

informations

midi-pyrénées

la
cgt

comité régional

Comité Régional CGT Midi-Pyrénées



Vos luttes dans la région
Retraites



Auch 15 et 16/11/2010

A la une
Une Conférence
tournée vers les syndicats !



Actualité régionale
Aide à domicile

N°190 Août 2010

Représentativité

dossier



Editorial 2

A la une 3

- Une Conférence tournée vers les syndicats

Vos luttes dans la région 4

- Retraites
- Eaux du Montcalm (09)
- Galeries Lafayette (31)
- SNP (81)

Professions 5

- Métallurgie

Activité Régionale 6

- Formation syndicale

Dossier 7

- Représentativité
- Mesure de la représentativité
- Seuil d'audience pour établir la représentativité
- Désignation du RSS

Activité CGT/CESR 11

- Actualité de l'activité CGT

Vie Syndicale 13

- Formation professionnelle

Actualité Régionale 14

- Aide à domicile

Brèves 15

- Congrès

Agenda

- Journées d'étude
- IRT
- Euro manifestation

**Comité Régional CGT
Midi-Pyrénées**
7, place du Fer à Cheval
31300 TOULOUSE

Prix : 1€ • N° 190 • Août 2010
N° d'inscription à la CP 0206S05720
ISSN 1950-4926

Directeur de la Publication :
Roger-Pierre Lemouzy

Tél. 05 61 23 35 52 - Fax 05 61 21 82 23

e-mail : cgt.crm@wanadoo.fr

site : www.cgt-midipyrenees.com

Conception et réalisation :

Sandrine Bellin

Comité Régional CGT Midi-Pyrénées

Imprimé par le

Comité Régional CGT Midi-Pyrénées

informations

Le 24 juin dernier, les salariés, les retraités, les privés d'emploi et les jeunes ont mis un carton rouge au gouvernement, serait-il daltonien ? En tout cas, il n'est pas aveugle puisqu'il fait tout pour minimiser l'importance de la mobilisation qui, soyons en certains, le place en position défensive.

En validant le projet de réforme des retraites, porté par un ministre dont l'intégrité est loin d'être avérée, le gouvernement porte une attaque sans précédent au monde du travail, une attaque la plus injuste d'Europe. La veille du Conseil de Ministres du 13 juillet, dans son intervention télévisée, et malgré les propositions des organisations syndicales, Nicolas Sarkozy confirme le contenu antisocial du projet, il n'a pas bougé d'un millimètre. Il affirme : "beaucoup de monde dans la rue ne me fera pas reculer".

Même si la période estivale est peu propice aux mobilisations, il nous faut entretenir, tout cet été, notre détermination à mettre en échec gouvernement et patronat, comme le disait Bernard Thibault : "la CGT ne peut pas se permettre d'être en vacances".

D'ores et déjà une grande journée d'action est prévue le 7 septembre, mettons à profit le temps qui nous en sépare pour convaincre, dans les entreprises, dans notre vie quotidienne, les salariés d'hier, d'aujourd'hui et de demain, de la nécessité d'une mobilisation massive contre un projet injuste et source d'inégalités insupportables.

Gardons en mémoire que c'est bien le nombre de manifestants dans la rue qui a obtenu le retrait du CPE. Nous avons, toutes et tous, de nombreuses raisons, l'emploi, les salaires, les pensions, la pénibilité, etc ; passées, présentes et à venir, de descendre dans la rue pour défendre notre système de retraites.

Les attaques orchestrées par le patronat sont sans précédent, il s'acharne à détruire ce que les travailleuses et les travailleurs ont acquis par les luttes sociales dans la mise en œuvre du programme du Conseil National de la Résistance.

Alors un seul mot d'ordre pour la lutte et la solidarité : l'été sera chaud, le 7 septembre sera bouillant !

Michel BELIERES

Secrétaire Général de l'UD CGT du Tam





Une Conférence tournée vers les syndicats !

pour peser sur les choix

Nos syndicats ont déjà eu le 4 pages qui annonçait la Conférence Régionale et qui les invitait à apporter des contributions. Maintenant c'est parti pour la deuxième phase de la Conférence Régionale avec le document préparatoire qui a été validé par l'ensemble du Comité Régional le 9 juillet. Nous aurons plus de 2 mois pour débattre du contenu du document dans les syndicats. Il se présente sous la forme de fiches permettant ainsi une meilleure accessibilité à la lecture. Un travail collectif a été réalisé car les fiches ont été écrites par l'ensemble des membres du Comité Régional, les collaborateurs et les responsables des groupes de travail régionaux. Elles seront disponibles la dernière semaine d'août. Les syndicats du département du GERS et de l'ARIEGE recevront les fiches par la poste, les autres par le biais de leur UD. Vous aurez aussi la possibilité de vous les procurer soit sur le site internet, soit au Comité Régional. 8 fiches ont été conçues sur différentes thématiques, (emploi industriel, services publics, transport, protection sociale, formation professionnelle, l'international, qualité de la vie syndicale, l'outil régional) mais avec une interaction entre

elles. Ces fiches sont structurées de la même manière avec un bilan, des propositions revendicatives et des résolutions. Elles vont permettre d'engager les débats à la Conférence Régionale sur l'évaluation du travail qui a été réalisé durant les 3 dernières années, sur les enjeux et les défis qui nous sont posés et sur de nouvelles perspectives pour peser sur les choix politiques, sociaux et environnementaux dans notre région.

