

# informations



Comité Régional CGT Midi-Pyrénées

## INVESTIR

## DANS

## L'EMPLOI

## C'EST

## CAPITAL



Luttes en région  
PLFSS 2014



A la une  
Prix Handi-Entreprise Citoyenne

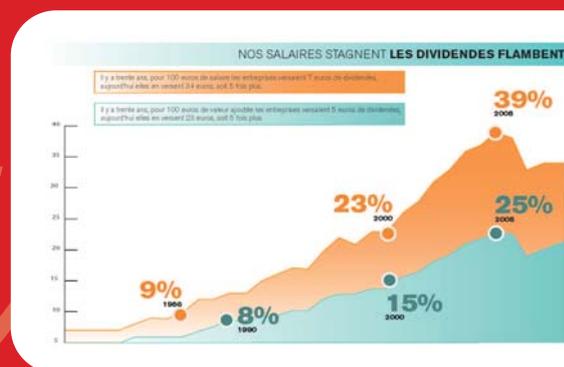


Actualité régionale  
Vivre et travailler partout  
en Midi-Pyrénées

N° 210 Décembre 2013

## Coût du capital

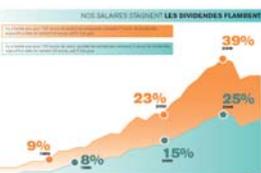
# dossier



Editorial .....	2
A la une .....	3
• Prix Handi-Entreprise Citoyenne	
Luttes en région .....	4
• PLFSS 2014	
Histoire Sociale .....	5
• Les débuts des allocations familiales (1860 – 1945)	

## Dossier .....

- Coût du capital



Activité CGT/CESER .....	11
• Actualité de l'activité CGT	
Vie syndicale .....	13
• Handicap	
Actualité régionale .....	14
• Vivre et travailler partout en Midi-Pyrénées	
Brèves .....	15
• EDF – GDF : Résultats élections IRP	

*Hollande et sa majorité viennent de nous infliger un budget d'austérité pour 2014 qui met à plat le pouvoir d'achat des salariés!*

*La TVA, que chacun paie en consommant, va passer de 7 à 10 % au taux dit intermédiaire, de 19,6 à 20 % au taux dit normal. Bref, au 1er janvier 2014, en plus des mesures qui frappent les plus modestes des salariés assujettis aux contributions directes, les prix vont flamber!*

*Comme le pays est au bord de la crise de nerf, ils inventent le coup de « la remise à plat » des impôts comme dérivatif et tentative d'anesthésie générale.*



### *Mais nous, de quoi avons-nous besoin?*

- *De mesures de protection immédiates contre la souffrance sociale, il faut annuler la hausse de la TVA, imposer sur les spéculations financières et l'évasion fiscale, geler les licenciements et les plans sociaux, convertir les contrats précaires en CDI, l'augmentation générale des salaires et l'application immédiate de l'égalité salariale homme/femme.*
- *De mesures de récupération de la richesse que nous produisons, il faut la mise en place d'un système fiscal basé sur la progressivité de l'impôt direct, qui corrige les inégalités de revenus et favorise la création d'emplois à plein temps pour les jeunes en particulier.*

*Ces mesures sont la base de l'unité syndicale nécessaire au mouvement social, pour en finir avec le chômage, l'austérité, la baisse du pouvoir d'achat et de la protection sociale.*

**Philippe Moitry**  
Secrétariat régional



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

Prix : 1€ • N° 210 • décembre 2013  
N° d'inscription à la CP 0216505720  
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.crpm@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



# Prix Handi-Entreprise Citoyenne

« un atout pour l'entreprise »

Le 12 novembre 2013 a eu lieu à l'Hôtel de Région la cérémonie de remise du prix « Handi-Entreprise Citoyenne » Edition 2013 : 6 lauréats et un lauréat « coup de cœur » ont été récompensés par la remise d'un trophée accompagnée par une campagne de communication et un chèque allant de 2000 à 5000 euros.

Ce prix, désormais annuel, est ouvert à toutes les entreprises quelles que soient leur taille et leur secteur d'activités ; il récompense les entreprises et les associations ayant mis en place une démarche volontariste et efficace en matière d'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap. La finalité de ce prix est de démontrer que les politiques d'emploi en faveur des travailleurs handicapés sont bien un

atout pour l'entreprise ainsi qu'un facteur d'image et de communication. Le Comité Régional CGT Midi-Pyrénées est partie prenante de ce concours ; il est d'ailleurs membre du jury. En effet, pour la CGT et le Comité Régional CGT Midi-Pyrénées en particulier, le handicap (que ce soit au niveau de la formation, de l'insertion ou du maintien dans l'emploi) est un sujet très important qui doit être l'objet de toute notre attention. D'autre part, le soutien de la CGT sur ce sujet permet également de démontrer que les Institutions Représentatives du Personnel et les Organisations Syndicales sont aussi des partenaires privilégiés dans les entreprises afin de réfléchir et de favoriser la mise en place de toute mesure œuvrant à l'amélioration des conditions de travail.

Il est à noter que la Région Midi-Pyrénées avec un taux d'emploi de 6,6 % de travailleurs handicapés est un employeur exemplaire lorsque l'on sait que le taux d'emploi réel dans les 3 fonctions publiques est en moyenne de 4,39 %.

**Yolande Guinle**

Référente handicap du Comité Régional CGT Midi-Pyrénées



# PLFSS 2014

Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale



Dans le cadre de la semaine d'action du 18 au 22 novembre 2013 un rassemblement régional a eu lieu devant l'ARS Midi-Pyrénées le mardi 19 novembre 2013 à 14h00.

A Montauban, les salarié-e-s se sont mobilisé-e-s devant la Délégation Territoriale du 82 : la situation actuelle de l'hôpital de Montauban a motivé ce rassemblement départemental: pression et répression sur les représentants syndicaux.

