

informations



Comité Régional CGT Midi-Pyrénées



Luttes en région
Molex (31)



A la une
Cancéropôle



Vie syndicale
Thales

N° 200

Avril 2012

Politique industrielle

dossier



Editorial	2
A la une	3
• Cancéropôle	
Luttes en région	4
• Talc de Luzenac (09)	
• Molex (31)	
Profession	5
• Aide à domicile	
Activité Régionale	6
• CSIR Pyremed	



Dossier7

- Politique industrielle
- Vivre et travailler partout en Midi-Pyrénées
- Projet syndical, dialogue social et défis pour la CGT
- Une feuille de route

Activité CGT/CESER	11
• Actualité de l'activité CGT	
Vie Syndicale	13
• Transports Duclos	
Actualité régionale	15
• Thales	
Brèves	16
• Message de soutien	
• La CGT - 1971-2011	



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

Prix : 1€ • N° 200 • Avril 2012
N° d'inscription à la CP 0211S05720
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@orange.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

Pour une école émancipatrice !

A l'heure du bilan du quinquennat du président Sarkozy, force est de constater l'ampleur des dégâts. Avec quelques 80 000 suppressions de postes dans l'Education Nationale et le dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite, cette attaque, sans précédent, représente le plus grand « plan social » connu à ce jour dans un service public. Ces conséquences dépassent très largement notre secteur professionnel. Il convient de rappeler que dans ce contexte de crise systémique la fonction publique constitue un atout sur lequel il faut s'appuyer pour préparer l'avenir et répondre réellement aux besoins de la population. L'école, au même titre que l'emploi industriel, la santé ou l'énergie n'est pas qu'une question de spécialistes. Son évolution dépend de notre capacité à nous mobiliser tous ensemble, en tant que citoyens, syndiqués, militants de la CGT. N'acceptons pas que les salariés, les « usagers de l'école » portent le poids de choix idéologiques régressifs. Cette crise, nous n'en sommes pas responsables et nous ne devons plus, seuls, en subir les conséquences. C'est pourquoi il nous faut continuer à œuvrer à la construction du rapport de force sans lequel nous ne pourrions pas porter nos revendications légitimes. Notre système éducatif doit devenir un lieu de promotion sociale pour tous et d'émancipation. Soyons ambitieux pour nos enfants !



Frédéric Marfaing

Secrétaire régional CGT Educ'Action Midi-Pyrénées



Groupe de travail régional « Cancéropole »

« intégrer la gouvernance »

La CGT voulait connaître leur position... Les salariés ont répondu en masse. Dans le bulletin d'informations du Comité régional de juin 2011 (n° 195), nous avons titré « la CGT voulait connaître leur position ». L'article était consacré à la distribution d'un questionnaire aux salariés des Laboratoires FABRE, de Sanofi et de l'ITAV.

10 questions étaient posées aux salariés concernant les conditions de transport (temps de trajet, transport utilisé, facilité pour se garer sur le site), les conditions de travail, la place des structures de représentation communes sur le site (création d'un CHSCT de site, CIE, Médecine du travail de site, local syndical de site) et la place des organisations syndicales à la gouvernance de l'association Oncopole (instance décisionnaire de la vie de l'Oncopole).

988 questionnaires ont été distribués, 317 nous ont été renvoyés (soit 32,09 % de réponses).

Les réponses nous ont appris que :

- 40 % sont mécontents de la durée de trajet domicile/travail (pour 29,33 % de satisfaits),
- 79,01 % utilisent la voiture pour se rendre au travail,
- 77,33 % arrivent à se garer facilement,
- Pour 45,33 %, l'arrivée sur ce nouveau site s'est plutôt bien passée

(et bien pour 40 %),

- 41,33 % sont plutôt satisfaits de leurs conditions de travail (et 36 % satisfaits),
- 58,11 % sont favorables à un CHSCT de site (en plus des CHSCT propres à chaque entreprise),
- 50 % sont favorables à un Comité Inter-Entreprise de site,
- 74,32 % sont favorables à un local syndical de site,
- 52,70 % sont favorables à une médecine du travail de site,
- 74,32 % sont favorables à la présence des Organisations syndicales à la gouvernance de l'Association « Oncopole ».

Forte de ces réponses, une délégation du groupe de travail régional* a rencontré Benjamin GANDOUE (Directeur de l'Association « Oncopole ») le 8 février dernier. Nous lui avons présenté les résultats du questionnaire et échangé sur de nombreux autres sujets (crèches, téléphériques, pistes cyclables, arrêt ferroviaire, lignes de bus, etc).

Nous avons particulièrement insisté sur la réponse des salariés concernant la place des OS à la gouvernance de l'association. Nous avons reparler du dialogue social en territoire (terme utilisé à tout va par les politiques... mais souvent au contenu bien différent du notre) et sur le fait que la CGT n'admettra plus de ne

pas être conviée (au même titre que tous les autres acteurs du site de l'Oncopole).

Il a entendu toutes nos doléances, a répondu à certaines, mais nous a expliqué que ça ne sera pas facile pour que les OS intègre la gouvernance, car les industriels n'y sont pas favorables...

Toujours est-il que le Groupe travail « Cancéropole » a décidé de faire une demande officielle à Pierre COHEN (Président de l'Association « Oncopole ») pour intégrer la gouvernance et de faire copie de cette demande à tous les acteurs du site (industriels, hospitaliers, universitaires) ainsi qu'aux politiques siégeant dans cette gouvernance (Conseil Régional, Conseil Général, Mairie de Toulouse).

Une réunion de l'association aura lieu courant avril, nous vous tiendrons au courant de la suite à donner. Dernière information, le groupe de travail se réunira à nouveau le lundi 23 avril prochain.