Chaque Conférence Régionale est particulière, celle-ci, se situe dans un contexte de luttes. En effet ce 1er semestre nous avons eu de puissantes manifestations et l'avenir pour le 2e semestre nous prédit que cela montera en puissance avec notamment la prochaine journée

d'action interprofessionnelle du 7 septembre qui s'annonce déjà comme un succès.

La 11e conférence va être inédite car nous aurons la présentation d'un ouvrage réalisé par l'IRHS sur les 40 ans de l'activité régionale en Midi-Pyrénées, ce sera un événement !

Notre ambition c'est d'avoir une conférence la plus démocratique possible, c'est pourquoi les délégués seront issus des CE d'UD, mais aussi des professions, des syndicats et des camarades qui ont un mandat régional. Maintenant place aux débats.

Roger-Pierre LEMOUZY

Secrétaire Général du Comité Régional
Midi-Pyrénées



Retraites



PHOTO DELIO MENEN

Ces dernières semaines, les salariés du public et du privé, les demandeurs d'emploi, les jeunes et les retraités se sont mobilisés de plus en plus massivement sur les retraites, notamment le 24 juin 2010. Ils étaient 143 000 manifestants en Midi-Pyrénées et ont réaffirmé leur opposition au projet de réforme injuste et inacceptable du gouvernement, notamment au report brutal des âges légaux à 62 et 67 ans qui pénalise particulièrement les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ceux ayant eu des carrières chaotiques et incomplètes. Cette

réforme n'apporte, par ailleurs, pas de réponse sur le plan de la pénibilité. Elle aggrave les inégalités entre les hommes et les femmes. Depuis différentes initiatives ont visées à interpeller le gouvernement et ses représentants, tant au niveau national qu'au niveau local, comme le 13 juillet jour du Conseil des Ministres qui a adopté le projet de loi (rassemblements et remise des pétitions en Préfectures), et lors des étapes du Tour de France cycliste avec la distribution des "4 pages retraites confédéral". Les organisations syndicales vont poursuivre

leur action tout au long du processus législatif de la réforme des retraites.

Elles ont décidé d'une nouvelle journée nationale de grèves et de manifestations le 7 septembre 2010, au moment où s'ouvrira le débat parlementaire. Elles appellent tous les salariés du privé et du public, les demandeurs d'emploi, les jeunes et les retraités à construire ce jour là une mobilisation d'ampleur. D'ici là continuons à faire signer massivement les cartes-pétitions.

Eaux du Montcalm (09)

Fin de Conflit aux Eaux du Montcalm à Auzat ou après trois jours de grève contre le licenciement de huit salariés (sur un effectif de vingt cinq), la mobilisation massive du personnel a contraint la direction à négocier avec les représentants des salariés préalablement à toutes procédures. A l'issue de cette réunion les salariés ont obtenu le paiement des trois jours de grève et un calendrier de négociations pour que l'ensemble de leurs revendications puisse être pris en compte.



Galerias Lafayette (31)

Une centaine de salariés des deux magasins toulousains des Galeries Lafayette ont cessé le travail vendredi 16 juillet 2010. Les grévistes ont réaffirmé leur opposition à l'extension de l'amplitude horaire et aux suppressions de postes.

SNP (81)

Face à la décision prise par les dirigeants de l'entreprise de saborder le site de production de Couffouleux les salariés de la SNP ont bloqué les entrées et sorties des camions au dépôt Panalog d'Agen. Depuis le 30 juin 2010, la SNP est en suspension d'activité. La direction refuse toute négociation, se contentant de répondre aux salariés par des annonces de licenciements. La CGT réfute tout licenciement pour motif économique aux vues des résultats financiers et des bénéfices réalisés cette année par le groupe.

Métallurgie

il est urgent de proposer et d'agir ensemble

La forte croissance de l'aéronautique doit bénéficier aux salariés ! Le 6 juillet 2010, à Brive, près de 50 salariés des entreprises de l'aéronautique de la Mécanic Vallée et des principaux donneurs d'ordres se sont rencontrés pour relever les défis du développement industriel, de l'emploi et du progrès social en Mécanic Vallée.

Les participants réunis autour des salariés de Deshors en lutte pour l'emploi et l'avenir de leurs activités ont fait ce double constats ;

- A partir du carnet de commande des industries aéronautique et d'une expertise établie par un cabinet agréé par l'état : L'aéronautique est en plein essor.
- Mais cette manne de travail développe de l'emploi au rabais, dans des conditions qui se dégradent avec des méthodes d'organisations qui individualisent, culpabilisent, éliminent...

Pour la CGT il est urgent de proposer et d'agir ensemble. Lors de cette rencontre les syndicats CGT de la filière aéronautique en Mécanic vallée ont décidé d'agir ensemble afin de relever les défis majeurs pour le développement de notre industrie dans le pays et sur notre territoire.

