposées augmentent sensiblement, 7.8 % en 1979/1980, 23 % en 1991/1992.
- L'ampleur de la baisse s'est accrue. Pour un salarié sur six elle a été supérieure à 5 % (un salarié sur 10 seulement il y a 20 ans).
- En 1995, moins d'une entreprise sur

deux a accordé des augmentations générales.

Il ressort que :

- 28 % des salariés ont connu en 1996 une baisse de leur rémunération nominale,
- 12 % ont connu une stagnation intégrale, donc une baisse de leur pouvoir d'achat,

Cela représente 40 % des salariés dont le pouvoir d'achat a baissé.

Par quels moyens ?

- Diminution des horaires de travail, modification des horaires (nuit, week-end), diminution ou suppres-

sion des primes, changement d'affectation avec déclassement. Un salarié sur quatre a des horaires atypiques. Un sur six n'a plus d'horaire fixe.

- Pour la CGT, il est plus que temps de stopper cette dérive. Elle a souligné que l'insuffisance de l'augmentation du SMIC décidée en juillet, elle propose également qu'une nouvelle augmentation soit décidée cet automne, pour aller vers un salaire minimum que nous estimons à 8500 francs brut.

La CGT propose

- de stopper les plans de suppression d'emplois en cours, de donner la priorité à la recherche de solutions industrielles et de développement d'activités réellement nouvelles,
- de stopper les délocalisations,
- d'élargir les possibilités de départs en retraite compensés par des embauches de jeunes,
- d'engager en pleine transparence un examen de l'utilisation de l'argent public accordé au titre des aides à l'emploi (il s'agit moins de réduire les sommes investies mais de viser l'efficacité en terme de créations d'emplois supplémentaires).
- De réformer la législation en matière de licenciements, non pour rétablir l'autorisation administrative inefficace, mais en donnant de nouveaux droits de nouvelles prérogatives aux syndicats, aux Comités d'entreprise, aux conseillers des salariés et aux salariés eux-mêmes

mes en matière de recours suspensif, de contrôle et d'exigence de recherches d'autres solutions,

- de définir le rôle, la place du secteur public dans cette entreprise de reconquête afin de répondre aux besoins des citoyens, des usagers en matière d'éducation, de santé, de sécurité, de culture, de communication, en donnant au secteur public les moyens humains, par recrutement normal d'emplois statutaires, lui permettant d'assumer sa mission. Cela n'est concevable qu'en renonçant aux ambitions de privatisation du secteur public, de nos grandes entreprises publiques qui constituent un levier pour influencer sur l'activité économique.
- La création d'emplois correspondant à des besoins nouveaux avec des contrats permettant aux jeunes de s'engager pleinement dans un métier.

La précarité...

- Elle concerne particulièrement les jeunes : les contrats atypiques représentent 41 % de l'emploi des jeunes.
- Elle alimente le chômage ; en juin, les entrées à l'ANPE (toutes catégories d'âges) pour fin de CDD avoisinent les 130000 et représentent 28.5 % des demandes d'emploi.

Quelle réalité?

Le chômage est en augmentation notamment chez les plus jeunes :

- Taux (au sens du BIT) : 12.6 %
- Plus de 3.8 millions d'inscrits à l'ANPE fin juin et seulement 2.2 millions de demandeurs d'emplois indemnisés.
- Le chômage à la sortie des études touche 9.3 % des jeunes concernés. Ils sont environ 600 000 à la recherche d'un emploi stable et à temps plein. Il y a eu en 1996 près d'un million de licenciements, dont 450000 demandeurs pour raison économique.

■ Réduction du temps de travail :

La réduction du temps de travail à 35 heures sans perte de salaire, c'est possible !

C'est une impérieuse nécessité sociale, humaine et économique !

Pour être efficace, elle doit être importante, rapide et générale.

Le Patronat refuse la réduction du temps de travail sans perte de salaire, parce qu'il serait contraint :

- d'examiner les autres volets des coûts de production,
- de revoir l'organisation du travail et la politique d'embauche.

Pour ne pas modifier les conditions d'accès au marché.

