

informations

Comité Régional CGT



Spécial Conférence

Conférence Régionale Occitanie

Ariège • Aude • Aveyron • Gard • Haute-Garonne
Gers • Hérault • Lot • Lozère • Hautes-Pyrénées
Pyrénées-Orientales • Tarn • Tarn-et-Garonne



5 et 6 décembre 2017 à Carcassonne

N° 233 Octobre 2017

1^{ère} Conférence Régionale Occitanie

Sommaire

Historique	page 3
Contexte	page 4
Un Comité régional, outil au service des organisations	page 7
Les enjeux et axes revendicatifs du Comité régional Occitanie!	page 62
Annexe I: Compte rendu - visite du syndicat « La Belle Aude » le 19 avril 2017	page 68
Annexe II: Compte rendu - visite du syndicat de Quézac le 3 mai 2017	page 70
Annexe III: Compte rendu - visite du syndicat CH-Alès le 23 mai 2017	page 71
Annexe IV: Compte rendu - visite du syndicat SHEM - site de SOULOM le 30 mai 2017	page 72
Annexe V: Travail engagé par les 2 collectifs Travail/Santé/Handicap/ Protection Sociale	page 74

Glossaire

CESER: Conseil Economique
Social Environnemental Régional

UIT: Union Interfédérale des
Transports

AGEFIPH: Association de Gestion
du Fonds pour l'Insertion
Professionnelle des personnes
Handicapées,

ATMP: Accident du Travail
Maladies Professionnelles

T & L: Tourisme et Loisirs

TLC: Tourisme Loisirs Culture

IRHS: Institut Régional d'Histoire
Sociale

CPRIA: Commissions Paritaire
Régionale Interprofessionnelle
de l'Artisanat

CSIR: Conseil Syndical
Interrégional

CEREMIP: Centre d'Etudes et
Recherches Economiques
Midi-Pyrénées

IRT: Institut Régional du Travail

Conférence Régionale CGT Occitanie

les 5 et 6 décembre 2017

Historique

Les Comités régionaux Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ont été respectivement créés il y a 45 ans.

C'est le 37e 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.

Article 13

L'activité de la CGT dans chaque région est animée par un comité régional. Celui-ci est constitué par les unions départementales de la région, qui en déterminent la composition et en assurent la direction. Les secrétaires généraux des 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 les 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.

Conférence Régionale CGT Occitanie

5 et 6 décembre 2017 à CARCASSONNE

... suite ...

1 Contexte

2

3 **Cette conférence commune Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées**
4 **intervient dans le contexte d'une loi de réforme territoriale** qui
5 s'inscrit pleinement dans le prolongement du projet politique libéral
6 ayant amené la création des Comités régionaux.

7 **En lien avec cette loi de réforme territoriale, la confédération a, dans**
8 **le cadre de la préparation de son 51^e Congrès confédéral, mis en**
9 **place un groupe de travail** confédéral sur l'évolution des Comités
10 régionaux. Ces travaux doivent se poursuivre jusqu'au 52^e Congrès.

11 Cette loi de réforme territoriale vise à accroître les périmètres des
12 régions, à créer des métropoles pour rendre le territoire plus pertinent au
13 sens du capital. C'est aussi un moyen d'éloigner les citoyens des lieux de
14 décisions. Elle s'inscrit dans une réorientation profonde, tant nationale
15 qu'européenne, des réorganisations industrielles, dans une logique de
16 financiarisation de l'économie et de compétitivité, et de politiques
17 publiques dans une logique d'austérité. Tout cela, dans une dynamique
18 de mise en concurrence des salariés et des territoires.

19 **Un prolongement tellement évident que nous ne pouvons que constater,**
20 **avec dépit ou colère, que cette loi acte en grande partie un travail**
21 **engagé sournoisement depuis plus de 40 ans !**

22 Le capital n'a-t-il pas déjà façonné les métropoles au détriment des
23 zones rurales en y concentrant les richesses ? Par son action, n'a-t-il pas
24 décrété la spécialisation des territoires ? Ce remodelage n'a-t-il pas
25 conduit à l'abandon des services publics dans les zones rurales ?
26 L'éloignement des niveaux des décisions ne se pratique-t-il pas déjà pour
27 éviter les résistances ? Les Hommes et les Territoires ne sont-ils pas déjà
28 en concurrence ?

29 Mis bout à bout, on s'aperçoit aujourd'hui que c'est bien un projet
30 politique de cohérence régionale qui s'est imposé à nous ! En l'organisant
31 dans la loi, c'est bien la recherche de l'accélération de ce phénomène !

32 **Les Comités régionaux ont conscience de cette analyse et ont tenté**



de la combattre depuis de nombreuses années, en témoignent, les initiatives et le slogan repris régulièrement « Vivre et travailler partout ».

Cette rétrospective pointe la clairvoyance mais aussi la faiblesse de l'action régionale de la CGT. La méconnaissance de cet échelon et, notamment, de son rôle par les syndiqués, nos militants, n'est-elle pas la principale illustration ? Pourtant, ce n'est pas un problème d'absence de Comité régional, d'analyse ou de mot d'ordre. Aujourd'hui, c'est bien, à partir de l'ancrage gagné par nos organisations dans les territoires et les entreprises sur des réalités locales, notre capacité à organiser, coordonner la démarche CGT dans cet espace géographique autour d'une ambition revendicative convergente dont il est question !

Nous subissons et mesurons depuis des années les effets de la régionalisation. La CGT engage un processus de réflexion approfondie au niveau confédéral pour faire face à une loi qui va l'organiser. Ne devons-nous pas nous interroger sur notre démarche ? Nous appelons nos syndicats à faire vivre la démarche revendicative partant des besoins pour éviter de se trouver sur le cahier revendicatif patronal. Ne nous trouvons nous pas aujourd'hui dans cette situation ?

En prenant conscience de nos faiblesses sur l'angle régional, nous comprenons mieux pourquoi le capital et son bras armé, l'Europe et les gouvernements successifs, ont confirmé la Région comme un périmètre ou un échelon « privilégié » de mise en œuvre. Ces dernières décennies ont vu monter en puissance, de manière continue, les régions d'un point de vue économique, social, politique et institutionnel et, cela, sans « vie démocratique régionale » !

Au travers de ces éléments, la question qui nous est posée est-elle une question de périmètre ou, bien avant tout, une question de démarche CGT à l'intérieur de ce périmètre ?

Devant ces enjeux, les Comités Régionaux Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ont décidé de poursuivre la réflexion engagée et de

Conférence Régionale CGT Occitanie

5 et 6 décembre 2017 à CARCASSONNE

Le contexte ... suite ...

1 participer, par cela, à la réflexion de la confédération sur l'avenir des
2 Comités régionaux.
3 Sans nier la fusion des régions, ces réflexions ont permis de dépasser
4 l'approche d'une fusion administrative et contrainte. En clair, s'engager
5 dans des débats de fusion d'appareil ne pouvait qu'engendrer des
6 échanges stériles et cristalliser des désaccords.

7 Dans ce cadre, les deux Comités Régionaux se sont appuyés sur
8 3 groupes de travail pour élever le débat dans l'organisation et interroger
9 sur le contenu de l'échelon régional de la CGT : son contenu et ambition
10 revendicative, sa démarche, sa place, son rôle.

11 Un processus qui a abouti à

- 12 • **définir un contenu autour d'une ambition revendicative convergente**
13 **« Vivre et Travailler dignement partout en Occitanie »,**
- 14 • **partager une démarche s'appuyant sur le rapport de force en**
15 **proximité gagné par nos organisations et par l'ancrage dans les**
16 **territoires et les entreprises sur des réalités locales,**
- 17 • **situer le Comité régional comme un outil au service des**
18 **Organisations pour aider à la construction du rapport de force**
19 **en proximité et organiser, coordonner la démarche CGT dans**
20 **cet espace géographique pour gagner !**

21 Par ce processus, ayant permis de construire collectivement une
22 approche commune du Comité régional, ce sont aussi de réelles
23 perspectives qui se dessinent.

24 **Sur cet accord de fond, les deux Comités régionaux ont conclu, en**
25 **toute sérénité, à la cohérence d'un rapprochement et la création**
26 **d'un Comité Régional OCCITANIE s'appuyant sur deux sites, l'un à**
27 **Montpellier, l'autre à Toulouse.**

28 A partir de cette orientation, s'est activé un quatrième groupe de travail
29 pour traiter des modalités statutaires nécessaires à ce rapprochement
30 et appréhender l'ensemble de ses conséquences techniques.

**Afin de favoriser la lisibilité de ces réflexions,
le Comité régional a travaillé des propositions
concrètes précisant la place et le rôle du niveau
régional pour répondre à notre démarche
et nos ambitions revendicatives :**

Un Comité régional, outil au service des organisations

- 1 place et rôle du niveau régional de la CGT
- 2 place et rôle de la plénière au sein du Comité régional
- 3 place et rôle des fédérations au sein du Comité régional
- 4 place et rôle du secrétariat au sein du Comité régional
- 5 place et rôle du bureau au sein du Comité régional
- 6 place et rôle des initiatives du Comité régional
- 7 place et rôle des actions du Comité régional
- 8 place et rôle des élus et mandatés régionaux
- 9 place et rôle de l'activité du CESER*
- 10 Le Comité régional et son rapport aux politiques
- 11 place et rôle des collectifs du Comité régional
- 12 place et rôle de l'activité UIT*
- 13 place et rôle de l'activité internationale du Comité régional
- 14 place et rôle du Comité régional sur les enjeux de vie syndicale
- 15 place et rôle du Comité régional sur les enjeux de Formation syndicale
- 16 place et rôle de l'Institut Régional du Travail
- 17 place et rôle du Comité régional sur les enjeux de communication
- 18 place et rôle des conventions AGEFIPH *, artisanat du Comité régional
- 19 place et rôle des Associations T & L* et TLC *
- 20 place et rôle des Associations créées par le Comité régional
- 21 place et rôle de l'IRHS*

**Au travers de ces propositions, la volonté n'a pas été de calquer ou
pire d'imposer le fonctionnement d'un Comité régional à un autre,
mais bien d'enrichir nos fonctionnements des expériences menées
favorablement sur l'un ou l'autre de nos anciens Comités.**