La force de la Mécanic Vallée tient au savoir faire et aux compétences de ses salariés indispensables aujourd'hui aux donneurs d'ordre pour satisfaire la demande en avions !

La forte croissance de l'aéronautique doit bénéficier à l'emploi et aux salariés !

Cela dépend de nous tous !

En Mécanic Vallée la CGT est porteuse de nombreuses propositions élaborées lors de son sommet social, tel que :

- la création d'un fond de diversification de nos industries,
- un plan d'embauche et de formation pour remplacer nombre pour nombre les départs en retraite,
- une convention collective commune Limousin/Midi-Pyrénées,
- des pôles de Recherche et Développement par bassin d'emploi et filières...

La mise en concurrence des entreprises et de leurs salariés est devenue un véritable fléau pour le développement de l'emploi, l'efficacité industrielle et les conditions de travail. C'est toute cette conception que nous proposons de corriger, en changeant de cap pour redonner tout son sens au travail salarié, en le mettant au centre de l'activité industrielle.

C'est le sens de notre proposition de création d'un comité inter-

entreprises de la filière aéronautique en Mécanic vallée.

Nous avons de grand rendez vous de lutte en septembre !

La bataille pour la retraite ne fait que commencer ; gagner c'est possible ! D'ore et déjà nous avons rendez-vous le 7 septembre, journée nationale unitaire de grèves et de manifestations.

Cette bataille pour nos retraites est indissociable de nos luttes au quotidien pour l'emploi, le développement industriel, les salaires et nos conditions de travail.

Le 30 septembre à Brive le patronat de la Mécanic vallée tiendra ses 12^e rencontres d'affaires :

Nous vous proposons de faire du 30 septembre à Brive un grand rendez vous de luttes en Mécanic Vallée pour le développement industriel, les revendications, l'emploi, la démocratie, le progrès social.

Alain HEBERT

Animateur CGT Métallurgie
Mécanic Vallée



Formation syndicale



“veux-tu adhérer à la CGT ?”

Il n'est pas utile de convoquer les oracles pour constater la faiblesse de la syndicalisation dans notre pays et a fortiori le faible taux de syndiqués à la CGT.

Champion des décisions collectives, de congrès en congrès, de résolutions en résolutions nous n'avons pas eu de cesse depuis des années de placer le renforcement “priorité nationale”, de se fixer l'objectif du million de syndiqués pour construire un syndicalisme d'adhérents.

L'enjeu est de taille ; il s'agit ni plus ni moins d'un des éléments essentiels du rapport de force indispensable pour gagner sur nos revendications pour le progrès social.

Encore faut-il que nous passions (enfin) du dire au faire !

Or poser la “simple” question de l'adhésion à la CGT, aux salariés que nous côtoyons tous les jours, ce révèle être un obstacle pour beaucoup d'entre nous.

En effet aborder un salarié avec l'objectif de lui poser cette question “veux tu adhérer à la CGT ?” va entraîner un débat sur le contexte économique, social, politique, sur les solutions à mettre en œuvre, sur notre organisation, sa vie démocratique, ses propositions et sa démarche revendicative. En clair il faut être armé autant sinon plus que lorsque nous allons débattre avec le patron, le préfet etc....

Bref, faire des adhésions et les pérenniser exigent une vraie démarche collective de renforcement ou

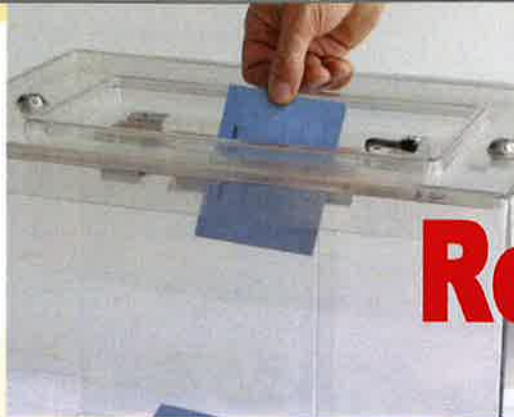
chaque syndiqué sera outillé pour aller au débat et sera en capacité d'atteindre son objectif de poser la question de l'adhésion et de la réaliser.

Oui former nos syndiqués pour qu'ils puissent mettre en œuvre les décisions de renforcement, que nous avons pris ensemble, c'est aussi important que de former nos élus DP, CE ou CHSCT !

Cette formation elle existe, elle s'intitule “renforcer la CGT : des principes et des actes !”

Nous commençons à la mettre en œuvre à Brive, Decazeville, Guéret, Foix, Rodez. 69 camarades du Limousin et de Midi-Pyrénées ont déjà suivi cette formation avec des succès ce chiffrant par de nombreuses adhésions !





Représentativité

*la représentativité est reconnue
si l'audience dépasse le seuil de 10%*

Depuis le début de l'année 2010, le Comité Régional CGT Midi-Pyrénées, anime des journées d'information - formation sur "la loi du 20 août 2010." A l'issue de ces sessions, plus de 300 militants de Midi-Pyrénées auront été sensibilisés aux nouvelles règles de représentativité. Cette initiative a été possible grâce au soutien de la DIRECCTE (ex DRTEFP) et à l'appui du CEREMIP (Centre d'Etudes et de Recherches Economiques du Comité Régional CGT Midi-Pyrénées). Le dossier d'informations N°190, d'août 2010 est consacré à cette loi.

