

informations

Comité Régional CGT Midi-Pyrénées



A la une
5^e sommet social
de la Mécanic Vallée



Actualité CESER
Les interventions
de la CGT

N° 216 Décembre 2014

L'outil Régional

dossier



Editorial2

A la une3

- 5e sommet social de la Mécanic Vallée



Dossier5

L'outil Régional

Actualité CESER13

- Les interventions de la CGT

Brèves15

- Congrès de l'UD 65
- Congrès de l'UD 31
- Congrès de l'UD 46
- Voeux 2015



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

Prix : 1€ • N° 216 • Décembre 2014
N° d'inscription à la CP 0216505720
ISSN 1950-4926

Directeur de la Publication :
Lionel Pastre

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

Depuis près d'un an et demi la Banque Publique d'Investissement Midi-Pyrénées est à l'œuvre dans notre région.

Lors de son installation, nous avons au Comité Régional d'orientation de la dite banque, précisé ce qui nous semblait être son rôle et ses objectifs.

En résumé, une banque publique ce ne peut pas être une banque comme les autres !

Sa boussole ce ne peut être la rentabilité financière, mais l'emploi, le développement de l'activité économique, industrielle et des territoires dans le respect de l'environnement, pour répondre aux besoins des populations et de notre pays.

Après la troisième réunion du comité d'orientation de la BPI Midi Pyrénées qui s'est tenue le 27 novembre, nous pouvons affirmer que nous sommes loin des discours et des promesses.

Si nous ne pouvons pas lui reprocher l'absence d'activité, la BPI dans notre région a soutenu 2282 entreprises au premier semestre 2014 à hauteur de 359 millions d'euros, force est de constater que l'emploi est totalement inexistant dans les motivations de son action.

Son critère de refus d'aide est le même que les banques d'affaires: la rentabilité financière. D'ailleurs ces taux d'intérêt n'ont rien à envier à ses concurrentes et ne facilitent pas le développement des PME-PMI.

Son action se focalise sur des filières jugées d'avenir, et sur le département métropole, favorise la mono-industrie et la désertification des autres territoires. Bref, la BPI ne joue pas son rôle et ne permet pas aujourd'hui de relever le défi majeur de la reconquête de l'emploi industriel, pour vivre partout en Midi-Pyrénées.

Oui notre proposition de créer un pôle public financier reste pertinente, mais surtout l'enjeu d'aujourd'hui, c'est de faire du financement de l'économie une revendication comme les autres, débattue et décidée avec les salariés, portée par eux au cœur de leurs luttes pour imposer d'autres choix !



Alain Hebert
Secrétariat régional



5e sommet social de la Mécanic Vallée

C'EST BIEN UN DOUBLE ÉVÈNEMENT QUE NOUS VENONS DE VIVRE EN MÉCANIC VALLÉE

En effet, le 2 octobre 2014, le Collectif des syndicats CGT de la Mécanic Vallée a organisé son 5e sommet social à Decazeville avec à l'ordre du jour deux grands rendez vous :

1. Avec 70 représentants des syndicats de tout le territoire, de Limoges à Rodez, de l'Auto, de l'Aéro et de la Mécanique, nous avons enrichi notre cahier revendicatif pour la reconquête de l'emploi industriel, l'attractivité de nos métiers et de nos bassins d'emplois.
2. Nous avons créé les conditions du dialogue social en invitant les patrons de la Mécanic Vallée à débattre lors d'une table ronde.

7 PROPOSITIONS CONCRÈTES, CRÉDIBLES POUR TRAVAILLER ET BIEN VIVRE PARTOUT EN MÉCANIC VALLÉE !

Tout au long de nos sommets sociaux, nous avons élaboré des propositions alternatives aux politiques patronales et gouvernementales :