Au total, ce sont près de 300 salarié-e-s qui se sont rassemblé-e-s en Midi-Pyrénées pour contester le PLFSS 2014 clairement et largement insuffisant, pour exiger un financement de la Sécurité Sociale à la hauteur des besoins.

La Coordination Régionale CGT Midi-Pyrénées Santé et Action Sociale avait effectué une demande d'audience auprès de Mme Cavalier, Directrice Générale de l'ARS. Une délégation a été reçue par le Dr Morfoisse, Directeur de la qualité et de la performance.

La délégation CGT a rappelé ses propositions et revendications en matière de protection sociale et de moyens nécessaires pour le bon fonctionnement des établissements sanitaires et médico-sociaux de la région Midi-Pyrénées. S'appuyant sur le vécu des salariés et les conditions d'accueil des usagers et résidents, elle a fait la démonstration des conséquences catastrophiques des précédents PLFSS.

En effet, avec :

- moins 440 Millions d'€ pour les finances des hôpitaux,
- moins 500 Millions d'€ sur les frais de gestions des dossiers des assurés sociaux,
- la généralisation des compléments santé en guise d'amélioration supposée à l'accès aux soins, ce PLFSS restera dans la droite ligne des précédents: empreint d'austérité et ne permettant même pas de maintenir l'existant.

Déjà, dans les établissements sanitaires et médico-sociaux, nous sommes confrontés aux conséquences de ce financement au rabais de la Sécurité Sociale :

- budgets réduits et établissements déficitaires,
- conditions de travail dégradées,
- PRE ou plans sociaux déguisés,
- remise en cause généralisée des RTT,
- « Désorganisation » du travail,
- emplois précaires,
- insécurité pour les salarié-e-s et les usagers,

Enfin, la délégation CGT a rappelé l'urgence d'abroger la loi HPST et les lois antérieures qui ont organisé la casse de l'hôpital public.

Le Dr Morfoisse n'a pas d'avis sur la loi HPST et le PLFSS 2014! Il fera remonter nos remarques auprès de la Directrice Générale...

Il estime que la T2A a eu beaucoup d'effets positifs... la délégation ne partage absolument pas ce constat et lui demande de préciser et de donner des exemples: on attend toujours!

Sur le médico-social et la situation des EHPAD, il se range derrière le fait que l'ARS n'est pas le seul acteur et que les Conseils Généraux sont également concernés...

Enfin, il nous fait savoir que Mme Cavalier est consciente du climat social extrêmement tendu et nous informe qu'elle rencontrera les organisations syndicales du champ de la santé régulièrement, une fois par an... Sur le fond, nous participerons... Pour quoi faire? Nous voulons des actes, des réponses et non plus une écoute aussi attentive soit-elle.

Enfin, nous réitérons notre revendication concernant les conférences de territoires: à savoir l'intégration des organisations syndicales représentantes des salarié-e-s dans cette instance. Nous redemandons officiellement d'en être membre.

Dans la continuité de l'action du 19 novembre, nous appelons à un rassemblement régional le 10 décembre à 14h00 devant l'ARS Midi-Pyrénées. En effet, se réunira ce jour-là le Conseil de Surveillance de l'ARS avec pour ordre du jour les budgets. Par le biais de ce rassemblement et d'une lettre ouverte à ses membres, nous souhaitons interpeller à nouveau sur la question des budgets, des financements des établissements sanitaires et médico-sociaux.

**Cécile Pomies**

Coordinatrice régionale CGT  
« Santé-Action Sociale »

ARS : Agence Régionale de Santé  
PRE : Plan de Retour à l'Equilibre  
T2A : tarification à l'activité



# Les débuts des allocations familiales (1860-1945)

## « le principe du sursalaire »

### (2e partie, suite et fin)

#### 1891 :

L'encyclique *Rerum Novarum* popularise la notion du « juste salaire ». Un salaire n'est pas seulement juste parce qu'il est conforme à un contrat mais parce qu'il suffit à faire vivre décentement un ouvrier et les siens. Si la nature impose au père de famille le devoir sacré de nourrir et d'entretenir ses enfants, comment le travailleur père de famille nombreuse pourrait-il remplir ce devoir sans gagner rien de plus que le célibataire ? A cette interrogation Léon Harmel dans son entreprise de textile du Val des Bois près de Reims apporte un début de solution avec la mise en place d'un système de bonification pour les pères de famille. Le principe du sursalaire familial est né qui conjugue les conceptions familialistes et natalistes avec une vision patriarcale de la famille qui veut cantonner la femme aux tâches ménagères.

#### 1896 :

Création de l'Alliance nationale pour l'accroissement de la population française par le docteur Jacques Bertillon dont l'objectif premier est d'obtenir la mise en place de mesures législatives qui favorisent les familles nombreuses.

#### 1913 :

Dans la continuité de l'aide médicale gratuite (1893) ou l'assistance obligatoire aux vieillards (1905), le 14 juillet est votée à l'unanimité une loi d'assistance aux familles nombreuses nécessiteuses, prévoyant que celles de plus de trois enfants reçoivent une allocation pour faire face à leurs charges.

#### 1918 :

L'instauration d'un sursalaire familial aux travailleurs en charge d'une famille a d'abord été de l'initiative du patronat chrétien, mais en vérité, le développement des compléments familiaux dans certains secteurs a aussi permis de répondre à des préoccupations plus prosaïques, en permettant par exemple de contenir les revendications salariales. Ainsi,

au lendemain de la Première Guerre mondiale, un certain nombre d'initiatives furent prises en ce sens par des industriels pour maîtriser les revendications nées de la « vie chère ». On doit citer ici l'action d'Émile Romanet qui fait adopter par le syndicat patronal des métaux de l'Isère la première caisse de compensation au mois d'avril 1918. Conçues pour à la fois neutraliser des distorsions de concurrence entre les établissements et contenir les résistances patronales qui pratiquent à l'embauche des discriminations en faveur des célibataires, la mutualisation des dépenses sociales par les caisses de compensation a permis une extension rapide des allocations dans les années 1920.