** voir glossaire page 2*

1 Place et rôle du niveau régional de la CGT

1 Après avoir façonné la région à sa main et créer les conséquences que
2 nous avons pointées, le capital tente maintenant de nous faire percevoir
3 la Métropole dans un territoire plus grand comme une issue, en le liant
4 au dogme d'un intérêt égoïste qui servirait l'intérêt général. En d'autres
5 termes, une métropole qui lorsqu'elle sera en « forme olympique »
6 servirait l'intérêt des territoires périphériques ruraux. **Un concept dont**
7 **nous connaissons la finalité.**

8 **D'un autre côté, on tente de présenter une collectivité régionale plus**
9 **forte, capable de garantir l'équilibre de l'aménagement du territoire.**
10 **Avec un minimum de lucidité, on peut rapidement douter que cet**
11 **échelon guidé et inscrit dans la construction européenne pour**
12 **répondre aux exigences du capital perde sa boussole. La région**
13 **Occitanie, par exemple, est la 1^{re} région de France à soutenir la**
14 **compétitivité et fière d'afficher la « responsabilité » budgétaire !**

15 En l'actant dans la loi, c'est la volonté de poursuivre et organiser cet
16 espace dans le seul intérêt du capital. Cette logique mène à l'**accroissement**
17 **grandissant des inégalités territoriales et sociales entre METROPOLE**
18 **et départements ruraux mais y compris au sein de la Métropole. Elle**
19 **a conduit à des conséquences sociales dramatiques, entraînant**
20 **l'absence de perspectives au repli sur soi, à la haine de l'autre, à**
21 **l'intolérance et trop souvent au vote FN.**

22
23 **Le projet CGT est bien de combattre la vision capitaliste**
24 **et mortifère des territoires, gagner le**

25 **« Vivre et Travailler dignement partout en Occitanie » !!!**
26

27 **« Une revendication juste, légitime et accessible dans un pays**
28 **5^e puissance mondiale qui n'a jamais créé autant de richesses.**

29 **Plus de 2 300 milliards de richesses créées**

30 **par la seule force de travail des salariés !**

31 **Un pays dont le modèle social a été imposé en période de disette ! »**



Ce slogan traduit à lui seul notre ambition d'une autre répartition des richesses pour un autre aménagement du territoire en terme d'emploi, industrie, services publics, logement, transport, formation, protection sociale, éducation, santé, culture...

Dans ce contexte, la démarche CGT n'est pas d'imaginer gagner sur nos ambitions revendicatives, avec des représentants agissant par délégation allant convaincre dans des instances éloignées, à Toulouse ou à Montpellier, des pouvoirs publics, des patrons, des élus, acquis à la logique de profits. La démarche CGT est bien de nous appuyer sur notre force organisée pour convaincre les salariés en proximité « là où s'expriment les besoins, là où s'élaborent les revendications », afin de construire la mobilisation, le rapport de force permettant de contraindre les pouvoirs publics, des patrons, des élus à répondre aux besoins et gagner le « Vivre et Travailler dignement partout en Occitanie ».

L'attachement des salariés et populations à leur territoire est une réalité. Au regard de cette démarche, le maillage syndical CGT confirme l'échelon départemental et local comme l'échelon syndical pertinent, pour construire la démarche revendicative et la mobilisation à partir de l'ancrage dans l'entreprise.

Face à une vision capitaliste des territoires, nous devons dans le déploiement de notre démarche apporter une attention particulière à notre cohérence revendicative et pour cela gagner une vision globale. En effet, notre ambition est bien de gagner, par des luttes au plus près, la réponse aux besoins par une autre répartition des richesses entre capital et travail. Dans le contexte actuel, nous devons avec lucidité nous prémunir de lendemains douloureux, afin de, concrètement, ne pas s'apercevoir que de luttes exemplaires, ayant permis la réponse aux besoins, n'aient pas été gagnées par une autre répartition des richesses mais au contraire par une répartition de la misère au détriment d'autres territoires, d'autres filières, etc.

Cette analyse dépassionne le débat sur la place et le rôle du Comité régional. Dans ce cadre, la volonté est bien de bâtir un Comité

1 Place et rôle du niveau régional

de la CGT ... suite ...

1 **régional complémentaire au service des organisations permettant**
2 **d'aider et renforcer la construction d'un rapport de force plus**
3 **efficace face au capital !**

4 Cette approche n'est pas nouvelle, comme en témoigne l'extrait de la
5 note présentée au bureau Confédéral le 14 octobre 1994 :

6 « Nous avons l'habitude de dire que le Comité Régional n'est ni une super
7 UD ni une mini Confédération... »

8 « Dans les conditions d'aujourd'hui, l'activité des Comités régionaux d
9 evrait être en capacité d'impulser des coopérations et de favoriser des
10 convergences de luttes, sur des axes revendicatifs définis à partir des
11 besoins et sur les grands problèmes que le débat truqué et réducteur sur
12 l'aménagement du territoire a fait surgir posés en terme d'exigence.

- 13 • D'emploi industriel productif
- 14 • Les problèmes de ruralité et de désertification des campagnes, la
- 15 place des services Publics
- 16 • Les problèmes de logement, de transport, de la santé, de la protection
- 17 sociale, de l'environnement, de la culture
- 18 • Les transferts de charges qui s'accroissent sur les collectivités locales,
- 19 les régions. Les problèmes de financement et d'utilisation des fonds
- 20 publics.
- 21 • La démocratie... »

22
23
24
25 **Sur ces éléments de réflexion, le Comité régional propose de se situer**
26 **comme un outil au service des organisations favorisant :**

- 27 • le soutien, l'impulsion,
- 28 • le partage, l'échange d'expériences,
- 29 • l'anticipation, l'analyse et la stratégie,
- 30 • la coopération entre territoires et entre territoires et Professions,
- 31 • la convergence, la coordination, l'amplification des actions,
- 32 • la cohésion, la cohérence territoriale.

2 Place et rôle de la Plénière au sein du Comité régional

Les statuts déterminent les missions dévolues à la plénière mais celle-ci ne pourrait-elle pas constituer un apport supplémentaire ?

Les dirigeants des organisations ont besoin de ressources pour enrichir leur activité et les débats de leurs instances respectives, bureau, commission exécutive, coordination, conférence. La plupart des réunions auxquelles assistent les dirigeants abordent superficiellement les sujets et butent souvent sur des problématiques de fond sans jamais prendre le temps de les aborder.

Dans ce contexte, le Comité régional ne pourrait-il pas constituer un espace pertinent pour aborder ces questions de fond et permettre l'apport de réponses collectives ?

Sur ces éléments, le Comité régional propose de rechercher un équilibre en construisant des réunions mensuelles en deux temps afin de pouvoir traiter les sujets « classiques » d'actualité revendicative et de vie de l'organisation tout en préservant une place pour engager des débats de fond autour de problématiques de fond ou de dossiers sensibles.



3 Place et rôle des fédérations au sein du Comité régional

- 1 Depuis plusieurs années, la place et le rôle des fédérations au sein des
2 Comités régionaux fait débat dans notre organisation sur un éventuel
3 risque de construire des mini CCN et une CGT à plusieurs vitesses. Au
4 terme de débats menés à des degrés divers, la volonté de rester fidèle à
5 l'article 13 des statuts confédéraux est présente dans les deux Comités
6 régionaux.
- 7 Cela n'a pas empêché aux Comités régionaux Languedoc-Roussillon et
8 Midi-Pyrénées de travailler depuis plusieurs années à la présence des
9 fédérations à l'échelon régional. Une démarche qui est considérée
10 aujourd'hui comme un atout tant pour les Unions départementales que
11 pour les fédérations.
- 12 Ce lieu de coopération UD/FD favorise la construction du rapport de
13 force, permet au champ territorial interprofessionnel de s'appuyer sur le
14 soutien du champ fédéral, et permet au champ fédéral de travailler la
15 confédéralisation d'enjeux spécifiques à la profession.
- 16 Cette présence pose parfois des questions de fonctionnement et peut
17 aussi générer des incompréhensions. Ce maillon régional est souvent
18 récent, créé par les fédérations pour favoriser la coordination des syndicats
19 dans le territoire et leurs liens avec la fédération. Dans ce contexte, il
20 conviendra, sans ingérence, de clarifier la position des représentants
21 régionaux des fédérations. Sont-ils les représentants des fédérations en
22 région, ou sont-ils les représentants des syndicats de la région ?
- 23 Le Comité régional a l'ambition de mener une action en phase avec la
24 réalité du salariat. La présence des fédérations au Comité régional
25 apporte une impulsion sur les secteurs qu'elles couvrent et une plus-value
26 en favorisant le travail croisé avec les Unions départementales. Le détail
27 des fédérations actuellement présentes au sein du Comité régional
28 démontrent que certains secteurs pourtant clefs de notre territoire ne
29 peuvent bénéficier de cette dynamique. Ne serait-il pas nécessaire de
30 repérer ces secteurs clefs et les potentiels de ces derniers, territoire par
31 territoire ? Sur les éléments obtenus, ne serait-il pas pertinent de gagner
32 la présence des fédérations concernées au sein du Comité régional ?



Tout en restant attaché à l'article 13, au travers de l'expérience acquise quant à l'apport des professions, le Comité Régional propose de poursuivre la démarche engagée.

Afin de mener un travail en phase avec la réalité du salariat et des enjeux sur notre territoire, le Comité Régional propose d'engager une réflexion sur le repérage des secteurs clefs sur notre région et d'envisager le cas échéant son élargissement aux Fédérations concernées.

4 Place et rôle du Secrétariat au sein du Comité régional

La volonté d'un Comité régional au service des organisations en phase avec les réalités, les besoins, les attentes de ses organisations appelle à des liens renforcés entre le Comité régional et ses organisations. Au regard d'un article 13 offrant la capacité de mise en place d'un secrétariat dont il fixe les attributions et le fonctionnement, celui-ci ne pourrait-il pas au travers d'une mission et des attributions concrètes constituer ce point d'appui, ce lien permanent avec les organisations? Dans ce cadre, notre réflexion ne pourrait-elle pas s'enrichir de l'expérience en Midi-Pyrénées avec la mise en place d'un dispositif de suivi, de soutien de chacune des organisations par un membre du secrétariat?

Ce dispositif consiste à apporter un rôle concret au travers :

- de la participation à des Commissions Exécutives, Comités généraux, Congrès pour les Unions départementales, aux coordinations, conférences pour les fédérations mais aussi à des conflits sociaux

4 Place et rôle du Secrétariat au sein du Comité Régional ... suite ...

1 importants. Des actions concrètes qui permettent d'enrichir le débat,
2 de partager des moments fraternels, et donner une dimension
3 humaine au Comité régional.