Lionel PASTRE

*Pour le groupe de travail régional
« Cancéropole »*

**Composition de la délégation CGT :*

Richard BASCOU (UL du Mirail)

Patrick CHINESTRA (Inserm)

Lionel PASTRE (Laboratoires Pierre Fabre)

Viviane RICHARD (Institut Claudius Regaud)

Molex (31)



Trois ans et 1/2 après l'annonce de la fermeture de Molex Villemur, deux ans et 1/2 après sa fermeture effective et malgré les déclarations du gouvernement jusqu'au plus haut niveau de l'état concernant les licenciements dits « boursiers », rien n'a changé. Aucune mesure n'a été prise pour que les licenciements sans justification économique réelle soient interdits, aucune mesure n'a été prise pour mettre un terme aux agissements de patrons voyous comme chez Molex...

Deux dirigeants de Molex Villemur, ont été condamnés à 6 mois de prison avec sursis.

C'est dans ce contexte que le jeudi 5 avril 2012, le conseil des prud'hommes de Toulouse a entendu 190 ex-salariés de Molex qui contestent leur licenciement pour raison économique, afin de le faire requalifier en licenciement abusif sans cause réelle et sérieuse, comme l'ont démontré tout au long de la procédure, les différents rapports d'expertise comptable et les salariés avec leurs organisations syndicales. Démonstration confortée par les derniers communiqués du groupe Molex faisant état, pour l'exercice 2011, de résultats exceptionnels, la Direction se vantant même, « d'aug-

menter deux fois notre dividende au cours de l'exercice », en omettant bien entendu de dire que ce sont au total plus de 6000 travailleurs du monde Molex qui ont été « jetés », et qu'elle s'est enfuie de Villemur sans payer la totalité du PSE (Plan de Suppression d'Emplois).

Ainsi le 5 avril 2012, un rassemblement à l'appel de la CGT pour soutenir les salariés de Molex a mobilisé de nombreux manifestants pour exiger que justice soit rendue aux Molex, pour l'emploi, pour les salaires et pour une véritable politique industrielle et sociale.

Talc de Luzenac (09)

Après une semaine de grève et après consultation démocratique des salariés, les organisations syndicales CGT et FO ont signé avec la direction des Talcs un protocole de fin de conflit. Le mouvement de grève suivi par la quasi-totalité des salariés des Talcs a contraint la direction d'IMERYS de revoir ses propositions à la hausse. Sous l'impulsion du médiateur nommé par le Préfet de l'Ariège, la direction des Talcs a accepté de négocier.

Au final, des réunions de médiation et des séances de négociations les salariés en lutte ont obtenu :

- Augmentation générale de 2,2 % à compter du 1er janvier 2012.
- Embauche d'un CDI
- Embauche de 56 saisonniers pour la campagne 2012;



• Une journée de grève payée, les autres jours de grève seront étalés à hauteur d'une journée par mois. Le syndicat CGT des Talcs, l'Union Locale CGT de la Haute Ariège et l'Union Départementale CGT de l'Ariège se félicitent de cette formidable mobilisation des salariés et remercient tous les soutiens extérieurs aussi bien syndicaux, que salariés, populations et élus. Ils tiennent à mettre en évidence le caractère démocratique qui a prévalu dans la conduite du mouvement et les avancées importantes obtenues grâce à la mobilisation.

Dernière minute

Une commission de suivi sur la revitalisation du site de Villemur, concernant l'entreprise VMI, entité nouvellement créée suite à la fermeture du site et à la lutte acharnée des salariés s'est tenu à Toulouse. VMI est devenu un concurrent de Molex et sur un marché pour PSA, VMI est positionné à un coût inférieur à celui pratiqué auparavant, Molex par contre affichait un coût supérieur à celui pratiqué avant la fermeture du site de Villemur. La CGT a fortement réagi à cette information, d'autant que le comble est que PSA a choisi Molex, plus cher. Leur argumentation de recherche de réduction maximum de coût, pour justifier les productions en « low-cost » ne tient plus.



Aide à domicile

Les salariés luttent et gagnent ! Rassemblement à l'appel du syndicat CGT de l'ADMR 82 devant le siège de l'association pour exiger du Conseil d'Administration qu'il négocie sur leurs revendications.

Une nouvelle convention collective applicable depuis le 1er janvier dégrade considérablement leurs conditions de travail et notamment l'indemnisation de leurs déplacements.

Une centaine de salariés a répondu présente et a rédigé son cahier

revendicatif sur lequel figurait l'exigence de réponses immédiates pour l'attribution de journées de congés d'ancienneté et l'indemnisation des déplacements sur la base de l'ancienne convention collective.

Après avoir pique-niquer sur place, une délégation a été reçue par le CA, puis, les salariés ont investi la salle pour négocier avec leurs représentants CGT directement devant le CA...

Après trois heures de discussions, un accord de fin de conflit actait des réponses positives du CA sur les deux revendications principales et l'ouverture de négociations sur tous les autres points dès le 27 mars.

Une vingtaine de salariés a décidé d'adhérer à la CGT en exprimant sa prise de conscience de l'utilité du syndicat, « emballée » par le syndicalisme de lutte CGT, et par l'efficacité de la solidarité.

La veille du 8 mars, journée des femmes, cette lutte gagnante menée quasi exclusivement par des femmes démontre toute leur place et leur engagement dans les luttes, avec l'exigence du respect de la dignité de tous comme nécessité incontournable.

Rassemblement régional des salariés aide à domicile

Mardi 17 avril 2012 à 14 heures à l'appel de la CGT, Rond point de Regourd à CAHORS, contre l'exploitation, pour un travail de qualité et le respect de la profession.

Suite à la création imposée de Lot Aide à Domicile (LAD), un accord d'entreprise, non signé par la CGT et applicable depuis le 1^{er} mars 2012, s'attaque comme jamais aux conditions de travail et de rémunération des 900 salariées du secteur. Réunies en assemblées, ces salariées refusent d'être plongées dans la précarité et se mobilisent de toutes parts.