# Les débuts des allocations familiales (1860-1945)

## Le nouveau système de la Sécurité Sociale

**1923 :**

Une loi d'encouragement aux familles nombreuses est votée le 22 juillet. Elle concerne les familles non imposables qui comptent trois enfants et plus. Celles-ci reçoivent une allocation pour chacun de leurs enfants.

**1932 :**

La loi Landry du 11 mars marque une étape décisive vers la généralisation du principe des allocations familiales. Elle étend le principe des sursalaires familiaux à tous les salariés de l'industrie et du commerce ayant au moins deux enfants. Si l'adhésion des employeurs à une caisse de compensation devient obligatoire la gestion des caisses est laissée au patronat. Ainsi, le montant des allocations demeure variable selon les départements, les catégories professionnelles et les caisses. L'Etat se contente de fixer un

taux minimum qui peut être variable selon les territoires.

**1938 :**

Le 14 juin un décret-loi étend le bénéfice de la loi de 1932 aux agriculteurs et le 12 novembre, un décret-loi également dissocie les allocations familiales du salaire et des entreprises en obligeant les caisses à s'aligner sur les mesures les plus généreuses.

**1939 :**

Le 29 juillet, un décret-loi instaure le Code de la Famille. Il ramasse les législations antérieures tout en universalisant leur portée. Il fixe avec le rang de l'enfant et la règle de progressivité dans le calcul des Allocations familiales, les deux principes organisateurs de la politique familiale en France. Signe que la famille investit dorénavant l'espace public, Georges Pernot devient

l'éphémère ministre de la Famille et de la Santé du ministère de Paul Reynaud en juin 1940.

**1945 :**

La poussée progressiste de l'immédiat après-guerre fixe les grandes lignes de la politique familiale encore en vigueur aujourd'hui. Le 3 mars 1945, une ordonnance porte création des Unions départementales des associations familiales qui se fédèrent nationalement au sein de l'Union nationale des associations familiales. Le 4 octobre 1945, une ordonnance établit le nouveau système de la Sécurité Sociale. Les caisses de compensations sont intégrées dans la structure unifiée et centralisée de la Sécurité Sociale. Le texte met fin au monopole patronal pour la gestion des caisses. Le 31 décembre 1945, la loi de finance institue le principe du quotient familial afin de privilégier les couples avec enfant(s). La loi du 22 août 1946, instaure les quatre prestations versées par la branche famille (allocations familiales sans conditions de ressources à partir du deuxième enfant; l'allocation de salaire unique versée dès le premier enfant; les allocations prénatales et l'allocation de maternité).



Note réalisée par l'IHS CGT

# MON SALAIRE POUR VIVRE C'EST CAPITAL !

**L**a presse, la télévision, les patrons, le gouvernement nous répètent à l'envi que «*rémunérer le travail pénaliserait la compétitivité des entreprises*», que notre modèle social est un handicap dans la guerre économique. Ils nous assènent cette pseudo «*vérité* » alors que les indicateurs économiques montrent que nos entreprises souffrent d'un manque d'investissement, d'une trop forte rémunération des actionnaires, et d'une consommation en déclin faute d'emplois et de salaires corrects.

C'est cette même pensée unique que les gouvernements et le patronat européens mettent en œuvre par tous les moyens dans le seul but de réduire ce qu'ils appellent le «*coût du travail* » : nos salaires directs ou nos salaires socialisés, c'est-à-dire le financement de nos systèmes solidaires de protection sociale.

La crise a pu modifier, un temps seulement, la perception du rôle néfaste de la financiarisation de l'économie. Patronat, gouvernements successifs et médias s'en sont servi pour tenter de masquer les responsabilités, pire, de les faire supporter aux peuples.

Ce qu'ils ne veulent pas reconnaître, c'est que le mode de croissance financier et libéral qui s'est imposé depuis trente ans nous a précipité dans cette crise. C'est bien ce modèle économique qui privilégie la rémunération des actionnaires au détriment des salaires, de l'investissement, de la protection sociale et du bien commun qu'il faut mettre en cause, en accordant une place nouvelle au travail, à l'environnement, aux biens publics et

## ÉDITO



**Thierry Lepaon**  
Secrétaire général  
de la CGT

aux activités productives. Le retour à une «*économie réelle* » présenté comme l'alternative à la «*financiarisation* », passe par la mise en cause de la logique de la rentabilité financière et par la reconnaissance de ces priorités sociales.

De nombreux économistes reconnaissent désormais que l'austérité empêche la croissance et provoque la récession. Non seulement elle est source de souffrances injustifiées, mais en plus elle est économiquement contre-productive. Contre l'austérité, un changement de cap est nécessaire et nous le disons avec l'ensemble des syndicats européens.

Augmenter les salaires, les pensions et les minima sociaux est une nécessité pour relancer l'économie et l'emploi, pour financer nos retraites et la Sécurité sociale. La CGT réaffirme la nécessité d'une décision politique pour la revalorisation significative du Smic et des salaires, dans le privé comme dans la fonction publique !

## Les créateurs de richesses c'est nous !

C'est pour toutes ces raisons, que la CGT lance un grand débat national sur le coût du capital, véritable cause des tragédies économiques, sociales et environnementales, qui fracture les sociétés et profite aux spéculateurs.

Elle met en débat ses propositions alternatives.

Pour la CGT, les exigences des salariés, des privés d'emploi et des retraités doivent être prioritaires face à celles de la rente financière défendues par le patronat et les financiers.