- 4 • d'échanges réguliers avec les Secrétaires généraux ou responsables
- 5 de Fédération en territoire, permettant de rompre l'isolement du
- 6 premier dirigeant, souvent face à lui-même.
- 7 • d'un soutien sur des dossiers ponctuels avec un apport d'expérience
- 8 mais surtout en favorisant les coopérations entre organisations et
- 9 le lien avec la confédération (politique des cadres, sollicitation du
- 10 réseau CGT...).

11 Cette démarche a permis au travers de ces liens réguliers avec les
12 organisations, de favoriser la coopération UD/FD, la convergence, la
13 coordination, la cohérence et l'amplification de nos actions. Cette
14 approche a également donné du sens sur la place et le rôle du Comité
15 régional. Ces liens renforcés ont favorisé la réussite des initiatives
16 proposées par le Comité régional.

17 Au travers de ce constat, la volonté n'est pas de calquer ou pire d'imposer
18 le fonctionnement d'un Comité régional à un autre, mais bien d'enrichir
19 nos fonctionnements des expériences menées favorablement sur l'un ou
20 l'autre des comités.

23 **Au regard d'actions concrètes ayant répondu à de réels besoins de**
24 **nos organisations, le Comité régional propose de pérenniser au niveau**
25 **du futur périmètre Occitanie ce dispositif de suivi, de soutien de chacune**
26 **des organisations par un membre du secrétariat.**

27 **A partir de cette volonté nécessitant une réelle proximité des organisations,**
28 **le Comité régional propose, en cohérence avec une région de la taille de**
29 **l'Irlande, de préserver deux sites, l'un à Montpellier et l'autre à Toulouse.**

5 Place et rôle du Bureau au sein du Comité régional

Le Bureau est un échelon présent au sein de la structuration du Comité régional Languedoc-Roussillon. Il est composé des seules Unions Départementales.

Si ce niveau peut apparaître comme un énième échelon, celui-ci a un véritable sens au regard de l'article 13 des statuts confédéraux, confiant la direction de la région aux unions départementales. Concrètement, ce niveau permet au Comité régional d'être doté d'un véritable organe de direction.

Au-delà des missions statutaires dévolues au bureau en tant qu'organe de direction, ce niveau semble aussi constituer en Languedoc-Roussillon un espace d'échange répondant à un réel besoin des dirigeants des Unions Départementales.

Si le CCN réunit en son sein, les Secrétaires généraux des Unions départementales et de fédérations, et les Secrétaires Régionaux. La confédération organise des réunions distinctes pour les Secrétaires généraux de fédérations et pour les Secrétaires régionaux. A ce jour, aucun espace n'est dédié aux seuls Secrétaires généraux des Unions départementales.

La volonté est de développer une activité régionale soutenue, pérenne, en phase avec les réalités, les besoins, les attentes de ses organisations. Pour cela, l'ambition est de s'appuyer sur un secrétariat en lien étroit avec les organisations, pleinement situé au service et en proximité des organisations. Dans ce contexte, la présence du secrétariat à cette instance apparaît comme une réelle plus-value. Une initiative qui participera à tisser et renforcer les liens, mais qui favorisera également l'appropriation et la mise en œuvre réactive des décisions.



5 Place et rôle du Bureau

au sein du Comité Régional ... suite ...

1 Cette nouvelle structuration conduisant aussi à un nouvel échéancier des
2 réunions pourrait faire craindre des liens distendus avec les fédérations.
3 Dans ce cadre, il apparaît nécessaire d'appréhender la dimension
4 de proximité, de lien au travers d'un référent que compte apporter le
5 secrétariat auprès des organisations. De plus, sans pour autant le
6 formaliser, ne pourrions-nous pas organiser des rencontres régulières
7 des seuls responsables de fédérations en régions afin de recueillir les
8 besoins et mesurer si l'activité régionale correspond aux attentes de
9 ces organisations?

10

11

12 **Au regard de ces éléments, le Comité régional propose de se saisir**
13 **de cette instance pour apporter un lieu d'échange et de partage**
14 **aux Unions départementales.**

15

16

17

18

19

6 Place et rôle des initiatives du Comité Régional

22

23

24

Initiatives (journées d'étude, assises, etc.) sur les enjeux revendicatifs

27 Les attaques, les reculs que nous subissons sur la réponse aux besoins
28 en proximité, partout en région, sont les conséquences de choix
29 stratégiques sur des questions d'intérêt régional déterminées dans des
30 lieux de décisions éloignés à Toulouse et Montpellier (Transport avec le
31 TER, Santé avec les GHT, etc.). Ces choix s'inscrivent souvent dans une
32 cohérence nationale.



Bien que notre organisation CGT soit informée à divers niveaux et souvent au niveau professionnel, on ne peut que constater que notre intervention apparaît souvent quand ces décisions ont bien avancé dans leur mise en œuvre dans la proximité!

Pour autant, organiser des journées d'étude de manière réactive sur des sujets d'actualité peut paraître souvent complexe dans nos organisations. Dans ce cadre, un Comité Régional moins soumis à l'urgence du quotidien ne pourrait-il pas en lien avec les organisations professionnelles ou territoriales contrarier cette réalité en organisant de manière réactive des journées d'étude (ex: GHT, etc.) qui pourraient ensuite être déclinées dans nos organisations? Ces journées au niveau régional ne favoriseraient-elles pas la coopération territoire profession en proximité et ainsi la construction d'actions de coordination, de convergence? Les collectifs et l'IRT ne pourraient-ils pas être mobilisés pour organiser ces journées? Nos représentants CESER ne pourraient-ils pas constituer une ressource? Sur ces éléments, ne pourrions-nous pas nous appuyer sur ce dispositif pour amorcer le déploiement de campagnes revendicatives confédérales (ex: 32 heures, etc.)?

Initiatives (journées d'étude, assises, etc.) sur les enjeux d'organisation

Sur ces ambitions revendicatives, nous ne pouvons que régulièrement faire le constat de difficultés dans notre capacité à faire vivre notre démarche, conséquence directe de notre déficit de « Vie syndicale », de notre « Orga ». Une « vie syndicale » au périmètre large est la problématique de fond qui traverse de manière récurrente et homogène la vie de nos organisations. Bien que conscientes des enjeux et de la nécessité d'intervenir sur ces sujets, le constat fait apparaître des organisations, souvent débordées par l'urgence, ne parvenant pas à les traiter. Au travers d'un Comité régional moins perméable à l'urgence et en capacité de planifier, ne pourrait-il pas jouer un rôle en se saisissant

6 Place et rôle des initiatives

du Comité Régional ... suite ...

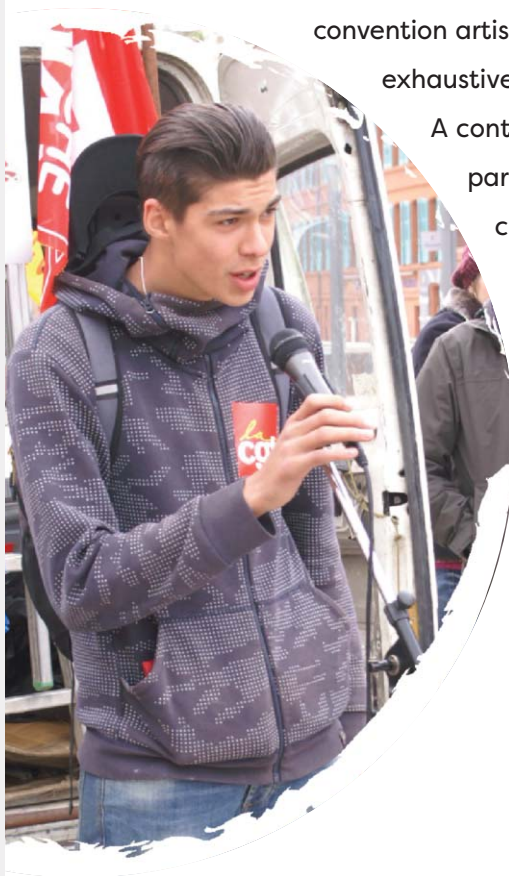
1 de certains sujets transversaux? Cette approche ne permet-elle pas de
2 se nourrir de la réflexion de toutes les organisations. Le Comité régional
3 ne pourrait-il pas organiser des initiatives de dimension régionale
4 permettant à chacune de nos organisations d'avancer sur ces sujets?
5 Cette approche a démontré sa pertinence en 2016, avec l'organisation
6 commune par les 2 Comités régionaux, **d'une conférence sur les UL**,
7 réunissant 250 camarades au Cap d'Agde et comptant la présence de
8 Philippe Martinez.
9 Les 22 et 23 octobre 2015, le Comité régional Midi-Pyrénées avait
10 organisé les **Assises régionales des élus et mandatés CGT** réunissant
11 250 camarades à Portet-sur-Garonne. Dans ce cadre, outre le rappel
12 aux éléments de la charte de l'élu et mandaté CGT, il est apparu de
13 nombreuses perspectives. Par exemple, de nombreux élus et mandatés
14 agissaient sur de mêmes thématiques (**protection sociale, formation,**
15 **conditions de travail, etc.**) à différents niveaux de l'organisation (entreprise,
16 département, région) et qu'il devenait indispensable de travailler
17 l'articulation au service de la cohérence, de la stratégie, et de la démarche
18 revendicative CGT pour gagner. Sur ces éléments, ne pourrions-nous pas
19 engager la réflexion sur la construction de journées de nos élus et
20 mandatés des différents niveaux de l'organisation par grandes thématiques
21 (Protection sociale, Formation Professionnelle, etc.)?
22 Dans le prolongement de ces actions, **une initiative en direction des**
23 **« jeunes CGT »** ne pourrait-elle pas être une de nos prochaines initiatives?
24 Tout en intégrant la réalité d'une entrée dans le monde du travail de plus
25 en plus tardive, le rajeunissement de notre organisation constitue un réel
26 enjeu pour de notre organisation. Bien que convaincues de cet enjeu, nos
27 organisations sont en difficulté pour prioriser cette réflexion.
28 Pourtant les mêmes questions traversent l'ensemble des organisations,
29 des dirigeants: quelle stratégie pour construire une CGT en phase avec
30 la jeunesse permettant de renforcer le rapport de force et construire la
31 CGT de demain?



Le débat autour de la jeunesse et de la CGT vire souvent à la sociologie de comptoir, à partir de nos repères, la véritable question n'est-elle pas celle-ci? Sommes-nous en cohérence avec notre démarche et précisément partons-nous des besoins de la jeunesse du XXI^e siècle?