Elles revendiquent :

- Le remboursement à 100 % des frais de trajet (matin, soir et entre 12 et 14 heures)
- L'attribution de 2 jours pour 5 ans d'ancienneté et de 5 jours pour 10 ans d'ancienneté
- La valeur du point au niveau du SMIC

- La majoration du travail des dimanches et jours fériés à 45 % du salaire médian
- La continuité de la prise en charge des bénéficiaires
- La reprofessionnalisation et le respect de la définition des emplois repères
- La redéfinition des conditions de disponibilité

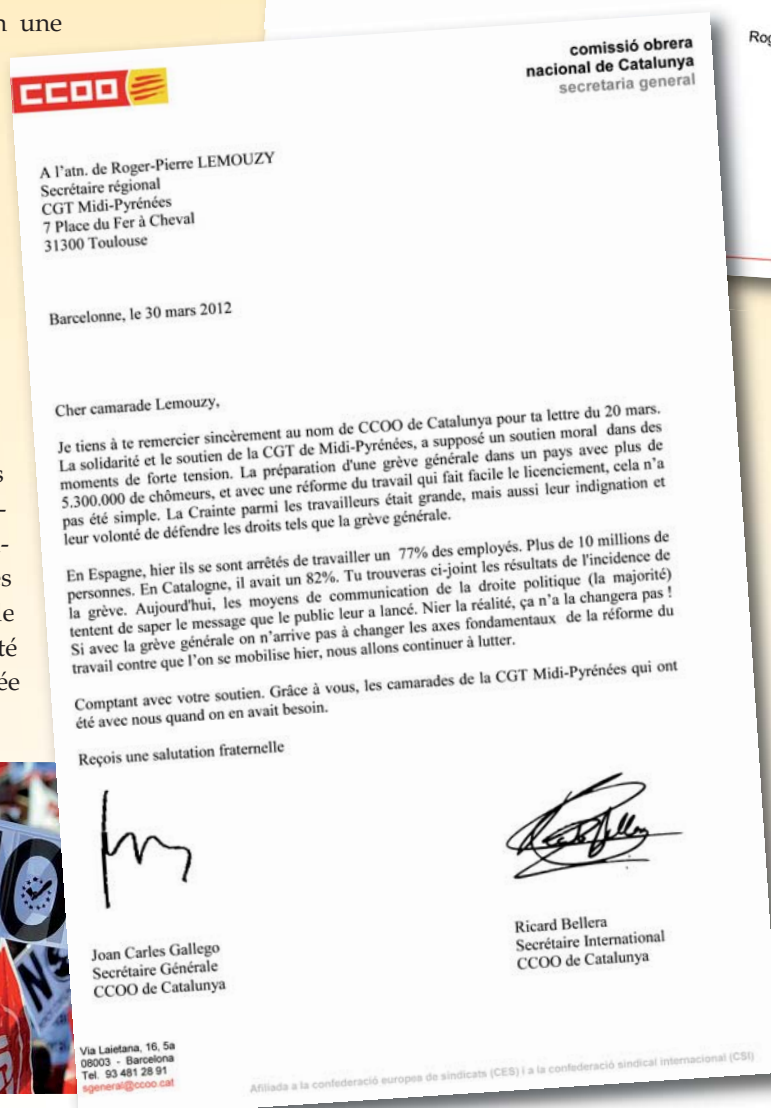
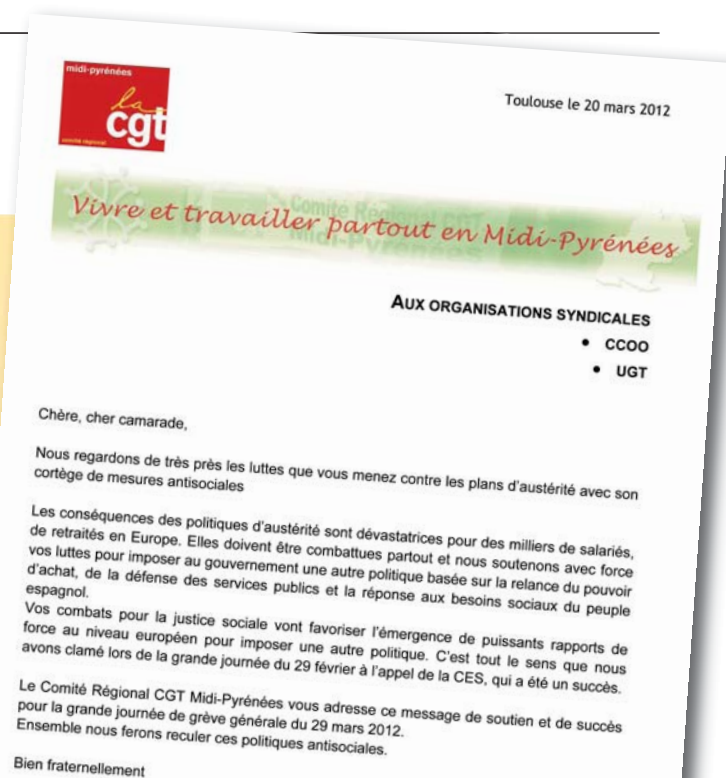
D'ores et déjà, elles font circuler une pétition de soutien exigeant l'ouverture de négociation qu'elles invitent à signer largement.

Il n'y a pas de fatalité quand on lutte. Les salariées du secteur le savent et amplifient la résistance contre l'exploitation dans les départements. Cela paye comme à Montauban où elles ont obtenu, avec effet immédiat 100 % des remboursements des kms trajet, l'attribution de 2 jours de congés pour 5 ans d'ancienneté et de 5 jours de congés pour 10 ans d'ancienneté ainsi que le paiement du jour de grève.

CSIR PYREMED

Après la réussite de la journée d'action européenne du 29 février 2012 contre l'austérité, à l'appel de la CES où des délégations catalanes des CCOO et de l'UGT avaient participé à la manifestation de Montpellier et des délégations des Organisations Syndicales françaises, majoritairement CGT avaient manifesté à Barcelone, le Comité Régional CGT Midi-Pyrénées a apporté son soutien aux syndicats catalans lors de la journée de grève générale contre la réforme du travail et pour la défense des services publics du jeudi 29 mars 2012.