RÉPARTIR  
AUTREMENT,  
ÇA C'EST  
CAPITAL

la  
cgt  
www.cgt.fr

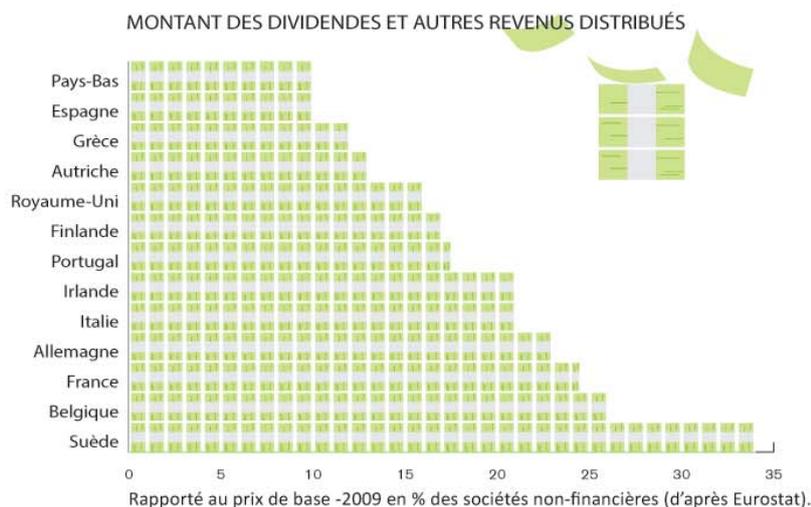
# 45 JOURS DE TRAVAIL PAR AN POUR PAYER LEURS DIVIDENDES AUX ACTIONNAIRES

C'est la sous rémunération du travail qui a provoqué les crises économiques et sociales, dont l'un des aspects est la voracité des marchés financiers et des actionnaires. En 1981, les dividendes versés aux actionnaires représentaient 10 jours de travail par salarié dans les sociétés non financières. En 2012, ils en représentent 45 jours soit, 4,5 fois de plus. Ces chiffres sont moins dramatiques si on prend les dividendes versés nets de ceux perçus par les entreprises (dividendes nets). Mais là encore, la hausse est impressionnante. On passe de 6,4 jours en 1981 à 16,5 jours en 2012 pour le seul bénéfice des actionnaires.



Sur la base d'une durée annuelle du travail en France de 1 550 heures (chiffres 2010 source : Eurostat). En prenant également une base de 36 jours fériés et congés payés et 120 jours non œuvrés.

## LA FRANCE EST UN PARADIS POUR LES ACTIONNAIRES



Ce n'est pas la CGT qui le dit, c'est un document « Approche de la compétitivité française » cosigné en juin 2011 par le MEDEF, l'UPA, la CGPME, la CFDT, la CFTC et la CGC, notre pays est en troisième place sur le podium des dividendes versés aux détenteurs du capital des entreprises.

**LA CGT PROPOSE**

- Revaloriser immédiatement le Smic à 1 700 euros bruts;
- Fin du gel de l'indice des fonctionnaires;
- Résorber les inégalités femmes/hommes;
- Ouvrir immédiatement des négociations dans les entreprises et les branches.

## REVALORISER LES SALAIRES POUR RÉPARTIR PLUS JUSTEMENT LES GAINS DE PRODUCTIVITÉ ET FAVORISER LA CROISSANCE ET L'EMPLOI

Il existe des entreprises qui connaissent des difficultés réelles. En période de crise, c'est à l'État de jouer son rôle pour aider ces entreprises à ouvrir des perspectives de croissance et d'emploi. Mais il existe également des entreprises, des groupes, des donneurs d'ordre, qui malgré la crise, sont en parfaite santé et continuent à faire des profits importants.

Les montages financiers au sein des groupes, la création de holdings et de filiales au gré de la concurrence fiscale

et des paradis fiscaux permettent aux groupes d'augmenter les profits versés aux actionnaires et de dissimuler les richesses créées par le travail des salariés. Il convient d'une part, d'encadrer beaucoup plus fortement les dispositions financières applicables aux groupes et d'autre part de donner plus de droits de regard aux représentants des salariés dans les comptes des entreprises.

Les salariés qui créent les richesses dans l'entreprise doivent avoir un droit de regard sur la répartition de ces

richesses entre ce qui va à l'investissement, ce qui va aux salaires et ce qui rémunère le capital.

### LA CGT PROPOSE

L'intervention des représentants salariés dans les comptes des entreprises évitera bien des erreurs stratégiques fatales pour l'emploi. Les représentants des salariés doivent avoir leur mot à dire pour exiger que les gains de productivité réalisés donnent lieu à des revalorisations de salaires.

## REVALORISER LES SALAIRES POUR MAINTENIR ET FAIRE PROGRESSER LE POUVOIR D'ACHAT

Dans son enquête sur les salaires de 2011, l'Insee vient confirmer l'analyse de la CGT. Les salaires font du surplace avec une augmentation annuelle de 0,2 % en euros constants (c'est-à-dire en déduisant l'inflation). Pour les fonctionnaires, c'est encore pire avec une perte de 0,4 % dans la fonction publique d'État et de 0,8 % pour la fonction publique territoriale. Il s'agit là du plus mauvais résultat depuis 2004, selon cette étude de l'Insee publiée le 30 octobre. Le Smic horaire est également attaqué, puisqu'il diminue de 0,3 % en euros constants.

La revalorisation des salaires est donc indispensable pour maintenir le pouvoir d'achat. L'indice des prix à la consommation de l'Insee est une moyenne qui ne traduit pas le coût de la vie quotidienne réelle pour l'ensemble des salariés. En particulier, les ménages modestes et les ménages composés d'un seul adulte (célibataire, famille monoparentale, etc.) voient leurs dépenses contraintes (logement, énergie, assurances, fiscalité, etc.) augmenter bien plus rapidement que l'indice du prix à la consommation. Selon l'Insee, elles ont augmenté en 2012

plus fortement que les autres dépenses (+ 2,8 % en valeur contre + 0,8 %). Les dépenses de logement, chauffage et éclairage des ménages représentent une part majoritaire (78,2 % en 2012) de ces dépenses pré-engagées.