1. Développer notre industrie par le maintien de l'existant et la diversification de nos activités. Un postulat qui exige l'arrêt des délocalisations.
2. Créer d'urgence plus de 6900 emplois pour maintenir, développer nos compétences et faire face à l'hémorragie des départs en retraites, pour embaucher les 1800 intérimaires, pour répondre aux besoins des carnets de commandes nécessitant des plans d'embauche et de formation dans nos entreprises et dans nos bassins d'emplois.
3. Créer des pôles pour la R & D par filières et par bassins d'emplois au service des 250 PME qui composent notre tissu industriel.
4. Impulser des projets industriels privilégiant la complémentarité, la coopération et la proximité entre les filières et les entreprises. C'est notre projet de construction des draines avec les cheminots de Brive, de la STEP Redenat avec nos camarades d'EDF.
5. Imposer d'autres rapports donneurs d'ordres/sous traitants.
6. Redonner de l'attractivité à nos métiers, par l'augmentation des salaires, la reconnaissance des qualifications, l'amélioration des conditions de travail... la négociation d'une convention collective interrégionale Limousin et Midi-Pyrénées de haut niveau social.
7. La création d'une instance de dialogue et surtout de démocratie sociale pour de véritables négociations en Mécanic Vallée.



5e sommet social de la Mécanic Vallée

Avec notre projet de construction d'un nouvel avion - l'ATR 90, la relance de la formation professionnelle, nos propositions pour l'apprentissage, nos revendications pour améliorer les conditions et l'organisation du travail pour plus d'efficacité économique, le 5e sommet social CGT ouvre des perspectives crédibles pour lutter ensemble et aller vers le plein emploi.

DIALOGUE SOCIAL; ENFIN LA PORTE EST ENTR'OUVERTE!

Le patronat de la Mécanic Vallée règne sans partage sur les entreprises et notre territoire de Limoges à Rodez.

Pour la CGT, le développement de nos activités industrielles, l'attractivité de nos métiers passent par le

dialogue et les négociations pour de nouvelles avancées sociales. C'est toute la légitimité de notre revendication de la création d'un lieu de dialogue social en Mécanic Vallée. Depuis 2008, non seulement le patronat faisait la sourde oreille à notre revendication, mais jusqu'alors il refusait même de nous rencontrer officiellement.

Le 2 octobre faisant suite à notre proposition, pour la première fois cette rencontre a eu lieu! Le président de l'association des patrons de la Mécanic Vallée et le vice président de l'UIMM Midi-Pyrénées ont même accepté de débattre avec nous de nos revendications lors d'une table ronde de près de 2 heures. Evidemment, chacun a défendu ses positions. Mais la porte est

entr'ouverte avec un débat sans concession mais riche sur l'emploi, la formation professionnelle et un statut social de haut niveau pour nos métiers.

LA CRÉATION DE PLUS DE 2 000 EMPLOIS SUR LA MÉCANIC VALLÉE EST ANNONCÉE DANS LES MOIS QUI VIENNENT, CHIFFRE INCONTESTÉ ET INCONTESTABLE!

La CGT ne se satisfera pas que les pouvoirs publics et les directions d'entreprises nous disent que ces créations d'emplois subventionnées par nos impôts n'ont pu être honorées, faute de candidats...

Dès maintenant, nous proposons d'engager de vraies négociations sur la formation professionnelle, les conditions d'emploi et d'accueil, une convention collective attractive... Gagner durablement pour l'emploi et le social dans notre territoire c'est possible.

Ce 5e sommet social CGT est un point d'appui.

**Allons plus loin
en gagnant dans
chaque entreprise sur les
revendications
de toutes et tous.
Ensemble,**





midi-pyrénées

la
cgt
comité régional

12^e Conférence Régionale CGT Midi-Pyrénées

L'outil Régional

Luz-Saint-Sauveur
17 & 18 décembre 2014



Le Comité Régional : un outil pour construire une démarche syndicale en territoire

Rappel historique

Il y a 45 ans, l'activité régionale CGT connaissait ses premiers balbutiements, légèrement moins en Midi-Pyrénées (43 ans).

En effet, c'est le 37^e Congrès confédéral, en 1969, qui a traduit dans les statuts l'existence et la mission des Comités régionaux.

Cette décision résultait, malgré l'échec du référendum organisé par De Gaulle à propos de la régionalisation, de la mise en place des instances régionales dont la CGT avait, dès cette époque, montré les objectifs visés par le pouvoir et le capital.

Pour ces derniers, cela signifiait assurer leur mainmise sur les régions pour favoriser la pénétration des firmes, transférer une part importante des charges financières incombant à l'Etat vers les régions, les départements et les communes, maîtriser l'aménagement du territoire dans le sens des intérêts du capital et, déjà, assurer la coordination des politiques régionales au niveau européen.