Lors de cette journée d'action une marée humaine agitant des nuées de drapeaux rouges a défilé dans toute l'Espagne, à la veille de l'annonce du budget 2012, marqué par une cure de rigueur sans précédent, des centaines de milliers de personnes ont manifesté à travers le pays, point d'orgue de l'exaspération sociale qui grandit sur fond de chômage galopant, de récession et de coupes sociales draconiennes. Portant de petites pancartes où étaient dessinés des ciseaux, symbole des réductions budgétaires, plus de 800 000 personnes ont manifesté à Barcelone pour cette journée de grève générale.





Politique industrielle

être à l'offensive

200 participants, le 21 mars 2012 à Albi (81), à la Journée d'étude organisée par le Comité Régional CGT pour gagner une véritable politique industrielle en Midi-Pyrénées.

EXTRAIT DE L'INTERVENTION DE MICHEL BELIERES, Secrétaire Général de l'UD du Tarn

Il n'y a, aujourd'hui, aucun projet industriel sur notre territoire, pourtant il possède des ressources



naturelles, humaines et matérielles qui permettent d'accueillir des entreprises. La proximité de l'agglomération toulousaine et les infrastructures qui nous y relient sont aussi des atouts pour le développement économique du Tarn. D'autre part, la défense de l'emploi et du développement de l'industrie, dans nos bassins d'emploi, renforcera notre activité syndicale et notre démarche dans la conquête de nouveaux droits. Quand le gouvernement parle de « rôle structurant de l'industrie pour la France », en tant que militants CGT, nous devons être conscients du rôle structurant de l'industrie pour l'organisation. La faible industrialisation a modifié le visage du salariat, sur les 20 der-

nières années le secteur de l'industrie est passé de plus de 30000 à 15545 salariés, le commerce et les services en ont gagné plus de 15000. Cette mutation des emplois s'est faite vers des entreprises de très petite taille, souvent moins de 10 salariés. Vous aurez compris l'importance et les enjeux des élections professionnelles dans les TPE, et le déficit de cette fin d'année, que la CGT se doit de relever. Enfin, je vous rappelle que la CGT a 10 propositions pour une autre répartition des richesses, que l'austérité pour les salariés et la prospérité pour les financiers, ça ne peut plus durer!

EXTRAIT DE L'INTERVENTION DE JEAN-FRANÇOIS LAPEYRE, Secrétaire Général de l'UD des Hautes-Pyrénées et animateur du groupe de travail régional CGT « Emploi-Territoire »

Je pense qu'il nous est aujourd'hui permis de faire preuve d'une certaine immodestie en affirmant que la



CGT, les luttes qui ont été menées ne sont pas pour rien dans l'irruption dans le débat public de la question du devenir de notre industrie. Le défi qui nous est posé est de nous mettre en situation d'être à l'offensi-

ve et dans l'anticipation sur la question de la défense de l'industrie et de l'emploi industriel. Trop souvent, c'est dans une posture défensive, en réponse à des annonces de plans sociaux et de fermetures d'entreprises que nous appréhendons le combat pour l'emploi industriel. Nous devons sortir le débat du carcan idéologique du dogme du « coût du travail » que ressassent en boucle les tenants de l'idéologie libérale. Ce n'est que sur un socle social fort que peut se mener un développement de l'activité et de l'emploi industriel. C'est donc au coût du capital qu'il faut s'en prendre et la première mesure consiste à augmenter significativement tous les salaires! Après avoir activement participé aux Etats Généraux de l'Industrie, dans les réunions et par l'action (rassemblement le 19 janvier 2010), la CGT Midi-Pyrénées a investi toutes les instances de dialogue social (SRDE, CPRDF...) pour porter toutes les questions liées à l'exigence de « **Vivre et travailler partout en Midi-Pyrénées** ». Si les propositions de la CGT sont écoutées avec attention, en l'absence de rapport de force, d'initiatives revendicatives dans les entreprises et territoires, elles sont superbement ignorées par les décideurs. C'est pour modifier cette situation que le Comité régional a décidé d'engager la campagne régionale pour l'industrie qui s'ouvre aujourd'hui.

Vivre et travailler partout en Midi-Pyrénées

créer le rapport de force

EXTRAIT DE L'INTERVENTION DE MARIE-LAURENCE BERTRAND, membre de la CE Confédérale

La revendication CGT d'un Pôle Financier Public s'est construite à partir des fédérations



concernées (FAPT, Banques/Assurances, Finances), mais aussi à partir des besoins de financement de l'économie, et singulièrement de la politique industrielle, identifiés par des fédérations telles que Services Publics, Métallurgie... La confédéralisation s'imposait!

La crise systémique et le dévoiement du système bancaire ont d'ailleurs confirmé l'analyse de la CGT. Le Pôle Financier Public est un des éléments du projet global de la CGT, le développement humain durable. Loin d'un simple verdissement de l'économie, il s'agit de concevoir un autre mode de production, d'autres finalités, pour une autre répartition des richesses.

Les objectifs assignés au Pôle Financier Public sont de 3 ordres : la sécurisation de l'épargne populaire, l'inclusion bancaire, et le financement des investissements, objet de la journée d'étude du 21 mars 2012. Il s'agit de renforcer l'appareil productif : nouvelle politique industrielle, financement des PME et TPE,

assister les entreprises en difficulté, aménagement et développement solidaire des territoires, soutien aux actions de développement durable, financement des collectivités locales. Il s'agit donc de reconnaître les missions d'intérêt général et d'imposer un contrôle social et démocratique. Pratiquement le Pôle Financier Public se constituera à partir de la mise en réseau des établissements économiques et financiers, publics et semi-publics.

Nous avons besoin de travailler à la dimension territoriale du Pôle Financier Public, à partir de l'ancrage territorial des établissements, mais aussi de l'action revendicative du Comité Régional et de ses outils, notamment le groupe CGT au CESER. L'enjeu est important : il s'agit maintenant de combiner concept et pragmatisme, apporter la démonstration de la viabilité du Pôle Financier Public, ce qui constitue un enjeu essentiel face à la crise des finances publiques, notamment des finances locales.