### LA CGT PROPOSE

La CGT réaffirme le besoin urgent de revaloriser significativement les salaires, les minimas sociaux, les traitements et les pensions. Il est urgent d'arrêter l'accompagnement de la spéculation et de privilégier la rémunération du travail.

## REVALORISER LES SALAIRES POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les lois en matière d'égalité salariale sont nombreuses (près d'une dizaine de textes). Des décrets prévoyant la sanction des entreprises qui ne jouent pas le jeu se succèdent et pourtant, ces inégalités stagnent encore et toujours à 27 % d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes lorsque l'on compare les situations en équivalent temps plein et une répercussion sur les pensions (53 % d'écart de pensions, selon les chiffres officiels du Conseil d'orientation des retraites). Les explications principales sont connues : les femmes n'occupent pas les mêmes

emplois (elles sont concentrées dans les secteurs et entreprises qui paient le moins, elles occupent les emplois les moins qualifiés...). Les femmes représentent 80 % des très bas salaires et dans 74 % des cas elles sont à temps partiel, rarement choisi, le plus souvent subi. En moyenne leurs ressources sont inférieures de 800 euros par mois par rapport aux hommes. La pénalisation des salariées concernées est réelle sur leurs salaires, sur leur déroulement de carrière, les promotions, les primes et les parts variables... Mais même à poste égal, l'écart est encore d'environ 10 %. Cette

inégalité est encore plus criante parmi les cadres avec 29,1 % d'écart en équivalent temps plein.

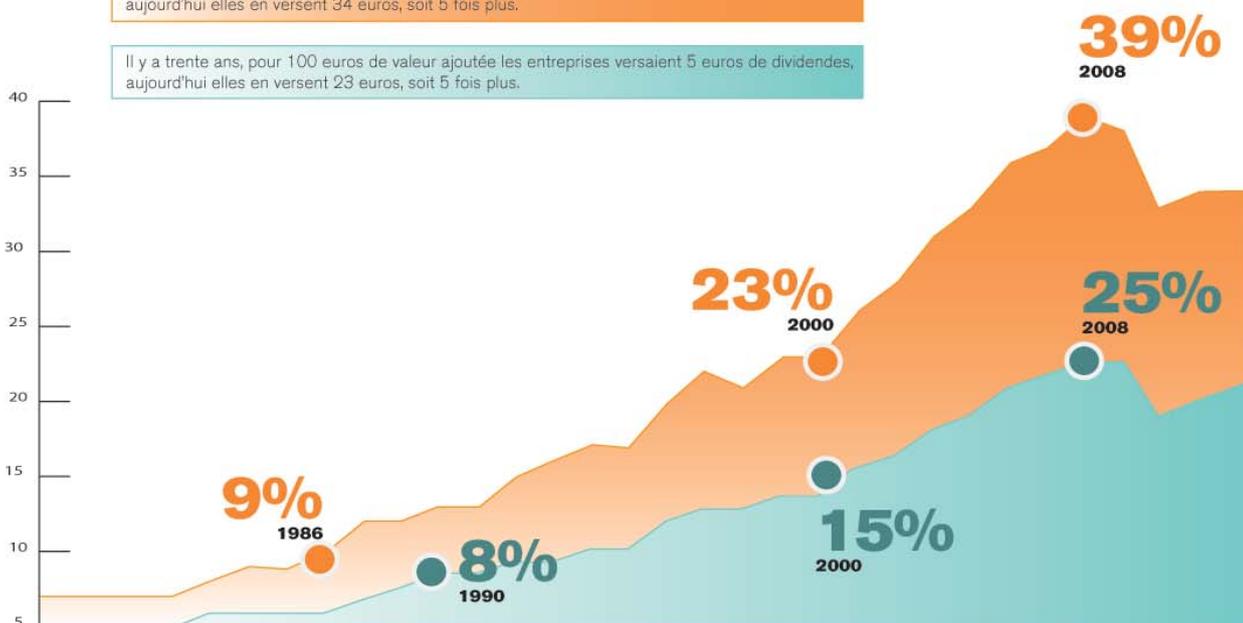
### LA CGT PROPOSE

Revaloriser les salaires des femmes et les grilles de salaires des filières les plus féminisées est un impératif d'égalité et de reconnaissance du travail. C'est aussi un impératif économique. Une égalité salariale entre les femmes et les hommes à l'horizon 2023 rapporterait 5 milliards d'euros aux régimes de retraite dès 2015 et 10 milliards d'euros en 2020.

## NOS SALAIRES STAGNENT LES DIVIDENDES FLAMBENT

Il y a trente ans, pour 100 euros de salaire les entreprises versaient 7 euros de dividendes, aujourd'hui elles en versent 34 euros, soit 5 fois plus.

Il y a trente ans, pour 100 euros de valeur ajoutée les entreprises versaient 5 euros de dividendes, aujourd'hui elles en versent 23 euros, soit 5 fois plus.



## REVALORISER LES SALAIRES POUR RÉMUNÉRER NOS QUALIFICATIONS

Dans l'ensemble, le niveau de qualification, de diplôme est en progression, même si on constate encore que de nombreux jeunes quittent le système scolaire sans aucune qualification et qu'une partie des salariés souffre encore de situation d'illettrisme.

Mais, cette amélioration générale du niveau de qualification de la main d'œuvre ne se traduit pas par une hausse des salaires. Ainsi, les écarts de rémunération entre les CAP-BEP et les bacheliers se sont largement resserrés ces dernières années, ce qui traduit une dévalorisation salariale du niveau Bac et non une progression des niveaux CAP-BEP. Les jeunes diplômés connaissent un véritable déclassement, tandis que dans leur ensemble, les cadres et les techniciens subissent un tassement

des grilles de salaires. De plus en plus de salariés qualifiés sont rémunérés au niveau du Smic, alors que le salaire minimum est en principe réservé aux personnes sans qualification.

Pourtant, 90 % des salariés considèrent qu'avoir les moyens de bien travailler est efficace pour améliorer la situation économique des entreprises.