C'est pour toutes ces raisons que les Comités Régionaux CGT ont été créés.

A l'origine, 2 articles des statuts confédéraux (22 et 23) tentaient de donner une définition de l'activité régionale :

«... le Comité régional est :

- l'émanation des Unions départementales, non une simple mise en commun, encore moins une structure qui se substituerait à elles,
- une construction dont la composition varie selon chaque situation régionale, mais qu'en tout état de cause, le mandatement des Unions Départementales est précis. »

C'est donc à partir de ces considérations statutaires que s'est constituée et développée l'activité régionale CGT.

Lors du 45^e Congrès confédéral, en 1995, les statuts évoluent sur cette question pour intégrer les exigences nouvelles imposées par la situation économique, sociale et politique et élever en qualité l'activité régionale de la CGT.

L'article 13 des statuts confédéraux dit :

« L'activité de la CGT dans chaque région est animée par un Comité régional. Celui-ci est constituée par les Unions départementales de la



région, qui en déterminent la composition et en assurent la direction. Les Secrétaires généraux d'Unions Départementales ou leurs représentants dûment mandatés font partie du Comité Régional.



Le Comité régional coordonne et impulse l'activité syndicale sur toutes les questions d'intérêt régional. Il prend les décisions utiles à cet effet et organise la coopération entre les organisations concernées.

Il désigne, en accord avec les Unions départementales et Fédérations intéressées, les représentants de la CGT dans les organismes régionaux; et avec les Unions départementales et la Confédération les représentations européennes concernant la région.

Le Comité régional désigne un Secrétaire régional dont le rôle est d'animer ses travaux, d'organiser et de coordonner les représentations régionales de la CGT, de faire des propositions pour la mise en œuvre des décisions.

Pour ce faire, le Comité régional peut éventuellement mettre en place un secrétariat dont il fixe la composition, les attributions et le fonctionnement.

Le financement des activités régionales est assuré par une cotisation, conformément à l'annexe financière, et par des ressources exceptionnelles. »

Même si les statuts confédéraux ont été revus et adoptés lors du 50e Congrès confédéral de Toulouse, l'article 13 n'a pas été modifié et c'est donc dans ce champ statutaire que nous évoluons aujourd'hui.

Le Comité régional Midi-Pyrénées a déposé ses statuts en 1971. Il les a modifiés pour la dernière fois le 27 janvier 2012.

Composé à l'origine des 8 Secrétaires généraux d'Unions départementales et du Secrétaire régional, il a évolué, notamment lors de la 10e Conférence régionale en 2007, à Colomiers, pour arriver, après la 11e Conférence régionale, en 2010, à Auch, à une composition comprenant les 8 Secrétaires généraux d'Unions départementales, des représentants des Fédérations, des représentants de bassins d'emplois, le responsable du Groupe CGT au CESER et les membres du Secrétariat.

Cette évolution a permis, suite aux croisements de la réflexion des Unions départementales, des professions et/ou des bassins d'emplois, de travailler de nouvelles initiatives régionales dans les territoires, en étant plus efficace au service de l'action revendicative en Midi-Pyrénées. De plus, nous sommes parfaitement en phase avec les réflexions des 49e et 50e Congrès confédéraux sur les enjeux territoriaux.

La situation aujourd'hui

Le document d'orientation du 50e Congrès confédéral replaçait les responsabilités de notre syndicalisme aujourd'hui: « Conquérir l'émancipation de toutes et tous, permettre l'épanouissement individuel et collectif, faire entendre et reconnaître la parole de chaque travailleur, conquérir de nouveaux droits, faire de l'égalité des droits, de leur effectivité, le socle de la construction d'une société juste, démocratique, solidaire et de progrès social. »

L'enjeu est toujours de mettre en œuvre une démarche syndicale offensive, à partir des réalités les plus concrètes et les plus locales en intégrant les enjeux industriels, d'aménagement du territoire et de services publics de qualité et de proximité.

L'émergence du fait régional est incontestable. La montée en puissance des régions d'un point de vue économique, social, politique et institutionnel se fait sans que s'exerce réellement la « vie démocratique régionale » : peu de place est accordée aux acteurs citoyens et sociaux !