EXTRAIT DE L'INTERVENTION DE ROGER-PIERRE LEMOUZY, Secrétaire Régional

Des secteurs entiers d'activités notamment dans l'industrie connaissent ou vont connaître des profonds bou-



leversements.

Au-delà des choix stratégiques de tel ou tel groupe, tel ou tel secteur d'activité, nous sommes, en lien avec les enjeux du développement durable, devant des bonds technologiques qui modifient profondément les processus de production.

D'autre part, avec les départs massifs en retraite, des besoins conséquents en emploi, en compétences sont devant nous. Nous avons besoin de prendre à bras le corps ces deux éléments et de travailler de façon convergente à des perspectives d'initiatives et à des propositions. Pour cela il faut créer le rapport de force ! Nous avons réfléchi à partir des luttes dans les entreprises, comment nous allons nourrir ce profond mécontentement et le faire grandir. Nous avons décidé d'une campagne régionale sur l'emploi autour de projets revendicatifs en territoire. Avec comme slogan « *Vivre et Travailler partout en Midi Pyrénées* ».

Car l'industrie aéronautique par son activité engendre de la mono industrie, ceci ne peut nous satisfaire pour notre économie, même s'il elle développe de l'emploi sur des territoires par le biais de la sous-traitance, il y a un risque.

Pour avoir une région équilibrée économiquement, il faut développer la diversification d'une politique industrielle en région.

Projet syndical, dialogue social et défis pour la CGT

des lieux d'interventions à conquérir

**EXTRAIT DE L'INTERVENTION
DE STÉPHANIE HUSSON,
chef de projet, Emergences**

Le dialogue social territorial peut permettre à la fois :

- d'aborder des problématiques qui concernent plusieurs entreprises et qui ne sont pas traitées à d'autres niveaux de dialogue social, là où le dialogue social n'est pas prévu par la loi, là où la présence syndicale est faible ;
- de participer à la démocratie sur le territoire pour peser sur les choix notamment dans la répartition des aides publiques et leur évaluation, sur la politique industrielle ;
- de penser le territoire dans sa globalité (emplois, formations, services publics, gardes d'enfants, aide aux personnes âgées, développement des filières pour équilibrer le territoire...).

Ainsi, il ne s'oppose pas au dialogue social d'entreprise, de branche, de niveau national : il lui est complémentaire. Il constitue un outil pour faire avancer des revendications

Le dialogue social territorial constitue un moyen d'intervenir en l'absence de représentation syndicale ou de dialogue social prévu par la loi, par exemple, sur la question des relations



donneur d'ordre/sous-traitants :

- en mettant en place un comité interentreprises ;
- ou une commission paritaire locale.

Le territoire constitue un niveau de revendication avec ses lieux formels de dialogue social, le CESER étant le plus emblématique ou encore la COPIRE. Lors de l'élaboration des schémas régionaux les organisations syndicales peuvent porter des revendications.

Mais, en territoire, il y a aussi des lieux d'intervention à conquérir.

Concernant la recherche et l'innovation, sachant que Midi-Pyrénées est une des premières régions de France en la matière, la question de la représentation syndicale dans les pôles de compétitivité semble essentielle.

Certains pôles de compétitivité sont sur plusieurs régions, ce qui pose la question de l'articulation au sein de l'organisation syndicale.

Cette entrée par le territoire implique plusieurs choses :

- de travailler en interprofessionnel ;
- de connaître son territoire ;
- de mobiliser les acteurs du territoire comme les comités de bassin d'emploi, les comités de développement, les maisons de l'emploi, la Direccte, Pôle Emploi ou encore, Midi-Pyrénées Expansion... qui ont des données sur la situation socio-économiques.

Enfin, quelques éléments sont déterminants pour la mise en œuvre du

dialogue social territorial, notamment en termes de méthodologie :

- Tout d'abord, il s'agit d'une modalité qui interroge toutes les organisations : syndicales, patronales et y compris les Direccte ou les Conseils Régionaux. Une connaissance des différents acteurs du territoire, de leur culture, de leur histoire est nécessaire. Même à l'échelle d'un territoire, les acteurs se connaissent peu.
- Le dialogue social territorial fonctionne généralement comme un projet qui nécessite de construire un diagnostic, de définir une problématique, un territoire (la question du périmètre est essentielle : le territoire ne correspond pas forcément au découpage administratif et il n'a pas forcément de continuité géographique. Ainsi, une filière peut faire l'objet d'un dialogue social territorial alors que les entreprises seront implantées en différents points du territoire), d'identifier les acteurs dont le mandat est pertinent par rapport à la problématique et au périmètre défini, de fixer des objectifs et des actions pour les atteindre.

Enfin, le dialogue social territorial pose une question qui constitue une revendication pour l'organisation syndicale : celle des moyens financiers, juridiques et humains pour pouvoir y participer.

Une feuille de route

élaborer avec nos syndicats
des projets revendicatifs en territoires

EXTRAIT DE L'INTERVENTION DE MIREILLE BRUYÈRE, universitaire

Dans la lutte pour l'emploi, il est souvent noté par les organisations patronales que de nombreux emplois ne sont pas pourvus. Pour y répondre, il faut avoir en tête deux éléments. Le premier est d'ordre statistique. Dans un fonctionnement normal du marché du travail, il y aura toujours simultanément des emplois non pourvus et des demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi. Car il faut du temps pour que l'offre et la demande de travail se rencontrent. Le deuxième argument s'appuie sur la qualité de l'emploi. Légitimement, la position d'un syndicat est de se demander si les offres qui peinent à trouver preneurs ne sont pas des offres d'emploi de mauvaise qualité. Il faut alors replacer la qualité de l'emploi dans le cadre général des politiques de l'emploi développées depuis plus de 20 ans. Le chômage de masse et l'orientation libérale des politiques économiques ont conduit à mettre en place des actions visant exclusivement à augmenter la mise au travail et donc le nombre d'emploi sans aucune préoccupation sur la qualité et la pérennité des emplois ainsi créés. Cette focalisation sur la quantité d'emploi vient heurter de plein fouet un des piliers du mouvement syndical : l'émancipation du travailleur hors du

salariat. La CGT doit avoir le courage de dire que certains emplois ne méritent pas d'être pourvus car ils sont de trop mauvaise qualité. La lutte passe donc dans l'entreprise pour développer la qualité des emplois mais aussi à l'extérieur par la mise en place d'un véritable nouveau statut du travailleur salarié et par la réduction du temps de travail.