### LA CGT PROPOSE

Il est donc urgent de reconnaître la qualification des salariés et de la rémunérer. Pour la CGT, le Smic porté à 1 700

euros bruts et un salaire minimal à l'embauche des cadres de 3 086 euros (soit le plafond de la Sécurité sociale) doivent servir de point de départ pour la construction des grilles de salaire. L'individualisation de la rémunération, l'introduction de plus en plus massive des augmentations au mérite ne garantissent aucune véritable progression de la rémunération. Tous les salariés, y compris les cadres et techniciens, doivent bénéficier d'augmentations générales au moins équivalentes à l'évolution du coût de la vie.

### AUGMENTER LES SALAIRES POUR RELANCER L'ÉCONOMIE

Loin de relancer la croissance et l'emploi, la politique de baisse des salaires, de précarité, a contribué à baisser le pouvoir d'achat, la consommation et la croissance et donc à baisser la demande interne et détruire massivement des emplois.

La consommation des ménages compte pour 57 % du Produit Intérieur Brut de la France. L'évolution du PIB dépend donc largement de cette consommation. Au cours des années 2000, elle explique deux tiers de la croissance de l'activité économique en France. Donc, tout ce qui freine le pouvoir d'achat plombe la reprise de notre économie. En se refusant à donner un « coup de pouce » réel au Smic et en gelant le point d'indice des fonctionnaires depuis quatre ans, l'État, premier employeur donne un signal très clair à tous les employeurs que le temps est à la compression des salaires. Cette politique est désastreuse pour les salariés car elle nuit à leur pouvoir d'achat. Elle est un cadeau pour les grands groupes qui continuent d'engranger des bénéfices sans augmenter les salaires. Plus grave, elle ne bénéficie même pas aux entreprises en difficultés puisqu'en compressant les salaires, elle nuit à la demande et donc à l'activité de ces mêmes entreprises.



### LA COMPÉTITIVITÉ ? PARLONS-EN ! LE REVERS DE LA MÉDAILLE ALLEMANDE

La compétitivité est entendue par l'Union européenne comme « la capacité d'une Nation à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale dans un environnement de qualité ». Alors que dire du modèle allemand dont on nous rebat les oreilles en matière économique et sociale ?

En compressant fortement les salaires, l'Allemagne semble avoir « gagné en compétitivité » : son excédent commercial (la différence entre ses exportations et ses importations) s'est accru vis-à-vis du reste du monde et de l'Europe en particulier. Les libéraux se plaisent à nous raconter que la

baisse des salaires a servi la « compétitivité » des entreprises allemandes.

Si l'Allemagne exporte plus qu'elle n'importe c'est en grande partie parce qu'elle a appauvri ses salariés qui consomment de ce fait moins de produits étrangers.

Loin d'accepter ces sacrifices les salariés allemands et leurs grandes centrales syndicales ont mené ces derniers mois des grèves massives pour arracher des augmentations importantes de salaires et pour obtenir la mise en place d'un salaire minimum qui n'existe pas Outre-Rhin.



### LA CGT PROPOSE

Au contraire, une augmentation immédiate du Smic et un rattrapage réel du point d'indice dans la fonction publique donneraient un ballon d'oxygène immédiat. Plus important, des engagements clairs et fermes de revaloriser le Smic au-delà de l'augmentation automatique et de revaloriser les traitements des fonctionnaires ainsi que les prestations sociales seraient de nature à réenclencher une spirale vertueuse et à libérer le pouvoir d'achat des salariés.

Pour la fonction publique, la valeur du point d'indice détermine plus de 80 % de la rémunération des 5,2 millions d'agents. Depuis 2000, les choix gouvernementaux successifs ont conduit à un décrochage massif de la valeur du point par rapport à l'évolution des prix : c'est désormais à plus

de 14 % de perte de pouvoir d'achat que s'élèvent les pertes accumulées.

Depuis juillet 2010, qui a marqué le début du gel de valeur du point, ce décrochage s'est fortement accéléré. Les conséquences sont désastreuses pour les conditions de vie des personnels, mais aussi pour la consommation et donc l'activité économique. En tant que premier employeur de France, en se faisant le promoteur de l'austérité salariale, le gouvernement envoie en outre un très mauvais signal qui pénalise tout le monde du travail.

Dans l'unité la plus large possible, la CGT est déterminée à gagner l'ouverture de négociations permettant de déboucher sur un arrêt de la politique ravageuse de gel du point d'indice et obtenir une augmentation significative des salaires dans les fonctions publiques.

# Actualité de l'activité CGT



## Rencontre avec... Morgane GARCIA-AYLIES

Je suis née il y a de cela 35 ans de parents que l'on a longtemps pris pour des 68ars mais trop jeunes pour cela! Très tôt j'ai battu le pavé. A la maison on parlait quotidiennement actualité et politique, sans télé...

Mon grand père, syndicaliste et communiste, avait combattu aux cotés d'El Campecino le franquisme, puis les nazis en Allemagne, il était donc intolérable d'être intolérant et sans convictions...

Après quelques manifs lycéennes, j'ai découvert le militantisme étudiant, mais déjà comme Présidente, Présidente des étudiants en service social de Haute-Vienne, rôle qui consistait à organiser des bringues, et plus sérieusement à siéger aux instances de l'école et à s'associer aux manifestations des professionnels de notre secteur.

Diplômée assistante sociale en 2001, très attachée à la notion de service public, j'ai démarré ma carrière la même année au sein du Conseil Général du Gers. J'ai débuté comme

contractuelle dans le cadre de la compensation des décharges syndicales des responsables CGT. Elles n'ont pas fait que partager des dossiers et un bureau... Je me suis syndiquée l'année suivante, année de ma titularisation. Pourquoi me syndiquer? C'était une évidence! Pourquoi la CGT? C'était évident! Mes parents étaient des militants non encartés. Délégué du personnel de sa coopérative agricole, mon père avait négocié les 35 heures avec l'aide de la CGT (des RTT à la place d'heures supplémentaires payées - une bombe! - quand pour la plupart c'était le seul revenu de la famille, comme chez moi par exemple). Peu importe le temps libre, les vacances devaient passer avant quelques centaines de francs supplémentaires. Aujourd'hui, je pense à mon prochain voyage...