L'échelon régional est aujourd'hui un échelon essentiel de mise en œuvre des politiques nationales. Car il faut bien reconnaître qu'il y a une continuité remarquable de la politique de tous les gouvernements qui se sont succédés. Et, malheureusement, les réformes actuelles vont accentuer encore plus ce processus, les choix d'aménagement ou de remodelage du territoire allant bien entendu de pair avec la remise en cause des services publics.

La prise en compte des enjeux territoriaux est devenue un enjeu majeur pour toute la CGT. C'est une responsabilité partagée par toutes les organisations de la CGT.

Les évolutions institutionnelles – décentralisation, révision générale des politiques publiques, loi « hôpital, patients, santé, territoires », réforme des collectivités – ont redistribué les cartes des responsabilités et des compétences. De nombreux services publics (énergie, transport, communication...) assurant la solidarité entre les populations, sont menacés de démantèlement.

Les choix d'organisation et d'investissement des grands groupes façonnent la répartition des activités productives et des emplois, accentuent la concentration des emplois dans les métropoles régionales. Ainsi des mouvements multiples modifient en profondeur le tissu économique et social et nous confrontent à de nouveaux défis d'organisation dans les territoires. Certaines compétences de l'État sont désormais exercées par des collectivités locales tandis que progressent la régionalisation et la métropolisation.

Sur la région Midi-Pyrénées, ces évolutions augmentent la concurrence entre les territoires, laissant sur le bord de la route des populations entières. Elles ont également de graves conséquences sur la vie et la santé des salariés au et hors travail.

Le capitalisme et ses dirigeants considèrent les femmes et les hommes, mais aussi la terre, l'air et l'eau de Midi-Pyrénées comme autant de biens d'exploitations qu'ils peuvent exploiter et/ou détruire à dessein.

Les salariés n'ont pas assez conscience que leurs difficultés trouvent leur origine dans les politiques délibérées du pouvoir et du patronat. Nous devons les aider à réaliser que la vie est une et indivisible et que les revendications concernant leurs difficultés et leur mal-être, nées de

l'exploitation au travail sont indissociables des revendications s'étendant aux autres domaines de l'existence.

S'il est vrai que c'est à l'entreprise que les salariés prennent conscience et peuvent débattre de leurs conditions pour organiser la lutte, toutes leurs solutions ne se trouvent pas là. Chacune et chacun souhaite vivre, étudier, travailler, élever ses enfants et accéder à des loisirs dans sa région, au plus proche de sa vie quotidienne, entourée de sa famille et de ses amis. C'est

pourquoi, dans notre démarche, nos revendications, nous plaçons cette dimension au cœur de nos préoccupations.

L'attachement des salariés et populations à leur territoire est une réalité. Notre slogan « **Vivre et travailler partout en Midi-Pyrénées** » confirme bien la prise en compte de cela.

Le Comité Régional CGT Midi-Pyrénées est donc bien au centre d'enjeux revendicatifs complexes, divers, mais communs à tous les salariés, quel que soit le département dans lequel ils vivent, quel que soit le département dans lequel ils travaillent.



Quel Comité Régional pour demain ?

Lors d'un débat à la Commission Exécutive Confédérale du 13 octobre 1994, Louis VIANNET (source : « La CGT Midi-Pyrénées – 1971-2011 » – ISBN : 978-2-9532589-2-9) disait : « *De quoi avons-nous besoin au niveau des régions ? Nous avons besoin de permettre au Comité Régional de développer une activité qui permette aux Unions Départementales, aux syndicats, aux sections syndicales de traiter jusque sur le lieu de travail les problèmes qui ont une dimension régionale. C'est vraiment la responsabilité du Comité Régional.* »

La question reste d'actualité et nous est toujours posée. De quoi avons-nous besoin au niveau du Comité régional CGT Midi-Pyrénées pour être à la hauteur des enjeux sociétaux et régionaux auxquels nous avons à répondre ?

Nous ne partons pas de rien, bien évidemment. 43 ans d'expérience comptent énormément. Mais s'il faut reconnaître que le Comité Régional CGT Midi-Pyrénées a une Histoire, il faut aussi reconnaître qu'il a souvent trainé des histoires.

Le Comité Régional a traversé une période de turbulences internes dans un passé très récent. La confiance entre les dirigeants du Comité Régional s'est délitée au cours des dernières années, cassant une dynamique de travail collectif.