EXTRAIT DES CONCLUSIONS D'ALAIN HEBERT, animateur CGT de Mécanic vallée

Je vous propose d'acter une feuille de route autour de 3 axes de travail :

Poursuivre, mais surtout amplifier

notre campagne pour la ré-industrialisation et le développement de l'emploi industriel en Midi-Pyrénées.

- Dans chaque bassin d'emploi d'élaborer avec nos syndicats des projets revendicatifs en territoires.
- De travailler dans nos bassins sur les questions d'emploi, sur la formation, sur l'attractivité des métiers.

Construire l'indispensable rapport de forces susceptible de faire avancer nos revendications, indispensables pour gagner de véritables avancées sociales.

Il nous faut construire les conditions du succès de la manifestation que vous propose le Comité Régional le 5 juin.



Un grand rassemblement interprofessionnel pour une politique industrielle ambitieuse. Une manifestation porteuse de nos 10 propositions mais aussi de nos exigences régionales :

- l'arrêt de la casse de l'emploi et la diversification de nos activités industrielles, le développement de l'emploi et l'aménagement de nos territoires.
- la tenue annuelle d'une conférence régionale en Midi-Pyrénées, sous l'égide des pouvoirs publics, pour la ré-industrialisation et de nouveaux droits d'intervention des OS dans les choix régionaux en matière d'industrie, d'emploi, de formation et bien sur des droits en matière de financement public : contrôle et orientation de ces financements.

Investir pleinement le dialogue social pour en faire des lieux d'expression de mécontentement des salariés, mais surtout des lieux de négociation pour le progrès social.

Nous vous proposons :

- de tenir d'ici la fin de l'année une journée d'étude avec Emergences, sur le dialogue social
- que le Comité Régional vous invite à travailler dans les territoires sur l'ensemble du dialogue social, en particulier sur la GPEC territoriale.
- d'interpeller le patronat et les pouvoirs publics pour donner aux salariés et aux OS les moyens de participer pleinement au dialogue social.



Actualité de l'activité CGT

*Initiative confédérale du jeudi
1er mars 2012 :*

« Construire des ambitions revendicatives en territoire et travailler leurs cohérences nationales »

Après une première initiative fin 2009 qui avait été l'occasion de réunir pour la première fois les mandatés CGT des CESR1, la confédération a réuni ce 1er mars dans la salle du CCN l'ensemble de ses mandatés au CESE de la République, ainsi que ses mandatés aux CESER. Les secrétaires régionaux ainsi que les fédérations étaient invités.

La délégation CGT au CESE a été mise en place en 2011 et assure, sous la responsabilité de Thierry Le Paon et de Patrick Minder un lien étroit avec les groupes CGT des CESER en régions. Par le biais d'une lettre du groupe au CESE qui est diffusée très régulièrement, elle informe les mandatés régionaux des travaux en cours ainsi que des avis et des positions que la CGT porte au niveau national.

De leur côté, les groupes régionaux contribuent à alimenter l'information de tous par le biais de la revue « @cteurs de l'avis » qui est diffusée à tous les mandatés au rythme de 4 numéros par an.

Ce lien renforcé entre la délégation nationale et les groupes régionaux a trouvé, par la mise place de cette initiative, une reconnaissance du travail mené par les camarades dans ces instances de concertation.

En présence de Bernard Thibault le matin; la journée s'articulait autour de deux thèmes.

La matinée, introduite Bruno Bouvier (coordinateur de l'activité régionale) et Thierry Le Paon (responsable du groupe CGT au CESE) évoquait :

- « les ambitions revendicatives en territoire, leurs cohérences nationales. Expériences, questionnements et perspectives »
- « la démarche initiée dans les CESER et le CESE pour associer les organisations de la CGT à l'activité des mandatés au sein de ces institutions. »

Les échanges, autour des pratiques en régions, et les témoignages ont mis en évidence que, même si on assiste d'une manière générale à une certaine homogénéisation des fonctionnements, il reste encore beaucoup de disparités entre les régions, dues notamment aux rapports entre d'une part les Comités Régionaux, les professions, avec le groupe de mandatés au CESER, et, d'autre part, les relations plus ou

moins complexes à l'intérieur de l'institution régionale, constituée du Conseil Régional et du CESER.

La question centrale du rôle du mandaté CGT au CESER et de la place qu'il doit avoir dans cette instance est toujours posée entre le fait de considérer qu'il s'agit d'un lieu de confrontation ou bien d'un espace où notre organisation prend le risque de glisser vers le compromis, voire à l'extrême, la compromission. Sans avoir clarifié ce point, il est apparu comme évident qu'un avis émis par un CESER est le reflet de la diversité des opinions qui le composent, et que la seule position CGT ne peut pas, en tant que telle, être reprise dans son intégralité. D'une manière générale, lorsqu'il s'agit, à l'issue de l'instruction d'un avis, au groupe CGT de se positionner pour, contre, ou bien de s'abstenir sur le texte finalisé, son positionnement doit se mesurer non au regard du résultat brut, mais bien en mesurant les avancées qui ont été actées en les mesurant aux repères revendicatifs de notre organisation.