Pour aborder l'expression des besoins et la construction de nos revendications, quelle place est laissée aux jeunes dans nos syndicats, nos organisations? Quelle approche des jeunes ou des précaires a-t-on dans nos boîtes? Quelle communication et quels messages envoyons-nous pour placer la CGT en phase avec la jeunesse?

Alors que nous butons sur notre déploiement vis-à-vis des ICT, n'avons-nous pas au travers de plateaux universitaires l'opportunité de toucher les futurs ingénieurs et techniciens de demain dans nos boîtes? Quelle approche CGT construisons-nous vers les étudiants y compris des étudiants salariés? Quels liens, quelle passerelle entre syndicalismes étudiants et salariés? Quels besoins, quelle approche des apprentis? Dans ce domaine, n'avons-nous pas des moyens au travers de notre convention artisanat? Ces réflexions sont loin d'être exhaustives...



A contrario des idées reçues, ce n'est pas parce que les jeunes ont grandi dans la crise qu'ils n'ont pas des attentes et même l'ambition de gagner des progrès pour la transformation de la société. Au travers d'une génération imprégnée du fatalisme dominant, cette approche des jeunes et cette ambition renvoient à notre capacité de gagner l'émancipation individuelle et

6 Place et rôle des initiatives

du Comité Régional ... suite ...

1 **collective. Dans ce cadre, le travail en** lien avec les réseaux d'éducation
2 populaire ne pourrait-il pas constituer une perspective.
3 Sur ces éléments, le niveau régional ne pourrait-il pas nous permettre de
4 prétendre au sein de la CGT à une initiative d'ampleur capable de laisser
5 la place à la jeunesse? Entendre la jeunesse CGT, ses besoins, ses
6 attentes! Une initiative qui permettrait de partager des expériences,
7 définir une stratégie, proposer des actions, impulser une dynamique au
8 sein de nos organisations. Quelle image et quelle impulsion pourrait
9 procurer une initiative de 2 jours réunissant 250 jeunes CGT?
10 Devant l'ampleur de ces initiatives et la capacité de planification, le
11 Comité régional ne pourrait-il pas **approfondir sa réflexion sur les**
12 **capacités de mobilisation de Fonds Européens pour participer au**
13 **financement de ces évènements ?**
14
15

16 **Afin de favoriser l'anticipation de nos organisations sur des sujets d'actualité,**
17 **l'impulsion sur des enjeux revendicatifs, la réflexion, le partage, l'apport de**
18 **propositions sur des enjeux d'organisations, le Comité régional propose,**
19 **dans son rôle d'outil au service des organisations de mettre en place,**
20 **au regard des besoins, les journées d'étude ou les initiatives nécessaires**
21 **(forum, assises, etc.).**

22 **Dans ce cadre, le Comité régional propose :**

- 23 • **de solliciter les collectifs concernés pour organiser ces formations et**
24 **journées d'étude. Inversement, chaque collectif peut faire des propositions.**
25 **Au final, le Comité régional valide.**
- 26 • **de solliciter l'Institut Régional du Travail (IRT).**

27
28 **Le cas échéant, le Comité régional propose de solliciter la mobilisation de**
29 **Fonds Européens pour participer au financement d'initiatives.**

30 **Afin de poursuivre dans la dynamique de la conférence sur les UL, de la**
31 **conférence Régionale, le Comité régional propose d'organiser en 2018**
32 **sur le même format, une initiative d'envergure envers les Jeunes CGT.**

7 Place et rôle des actions du Comité régional

Le rapport de force se construit en proximité « là où s'expriment les besoins, là où s'élaborent les revendications ». Dans ce cadre, l'action du Comité régional ne se conçoit que s'il apporte une plus-value.

Le Comité régional propose de se situer comme un outil au service des organisations favorisant :

- le partage, l'échange d'expériences,
- l'impulsion, le soutien,
- l'anticipation, l'analyse et la stratégie,
- la coopération entre territoires et entre territoires et Professions,
- la convergence, la coordination, l'amplification des actions,
- la cohésion, la cohérence territoriale.

Au regard de cette volonté, il apparaît nécessaire d'apporter, par des exemples concrets, de la visibilité sur ce que pourrait recouvrir ces dimensions :

- le Comité régional ne pourrait-il pas permettre le partage d'information autour de préparation et la tenue des journées nationales d'actions (états d'esprit, plan de travail, comportement unitaire, type d'initiatives, matériels de communications, niveau de mobilisation, etc.) ? De plus, ce dispositif ne pourrait-il pas permettre de réaliser un bilan et une analyse collective ?

- Le Comité régional ne pourrait-il pas permettre, autour d'enjeux revendicatifs, l'impulsion d'une démarche de coopération interrégionale ? Avec la branche professionnelle concernée ? Avec d'autres Fédérations ? Avec les mandatés ? Dans ce cadre, ne devrions-nous pas engager cette réflexion autour de la filière aéronautique avec Aquitaine, Pays de Loire, PACA, URIF et Métallurgie ? Autour du train de « Primeurs » de Perpignan-Rungis avec l'URIF et la fédération de l'Agroalimentaire ? Etc. ? Et pourquoi ne pas imaginer des autosaisines du CESER sur ces questions ?

Dans ce cadre, le Comité régional ne pourrait-il pas permettre de s'appuyer sur cette même dynamique, sur le soutien de projets en territoire, comme celui porté aujourd'hui par l'UD 09 autour du projet de la mine de Salau avec la Métallurgie, l'Energie, et la Confédération. Ne pourrait-il pas également se saisir de cette démarche de coopération dans l'anticipation des élections professionnelles sur des entreprises

7 Place et rôle des actions

du Comité régional ... suite ...

- 1 importantes à périmètre régional comme par exemple sur Chausson
2 Matériaux ?
- 3 • Le Comité régional ne pourrait-il pas permettre la coordination
4 d'actions convergentes, comme le 8 novembre 2016 avec la proposition
5 de déploiement des 85 UL sur les élections TPE, ou au cours du conflit
6 Loi travail avec la proposition de blocage de l'ensemble des sites de
7 traitement de déchets de la région ? Face aux attaques portées sur
8 les hôpitaux, ne pourrions-nous pas nous engager dans la construction
9 d'une action convergente coordonnée de l'ensemble des hôpitaux de
10 la région élargie au plan interprofessionnel au regard du poids de ces
11 derniers sur les territoires en terme d'emplois, de service, d'attractivité ?
- 12 • Le Comité régional ne pourrait-il permettre une amplification de la
13 mobilisation sur un mouvement ou un enjeu par une action convergente
14 dans la Métropole Toulouse ou Montpellier, comme le 22 mars 2016
15 avec le Meeting régional du « Pas de conquêtes sociales, sans libertés
16 syndicales ! », ayant réuni plus de 1300 camarades de toute la
17 région, ou lors du conflit LOI travail en impulsant une action régionale
18 à l'occasion d'un match de l'EURO de Foot à Toulouse ?
- 19 • Le Comité régional ne pourrait-il pas favoriser le soutien, comme par
20 la présence des camarades des UD lors des rassemblements pour la
21 lutte des locaux de l'UL de FOIX ou la clinique du Pont de Chaumes
22 à Montauban ? Au-delà de la mobilisation militante, ce soutien peut
23 également s'exprimer par l'organisation d'une solidarité financière.

24
25 **Fidèle à sa volonté d'outil au service des organisations pour soutenir et**
26 **renforcer le rapport de force et son efficacité, le Comité régional propose**
27 **de mener toute action visant :**

- 28 • à permettre le partage d'informations et d'expériences,
29 • à favoriser la convergence de luttes,
30 • à impulser des stratégies de coopérations, de coordination, d'amplification,
31 • à organiser le soutien par la solidarité militante et/ou financière
32 le cas échéant.



8 Place et rôle des élus et mandatés

En 2015, le Comité régional Midi-Pyrénées s'est interrogé sur l'activité de ces élus et mandatés.

De combien de mandats disposent-on sur la région? Avons-nous la connaissance exhaustive de ces mandats? Connaissons-nous précisément le contenu de chacun de ces mandats? Les liens entre les mandats? Ce constat renvoie à la connaissance de ses mandatés. Quelle désignation? Quelle activité? Quel fonctionnement démocratique? Quel suivi? Quel bilan? Quels liens avec l'organisation?

Ces questions rappellent notre carence de vie syndicale qui se traduit dans ce domaine par notre difficulté à faire vivre concrètement notre charte de l'élu et mandaté CGT.

Ces liens dégradés interrogent notre organisation sur le plan politique avec des élus et mandatés qui sont les 1ers représentants CGT dans ces lieux institutionnels. Mais comment nos élus et mandatés vivent ils cette situation? Une approche qui renvoie légitimement à l'ambition politique que nous portons envers l'activité de nos élus et mandatés.

En faisant le constat que ces problématiques étaient partagées dans un grand nombre des organisations, le Comité régional Midi-Pyrénées a organisé des « assises des élus et mandatés ».

Cette initiative collective est apparue des plus pertinentes pour le Comité régional et ses organisations en ayant permis d'apporter des propositions, de redonner des repères en terme de démocratie, de charte de l'élu et mandaté, mais également du sens en remettant en perspective la place et le rôle de nos élus et mandatés dans la démarche CGT de construction du rapport de force.

8 Place et rôle des actions

des élus et mandatés ... suite ...

1 Le Comité régional Languedoc-Roussillon a acquis depuis de nombreuses
2 années une solide expérience dans ce domaine, en témoigne l'édition de
3 son Agenda Social répertoriant les élus et mandatés régionaux et leurs
4 missions.