Il est maintenant temps de retrouver un second souffle et de repartir sur des bases plus sereines pour aller de l'avant et se remettre en capacité de répondre aux problématiques qui nous seront posées très prochainement, quand elles ne nous percutent pas déjà.

La composition du Comité régional

Nous l'avons déjà écrit mais l'évolution de l'outil régional a pris un tournant lors de la 10e Conférence Régionale de Colomiers.

Dans le document préparatoire à la 11e Conférence Régionale de 2010, il était noté : « *L'outil régional tel qu'il a été validé par les délégués de la dernière Conférence régionale à Colomiers (2007), permettant aux Unions départementales, aux responsables régionaux de fédérations et aux responsables de bassins d'emplois de travailler et de décider ensemble, nous a permis d'être mieux armés pour affronter ces nouveaux défis. Ainsi l'activité régionale de la CGT s'est trouvée démultipliée par l'élargissement de la mise en place des groupes de travail régionaux, les débats en leur sein en ont fait des lieux actifs de rénovation/d'approfondissement de notre réflexion, de propositions d'initiatives en prise directe avec les problématiques et les luttes des salariés.* »

Cette évolution a été confirmée lors de la 11e Conférence. Lors de la plénière du Comité Régional du 19 novembre 2014, après de longs mois d'échange et de débats, la composition suivante a été validée :

- 8 Unions Départementales,
- 11 représentants de Fédérations : Activités Postales et de Télécommunications - Agroalimentaire et Forêt - Cheminots - Commerce, Distribution et Services - Education, Recherche et Culture, Finances - Livre, Papier et Communication-Filpac - Métallurgie - Mines et Energie - Santé et Action Sociale - Services Publics (Collectivités territoriales),
- 6 membres du Secrétariat Régional,
- 1 animateur du groupe CGT au CESER.

Avoir des représentants de bassins d'emploi n'est pas apparu pertinent ou judicieux (lesquels, sur quel projet revendicatif?), tout comme la présence de syndicats (comme certains avaient pu le proposer initialement).



12^e conférence régionale Luz-Saint-Sauveur • 17 et 18 décembre 2014

Le Secrétaire du Comité Régional et le secrétariat régional

L'article 13 des statuts confédéraux précise: « *Le Comité régional désigne un Secrétaire Régional dont le rôle est d'animer ses travaux, d'organiser et de coordonner les représentations régionales de la CGT, de faire des propositions pour la mise en œuvre des décisions.*

Pour ce faire, le Comité Régional peut éventuellement mettre en place un secrétariat dont il fixe la composition, les attributions et le fonctionnement. »

Au-delà de cela, ou en plus de cela, le Secrétaire Régional, ainsi que l'ensemble du secrétariat, a la responsabilité de tenir le lien entre les organisations CGT de la région. Il répondra favorablement à chaque invitation de celles-ci pour faire en sorte que la question régionale puisse être portée dans leurs diverses Commissions exécutives ou bureaux.

La mise en place d'un secrétariat constitué de 6 membres (validé lors de la plénière du Comité Régional du 19 novembre 2014) permettra d'assurer le travail collectif et le suivi de la mise en place des décisions prises lors des plénières du Comité Régional.

Cela aidera également à tisser ou retisser le lien avec les différentes constituantes du Comité Régional, à préparer le travail du Comité Régional, à animer des groupes de travail régionaux et à assurer la représentation du Comité Régional dans certaines instances quand cela s'avèrera nécessaire.

La prise de décisions

A l'issue de rencontres avec les Unions Départementales et les Fédérations, au cours des derniers mois, dans le cadre de la préparation de la 12^e Conférence Régionale, un sentiment quasi-unanime ressortait, celui que la question des prises de décisions, et de savoir qui votait, a cristallisé beaucoup de rancœurs ou de frustrations. Tous ont eu la certitude que beaucoup de problèmes survenus dans les derniers mois ont eu lieu par ce que certains ont appelé « *un manque de clarté au niveau des prises de décisions.* » Cela a forcément entraîné des débats passionnés, mais aussi passionnants, parfois vifs, souvent contradictoires. Un dernier débat a eu lieu lors de la plénière du Comité Régional du 28 novembre 2014. Avant de mettre d'accord, il a été nécessaire de faire un rappel préalable. « *En préambule, Je tiens à réaffirmer que toutes les décisions ou votes auront lieu lors des plénières du Comité Régional. Car, comme je l'ai déjà dit, je ne souhaite pas qu'il puisse y avoir un Comité Régional à deux vitesses ou à deux étages, et que donc, avant toute décision, un échange préalable entre toutes les constituantes du Comité Régional devra avoir lieu.* » - Lionel PASTRE – Comité régional du 19 novembre 2014.