Actualité de l'activité CGT



D'autres éléments de fonctionnement, en lien avec le précédent, ont été abordés au cours de ces échanges. Comment le groupe CGT au CESER articule-t-il son activité avec celle de son Comité Régional et de ses composantes? Quel lien groupe CESER/professions – territoires, autant en amont, dans la préparation d'un avis que dans l'aval, avec le suivi? Quels liens entre les groupes et entre les régions, notamment quand un thème concerne deux ou plusieurs régions voisines? Comment rassembler et diffuser plus efficacement les « bonnes pratiques » afin que l'expérience des uns puisse servir aux autres? Quelles valorisations de nos conquêtes réalisées là?

Sans avoir répondu à toutes ces questions, les échanges du matin ont contribué à lancer des pistes pour l'avenir.

Bernard Thibault a conclu cette première partie en indiquant qu'il était important de développer nos échanges, de faire un compte rendu exhaustif de nos travaux et de les prendre en compte dans la préparation de notre prochain congrès confédéral de mars 2013.

Durant l'après-midi, les travaux en groupe portaient sur trois sujets:

- **Atelier 1:** Faire vivre en territoire nos repères revendicatifs sur fiscalité et financement au service de l'emploi, de la croissance, de

l'activité économique, du Développement Humain Durable.

- **Atelier 2:** L'approche territoriale des enjeux filières industrielles, application des mutations, transition vers une économie bas carbone, la GPEC Territoriale.
- **Atelier 3:** Nos ambitions pour une nouvelle démocratie sociale – les expériences en cours au sein des territoires. Quelle approche CGT branches/territoires pour gagner des droits nouveaux interprofessionnels/professionnels?

Parmi les constats partagés, il faut noter que, de l'avis de tous, les CESER sont des lieux privilégiés pour le recueil d'informations, économiques et sociales, mais souvent insuffisamment utilisées par l'organisation. Ils donnent à connaître les positionnements de la CGT, une visibilité certaine auprès des autres composantes que sont les organisations syndicales, patronales, mais aussi les divers organismes qui y sont représentés.

Le fait régional est établi, il y a une montée en puissance dans les régions d'une démarche extrêmement significative, par le biais de choix de plus en plus sélectifs tournés vers l'excellence: pôles de compétitivité, loi LRU, réforme des collectivités territoriales...

Quels choix CGT? Exiger la démocratie sociale et citoyenne, veiller à un aménagement équilibré du terri-

toire, insister sur le lien entreprises/territoires et sur la contribution fiscale des entreprises en faveur du lieu où elles sont implantées, éviter l'écueil de la mise en concurrence entre les territoires, les régions...

Si le devenir des CESER n'est pas évoqué dans le projet de réforme des collectivités territoriales, il demeure des questions en suspend dans la CGT. Quelle place et quel rôle des Comités Régionaux dans la CGT? Comment améliorer encore les liens réciproques entre l'organisation et les mandatés? Quelles fonctions doivent remplir ces militants dans les instances du type CESE/CESER.

Sans attendre la prochaine rencontre prévue dans un an, des pistes de réflexions s'offrent à nous: comment préparer, investir et faire vivre les conférences territoriales, la préparation du 50e congrès, la feuille de route confédérale sur la démocratie sociale, la mise en place de stages fédéraux à créer, faire du syndicalisme « utile », gagnant, de conquête, faire partager les acquis (par la mise en place d'une banque de données CGT?), être accessible aux salariés, valoriser les travaux de la délégation CGT au CESE...

Jacky GAILLAC

Responsable du groupe CGT au CESER

1 : La délégation de Midi-Pyrénées était composée de 9 camarades dont le secrétaire régional.



Transports Duclos

« du statut d'exploité à celui d'ennemi n°1 de l'entreprise »

le patron ne carbure pas au Code du travail ! « Il vous est interdit d'associer le nom de mon entreprise à syndicat CGT ». La réaction du patron à l'annonce de la constitution d'un syndicat CGT dans son entreprise fut pour le moins agressive, en tout cas rapide. Seulement une semaine après avoir informé leur patron, les syndiqués rentraient dans le dur et constataient que la partie serait certainement difficile... Revenons à l'origine. Une poignée de salariés prend contact durant l'été 2011 avec l'UD CGT du Gers pour savoir comment faire valoir leurs droits dans l'entreprise, avec l'idée de monter un syndicat. Comme beaucoup d'autres, hélas ! Cette entreprise implantée depuis quelques décennies à l'Isle-Jourdain est dirigée par un patron qui place ses lois au-dessus du Code du travail et de la convention collective. Les salariés ne revendiquent que la stricte application du droit. Après deux rencontres à l'Union Locale de l'Isle-Jourdain, ils prennent l'initiative de se syndiquer et de constituer le Syndicat CGT des Transports Duclos en septembre 2011. La première action du syndicat fut de rappeler l'objet et la récurrence des réunions DP ; la deuxième de déposer une longue liste de questions lors d'une réunion de DP... élus sur proposition du patron, comme dans chaque entreprise où il n'y a pas de syndicats de sala-

riés. Dans la foulée, Bruno, Secrétaire général du syndicat, est désigné Représentant de Section Syndicale par l'UD du Gers... premier sentiment jubilatoire pour les camarades car si le patron avait connu le Code du travail, il aurait certainement utilisé les délais de 15 jours pour contester ! Mais dès lors, les réactions du patron s'enchaînent : affectation des « meneurs » syndicaux sur des petites lignes, alors qu'ils sont sur du grand tourisme, des avertissements oraux et écrits comme s'il en pleuvait, et tout le cortège d'agissements pour dresser les salariés contre le syndicat : « la CGT veut couler l'entreprise » !!! En quelques semaines seulement, les camarades sont passés du statut d'exploité à celui d'ennemi n°1 de l'entreprise : qui a dit que les patrons étaient contre la promotion ! Début 2012. Constatant qu'il serait impossible d'obtenir quoi que ce soit par le dialogue et les échanges de courriers, dont la direction du travail s'est fait un « plaisir » de recevoir les copies comme autant de preuves, nous avons décidé de hausser le ton. Parallèlement à l'engagement d'une action imminente en justice (pénal et prud'hommes), nous avons engagé toute la CGT afin que les pouvoirs publics et la population soient informées des agissements de ce patron. En collaboration avec la Fédération des Transports, une motion de soutien

à Bruno et Thierry est diffusée dans le réseau CGT afin qu'elle soit faxée au patron, à la direction du travail et au Conseil Général du Gers (avec qui Voyages Duclos est en contrat pour le ramassage scolaire...). A ce jour près de 40 motions ont été faxées de toute la France ! (pensez-y...).