- Désormais, la représentativité des organisations syndicales ne résulte plus seulement d'actes administratifs ou judiciaires, mais dépend des suffrages que leur accordent les salariés aux élections professionnelles ;
- La représentativité de chaque organisation est mesurée par le pourcentage des suffrages exprimés qu'elle a obtenus ;
- Pour être reconnue représentative et participer aux négociations collectives, l'organisation doit avoir obtenu un minimum de suffrages exprimés ;
- En contrepartie, la liberté de candidatures n'est plus limitée aux seuls syndicats représentatifs.

- Les conventions et accords collectifs sont validés en prenant en compte la représentativité des organisations, mesurée par les résultats des élections professionnelles.

Une double condition est nécessaire :

- Les syndicats signataires doivent ensemble représenter plus de 30% des suffrages exprimés ;
- Les syndicats s'opposant éventuellement à l'accord ne doivent pas représenter plus de 50% des suffrages exprimés.

La loi du 20 août 2008 a réformé les règles de la représentativité des syndicats et de la négociation collective, à tous les niveaux : entreprise, établissement, groupe, branche professionnelle, niveau interprofessionnel national, et par extension territorial.

LA RÉFORME POUR LES SYNDICATS D'ENTREPRISE

Concernant les syndicats et sections syndicales d'entreprise et d'établissement, la représentativité leur est reconnue si leur audience dépasse le seuil de 10% des suffrages exprimés à l'élection professionnelle de référence (comité d'entreprise, délégation unique ou délégués du personnel par ordre de priorité), qu'ils soient ou non affiliés à une

organisation représentative.

Ce changement de règles intervient après la première élection dont le protocole d'accord préélectoral a commencé à être négocié après la date de publication de la loi, le 21 août 2008.

Comme auparavant, la reconnaissance de la représentativité ouvre au syndicat la faculté de participer aux négociations collectives avec l'employeur et de participer à la validation des accords et conventions d'entreprise. À cette fin, il désigne un délégué syndical, voire plusieurs selon la taille de l'entreprise.



Mesure de la représentativité

Il s'agit de l'élection pour les institutions représentatives du personnel

Un syndicat non représentatif ne peut pas participer à une négociation collective. En revanche, il bénéficie du droit constitutionnel de s'organiser dans l'entreprise. Mais avant la réforme, il n'avait pas droit à la reconnaissance de sa section syndicale et ne pouvait pas bénéficier des droits légaux et conventionnels qui en découlaient. Depuis le 21 août 2008, ces sections syndicales d'entreprise ou d'établissement sont reconnues moyennant :

- soit une ancienneté minimale de deux ans et le respect de critères dits de "présomption simple";
- soit l'affiliation à une confédération représentative.

Il peut alors y désigner un représentant de section syndicale, salarié protégé qui a pour fonction de représenter le syndicat, non pas auprès de l'employeur dans la négociation collective, mais auprès des salariés en vue de mettre en place une vie syndicale, renforcer son audience et accroître la syndicalisation. Les autres droits liés à la reconnaissance de la section syndicale (local, affichage, moyens...) demeurent en l'état.

NIVEAU DE L'ENTREPRISE OÙ SE MESURE LA REPRÉSENTATIVITÉ

- Entreprise sans établissements distincts : l'entreprise dans son ensemble.

- Entreprise comportant plusieurs établissements distincts : la représentativité des syndicats s'évalue d'une part au niveau de chaque établissement, et d'autre part au niveau de l'ensemble de l'entreprise.
- Si l'entreprise dépend d'un groupe, la représentativité des syndicats s'évalue aussi au niveau du groupe.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES SERVANT À ÉTABLIR ET MESURER LA REPRÉSENTATIVITÉ

Il s'agit de l'élection pour les institutions représentatives du personnel (Irp) suivantes, par ordre de priorité :

- le comité d'établissement ou d'entreprise (Ce);
- la délégation unique du personnel (Dup);
- les délégués de personnel (Dp).

Il n'y a pas d'ambiguïté sur l'élection à prendre en compte pour mesurer la représentativité des syndicats, même s'il y a carence à l'élection du Ce, puisque :

- les élections pour le Ce et les Dp doivent être simultanées;
- lorsqu'une Dup est mise en place dans une entreprise ou un établissement de 50 à 199 salariés, elle se substitue au Ce et aux Dp.

ÉLECTIONS DE RÉFÉRENCE SELON L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT

200 salariés et plus :

- élection du comité d'entreprise (respectivement au comité d'établissement);
- en cas de carence, élections de délégués du personnel.

De 50 à 199 salariés :

- élection de la délégation unique du personnel si l'employeur l'a mise en place;
- élection du comité d'entreprise (respectivement du comité d'établissement) si la Dup n'est pas mise en place. En cas de carence de Dup et de Ce, ce sont les éventuelles élections de Dp.