A la CGT du Conseil Général j'étais la petite jeune alors on m'a expliqué, raconté, fait participer... En 2003, les jours de grève contre la réforme Raffarin se sont succédés, un beau mec est venu aux AG, on a perdu la

lutte, mais nous on s'est mariés!

En 2006, je deviens membre du bureau du Comité des Œuvres Sociales des personnels du Conseil Général. Depuis 2009, je suis Présidente du COS et Secrétaire à la vie syndicale du Syndicat depuis 2011. En parallèle je suis également Administrateur de l'office de l'habitat du Gers et membre de la commission d'attribution des logements.

La présidence du COS, c'est une autre forme de militantisme, c'est le choix des orientations politiques et budgétaires des prestations destinées aux agents, c'est l'apprentissage de l'encadrement d'équipe, de la comptabilité, de l'animation de Conseil d'Administration, les relations avec les ressources humaines et le politique. C'est savoir mettre en avant ses convictions avec diplomatie. Pourquoi le CESER? Pour le féminiser, le rajeunir et œuvrer au niveau régional dans des domaines qui m'intéressent avec conviction et diplomatie.

# Actualité de l'activité CGT



## Rencontre avec... Colette PRUNEDA

Je suis née en 1958 à Bordeaux, et j'ai passé mon enfance dans un joli petit village du Lot-et-Garonne avec ma mère et ma sœur.

Ma mère était ouvrière dans une usine de liège et les fins de mois commençaient le 15.

J'ai grandi dans une famille de résistants, mes oncles et tantes représentaient, pour la petite fille que j'étais, de véritables héros... Je ne me lassais jamais d'écouter leurs histoires extraordinaires.

Ma famille et les difficultés de la vie m'ont donc appris très tôt à me battre. Plus tard j'ai affiné mon regard sur le monde et notre société, et la notion d'appartenance à une classe sociale a été le socle de mes engagements.

Je me suis installée à Montauban en 1977. J'ai élevé une fille qui est, évidemment, la plus belle, la plus intelligente du monde, j'ai repris des études et obtenu mon diplôme d'éducatrice de jeunes enfants,

métier que j'exerce encore aujourd'hui à la mairie de Montauban.

Je suis entrée dans le monde travail à 16 ans, découvert le syndicalisme à 20 ans. J'ai trouvé dans la CGT, les valeurs et les analyses qui ont étayé mes luttes et mes combats, mais j'ai surtout rencontré des hommes et des femmes qui les ont faits vivre. Ils m'ont beaucoup appris!

Militante de la CGT à la Mairie de Montauban depuis 1986, j'ai la responsabilité de secrétaire du syndicat depuis maintenant trop longtemps! Membre de la CE et du bureau de L'UD 82, j'ai été sollicité pour siéger au CESER dans la continuité de ces mandats.

Pour finir une petite phrase de Coluche, toujours d'actualité:

*« Il paraît que la crise rend les riches plus riches et les pauvres plus pauvres. Je ne vois pas en quoi c'est une crise. Depuis que je suis petit, c'est comme ça. »*

## Elections à la plénière d'installation du 13 novembre 2013

Au cours de la plénière d'installation, notre camarade Jean-François AGRAIN a été élu président de la commission 1, Aménagement du territoire et Environnement, en charge notamment des transports, des équilibres urbain/rural, de l'urbanisme et des communications. Il sera vice-président délégué, membre de droit du bureau.

*De même, ont été élus au bureau:* Jacky GAILLAC, vice-président, et Yannick LE QUENTREC, en qualité de membre.

De plus, Yolande GUINLE a été élue au sein du bureau de la commission 4, Santé-Social-Culture, en qualité de secrétaire.

Cette nouvelle répartition des responsabilités permet à la CGT de conserver le même niveau de délégations que lors de la mandature précédente (2007-2013).

### Rappel de la délégation CGT au CESER Midi-Pyrénées

(cf. Informations Midi-Pyrénées n° 209 octobre 2013):

J.-F. AGRAIN, M. BRUYERE, J. GAILLAC, M. GARCIA-AYLIES, A. GIACOMEL, Y. GUINLE, J. LAVAIL, Y. LEQUENTREC, R.-P. LEMOUZY, J. MAREK, C. POMIES, C. PRUNEDA, P. QUEULIN



# Handicap

## « déconstruire l'image négative »

Je m'appelle Yolande GUINLE, je suis salariée d'une petite entreprise privée assurant la distribution de la presse; je suis membre de la commission exécutive de l'Union Départementale CGT des Hautes Pyrénées (65), conseillère du C.E.S.E.R (Conseil Economique et Social Environnemental Régional) et depuis le 1er juillet 2013 (grâce à une mise à disposition négociée avec mon employeur) la nouvelle « Référente Handicap » de Midi-Pyrénées, en remplacement de Jacques Marek, suite au renouvellement de la convention entre le Comité Régional CGT et l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées).

Dans le cadre de ce nouveau mandat, j'ai une mission étendue puisque je couvre les 8 départements de la région que je déclinerai en 3 points:

- Formation, information et sensibilisation via les plans de formation et/ou journées d'étude sur le handicap couvrant l'insertion des personnes handicapées, le maintien dans l'emploi, la prévention et l'accompagnement de l'inaptitude...
- Accompagnement des institutions représentatives du personnel

dans les entreprises quant à l'obligation d'emploi (6 % de travailleurs handicapés dans les entreprises de 20 salariés et plus), au suivi de DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés) et à l'obligation annuelle de négocier sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans le cadre des NAO.

- Accompagnement et suivi individuel d'un salarié en situation de handicap ou d'un élu syndical.