Le 5 mars et le 9 mars ont été organisés deux rassemblements afin de montrer le soutien et la détermination de toute la CGT. Le deuxième rassemblement avait une saveur particulière puisque Bruno et Thierry étaient convoqués à un entretien en vue de sanction ; l'objectif était clairement de lui mettre la pression. Et ce fut une réussite puisque le patron n'a pas donné de suite à ces entretiens ! Malgré cette petite victoire, qui sonne comme un encouragement, la bataille n'est pas encore gagnée. Avant de venir sur l'application du droit dans cette entreprise, il nous faudra d'abord faire reculer le patron sur le harcèlement et la discrimination syndicale dont sont victimes nos camarades. Cette bataille est importante : dans un contexte social et économique difficile, si nous voulons gagner en syndicalisation, nous devons d'abord - et surtout - montrer aux salariés que toute la CGT ne recule jamais face aux attaques du patronat contre les syndicalistes.

David AYLIES

Secrétaire Général UD CGT du Gers

Thales



la Direction tente d'écarter ses propres responsabilités

Le TASS de la Haute-Garonne doit reconnaître la Faute Inexcusable de Thales !

Mercredi 14 mars le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) de la Haute-Garonne a examiné en audience publique les circonstances du suicide de Dominique Poulain, ingénieur à Thales Alenia Space, intervenu le 1er avril 2008 du fait de ses conditions de travail, le matin même de son entretien d'évaluation. Le suicide de Dominique a été reconnu comme accident du travail par la CPAM de Haute-Garonne le 17 septembre 2009. La CPAM ayant conclu à l'issue de son enquête: « preuve est rapportée des faits sérieux, graves et concordants » que le suicide de Dominique P. « est survenu par le fait du travail ». Etant entendu de surcroît qu'aucun élément ne permet de rapporter la preuve que l'événement à l'origine du suicide de Dominique se situerait dans des problèmes personnels extérieurs à la vie professionnelle, ni la prescription de médicament psychotrope.

Faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur c'est obtenir la reconnaissance que non seulement le suicide de Dominique est imputable au travail et à l'organisation du travail mais qu'il est aussi le résultat du déni de notre Direction et du Groupe, véritable obstacle à la pré-

vention des risques psychosociaux. Pour Mme POULAIN c'est une question de justice et de reconnaissance d'un préjudice incommensurable, assortie d'une demande de réparation. La CGT, qui défend les intérêts individuels et collectifs des travailleurs, s'est constituée « intervenant volontaire » au côté de la veuve de notre collègue Dominique dans les actions judiciaires qu'elle a engagées.

Le syndicat comme l'indique la loi peut: « devant toutes juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente ».

La CGT entend faire valoir ce que dit à juste titre Mme Poulain: « ce combat est celui de tous les salariés de la profession », que la Direction a commis une faute inexcusable au regard de ses obligations de prévention vis à vis de la santé physique et mentale de Dominique.

Pour la CGT, la condamnation de la Direction incitera à la prudence et au respect des salariés alors que se trouvant disculpée et exonérée financièrement, elle ne sera nullement motivée à mettre en place une prévention à la source du danger, bien au contraire!

Pour l'heure la Direction tente d'écarter ses propres responsabilités, notamment son obligation de pré-

vention et de résultat de sécurité en la matière en vertu du Code du travail, prétextant l'absence de troubles apparents qui auraient laissé augurer du geste de Dominique.

La Direction affiche donc une posture patronale classique et tente de transférer à d'autres ses responsabilités et ses obligations au prétexte qu'« On ne peut pas reprocher à l'entreprise de ne pas avoir vu ce que ses proches, ses collègues notamment, n'ont pas vu »

C'est la banalisation du caractère potentiellement pathogène de l'organisation et des conditions de travail qui relèvent de choix de gestion de la direction, qui fait obstacle à la prévention du suicide et de la souffrance au travail. C'est ce même déni de responsabilité, qui est à l'origine des suicides que nous connaissons sur d'autres sites industriels du Groupe, comme à Bordeaux, Chateaubourg, Vélizy, Meudon, Limours...

C'est cette banalisation et ce déni persistant, ainsi que l'absence de prévention collective à la source des risques psychosociaux, qui relèvent de la Faute Inexcusable de l'Employeur et que le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de la Haute-Garonne doit condamner.

Philippe Queulin

DS CGT Thales Alenia Space

Message de soutien



Madame Nicole YARDENI

Crif

2, place Riquet

31000 Toulouse

Le Comité Régional CGT de Midi-Pyrénées horrifié par la tuerie qui a ciblé des enfants et des adultes du collège Ozar Hatorah de Toulouse s'associe à la douleur des familles et de leurs amis, et leur exprime son entière solidarité.

Nous considérons que si les institutions policières et judiciaires doivent trouver une réponse rapide pour arrêter ces actes dont le caractère raciste et antisémite se confirme, il importe aux citoyens et à leurs représentants de porter haut les valeurs qui fondent notre République.

Le Comité Régional CGT de Midi-Pyrénées appelle les salariés à s'opposer à tout acte de racisme et d'exclusion en toutes circonstances et à participer aux hommages qui seront rendus sur le territoire Régional.

Le secrétaire Régional

Roger-Pierre LEMOUZY

7 place du Fer à Cheval – 31300 Toulouse
Tél : 05-61-23-35-52 cgt.crmp@wanadoo.fr

La CGT - 1971-2011

En vente 20 € au siège
de l'IRHS et du CR-CGT
Midi-Pyrénées
7, place du fer à Cheval
31300 Toulouse