De 11 à 49 salariés :

- en règle générale, élection des délégués du personnel;
- si par la voie de la négociation un Ce est mis en place hors obligation légale, c'est l'élection à celui-ci qui doit être retenue.

10 salariés et moins :

Aucune obligation légale n'existe de mettre en place une quelconque institution représentative du personnel. Néanmoins, la loi prévoit qu'une négociation nationale interprofessionnelle devait aboutir au plus tard le 30 juin 2009 et être suivie d'une loi.

Seuil d'audience pour établir la représentativité

Tout syndicat reconnu représentatif peut désigner un délégué syndical

MESURE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ À PARTIR DES ÉLECTIONS

Est pris en compte le premier tour de l'élection des titulaires à l'institution représentative de référence.

La représentativité d'un syndicat est mesurée par le pourcentage des suffrages exprimés qui se sont portés sur la liste qu'il a présentée. Chaque candidat pouvant obtenir un nombre de suffrages différent, c'est le nombre moyen de suffrages des candidats de la liste qui sert de mesure.

Même si le quorum n'est pas atteint (participation inférieure à 50% des inscrits), le vote doit être dépouillé et les représentativités mesurées à partir des suffrages exprimés.

Au cas où l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, la représentativité des syndicats se mesure au niveau de chaque établissement à partir des seuls suffrages issus de celui-ci.

Au niveau de l'entreprise, la représentativité des syndicats se mesure par les cumuls des suffrages exprimés dans les élections de référence de l'ensemble des établissements.

Si celles-ci ne se déroulent pas simultanément, la mesure de la représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise est mise à jour après chaque cycle d'élections professionnelles d'établissement.

Un cycle d'élections doit être au plus de quatre ans, sachant que c'est le

délai légal maximal entre deux élections de Ce, Dup ou Dp. Il peut être inférieur par accord d'entreprise.

SEUIL D'AUDIENCE ÉTABLISSANT LA REPRÉSENTATIVITÉ

Pour être reconnu représentatif, le syndicat doit avoir obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour, sur l'ensemble des collèges.

Dans une entreprise structurée en établissements distincts, ce seuil de 10% s'évalue indépendamment au niveau de chaque établissement ainsi qu'au niveau de l'entreprise.

DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS) D'UN SYNDICAT REPRÉSENTATIF

Tout syndicat reconnu représentatif après le résultat de l'élection professionnelle peut désigner un délégué syndical ou plusieurs, selon l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le délégué syndical doit être prioritairement choisi parmi les candidats à l'une des dernières élections professionnelles de Ce, ou de Dup, ou encore de Dp, ayant obtenu sur leur nom plus de 10% des suffrages exprimés au premier tour. Il ne s'agit pas seulement de l'élection qui a servi de référence pour établir la représentativité des syndicats.

Par exemple, ce peut être une élec-

tion de Dp même si c'est l'élection au Ce qui a établi la représentativité. Il peut en outre s'agir de titulaires ou de suppléants.

L'atteinte du seuil de 10% par le candidat s'évalue sur le résultat du premier tour de l'élection, à l'exclusion du second.

Si, notamment à la suite de mobilités professionnelles, il ne reste plus de candidats remplissant ces conditions, le délégué syndical peut être choisi parmi les éventuels candidats n'ayant pas obtenu 10% des suffrages, puis à défaut parmi tous les salariés de l'entreprise adhérents au syndicat.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le délégué syndical doit être choisi parmi les délégués du personnel élus (condition inchangée).



Désignation du représentant de la section syndicale



Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception de pouvoir négocier des accords collectifs

Dans une entreprise à plusieurs établissements distincts, le syndicat qui est reconnu représentatif au niveau de l'ensemble de l'entreprise peut désigner un délégué central d'entreprise.

Celui-ci doit être désigné :

- dans les entreprises de moins de 1 999 salariés, parmi les délégués syndicaux d'établissement (condition inchangée);
- dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 2 000 salariés, parmi les adhérents du syndicat sans obligation de candidature à une élection. Sont inchangés par la réforme de la représentativité :
- le nombre de Ds en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement;
- les critères ouvrant droit au délégué supplémentaire du 2^e et/ou 3^e collège;
- le temps rémunéré comme temps de travail dont dispose le Ds en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement;
- le statut de salarié protégé du Ds, qui se poursuit un an après la fin de sa fonction.

**DÉSIGNATION DU
REPRÉSENTANT DE LA
SECTION SYNDICALE (RSS)
PAR UN SYNDICAT NON
REPRÉSENTATIF**

Si le syndicat vient de se créer et n'a pas encore pu participer à l'élection professionnelle de représentativité, ou s'il n'a pas obtenu le nombre de suffrages suffisant pour être reconnu représentatif, il peut nommer un représentant de la section syndicale.

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements, un Rss peut être désigné dans chaque établissement.

Le Rss est désigné :

- dans une entreprise ou un établissement de plus de 50 salariés, parmi les salariés de l'entreprise ou de l'établissement;
- dans une entreprise ou un établissement dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés inclus, parmi les délégués du personnel élus.