Or, les coûts salariaux sont, dans la grande majorité des grands groupes, loin d'être la part dominante des coûts de production.

Le redressement à un niveau élevé du taux de marge des entreprises s'est fait contre l'emploi et les revenus salariaux ; la rentabilité ainsi obtenue a surtout servi à alimenter les fortunes privées et la croissance financière alors que le taux d'investissement restait extrêmement faible.

Il y a donc nécessité de redimensionner les emplois en diminuant la durée et l'intensité du travail et d'accroître les revenus salariaux pour aboutir à un partage global des richesses non seulement plus juste mais susceptible de contribuer à une indispensable relance de la consommation.

Globalement, la réduction du temps de travail doit se traduire par plus d'emplois, plus de revenus salariaux, une amélioration des conditions de travail.

L'exigence d'une loi cadre est par conséquent décisive.

La loi-cadre et ses annexes doivent prévoir un dispositif national qui porte :

- sur le contenu de la réduction du temps de travail
- les négociations de branches et d'entreprises
- les moyens et modalités de financement, de contrôle et les sanctions éventuelles
- les structures à mettre en place
- des mesures d'environnement diverses

Afin que la loi ait sa pleine efficacité, il est nécessaire d'obtenir et d'exiger :

Mais cette mesure est à situer au plan national. Elle doit être négociée par branche afin d'en préciser les conditions de réalisation.

· Une négociation de l'application de la mesure dans les branches et les entreprises avec les organisations syndicales. Procédure efficace à prévoir pour les contentieux et sanctions pénales et financières en cas de non-respect de la procédure.

Il est possible, dans un tel contexte, d'examiner les problèmes que certaines catégories d'entreprises (PME, PMI, et entreprises à fort taux de main d'œuvre) peuvent rencontrer pour financer la réduction du temps de travail.

Nous sommes favorables à un processus de modulation des cotisations sociales dans le cadre d'un dispositif transparent.

· un engagement immédiat pour aller très vite à 35 heures sans perte de salaire. Avec compensation intégrale sur le brut dans le cadre choisi pour la négociation, avec possibilité d'aller à 32 heures là où c'est immédiatement possible.

- L'embauche de 10 % de salariés en contrat à durée indéterminée par l'application des 35 heures.

c'est possible !

■ Comment financer ?

Des déficits plus élevés que prévu... Comme on pouvait s'y attendre, l'audit commandé par le gouvernement Jospin a confirmé le dérapage des déficits publics et sociaux.

En juillet 1997, la CGT avait pour sa part estimé à 400 milliards de francs les besoins réels de financement.

Il faut rompre avec les choix régressifs par la marche forcée à la monnaie unique.

La priorité c'est de favoriser l'emploi et la croissance.

La question centrale de la France c'est l'emploi;

Les prélèvements obligatoires (fiscalité, prélèvements sociaux) et l'utilisation des ressources publiques doivent être mis au service de la création d'emploi et d'une dynamique de croissance qui permettent de faire face aux besoins, d'emploi tout particulièrement.

Cela implique :

· Une profonde réforme de la fiscalité et des prélèvements sociaux qui aille dans le sens de la justice sociale et de l'efficacité économique.

· Une restructuration des dépenses publiques de façon qu'elles favorisent réellement l'emploi et y compris qu'elles contribuent à faire évoluer la gestion des entreprises en ce sens.

La situation de l'emploi, du chômage, l'exclusion massive impliquent des mesures courageuses sollicitant significativement les vrais privilégiés. En même temps il faut que les mesures prises contribuent à impulser une autre gestion des entreprises et des Services Publics en faveur de l'emploi. C'est sûrement sur ce dernier point que les mesures gouvernementales actuelles restent très insuffisantes.

· propose un ensemble de mesures cohérentes, immédiates, et de moyen

terme, en matière de fiscalité et de prélèvements. Elles visent :

· plus de justice dans les prélèvements,

· plus d'efficacité sociale des prélèvements et de l'usage des ressources.

Il faut favoriser l'emploi et la croissance et contribuer à orienter les gestions privées en ce sens.