5
6
7 **Sur ces apports mutuels, le Comité régional propose :**

- 8 • **que chaque demande de mandatement reçue par le Comité régional**
9 **soit relayée à l'ensemble des membres du Comité, en joignant**
10 **la feuille de demande pour permettre une recherche des candidatures**
11 **dans les organisations.**
12 **Chaque UD organise son mode de désignation pour faire remonter**
13 **les candidatures.**
14 **Dans le cas de multiples candidatures, les membres du Comité régional**
15 **finalisent et valident les camarades retenus pour être mandatés.**
- 16 • **Qu'à chaque désignation ou mandatement soit envoyée au camarade**
17 **concerné la charte de « l'Elu & mandaté ».**
- 18 • **Que soit envoyé à tous les mandatés régionaux actuels un questionnaire**
19 **permettant de connaître leur ressenti sur leur mandat, leur relation avec**
20 **les Comités régionaux, les manques ou les plus pour le mener à bien.**
- 21 • **Que soit réalisé et édité, à partir du mandascop, un document**
22 **« répertoire » ou « catalogue » Occitanie identifiant tous les camarades**
23 **mandatés ; ce dernier sera mis à disposition des organisations CGT**
24 **en région.**
- 25 • **Que les mandatés régionaux envoient systématiquement les comptes**
26 **rendus des réunions des différentes instances dans lesquelles.**
27 **ils siègent, au Comité régional, qui fera suivre à l'ensemble de**
28 **ses membres, ainsi qu'aux autres mandatés régionaux du même champ.**
- 29 • **Que les mandatés régionaux participent aux groupes de travail**
30 **régionaux quand ils existent.**
- 31 • **Que les mandatés régionaux CGT ne siègent dans aucune instance,**
32 **lors de journée nationale d'action interprofessionnelle.**

9 Place et rôle de l'activité CESER

Le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional (CESER) est l'organe consultatif placé auprès du Conseil Régional composé de l'ensemble des partenaires sociaux et économiques et dans lequel la CGT constitue la plus importante délégation en Occitanie.

Depuis de nombreuses années, les CESER sont intimement liés au Comité régional CGT allant jusqu'à, dans certaines périodes, vampiriser son activité. Après cette période, à contrario aujourd'hui, ce lieu institutionnel est souvent brocardé, caricaturé dans l'organisation et réduit à tort à sa seule dimension financière.

Ne sommes-nous pas passés d'un excès à un autre ? Après avoir amplifié son rôle, n'avons-nous pas sous-estimé son rôle ?

En mesurant les nombreuses questions d'intérêt régional sur de véritables enjeux mis en en débat autour des diverses consultations et saisines du CESER, l'enjeu n'est pas d'opposer activité revendicative et activité institutionnelle.

Nous savons que nous ne gagnerons pas avec des spécialistes, aux meilleurs arguments, allant convaincre dans des instances à Toulouse ou à Montpellier mais bien en construisant des mobilisations en proximité. Dans ce contexte, l'enjeu est de mener une activité CESER en lien avec nos organisations qui puisse nourrir notre démarche revendicative.

Les récents avis posent légitimement cette question. Comment aurions-nous pu lier la saisine sur les enjeux de l'emploi saisonnier avec la campagne confédérale déployée par plusieurs de nos UD dans



9 Place et rôle

de l'activité CESER ... suite ...

1 les stations de ski? Comment aurions-nous pu lier la saisine sur le
2 logement pour aider l'UD 31 à construire son initiative du 31 mars 2017
3 « **Tous motivés pour un toit !** »
4 Dans cette dynamique, ne pourrions-nous réfléchir à notre capacité à
5 engager des propositions d'auto saisines offensives en lien avec nos
6 ambitions revendicatives et nos projets revendicatifs en territoire?
7 Aéronautique: filière d'excellence en OCCITANIE mais pour quel avenir
8 économique et social pour le territoire? Excellence du social ou du
9 capital? Les mines du XXI^e siècle en OCCITANIE qui respectent les
10 salariés et l'environnement?
11 Au terme d'un projet syndical ayant convaincu l'opinion et gagné la
12 mobilisation sur un territoire, le CESER ne peut-il pas nous servir à
13 contraindre la société civile et les corps intermédiaires et, de fait, peser
14 sur les choix politiques de la collectivité?
15 Pour gagner en cohérence sur nos ambitions revendicatives de « **Vivre et**
16 **Travailler dignement partout en Occitanie** », refusant une région à
17 deux vitesses concentrant les richesses en métropole et désertifiant la
18 ruralité, ne devons-nous pas nous armer d'une délégation représentative
19 de l'ensemble des départements? Pour répondre à cet intérêt politique
20 et, au regard des distances, il apparaît nécessaire que le Comité régional
21 s'assure avant tout mandatement de la capacité du mandaté à mener
22 à bien son mandat et prenne les dispositions nécessaires le cas échéant.
23 L'assiduité aux réunions du CESER est primordiale car l'activité CESER est
24 un élément décisif du financement du Comité régional. Et cela d'autant
25 plus, avec une nouvelle délégation réduite.
26 Toutes ces questions aboutissent à engager la réflexion sur de nouveaux
27 droits d'intervention des salariés dans les territoires au plus près des
28 besoins et pour cela, des droits syndicaux interprofessionnels. **En 1945,**
29 **les salariés mobilisés** rappelaient que l'unique source de création de
30 richesses dans les entreprises était la force de travail et, en toute légitimité,
31 revendiquaient un droit d'intervention des salariés dans la gestion des
32 entreprises et des moyens. **Cette revendication a donné naissance aux**



comités d'entreprises. Aujourd'hui, ne pourrions-nous pas rappeler
que l'unique source de création de richesses dans les territoires
est la force de travail et revendiquer en toute légitimité le droit
d'intervention des salariés dans la gestion des territoires et des
moyens (temps, locaux) ? Cette approche revendicative ne serait-elle
pas une manière de répondre de manière offensive aux attaques sur
les bourses du travail et l'action syndicale en général et d'apporter
une réelle signification au terme « dialogue social territorial »... ?

Afin de garantir une activité CESER au service des Organisations et
de la construction du rapport de force pour

« Vivre et travailler partout en Occitanie », le Comité régional propose :

- de construire une délégation représentative de l'ensemble des UD
en prenant les dispositions nécessaires pour permettre
la participation des mandatés,
- que chaque semestre soient présentées en Comité Régional
les saisines en cours et à venir et soit organisé un débat
sur de potentielles propositions d'auto saisine,
- que soient recherchées au sein de l'organisation des éventuelles
personnes ressources ou référents sur les saisines en cours,
- que la position CGT sur les avis soit décidée par le Comité régional
au terme d'une présentation de la délégation CESER,
- que les membres du CESER soient invités à leur CE d'UD,
- que la brochure « Les cahiers du CESER » soit valorisée au sein
de nos organisations.

De plus le Comité régional propose de renforcer sa démarche revendicative
pour la création de droits d'intervention des salariés dans les territoires et
de droits syndicaux interprofessionnels.

10 Le Comité Régional et son Rapport aux Politiques

1 Nous avons reprécisé que la démarche CGT n'était pas d'imaginer gagner
2 sur nos ambitions revendicatives avec des représentants agissant par
3 délégation, allant convaincre dans des instances éloignées, à Toulouse
4 ou à Montpellier, des pouvoirs publics, des patrons, des élus, acquis à la
5 logique de profits.

6 La démarche CGT est bien de nous appuyer sur notre force organisée
7 pour convaincre les salariés en proximité « là où s'expriment les besoins,
8 là où s'élaborent les revendications », afin de construire la mobilisation,
9 le rapport de force permettant de contraindre les pouvoirs publics, des
10 patrons, des élus à répondre aux besoins et gagner le « Vivre et Travailler
11 dignement partout en Occitanie ».

12 Cette démarche revendicative vise à gagner, par des luttes au plus près,
13 ancrées dans les entreprises, les établissements, les territoires, la réponse
14 aux besoins par une autre répartition des richesses entre capital et travail.
15 L'Histoire nous rappelle que les grands acquis sociaux qui ont construit
16 notre modèle social se sont gagnés par le rapport de force et ce, quelle
17 que soit l'alternance politique présente. Et quand certains ont cru qu'au
18 travers de ses perspectives, l'alternance politique suffirait, la désillusion
19 a été rapide et les conséquences longues. Les 30 dernières années sont
20 là pour en témoigner !

21 Le FN et L'extrême droite prospèrent sur ce terrain de la désespérance
22 sociale et l'absence de perspectives. Il tente de semer la
23 confusion auprès des salariés avec un programme
24 d'impoture sociale. Leur projet politique est la
25 répartition de la misère, construit autour de
26 valeurs de priorité nationale, de rejet de
27 l'autre et la division des salariés. Il est de la
28 responsabilité de notre organisation de
29 revendiquer, avec fierté, que ce projet de
30 société est incompatible avec les valeurs
31 inscrites dans les statuts de la CGT, agissant
32 contre les discriminations de toutes sortes,





le racisme, la xénophobie, et toutes les exclusions, développant un syndicalisme de classe et de masse portant l'ambition de la transformation de la société, assurant que les richesses, fruit du travail des hommes, financent le progrès social, le bien être. Dans ce cadre, le Comité régional programme annuellement une formation à l'IRT sur cette question ayant pour but de se décliner dans nos organisations pour armer nos syndicats, nos militants au plus près des salariés.

Cette approche clarifie notre relation aux politiques.

Sur ces éléments, concernant le rapport au politique du niveau régional de la CGT, le Comité régional jugera de la pertinence de répondre ou non aux sollicitations :

- pour cela, le Comité régional étudiera toutes les propositions et décidera, le cas échéant, de la délégation qui rencontrera les politiques,
- le Comité régional ne répondra à aucune sollicitation de l'Extrême droite et/ou groupes soutenus par celle-ci.

Les syndicats sont des acteurs indispensables du fonctionnement démocratique d'une société. Au travers de leur mission visant à défendre les intérêts des travailleurs et d'une liberté syndicale inscrite dans la constitution, les syndicats sont en capacité, par leur organisation, leur mobilisation, leurs actions, de peser sur les choix politiques. Ces derniers constituent donc des interlocuteurs incontournables des décideurs politiques y compris dans les collectivités. Des relations qui se caractérisent par leur présence au sein des diverses instances en région où sont déclinées les politiques régionales. A cela, se lie la notion de représentativité qui détermine le poids de chacune des organisations. Sur ces éléments, les moyens financiers dont bénéficie la CGT, 1^{re} organisation au niveau régional, par le Conseil Régional ne peuvent être considérés comme une subvention unilatérale et discrétionnaire.

10 Le Comité régional

et son Rapport aux Politiques ... suite ...

1 En l'absence de droits syndicaux interprofessionnels, ces moyens répon-
2 dent à une exigence démocratique. Ceux-ci sont indispensables pour
3 permettre la représentation et le fonctionnement démocratique de notre
4 organisation pour répondre à ces multiples sollicitations. Ces moyens
5 sont d'autant plus nécessaires pour notre organisation qui revendique
6 une ambition de « Vivre et Travailler dignement partout en Occitanie »,
7 en combattant l'accroissement des métropoles au détriment des
8 territoires ruraux, et qui, pour cela, s'appuie sur ses organisations
9 confédérées et son fonctionnement démocratique.