Les décisions prises sont les suivantes:

- Ce qui sera validé par les 8 Unions départementales uniquement:
 - a) Comptes financiers du comité régional,
 - b) Révision des statuts du comité régional,
 - c) Composition du comité régional,
 - d) Composition du secrétariat (sur proposition du Secrétaire régional),
 - e) Le responsable de la politique financière,
 - f) Les statuts du comité régional.
- Ce qui sera validé par tous les membres du Comité régional:
 - a) Le secrétaire régional (sur proposition des 8 Unions départementales),
 - b) Les élus et mandatés régionaux,
 - c) Le budget prévisionnel du comité régional et le suivi,
 - d) Les initiatives régionales,
 - e) Les journées d'action régionales.

L'articulation et la structuration du Comité régional

Une réunion entre les 8 Unions Départementales et le secrétariat aura lieu tous les 2 mois. Cela sera un moment et un espace d'échanges spécifiques.

La plénière du Comité Régional aura lieu tous les mois, et plus si nécessaire.

L'ordre du jour, ainsi que les documents y afférents si nécessaire, ainsi qu'une note, seront envoyés 15 jours avant la plénière. Il sera élaboré par le secrétariat, en lien avec les membres du Comité Régional si nécessaire.

Le secrétariat se réunira au minimum tous les 15 jours.

Les groupes de travail régionaux

Tous les groupes de travail, commissions, instituts, organismes ou centres d'étude et de recherche déjà mis en place par le Comité régional ou à venir, sous quelque forme que ce soit restent sous son autorité. Il en assurera l'animation et un suivi régulier. Leur rôle est de préparer le travail du Comité régional en étudiant les problèmes spécifiquement régionaux. Ces outils approfondissent la connaissance des sujets dans le souci d'aider au développement des luttes. Ces outils sont créés en fonction des besoins, leur travail étant lié à l'examen d'un problème qui surgit dans l'actualité régionale. Leur composition s'appuie sur les compétences, le goût et l'envie des militants des organisations de la région. Outre les services qu'ils rendent à l'activité du Comité Régional, ils sont des lieux de formation de militant à l'échelle régionale et participent à l'élargissement du travail collectif et de la démocratie.

Les élus et mandatés régionaux

Conformément à la charte de l'élu et mandaté, cette question est essentielle puisque plus de 140 camarades sont mandatés ou élus au niveau régional.

L'activité de ces militants est placée sous la responsabilité du Comité Régional qui les désigne. Le Comité Régional doit veiller à leur formation et information, et organiser entre eux l'échange d'expérience, les associer pleinement à son travail, à celui de ses commissions.

Mais quel lien ont-ils avec le Comité Régional ? Quels comptes rendent-ils au Comité régional ? Comment le Comité régional les aide à prendre possession de leurs responsabilités ? Au final, quelle plus-value est amenée aux organisations de la CGT et aux syndicats ?

Enfin, combien d'élus et mandatés se sentent esseulés, en dehors même de l'organisation parfois ? Et combien d'entre eux se retrouvent en souffrance ?

Nous devons réfléchir plus collectivement à qui on mandate, sur quels mandats, sur quelle durée, avec quels moyens ?

Cette question sera traitée en priorité au sortir de la 12e conférence avec un travail en profondeur nécessaire et incontournable : fiches sur chaque mandat, avec la fréquence des réunions (mensuelles ou bi-annuelles), la durée des mandats, les lieux de réunions, etc.



Le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional (CESER)

Qu'est-ce que le CESER ? La définition officielle est la suivante : « Le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional est la deuxième assemblée régionale après le Conseil Régional. Placé auprès de celui-ci, cette assemblée a un rôle consultatif.

Le CESER est obligatoirement consulté pour avis par le Conseil Régional sur les rapports concernant la préparation et l'exécution du contrat de projet Etat Région, sur les différents actes budgétaires régionaux (orientations budgétaires, budget primitif, compte administratif et décisions budgétaires modificatives), ainsi que sur les schémas à moyen et long terme relatifs aux compétences de la Région (schémas de formation professionnelle, d'aménagement du territoire, etc).