· Baisse prioritaire de la TVA,

· revenus financiers

à inclure dans l'assiette de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux ;

· prélèvement exceptionnel de 15 % sur les plus-values et revenus financiers dès 1997,

· amorcer une réforme du mode de calcul des cotisations sociales patronales.



l'esprit de conquête

prud'hommes 97

Bureaux de vote

Après les difficultés pour les inscriptions des salariés, l'organisation des bureaux de vote est l'objet de soins attentifs. Ainsi, dans le Gers, le Préfet a annoncé son intention de réduire le nombre de bureaux de vote de 31 à 21 (soit 10 de moins), les éloignant des lieux de travail.

Mais suite à l'intervention déterminée de l'UD CGT, le Préfet est contraint de revoir sa copie... Les salariés du gers disposeront de 46 bureaux de vote soit 15 supplémentaires.

Gisèle BERGES
Secrétaire Générale UD 32

Prud'hommes 97

Départements	SIRET + MSA	Employés de maison	Privés d'emploi	Electeurs 1997	salariés inscrits 1992
UD 09	24122	2701	1473	28296	23838
UD 12	55710	4868	1881	62459	51330
UD 31	249051	16101	11135	276287	235360
UD 32	29154	4329	1481	34964	25227
UD 46	29900	4350	1547	35797	27023
UD 65	44960	3977	2596	51533	42665
UD 81	66373	7970	4412	78755	67491
UD 82	38156	3897	2512	44565	35688
Total	537426	48193	27037	612656	508622

Prud'hommes 97 : Electeurs inscrits
en Midi-Pyrénées - juillet 1997
Ces chiffres comprennent 6 %
d'électeurs du collège patronal

Sur Tarbes, plusieurs collectifs ont été mis en place, de zones industrielles, de quartiers, de cités populaires.

L'un d'entre eux a été pris en charge par l'hôpital de Tarbes, qui parraine le quartier autour de l'établissement où se trouvent de nombreuses petites et moyennes entreprises.

Cette prise en charge est un retour de coopération à l'interpro pour l'aide apportée lors de leurs élections professionnelles départementales.

Ces collectifs autonomes se regroupent lorsque cela est nécessaire, comme début juillet, où plus de 30 camarades de l'interpro ont parrainé le centre-ville pour met-

tre en échec la tentative de diminuer le temps de travail des salariés du commerce par certains patrons qui voulaient ainsi récupérer l'augmentation du SMIC.

Danielle TRUC.
UL Tarbes

■ Le CESR a 25 ans

 réé par la loi du 5 juillet 1972, le Conseil Economique et Social Régional, placé à côté du Conseil Régional, est la deuxième chambre de la région. Son champ de compétences a suivi les évolutions de la décentralisation. C'est ainsi qu'il est obligatoirement saisi pour avis par le Président du Conseil Régional sur le plan, le budget et tout sujet intéressant la vie régionale. De plus, le CESR peut lui-même s'auto-saisir sur tout dossier à caractère régional.

Les nombreux avis formulés par le CESR témoignent de cette activité importante et des retentissements dont ils sont porteurs tant sur les politiques régionales et européennes.

Le CESR se compose de quatre collèges (104 personnes), ainsi réparties :

- 37 représentants des entreprises et activités professionnelles non salariés.
- 37 représentants des syndicats de salariés (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, UMSA).
- 26 représentants de la vie collective.
- 4 personnalités qualifiées directement nommées par le Premier ministre.

Pour les trois premiers collèges, les membres sont désignés par leur organisation professionnelle et officialisés dans leur fonction par le Préfet de Région.

L'assemblée est renouvelée tous les six ans. Elle se compose d'un Bureau, de six commissions, de deux sections.

Le Président, les Vices-Présidents, les membres du Bureau, les Présidents des commissions sont élus en Assemblée Plénière tous les trois ans.

Lors de son dernier renouvellement, et après concertation entre les divers collèges, la CGT a retrouvé une plus juste représentation dans l'Assemblée.

Première organisation syndicale au CES, elle dispose d'une Vice-Présidence, et de deux membres au Bureau. Par contre, aucun poste de responsabilité dans les commissions ne lui a été octroyé.