Les droits du représentant de la section syndicale sont les suivants :

- il ou elle "bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception de pouvoir négocier des accords collectifs". Toutefois, s'il y a carence de Ds dans l'entreprise, le représentant syndical peut être mandaté par son organisation pour participer à la négociation collective;
- il ou elle est salarié protégé dans les mêmes conditions que le délégué syndical (pas de licenciement sans autorisation préalable de l'Inspection du Travail). En fin de

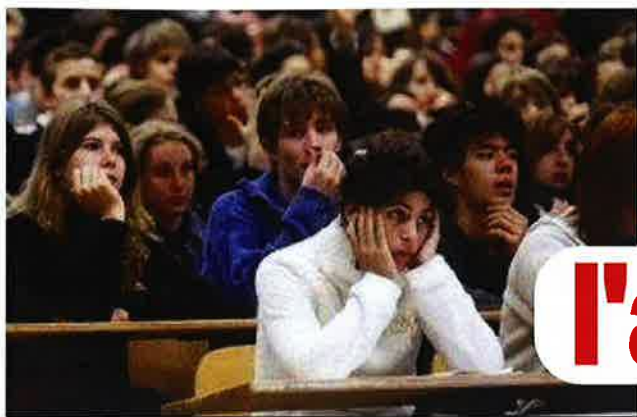
mandat, la protection se poursuit durant une année ;

- dans une entreprise ou un établissement de plus de 50 salariés, "chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions ; ce temps est au moins égal à 4 heures par mois" ;
- dans une entreprise ou un établissement de 49 salariés ou moins, "par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures" .

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin après les élections professionnelles (Ce ou Dup, ou à défaut Dp) organisées après sa nomination. Son mandat peut se prolonger en celui de délégué syndical, si le résultat des élections reconnaît la représentativité du syndicat et celle de son représentant

Un Rss dont le mandat a pris fin après l'élection ne peut pas voir son mandat prolongé. Il reste salarié protégé durant un an. Mais la section syndicale ne perd pas le droit de bénéficier d'un représentant: un autre salarié peut être nommé Rss.

Philippe MOITRY
Secrétariat Régional



Actualité de l'activité CGT

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, RECHERCHE ET INNOVATION DANS LE TERRITOIRE RÉGIONAL.

Le CESR Midi-Pyrénées a organisé un colloque ayant pour thème le déploiement de l'enseignement supérieur et de la recherche sur l'ensemble du territoire de la région, à Albi le 29 juin 2010. En toile de fond, le devenir des établissements d'enseignement supérieur situés hors de la métropole régionale, concerné au premier chef par le Plan Campus et l'autonomie des universités.

Près de 90% des étudiants de Midi-Pyrénées se concentrent sur le seul site toulousain. Certains trouvent ça normal, qui considèrent qu'un "bon enseignement" est directement lié à une taille critique. D'autres le trouvent regrettable, pour qui donner une chance à tous en offrant des études de proximité est la solution. La loi LRU (Liberté et Responsabilité des Universités) impose aux universités de se regrouper sous la forme de PRES (Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur) afin d'atteindre une taille critique débouchant sur une reconnaissance et une visibilité internationale. Toujours le discours sur l'excellence cher à nos gouvernements. Les universités et

grandes écoles de la région sont regroupées dans le "PRES Université de Toulouse". L'Université toulousaine y gagne en autonomie, mais risque par là même de concentrer sur elle encore plus l'essentiel des étudiants et chercheurs de la région, au détriment de l'EPA Jean François Champollion (Albi, Figeac, Rodez, & Castres), des IUT et de l'ENI de Tarbes.

Au cours de ce colloque, tenu sous la forme d'ateliers de réflexion, en présence du Recteur de l'Académie de Toulouse, de la première Vice-Présidente de la région et du Directeur de l'enseignement supérieur au Ministère, le collège des salariés du CESR a porté des propositions qui ont été élaborées conjointement par les OS qui y sont représentées.

Notre travail de co-élaboration de ce document a consisté entre autres à faire prendre en compte deux thématiques liées à l'aménagement du territoire et au principe d'égalité d'accès pour tous aux études supérieures en Midi-Pyrénées.

A l'affirmation souvent entendue de la part des responsables universitaires toulousains qui est de dire que l'Université n'a pas vocation à aménager le territoire, nous avons fait passer l'idée de renverser cette affirmation en nous plaçant délibérément dans le camp opposé et en renversant cette proposition : l'aménagement du territoire peut-il se concevoir sans l'apport du monde universitaire et de la recherche ?



Actualité de l'activité CGT



Cette question ouvre le débat du lien entre université et société, notamment dans les domaines de transferts de technologies en lien avec le tissu économique local. Dans les territoires, il y a des leaders économiques internationaux dans leur domaine d'activité : Pierre Fabre à Castres, Alstom à Tarbes, Ratier à Figeac, Nutrition et Santé dans le Lauragais, RAGT à Rodez, etc... Mais aussi de nombreuses activités dans le secteur de la santé et du social. Il peut donc y avoir une politique de sites universitaires et de recherche qui dépassent le simple niveau de la licence professionnelle (bac+3 à vocation d'insertion professionnelle) pour aller jusqu'au Master (bac+5) ou au

Doctorat (bac+8) dans des domaines liés aux filières économiques locales, à la santé et à l'action sociale.