Le CESER a seulement un rôle consultatif auprès des pouvoirs publics, ses avis ne sont en aucune manière contraignants pour les Conseils régionaux (ce qui signifie que le Conseil Régional n'est pas tenu de suivre les propositions de l'Assemblée consultative et reste seul habilité à décider). Le CESER rend des avis et réalise des études soit de sa propre initiative, soit à la demande du Conseil Régional sur tout sujet relatif à l'un des domaines de compétences de la Région. »

(source : service-public. gouv. fr)

Aujourd'hui, 13 camarades (sur 119 membres) représentent la CGT au sein du CESER, dans les différentes commissions (Aménagement du territoire/ Activités économiques/ Recherche, transfert, innovation, énergie/ Affaires sociales et culturelles/ Education, emploi, formation, sports/ Plan et financement).

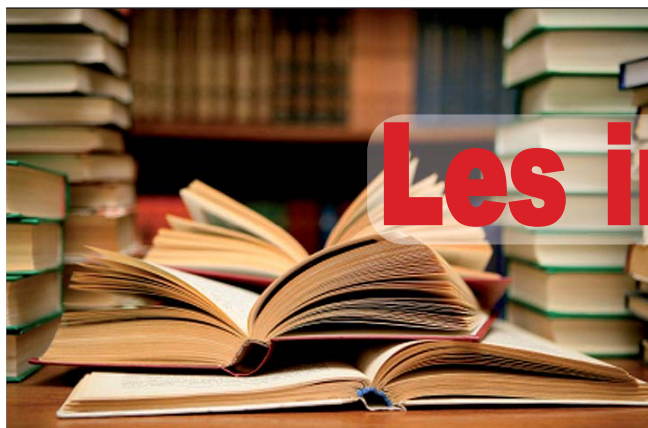
Un animateur est désigné parmi eux, par les membres du Comité Régional après débat avec le groupe CGT au CESER, pour assurer la coordination du groupe et participer de plein droit aux plénières du Comité régional.

Le rôle et le mandat des camarades du CESER ne peuvent se concevoir que dans la dynamique de construction d'un rapport de force à l'échelon régional. Le CESER reste un lieu d'action syndicale. LE CESER est une source d'informations, mais c'est surtout une tribune pour dénoncer la déclinaison régionale des politiques d'austérité et faire valoir les revendications des salariés.

Nous ne partons pas de rien. Mais la dernière période nous oblige et nous obligera à rester vigilants pour que tous les membres du Comité régional se sentent réellement porteurs d'une politique régionale CGT, que tous les élus et mandatés se sentent réellement intégrés au Comité régional et au travail collectif de celui-ci.

Il est temps de réaffirmer haut et fort l'utilité de l'outil régional pour faire vivre la corrélation entre d'une part la place et le rôle du Comité régional pour que son activité soit une contribution, un plus pour chaque Union départementale, pour chaque fédération, et, d'autre part, faire que l'originalité de l'activité régionale au quotidien puisse se réaliser, s'exprimer au plus près des salariés, des citoyens.





Les interventions de la CGT

« un droit fondamental »

Assemblée plénière du 12 novembre 2014
Examen du Projet d'avis « Culture et lien social »

Extraits de la déclaration
du groupe CGT:

Monsieur le Président du Conseil
Economique, Social et
Environnemental Régional,
Mesdames les Conseillères,
Messieurs les Conseillers,
Mesdames, Messieurs,

En 2012, François Hollande disait:
« La culture n'est pas un luxe dont on
peut se débarrasser en période de disette ».

Le droit à la culture est un droit fondamental reconnu constitutionnellement. A partir de ce constat, il doit être inscrit dans le cadre d'une politique nationale, garante de son équité, même si des déclinaisons territoriales sont nécessaires. Pourtant toutes les décisions prises par le gouvernement infirment ce point de vue; la délégation des compétences de l'Etat aux collectivités territoriales, dans le cadre de la nouvelle loi de décentralisation, sur fond de nouvelles baisses des budgets culturels de l'Etat et des collectivités territoriales (-18 %) d'ici à 2017 traduit un désengagement

progressif qui nous conduit inexorablement vers une marchandisation de la culture: dernier exemple en date, la Fondation Louis Vuitton, créée par le groupe LVMH dont le PDG, Bernard Arnault, parle d'investissement dans le mécénat culturel comme une « décision stratégique majeure » constituant un « vecteur de communication spécifique ».