J'ai accepté ce mandat pour tout d'abord déconstruire l'image négative du handicap: être ou se retrouver en situation de handicap ne signifie pas que notre vie citoyenne, personnelle et professionnelle est terminée. D'autre part la responsabilité sociale des employeurs reste trop peu engagée voire est souvent contournée quand survient le handicap. La dégradation des conditions de travail avec l'allongement des carrières professionnelles, l'insécurité sociale professionnelle sont autant de facteurs qui doivent nous alerter. Or la connaissance de nos droits et des moyens existants en tant que salarié sont trop souvent ignorés et pourtant sa maîtrise peut nous permettre d'agir en amont et en aval et de faire en sorte que le handicap ne génère plus la peur, la honte ou

la dégradation de l'image de soi.

Thierry LEPAON le dit lors de l'adresse aux syndiqués du 4 juillet: « Aujourd'hui, 70 % des salariés estiment que les conditions ne sont pas réunies pour faire correctement leur travail. C'est dire l'ampleur du mal vivre au travail qui constitue un coût pour l'économie et brise des vies »; les questions de santé au travail doivent redevenir une priorité revendicative car il ne peut y avoir de bien vieillir sans avoir bien travaillé et c'est bien là tout l'enjeu du combat syndical.

Enfin pour conclure je tiens à saluer le travail effectué par mon prédécesseur, Jacques Marek, qui tant par l'avis du CESER sur le handicap qu'il a rapporté que par sa connaissance du sujet a pendant presque 10 années su porter et mettre en avant la question du handicap. Il a certes mis la barre à un haut niveau et j'espère très sincèrement arriver à continuer sur sa lancée.

**Référente handicap :**

**Yolande GUINLE**

yguinle.cgt@orange.fr

06 75 08 50 88

# Vivre et travailler partout en Midi-Pyrénées

## « lancer l'offensive pour la reconquête de l'emploi industriel »

Dans un bassin d'emploi dans lequel l'industrie a perdu 2/3 de ses emplois en 20 ans et dans lequel il ne reste que 25 entreprises industrielles de plus de 10 salariés, l'Union Locale CGT de Lannemezan a pris l'initiative réunir ses syndicats pour travailler à la ré-industrialisation de son territoire.

Construire, à partir des réalités concrètes des différents syndicats CGT du périmètre de l'Union Locale, un projet revendicatif territorial partagé, tel était l'objet de la journée d'étude organisée le 20 septembre dernier.

C'est avec l'ambition de lancer l'offensive pour la reconquête de l'emploi industriel sur le plateau que les participants ont débattu de propositions revendicatives essentielles pour le développement de l'emploi. La question cruciale des services publics dans sa double dimension (rôle social devant permettre l'accès de tous aux biens publics et outil d'aménagement du territoire contribuant à un environnement favorable au développement industriel) a été au cœur des travaux. C'est sur la qualité de ses services publics (pourtant bien malmenés) en termes de santé, de formation, d'infrastructures et de réseaux... que s'appuie l'attractivité économique de notre pays. Fabienne Rouchy, militante CGT à la Banque de France, a présenté l'enjeu de la revendication CGT

d'un pôle financier public intégrant des critères sociaux et environnementaux (critères totalement ignorés par la Banque Publique d'Investissement). Cet outil financier public, conjugué avec une véritable politique industrielle pourrait contribuer à l'accès au crédit des PME alors que les dispositifs existants à ce jour, sont essentiellement captés par les grands groupes. Il pourrait également contrer la soumission aux marchés financiers et à leurs exigences de rentabilité exorbitante et immédiate. Le débat a également pointé la nocivité du projet, présenté par le gouvernement, de métropolisation qui répond aux besoins des grands groupes et consacre l'inégalité des territoires. A l'issue d'un débat riche et constructif, les militantes et militants du Plateau ont arrêté nombre de propositions revendicatives qu'ils ont décidé de porter dans un cadre interprofessionnel pour le développement de l'emploi sur le plateau de Lannemezan:

### **Pour un tissu industriel au cœur de la création de richesses:**

- Extension du four à cuire de Carbone-Savoie, 20 postes seraient créés.
- Investissements pour moderniser, pérenniser ALGEO à Beyrede
- Dans un marché en expansion, installation d'une 2e ligne de production chez KNAUF, 80 postes seraient créés, et

réflexion sur la création d'une filière locale de verre recyclé (matière première essentielle pour l'activité de KNAUF)

- Investissements ambitieux pour pérenniser le site ARKEMA
- Etudes sur la création d'une filière « bois - énergie »

### **Pour des Services Publics essentiels pour le développement économique:**

- Arrêt de la casse des services, des missions et des emplois publics
- Arrêt des fermetures d'unité à l'hôpital de Lannemezan et reconquête de son activité, rétablissement du tiers payant,
- Maintien dans le giron public de la production d'énergie hydraulique
- Conquête de la gestion publique de l'eau
- Maintien du réseau ferroviaire et développement du FRET (2500 tonnes/jour)
- Mobilisation pour la création d'un pôle financier public
- Recrutements à Pôle Emploi pour un service de qualité

### **Pour améliorer l'emploi lié au tourisme:**

- Maintien de la structure « Le Bataillet », 38 postes
- Lutte contre la précarité de l'emploi (notamment dans le secteur du tourisme)
- Amélioration des conditions de l'activité saisonnière

## EDF-GDF: Résultats élections IRP

Sur la région Midi-Pyrénées c'est plus de 2500 salariés des industries électriques et gazières qui ont renouvelé leur confiance dans la CGT.

Dans toutes les unités de la région, la CGT est la première organisation syndicale. Dans plusieurs d'entre elles, elle a une représentativité supérieure à 50 %.



*Meilleurs Voeux*  
**2014**



**L'équipe du Comité Régional CGT Midi-Pyrénées  
vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année  
et ses meilleurs voeux pour 2014.**