Autre aspect sur lequel nous avons insisté, c'est celui de l'égalité des chances. En effet, nombre de jeunes bacheliers ne peuvent envisager d'aller étudier sur Toulouse faute de moyens financiers suffisants. Le manque criant de logements sociaux étudiants les oblige à se tourner vers le secteur locatif privé où les tarifs sont nettement plus élevés que pour des locations dans les villes moyennes de la région qui disposent d'une offre de formation. La proximité et le niveau plus abordable des loyers sont des atouts pour les centres universitaires

décentralisés. Les chiffres sont là pour en juger : il y a 15 % de boursiers de plus dans les centres universitaires en région qu'à Toulouse, preuve s'il en est que le critère économique est bien réel. De plus, on ne peut pas opposer le fait que les formations universitaires décentralisées soient de moins bonne qualité, 15 % d'étudiants supplémentaires obtiennent leur licence en trois ans dans les centres universitaires par rapport à Toulouse, alors que ce sont les mêmes examens. On pourrait même se poser la question de savoir si Toulouse n'opère pas, de manière indirecte certes, mais bien réelle dans les faits, une sélection de ses étudiants par l'argent.

Ce colloque qui a réuni plus de 400 participants de tous les horizons (hormis les organisations étudiantes) a permis de poser ces questions parmi d'autres. Il se place dans la perspective de la préparation du futur Schéma régional de l'enseignement supérieur qui sera élaboré dans l'année 2011 et dans lequel le CESR et les mandats CGT auront leur mot à dire.

Jacky GAILLAC

Pour le groupe CGT au CESR





Formation professionnelle

Plus de deux cent cinquante participants lors du 40^e anniversaire du 1^{er} Accord National Interprofessionnel sur la Formation Professionnelle organisé le 9 juillet 2010 à Toulouse.

Extraits de la déclaration du secrétaire de la COPIRE, Daniel HAUT (CGT)

- L'accord National Interprofessionnel (ANI) de 1970 est souvent qualifié d'acte fondateur et représente une avancée importante qui a vu le jour dans un contexte historique. Il ouvre une révolution culturelle, tant attendue, de la reconnaissance d'un droit à la formation sur le temps de travail, inscrit dans un concept d'éducation permanente.

L'accord de 1970 était-il un bon accord ?

Oui, parce qu'il a permis une évolution pour la qualification des personnes. Aujourd'hui, l'ANI du 5 octobre 2009 titre "développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels".

Après quatre décennies, ou en sommes nous ?

En fonction de leur situation et de leur statut, et des problèmes spéci-

fiques de formation que peuvent rencontrer les individus, les acteurs sociaux et l'État ont créé et mis en place différents dispositifs dont les formations en alternance, le congé individuel de formation.

Plus récemment, sont apparus les contrats et périodes de professionnalisation ainsi que le droit individuel à la formation. Ainsi, l'accès à ces formations doit permettre l'accès à la qualification reconnue dans le cadre des obligations de l'État.

Reconnaître le droit à la qualification c'est porter l'ensemble des droits qui créent les conditions de l'accès égalitaire de tous les citoyens à la formation. La qualification est la "propriété du citoyen", à ce titre ce doit être un droit opposable. Les droits qui y sont associés sont fondamentaux puisqu'ils touchent aux besoins les plus élémentaires de la personne. L'accès à la qualification inscrit l'individu dans le droit à l'emploi pérenne, avec une vision nouvelle du travail impliquant la reconnaissance d'un droit à la mobilité professionnelle choisie et à l'organisation d'une carrière, elle aussi choisie donc enrichissante. -

- C'est pourquoi, il est important aujourd'hui de légitimer

le travail réalisé par les partenaires sociaux et l'État au travers du nouvel ANI et de prendre en compte les principes énoncés, à savoir :

- Améliorer la lisibilité des dispositifs de formation et simplifier les modalités de mise en œuvre
- Renforcer le dialogue social dans le domaine de la FP
- Renforcer la coordination des politiques de formation et d'emploi

Les négociateurs ont bien œuvré puisqu'ils donnent mission à la COPIRE pour procéder à des études et enquêtes, informer les entreprises et les salariés, assurer la mise en cohérence des accords, contribuer à assurer la liaison État en région et Conseil Régional, formuler des propositions et avis sur les actions cofinancées par le FPSPP, formuler un avis sur la mise en œuvre des politiques régionales de FP.

Les conceptions différentes, voire divergentes, portées par les acteurs de la formation professionnelle, les moments de travail en commun, y compris dans le cadre d'oppositions, doivent servir d'appui à la RECHERCHE DES CONVERGENCES qui nous permettront, ENSEMBLE, de mettre en œuvre l'accord national interprofessionnel en Midi Pyrénées.-

Aide à domicile



“ la CGT se bat pour des valeurs et pour un projet alternatif social et solidaire ”

Le 23 juin 2010, rassemblement régional devant le Conseil Régional du Lot à Cahors.

Extraits de la prise de parole Yannick Le Quentrec pour le Comité Régional CGT Midi Pyrénées.