L'Etat est et doit rester le garant de l'égalité de traitement de tous les citoyens sur l'ensemble du territoire. L'égalité de traitement comprend aussi le domaine culturel. Le service public de la Culture doit être le fer de lance de la construction d'une démocratie culturelle, par un maillage plus équilibré du territoire pour couvrir les zones rurales et péri-urbaines souvent délaissées, voire ignorées. Cela passe:

- par la promotion et l'encadrement des pratiques amateurs,
- par des moyens financiers suffisants et pérennes,
- par un bon dosage entre volonté politique, moyens humains et matériels.

Il n'y a pas comme on l'entend trop souvent trop d'artistes, de compagnies ou de projets. En fait, il n'y a pas assez de moyens pour mettre en œuvre une politique ambitieuse à la

hauteur de ce dynamisme. Et si économies à faire il y a, ce n'est certainement pas en remettant en cause le régime indemnitaire des intermittents ni en supprimant les différents dispositifs d'aide aux emplois associatifs. Car c'est bien grâce à eux et aux bénévoles que la culture est vectrice de lien social.

L'avis « Culture et lien social » présenté aujourd'hui nous a permis de percevoir à quel point la culture joue un rôle important en matière de cohésion sociale notamment en période de difficultés économiques et que sa diversité relève bien du fait qu'il s'agit d'un bien public.

L'accès aux œuvres et aux pratiques culturelles est facteur de plaisir, d'émancipation, d'épanouissement et contribue aussi au développement économique et à l'emploi.

L'humanité, le respect de la diversité, le vivre ensemble et la dignité sont des valeurs chères à la CGT. Promouvoir la démocratie culturelle via une charte de valeurs partagées permet justement de placer l'Humain au centre du processus. La culture doit être présente à toutes les étapes de la vie, de l'éducation et dans les différentes sphères sociales, mais aussi être un

Les interventions de la CGT



« Le rôle des Comités d'Entreprises »

lien entre ces diverses sphères, permettant ainsi à l'ensemble de notre société de mettre réellement en pratique le vivre ensemble, dont beaucoup parlent, mais que peu, in fine, s'emploient à faire émerger. Mettre en place des lieux d'échanges et de rencontres entre acteurs culturels, représentants de l'État, élus et citoyens, redonner ses lettres de noblesse à l'éducation populaire, entre autres préconisés dans cet avis, doivent être une priorité.

Par ailleurs, l'avis fait référence au rôle des Comités d'Entreprises ou

Comités d'œuvres sociales, et il était juste de le rappeler.

Malheureusement nombre de salarié-e-s ne sont pas concerné-e-s par ces Comités car étant salarié-e-s d'entreprises de moins de 50. C'est pourquoi la CGT revendique la possibilité de créer partout des Comités Inter-Entreprises, qui permettent aux salarié-e-s des établissements concernés de pouvoir bénéficier d'avantages en matière de loisirs et de culture.

La production de cet avis n'a pas été chose simple tant le sujet est vaste et

complexe et les perceptions de chacun différentes. Le groupe CGT se retrouve dans l'approche de la culture qui y est faite, ainsi que dans les constats et les préconisations. Nous aurions souhaité y voir figurer des propositions plus audacieuses, à nos yeux plus progressistes, cependant, cet avis étant le résultat d'une élaboration consensuelle, le groupe CGT le votera.

*Déclaration lue par
Morgane Garcia-Ayllies*





Congrès de l'UD 65

Il s'est tenu les 2 et 3 octobre 2014 à Tarbes. François Dousseau succède à Jean-François Lapeyre comme Secrétaire Général de l'UD.



Congrès de l'UD 31

Il s'est tenu les 15, 16 et 17 octobre 2014 à Toulouse. Cédric Caubere succède à Gisèle Vidallet comme Secrétaire Général de l'UD.



Congrès de l'UD 46

Il s'est tenu les 27 et 28 novembre 2014 à Cahors. Patrice Matence a été réélu Secrétaire Général de l'UD.