10 Au regard de ce rôle déterminant des Organisations syndicales dans ce
11 parcours imposé pour garantir un fonctionnement démocratique, la
12 création de droits syndicaux interprofessionnels apparaît aujourd'hui
13 décisive. Cette exigence ne s'oppose pas mais, au contraire, renforce
14 notre attachement à la notion d'indépendance.

15
16
17 **Au regard de notre représentativité en terme de forces organisées,**
18 **d'implantation (entreprises, territoires), d'audience, d'influence,**
19 **du fonctionnement démocratique de notre organisation, et de la taille**
20 **de notre région, le Comité régional considère que les moyens actuels**
21 **ne répondent pas aux besoins de notre organisations.**

22 **Dans ce cadre, il propose d'engager des négociations avec**
23 **le conseil régional pour exiger des moyens permettant la juste**
24 **représentation de notre organisation au plan régional.**

25 **Afin de renforcer son indépendance et son fonctionnement,**
26 **le Comité régional propose de renforcer sa démarche revendicative**
27 **pour la création de droits syndicaux interprofessionnels.**

11 Place et rôle des collectifs du Comité régional

L'activité des Comités régionaux renvoie souvent à l'activité de collectifs. 1
Cette conférence n'est-elle pas l'opportunité d'engager une réflexion sur 2
l'activité et la finalité de ces collectifs? Quels collectifs régionaux? Pour 3
quelle ambition politique? Avec quelle démarche? Avec quelle composition? 4
Doivent-ils être obligatoirement pérennes? Quels liens avec l'organisation? 5
L'ambition ne peut être d'empiler des collectifs à tous les niveaux de 6
l'organisation. Le niveau régional semble bien entendu pertinent pour 7
traiter des questions d'intérêt régional mais ne peut-il pas permettre de 8
pallier des carences sur des questions difficiles à traiter en proximité? 9
En effet, la réalité de nos organisations ne permet pas de traiter toutes 10
les questions sur son territoire et, pourtant, les problématiques sont 11
présentes et les salariés en subissent les conséquences dans leur quotidien. 12
Pallier ne doit pas vouloir dire activité menée par délégation, déconnectée 13
de la démarche. Afin de rester en cohérence avec notre démarche, nos 14
ambitions, de tels collectifs doivent se situer au service des organisations 15
et de la construction du rapport de force en proximité. 16
Pour cela, leur objectif doit être d'apporter à nos organisations des clefs 17
d'analyses, du soutien technique, des propositions en termes de stratégies, 18
de perspectives d'actions, d'initiatives... Mais ils ont aussi un rôle essentiel, 19
celui de travailler à la mise en œuvre des propositions du Comité régional. 20
Pour s'inscrire dans cette démarche, ne pourrions-nous pas assurer la 21
participation systématique aux collectifs régionaux d'un membre du 22
secrétariat régional, voire d'un membre du bureau, et cela sans en être 23
forcément le pilote? 24
De plus, la validation en réunion plénière d'une feuille de route détaillant 25
toutes les actions et un compte rendu régulier de l'activité du 26
collectif participeront à garantir cette cohérence. 27
Tous ces éléments confirment que la mise en place d'un collectif n'est 28
pas anodine. Dans ce contexte, il semble nécessaire que la création d'un 29
collectif soit issue d'un débat collectif « approfondi » en réunion plénière 30
du Comité régional afin d'appréhender l'ensemble des contours liés à sa 31
création, pertinence, objectifs, composition... 32

11 Place et rôle des collectifs du Comité régional ... suite ...

Sur ces éléments de réflexion, le Comité régional propose :

- de créer au regard des besoins un collectif de travail au périmètre régional dont il validera la composition,
- qu'un membre du secrétariat régional participe systématiquement aux collectifs régionaux, sans en être forcément le pilote,
- que chaque collectif soit invité aux réunions du Comité régional pour valider une feuille de route et de manière régulière pour faire un point sur ses travaux. Inversement, quand cela est nécessaire, et à sa demande, chaque collectif peut solliciter le Comité régional pour participer à une plénière.
- que chaque collectif soit à la disposition des organisations CGT de la région pour aider, informer, former, etc.

Exemples de propositions d'actions d'un collectif régional
(à valider en Comité régional)

Revendicatif	Proposition d'actions coordonnées sur la Région • Déclaration politique mise à disposition de tous nos élus et mandatés dans les diverses instances en région entreprise, département, région • Pétition • Conférence de presse coordonnée dans la région • Initiative sur la thématique
Soutien	• Apport d'Analyse technique • Intervention sur une sollicitation d'une UD Formation • Session de formation régionale thématique en lien avec l'IRT • Intervention dans des stages de formation syndicale • Journée d'étude dans les UD Com. • Mise en place d'un mandascop des Elus et mandatés relevant de chacune des thématiques • 4 pages, tracts • Page dans Bulletin régional • Site internet
Lien avec le Comité régional	Activité • Validation de la feuille de route • Présentation régulière de l'activité déployée en Comité Régional Institutionnel • Présentation de sujets d'actualités importants et avis • Décisions du CR des positions portées par la CGT au travers des élus et mandatés • Compte rendu de réunions du collectif et d'instances

12 Place et rôle de l'UIT

L'UIT est l'Union Interfédérale des Transports, un outil de coopérations du secteur des transports, créé au plan national par 5 Fédérations (les cheminots, le transport, l'Équipement – Environnement, les syndicats maritimes, les Officiers de Marine Marchande) avec la volonté de se placer au service de l'activité revendicative de toute la CGT. Sur les questions portuaires, l'UIT travaille étroitement avec la Fédération Nationale des Ports et Docks CGT.

Une approche particulière pour un secteur des transports qui constitue un des enjeux forts d'aménagement du territoire, de réponses aux besoins des populations. Ce sujet renvoie régulièrement à la notion de services publics et à la question du financement. De plus, celui-ci intègre des dimensions de sécurité, de préservation de l'environnement et de maîtrise de l'énergie qui sont au centre des préoccupations. Sans parler qu'au-delà des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication), c'est bien le transport des hommes et des marchandises qui constitue un des éléments fondamentaux de la mondialisation et du dumping social!

Nos organisations sont conscientes du rôle structurant des transports sur chacun de leur territoire. Pour autant, l'impulsion de celles-ci

sur cette thématique apparaît souvent en réaction

et la réalité de nos organisations semble rendre

difficile une activité pérenne et soutenue

autour de ce chantier revendicatif. Cette

difficulté peut être aussi liée à une

région de plus en plus prépondérante

sur ces questions de transports? La

création d'une UIT au niveau régional

en lien avec les organisations, par le

biais du Comité régional, ne pourrait-elle

pas permettre d'accéder à une réelle



12 Place et rôle

de l'UIT ... suite ...

1 vigilance sur cette question, une vision globale sans pour autant perdre
2 pied avec les besoins en proximité ?

3 Dans ce cadre, une UIT semble d'autant plus pertinente que notre région
4 Occitanie a des caractéristiques particulières: 3^e région de France en
5 terme de superficie, une dimension de ruralité et de montagne, une
6 situation transfrontalière... De plus, l'Occitanie comprend l'ensemble de
7 ses dimensions de coopération au travers de :

- 8 • ses routes et autoroutes dont l'axe Barcelone,
- 9 • ses transports urbains (TRAM, Métro, Bus) présents dans les
- 10 métropoles, villes et aggllos
- 11 • ses aéroports au nombre de 10 dont Blagnac et Montpellier,
- 12 • son réseau ferré constitué de TER qui a fait l'objet d'une part
- 13 importante de l'investissement régional ces dernières années, de
- 14 ligne LGV et de projets.
- 15 • son canal des 2 mers avec le canal de Garonne et canal du Midi,
- 16 • ses ports au nombre de 37 dont 3 ports commerciaux.

17
18 Pour exemple, une telle création ne pourrait-elle pas apporter suivi
19 et propositions revendicatives sur certains dossiers comme sur le
20 train Perpignan-Rungis. Dans ce cadre, au regard d'une activité UIT
21 incluse dans le Comité régional, ce dernier ne
22 pourrait-il pas permettre d'amplifier l'action
23 en favorisant la coopération avec d'autres
24 structures (FD agroalimentaire, URIF)
25 et le CSIR, en impliquant nos élus
26 et mandatés CESER... ?

27 En effet, une approche régionale
28 interprofessionnelle apparaît
29 favorable. Le débat au sein du
30 Comité régional sur le projet de
31 3^e ligne de Métro s'inscrivant dans
32 le cadre de la saisine du CESER et





de l'enquête lancée par la Commission nationale du débat public a été
riche d'enseignement. D'un débat apparaissant toulouso-toulousain, on
voit rapidement que ce projet accompagne le choix du capital de
concentration dans la Métropole entraînant la désertification des
territoires ruraux: une 3^e ligne à Toulouse, des fermetures de lignes en
territoires ruraux. Une infrastructure qui au regard de cette dynamique,
on le sait, sera d'ores et déjà dépassée à son ouverture, et d'un autre
côté, le déclin des territoires ruraux se sera encore accentué! Même si
notre démarche est de répondre aux besoins, c'est bien aux besoins de
tous et de tous les territoires, et cela ne peut être le projet de société de
la CGT. Cette réflexion concrète a permis de rappeler la notion de double
besogne: réponse immédiate aux besoins des salariés ET transformation
de la société. Cela a donné tout son sens à notre slogan « **Vivre et
Travailler dignement partout en Occitanie** ». De plus, le lien avec la
saisine du CESER a permis d'illustrer la volonté de placer nos élus et
mandatés au service de la démarche et de l'action revendicative de
la CGT.

**Sur ces éléments, le Comité régional propose de favoriser la création
d'une structure régionale de l'UIT pour permettre un travail continu
sur les questions de transports, au service des organisations
du Comité régional, en lien avec la délégation CESER
et les mandatés concernés.**

13 Place et rôle de l'activité internationale du Comité régional

1 CSIR

2
3 Créés par la CES, le CSIR, Conseil Syndical Interrégional est un lieu de
4 coopération des organisations syndicales des régions transfrontalières
5 pour étudier les questions locales spécifiques. Dans ce cadre, le CSIR
6 PYREMED couvre la zone transfrontalière franco-espagnole entre les
7 régions Occitanie et Catalogne, ainsi que la Principauté d'Andorre. Il
8 est nécessaire de rappeler que les Hautes Pyrénées offre une frontière
9 appartenant au second CSIR franco-espagnol, le CSIR AXE ATLANTIQUE.
10 Le capital, au travers de sa logique de profits, impose la concurrence et
11 crée des inégalités de richesses de plus en plus fortes entre les Hommes
12 et les territoires avec des conséquences humaines dramatiques.
13 Renforcée par une approche libérale des médias, cette lecture
14 semble inéluctable, entraînant l'absence de perspective,
15 conduisant à la haine de l'autre, à l'intolérance avec
16 l'émergence de solutions de repli nationaliste qui ne
17 cessent de se renforcer.