- Il faut dire que ce mouvement des aides à domicile en faveur du groupement coopératif fédère. Il fédère les salariées de ces secteurs mais aussi la population, les bénéficiaires, des élus ; et pas des moindres.

Il fédère aussi la CGT toute entière dans toutes ses composantes, c'est-à-dire les représentantes syndicales des aides à domicile, non seulement dans le Lot mais dans tout Midi-Pyrénées, les unions locales et départementales, le Comité Régional, la fédération des organismes sociaux et les syndicats de retraités.

Je voudrais ensuite dénoncer les pratiques coercitives utilisées par le Conseil Général pour imposer la SEM. On pourrait parler d'un gouvernement par la peur.

• Je pense, entre autres, au courrier alarmant envoyé aux personnes dépendantes, âgées et handicapées, pour qu'elles fassent à leur tour pression en faveur de la SEM sur les aides à domicile qui viennent les soigner.

• Je pense au chantage à l'emploi exercé sur les salariées de ces secteurs et à l'organisation de leur désinformation.

• Je pense à des propos méprisants envers la lutte de femmes dont le travail, bien qu'indispensable à la société, est mal rémunéré et souvent dévalorisé.

• Je pense au rejet arbitraire de repreneurs pour l'AFAD.

• Je pense à l'insidieuse stigmatisation et aux tentatives de division des associations via des promesses de postes qui se transformeront vite en strapontins, avec une mention spéciale pour l'organisation à marche forcée d'assemblées générales extraordinaires de ces associations avec huissier et avocat à l'appui.

Décidément, pour faire avancer la SEM, on ne recule devant aucune dépense !

Mais je voudrais aussi dénoncer d'autres pressions exercées sur les représentantes syndicales des aides à domicile :

• Demandes d'information de la part des renseignements généraux.

• Convocation à la gendarmerie de Livernon.

Au nom de la CGT, je tiens à affirmer solennellement que nous veillerons particulièrement à ce que la liberté syndicale soit un droit

pleinement respecté dans ce secteur.

Dans un article de presse récent, il était question de convergence entre la CGT et le Conseil Général sur certains aspects du dossier des aides à domicile ;

Et bien, soyons assurés qu'il n'y a aucune convergence sur ces méthodes coercitives.

La CGT les condamne car pour elle, les moyens comptent autant que les finalités poursuivies.

La CGT se bat pour des valeurs et pour un projet alternatif social et solidaire.

Elle se bat pour que ce projet soit partagé démocratiquement dans le débat, la transparence, dans le respect des différences et des points de vue.

Je tiens pour terminer à saluer la lutte des aides à domicile, ces femmes courageuses, tenaces et dignes qui défendent une haute idée de leur métier, qui donnent la priorité à la personne avant toute chose, qui tracent des perspectives de progrès social pour ce secteur.

Grâce à leur action, des avancées ont été obtenues. Mais nous devons amplifier la mobilisation pour aboutir à la mise en place du groupement coopératif.

Soyons déterminés et combattifs -

Congrès

Les congrès des Unions Départementales 31 et 82 se sont tenus en juin 2010, Gisèle Vidallet et Antoine Lopez ont été réélus Secrétaire Général(e).



Congrès

Congrès de l'UD 65 les 14 et 15 octobre 2010

Agenda

Journées d'étude régionale

Protection sociale les 20 et 21 octobre 2010 à Soueix (09)

Politique industrielle - Services Publics le 26 octobre 2010 à Montauban (82)

IRT

Session du Comité Régional les 31 août et 1er septembre 2010 à Labastide sur l'Hers (09) "La réforme des collectivités territoriales et ses conséquences en Midi-Pyrénées"

Euro manifestation

Rassemblement Inter régional - transfrontalier au Perthus, le 29 septembre 2010, à l'appel de la CES et du CSIR PYREMED (9 Organisations Syndicales d'Andorre, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées et Catalogne), dans le cadre de la journée européenne d'action. " Non à l'austérité ! Priorité à la croissance et à l'emploi ! "

Partenaire



Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

FAITES VOS VALISES
TOURISTRA VACANCES VOUS EMMÈNE
EN FRANCE ET A L'ETRANGER
DANS PLUS DE **30** VILLAGES
VACANCES



Générosité

Découverte

Partage

Loisirs

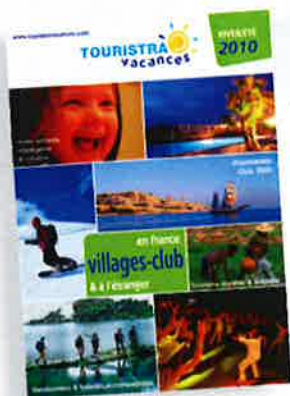
Sports

Animation

Balades

Convivialité

Solidarité



**Associations et collectivités,
contactez votre association :**

Départements 09 • 12 • 31 • 32 • 46 • 65 • 81 • 82

Tourisme & Loisirs Culture Midi-Pyrénées : Tél. : 05 61 29 83 29 // tl-midi@ancavtt.asso.fr
3, rue Merly 31000 Toulouse

www.touristravacances.com