Après passage par le Bureau et suivant les compétences des commissions, les avis, saisines et auto-saisines sont élaborés par celles-ci et soumis au vote de l'Assemblée Plénière.

A savoir, que dans les commissions, le nombre de conseillers doit être à égalité entre le premier collège, (collège employeurs) et le deuxième collège (collèges salariés). On voit donc que le troisième collège (associations) et quatrième collège (personnalités) sont en théorie les arbitres entre salariés et employeurs.

La réalité est malheureusement tout autre. En effet, il est clair

qu'un consensus fort s'est établi entre la quasi-totalité des organisations syndicales, hormis la CGT, et l'ensemble des autres collèges. Le vote des avis en Assemblée Plénière est révélateur de la réalité.

Mais, pour autant, la CGT, si elle est décriée pour ne pas s'inscrire dans ce consensus ambiant, tient toute sa place dans l'institution et les positions et propositions de ses conseillers sont écoutées, prises en compte de nombreuses fois même si elles perdent parfois de leur force au regard des orientations qui conduisent les prises de position du CESR.

Il est bien certain que le rapport de force sur lequel nous pouvons nous appuyer pose fortement sur le contenu des avis du CESR.

C'est ainsi que les avis formulés sur le Schéma Régional des Transports collectifs sont révélateurs de cette réalité et des possibilités qu'offre le CESR pour influencer les politiques régionales dans un sens plus favorable à la population de Midi-Pyrénées.

Il convient de bien mesurer l'impact des prises de position du CESR sur la politique régionale.

Suite page 11

La majorité parlementaire régionale en place ne s'y trompe pas, sollicitant de plus en plus le CESR, avant d'élaborer ses propres positions.

Le patronat sait aussi se saisir de cette opportunité pour faire avancer ses intérêts pour toujours plus de libéralisme, d'accès aux fonds publics, tant régionaux que nationaux ou européens, pour modeler la région à sa façon.

On voit donc que l'enjeu est important au regard des compétences aujourd'hui dévolues à la région en matière d'aména-

gement du territoire, de formation, de relais de la politique européenne, etc.

Le CESR peut donc être un relais non négligeable des aspirations du monde du travail pour peu que l'ensemble des structures portât un autre regard sur ses finalités.

"Lieu d'expression du monde économique et social de notre région, peut-on continuer à considérer le CESR comme propriété du patronat et de ses serviteurs ou bien influencer plus fortement sur ses orientations ?".

Tel est bien l'enjeu sur lequel nous devons rapidement réflé-

chir et intégrer dans nos stratégies revendicatives.

13 conseillers CGT, s'ils sont appuyés par le mouvement social, peuvent donner un souffle nouveau porteur des aspirations et revendications du monde du travail.

Institution et outil syndical, c'est sur cette base qu'il convient d'aborder l'avenir à l'occasion de ce 25^e anniversaire du Conseil Economique et Social Régional. ■

Jean BONET
Conseiller CESR.

Ca bouge au secteur emploi formation !



Jean-Luc Ros,
(ci-contre) salarié du CE de la SNCF et
Jean-François Le Borgne (ci-dessous) enseignant, tous deux militants de la Haute-Garonne, viennent de renforcer l'équipe du Comité Régional.



Ils vont collaborer avec le Comité Régional CGT sur les questions de l'emploi et la formation professionnelle. L'objectif est de mieux faire prendre en compte ces questions dans notre démarche revendicative et mettre en oeuvre les orientations de la CGT. ■

Des syndicalistes espagnols du CCOO d'Aragon viennent en Midi-Pyrénées



Nous avons eu le plaisir de recevoir le Secrétaire Régional des CCOO d'Aragon, **Enrique Tordesillas**, accompagné de **Lorenzo Baron**, chargé des relations internationales.

L'entretien a porté sur la volonté commune de rétablir nos relations syndicales et fraternelles, d'engager des échanges, des coopérations entre nos deux régions.

Ils ont donné leur accord à leur participation au colloque organisé par l'Institut d'Histoire "Guerre d'Espagne et immigration espagnole" les 29 et 30 octobre 1997. ■