18 L'évènement de cet été, à Tarbes, sur la mobilisation
19 de riverains étant allé jusqu'à bâtir un mur pour
20 empêcher l'accueil de migrants dans un ancien
21 hôtel Formule 1 semble édifiant!

22 Bien que la réaction de la CGT 65 ait
23 été à la hauteur, il apparaît que le
24 débat syndical sur les questions
25 internationales ne soit pas
26 à la hauteur. Si l'urgence du
27 quotidien dans les organisa-
28 tions peut être une des
29 raisons de cette lacune,
30 les visites de syndicats





démontrent des raisons plus profondes, en ne voyant pas l'intérêt d'échanger sur les questions Européennes et Internationales. C'est un paradoxe et une crainte quand ces mêmes syndicats pointent comme premières causes des difficultés actuelles l'Europe et la Mondialisation! Pourtant, c'est bien par le rapport de force imposant au capital une autre répartition des richesses que se gagneront des politiques sociales, économiques, culturelles, répondant aux besoins, et se construira un monde de justice, de solidarité, de fraternité et de Paix! Une réponse légitime avec une richesse créée par la seule force de travail des salariés et accessible au regard d'une création de richesse qui n'a jamais été aussi forte dans l'histoire du capitalisme.

Dans ce contexte, pour une organisation qui affiche sa volonté de reconquérir une culture d'organisation et des repères, la réappropriation par nos dirigeants de ces valeurs internationalistes et de ces réponses politiques apparaît comme une évidence et un réel enjeu! Dans ce cadre, nous devons engager la réflexion pour permettre d'élever le débat au sein de notre organisation sur ces questions internationales.

Dans cette période de captation exacerbée des richesses par le capital, par une région ouverte sur la Méditerranée, un dumping social devenu la règle en Europe, une concentration des richesses dans les métropoles au détriment des territoires ruraux, nos Comités régionaux ont les moyens mais surtout la responsabilité de faire vivre cette activité internationale!

Face à cette réalité, certains Comités régionaux ont engagé des initiatives concrètes de coopération syndicale à l'International. Pourquoi ne pas envisager des journées d'étude rappelant ces repères, en programmant une formation IRT?

Dans ce contexte, la Présidence du CSIR obtenue en juillet dernier n'est-elle pas une opportunité pour la CGT en Occitanie? Ne pourrions-nous pas saisir cette opportunité pour rechercher la coopération des organisations autour de chantiers revendicatifs sensibles tels que le transport, la santé,

13 Place et rôle de l'activité

internationale du Comité régional ... suite ...

1 les travailleurs saisonniers, la construction, la ruralité? Par cette
2 démarche, ne sommes-nous pas en mesure d'apporter à nos organisations
3 et nos syndicats des actions concrètes et du sens dans l'activité
4 internationale de la CGT? Ne pourrions-nous pas pour amorcer ce travail
5 en commun proposer d'organiser une session IRT avec les syndicats
6 espagnols? Cette démarche n'a-t-elle pas déjà été engagée lors de la
7 construction de l'hôpital de Puigcerda? Ne pourrions-nous pas nous saisir
8 de dossiers tels que le devenir de la ligne internationale Toulouse-La Tour
9 de Carol-Barcelone? La question des « travailleurs détachés » au travers
10 du plan Marshall pour relancer le secteur du BTP en Région Occitanie ?

11
12
13 **Sur ces éléments, le Comité régional propose :**

- 14 • **d'organiser une journée d'étude pouvant être ensuite déclinée**
15 **en proximité, apportant des repères CGT et des clefs d'analyse**
16 **sur les questions internationales,**
- 17 • **d'inscrire annuellement une session IRT sur les questions**
18 **internationales en lien avec l'actualité,**
- 19 • **de s'appuyer sur la présidence du CSIR pour gagner l'ouverture**
20 **de chantiers revendicatifs transfrontaliers sur les questions**
21 **de transport, santé, travailleurs saisonniers, construction, ruralité**
22 **et d'organiser, le cas échéant, toute initiative (formation commune IRT,**
23 **journée d'étude, etc.) permettant de construire des actions**
24 **revendicatives communes.**

14 Place et rôle du Comité régional sur les enjeux de vie syndicale

La bataille de la démocratie, de la démarche syndicale, de la place du syndiqué, de la formation, de la syndicalisation, du renforcement, du déploiement, globalement de la vie syndicale, de l'Orga sont les clefs de voûte pour placer notre organisation en capacité de construire les rapports nécessaires pour gagner sur nos ambitions revendicatives.

Nous avons pu en mesurer les limites avec le conflit LOI travail, au travers d'énormes difficultés à entraîner nos syndicats dans l'action et gagner l'ancrage dans l'entreprise. Malgré ces faiblesses, nous avons été capables de gagner l'opinion tout au long du conflit. Pour autant, en continuant à enregistrer un recul de nos FNI et de nos résultats dans les élections, nous ne pouvons qu'en déduire qu'il n'y a pas d'effet mécanique qui traduise le niveau d'opinion en résultats, en terme de syndicalisation et d'élections, et que nous devons agir sur le fond. Force est de constater que ce constat n'est pas marginal et qu'il concerne la très grande majorité de nos organisations.

Un Comité régional au service des organisations se doit d'engager une réflexion sur l'aide qu'il pourrait apporter sur les enjeux de vie syndicale. Les questions d'organisations sont ingrates et nécessitent un suivi rigoureux. Avec des collectifs militants réduits, l'urgence prend souvent le dessus dans la vie de nos organisations.

Sur ce constat, certains anciens rappellent, avec clairvoyance et lucidité, le soutien que leur a apporté le suivi ORGA de la confédération. Souvent brocardé mais toujours salué, ce dispositif apportait la rigueur indispensable. Sans ingérence, ni hiérarchie, avec un Comité régional moins perméable à l'urgence et un rôle d'outil, ne pourrait-il pas constituer un soutien?



14 Place et rôle du Comité régional

sur les enjeux de vie syndicale ... suite ...

1 Par ailleurs, au travers des CCN, des plénières du Comité régional, des
2 CNF, les 1ers dirigeants de nos organisations ont souvent l'occasion
3 d'échanger et de se nourrir des expériences. Cette réalité n'est pas
4 forcément vrai pour les camarades en responsabilité dans les UD ou FD
5 sur les différents volets de la vie syndicale (Orga, Formation syndicale,
6 DLAJ) ou du revendicatif, pour lesquels il n'existe pas de lieu d'échange.
7 Le niveau régional ne pourrait-il pas combler ce vide en devenant pour
8 ces militants ce lieu d'échanges, de partage? Ce lieu ne permettrait-il
9 pas de favoriser l'émergence de pistes ou de solutions collectives, et de
10 créer des liens concrets entre territoire et professions?

11

12

13 **Sur la dynamique impulsée par la confédération de rencontre des animateurs**
14 **à la Vie Syndicale en région, le Comité régional propose de prolonger**
15 **cette initiative en organisant de manière régulière des réunions**
16 **des Animateurs à la Vie Syndicale des organisations.**

17

18 **Ce genre d'initiative apparaît au cœur de l'activité du Comité régional**
19 **en tentant de favoriser concrètement le travail croisés UD FD sur l'ensemble**
20 **des dimensions de la Vie Syndicale (suivi de syndicats, informations,**
21 **élections, etc.).**

22

23 **Le Comité régional est disponible pour organiser ce type d'actions favorisant**
l'échange entre camarades ayant les mêmes responsabilités pour d'autres
niveaux de direction DLAJ, politique financière, CFC, etc.

15 Place et rôle du Comité régional sur les enjeux de Formation syndicale

La formation syndicale fait partie de la culture de notre organisation. 1
Cette activité dynamique tient une place importante dans la vie de nos 2
organisations notamment des UD. Le volume, la qualité des plans de for- 3
mations proposés et le nombre de stagiaires en sont des preuves 4
concrètes! 5

Dans ce contexte, la volonté du Comité régional autour des enjeux de 6
formation syndicale n'est pas d'entrer en concurrence mais d'être com- 7
plémentaire en apportant une plus-value à nos organisations, en se si- 8
tuant toujours dans un rôle d'outil notamment pour aider et développer 9
la formation syndicale au plus près. 10

Si l'activité est développée, des questions se posent. Nous réalisons de 11
plus en plus de formations, nous avons de moins en moins de militants 12
et de dirigeants: Pourquoi? Nous réalisons de plus en plus de formation 13
pour toujours moins de vie syndicale dans nos syndicats. Pourquoi? 14
Quelle est l'ambition de notre politique de formation? Quelle est la stra- 15
tégie de formation dans nos organisations? Abordons-nous de telles 16
questions dans nos organisations? 17

Au regard des réalités de nos organisations et compte tenu de l'ampleur 18
des plans de formation à réaliser, force est de constater que ces ques- 19
tions sont difficiles à appréhender. Dans ce cadre, l'échelon régional ne 20
pourrait-il pas constituer le niveau pertinent pour 21

apporter une réponse collective à ces ques- 22
tions de fond sur les enjeux de formation? 23

Dans ce cadre, le Comité régional ne 24
pourrait-il pas créer un collectif régio- 25
nal « formation syndicale » composé 26
des référents formations des UD pour 27
permettre de mener une réflexion 28
durable sur le sujet? 29

Bien que les plans de formations 30
soient des plus développés dans les 31
organisations, il apparaît, pour des raisons 32



15 Place et rôle du Comité régional

sur les enjeux de Formation syndicale ... suite ...

1 diverses, difficile de répondre respectivement dans chacune des
2 organisations à des formations plus spécifiques répondant à des
3 mandats, à des objectifs politiques. Dans ce cadre, le Comité régional
4 ne pourrait-il pas permettre de répondre à ces besoins de formations
5 que les organisations ont des réelles difficultés à réaliser en proximité?
6 Le collectif régional « formation syndicale » ne pourrait-il pas contribuer
7 à cette réflexion? Cette démarche ne permettrait elle pas de garantir
8 la place et la cohérence du Comité régional sur les enjeux de formation
9 syndicale?

10

11

12 Pour enrichir cette réflexion, le groupe
13 de travail propose quelques actions
14 de formation complémentaires aux UD:

15

16 • Formation des dirigeants.

17 Les organisations ne cessent de rappeler les difficultés de nos dirigeants
18 dans les syndicats, affaiblissement du contenu politique, absence de
19 démarche, repli sur les IRP. Notre organisation doit se donner les moyens
20 de dépasser le stade du constat. Une telle ambition impose un projet
21 politique dans lequel la formation va constituer un élément déterminant.
22 Nous pouvons attendre les propositions confédérales mais ne pourrions-nous
23 pas tenter de nourrir la réflexion de notre organisation? L'échelon
24 régional ne pourrait-il pas nous permettre d'engager une réflexion
25 collective dans ce domaine? En complément de formations délivrées
26 dans les UD, le niveau régional ne pourrait-il pas approfondir ce cursus au
27 travers de formations complémentaires, par exemple en lien avec l'IRT?

28

29 • Formation Secrétaire généraux UD.

30 De nombreux dirigeants accèdent aux responsabilités dans nos organi-
31 sations avec un bagage politique. Ce bagage est renforcé pour accéder
32 à une vision globale au travers de la formation 1er dirigeant à Courcelles.



Pour autant, bon nombre de dirigeants se retrouvent confrontés à d'autres difficultés auxquelles la CGT ne semble pas répondre : l'administration et la gestion du personnel, les règles financières, les procédures internes (dossiers FNI, Droits syndicaux, etc.). Face à ce constat, le Comité régional ne pourrait-il pas organiser de manière ponctuelle cette formation pour aider les dirigeants dans leur prise de responsabilité ?

• Formation animateurs Vie Syndicale.

La formation AVS est aujourd'hui délivrée à Courcelles. Cette distance apparaît comme un frein pour certains. Devant cette réalité, ne pourrions-nous pas nous rapprocher du pôle Formation syndicale confédéral pour envisager cette formation en région. Cette dynamique pourrait s'inscrire dans notre perspective de rencontre régulière. Une telle action de formation ne pourrait-elle pas être élargie notamment pour les secrétaires à la Politique financière de nos organisations ?

• Mutualisation ou pool des formateurs.

Souvent, l'échelon régional est abordé sur les enjeux de formation comme un niveau de mutualisation permettant de pallier le manque de formateurs dans nos organisations. Cette mutualisation est parfois efficace mais en apportant une solution facile conduit souvent à s'y reposer de manière pérenne avec des « globe-trotter » de la formation dont nous pouvons devenir totalement dépendants. Face à cela, il semble que ce dispositif soit compris dans une logique transitoire avec la volonté d'accès d'un camarade de l'organisation à ce rôle de formateur. Malgré tout, des logiques de mutualisations pérennes peuvent tout à fait s'envisager à 3 ou 4 départements limitrophes sur certaines formations et le Comité régional peut aider à la construction.

15 Place et rôle du Comité régional

sur les enjeux de Formation syndicale ... suite ...

1 • Formation de formateurs.

2 Plusieurs organisations font part des difficultés à répondre aux besoins
3 de formations par le manque de formateurs. Souvent, les camarades
4 potentiels existent mais ne se considèrent pas capable d'intervenir. Bien
5 que les formations de formateurs existent, pour diverses raisons, la
6 capacité de les organiser en territoire semble difficile. Dans ce contexte,
7 le niveau régional ne pourrait-il pas compenser cette carence? Une
8 approche qui ne s'oppose pas aux organisations capables de réaliser ces
9 formations, au contraire, au lieu de développer une offre de formation
10 en concurrence, ne pourrions-nous pas tout simplement ouvrir ces
11 formations existantes aux autres UD?

12

13 • Formation PRUDIS.

14 Afin de réduire le repli des conseillers sur leur activité, la volonté de la
15 confédération est de rapprocher PRUDIS de la Formation syndicale en
16 intégrant les sessions dans les plans de formations des organisations.
17 Au regard des compétences nécessaires et du nombre de conseillers sur
18 les territoires, plusieurs organisations font part de leurs difficultés à
19 organiser ces formations. Tout en préservant la dimension financière pour
20 les organisations, ne pourrions-nous pas organiser des sessions au niveau
21 régional, voire sur plusieurs départements limitrophes, qui de plus
22 favoriseraient l'échange entre camarades des différents conseils? Cette
23 volonté de faire participera à étoffer les liens entre les conseillers
24 prud'hommaux et leur UD.

25

26 • Formations de mandats spécifiques (Défenseurs syndicaux, Mandats 27 Régionaux ou départementaux...).

28 Parfois, la dimension départementale ne permet pas d'atteindre le
29 niveau critique permettant d'organiser une formation efficace sur le plan
30 pédagogique. De plus, les compétences nécessaires à leur délivrance n'y
31 sont pas toujours présentes. Il est vrai que la formation syndicale
32 organise des sessions à Courcelles mais souvent la distance constitue un



véritable frein. Cette difficulté est d'autant plus frustrante que si certains élus ou mandatés sont en repli sur leurs mandats, souvent ce sont bien eux qui sont en demande et auxquels les organisations sont confrontées. Dans ce contexte, la maille régionale ne pourrait-elle pas constituer un niveau pertinent ?

Avec la volonté d'un Comité régional au service des organisations, un guide personnalisé à chacune des UD décrivant les formations (contenu, dates, public) apportant des précisions sur les droits, les procédures, les modèles de lettre etc... ne pourrait-il pas être mis à disposition de chacune des UD ?

Pour garantir la place et la cohérence du Comité régional sur les enjeux de formation, le Comité régional propose :

- la création d'un collectif régional « formation syndicale » composé des référents formation syndicale des organisations,
- la validation par le Comité régional des actions et formations régionales,
- la mise à disposition d'un guide Formation syndicale personnalisable à chacune des UD.

16 Place et rôle de l'Institut Régional du Travail

1 L'IRT a été créé en Midi-Pyrénées par les organisations CGT FO CFDT en
2 2003 et son périmètre s'est élargi à la Région Occitanie en 2016.
3 Depuis sa création, le bilan est unanime sur la qualité de la formation
4 délivrée. Sur chaque sujet, l'IRT apporte des formations de haut niveau
5 avec l'apport croisé d'intervenants universitaires, chercheurs et de
6 syndicalistes CGT.

7 Au regard des objectifs du Comité régional en terme de formation, l'IRT
8 sur le territoire Occitanie va constituer un atout considérable pour notre
9 organisation. Au travers d'une ambition régionale désirant s'appuyer sur
10 l'outil IRT, la question de décentralisation de sessions de formations se
11 posera de manière évidente.

12 L'expérience en Midi-Pyrénées démontre un nombre croissant de
13 stagiaires IRT. Pour autant, nous nous devons de porter un regard lucide
14 sur l'efficacité réelle de ces formations pour l'organisation. Force est de
15 constater que ces formations ont servi l'enrichissement personnel de
16 camarades CGT sans réel lien ou bénéfice pour l'organisation.

17 Plusieurs questions se posent : pourquoi un plan de formation IRT ? Qui,
18 comment construire le plan de formation ? Quels participants ? Quel type
19 de formation ?

21 **Considérant l'IRT comme un atout considérable pour notre organisation,**
22 **le Comité régional propose d'y poursuivre et développer son engagement.**
23 **Pour cela et afin de garantir un IRT au service de notre organisation pour**
24 **gagner sur nos ambitions revendicatives, le Comité régional propose :**

- 25 • **un plan de formation construit et validé en Comité régional par les**
26 **organisations en lien avec les besoins, les ambitions et les projets politiques,**
- 27 • **une implication des organisations et un soutien du Comité régional pour**
28 **gagner un ciblage pertinent et homogène des camarades pour chacune**
29 **des sessions IRT,**
- 30 • **de plus, et tout en respectant le cadre de l'IRT, le Comité régional**
31 **propose que ces formations incluent deux dimensions : l'apport d'un**
32 **contenu politique et la construction d'un plan d'action.**



Dans ce contexte, le PLAN 2017 de l'IRT a proposé de couvrir entre autres les projets suivants :

« Filière et territoire »

Logique financière mondialisée et conséquences locales » pour outiller les dirigeants des syndicats de la filière aéronautique, des USTM et UD UL afin de construire une action coordonnée donneur d'ordre sous-traitant.

« Le projet syndical contre le projet de l'extrême droite »

Pour, à quelques semaines des élections présidentielles, outiller nos premiers militants d'UD, FD, UL et Syndicats à animer des Assemblées Générales.

« Projet syndical en territoire »

Pour outiller nos premiers militants d'UD, FD et UL dans l'acquisition d'une méthode et la construction de plan de travail autour de projets concrets en territoires.

« Activités sociales et culturelles et action syndicale »

Pour construire un plan de travail syndical sur le sujet en ciblant dirigeants d'organisations, membres du Conseil d'Administration de TLC et élus et mandatés...

« Formation professionnelle et action syndicale »

Pour construire un plan de travail syndical sur la « Formation professionnelle » ciblant les membres du collectif, dirigeants d'organisations, et élus et mandatés.

De plus, le Comité régional s'appuiera sur l'IRT

Pour se réunir en journées d'été sur une thématique.

Au regard de notre situation géographique transfrontalière, des enjeux de syndicalisme international, de notre engagement autour du CSIR, l'IRT Occitanie ne pourrait-il pas acquérir une dimension internationale en permettant de dispenser sur des enjeux des formations communes aux militants des deux pays ? Une démarche qui pourrait favoriser la création de liens et la construction d'actions communes ?

15 Place et rôle

de l'Institut Régional du Travail ... suite ...

- 1 Au travers des compétences au sein de l'IRT et au travers de notre
- 2 volonté de répondre aux enjeux de politique des cadres et notamment
- 3 de soutien à la reconversion, ne pourrions-nous pas nous doter d'un
- 4 dispositif de suivi militants et de validation des acquis de leur expérience
- 5 de l'expérience militante (VAEM)?

6

7

8

9 **Le Comité régional propose d'engager un débat sur le développement**

10 **de l'activité de l'IRT et les perspectives potentielles d'actions notamment**

11 **en lien avec le CSIR et sur les enjeux de politique des cadres (VAEM).**

17 Place et rôle du Comité régional sur les enjeux de communication

Le XXI^e siècle apparaît comme le siècle de la communication (applis, sites, réseaux sociaux, etc.) Dans ce contexte, une organisation comme la CGT qui a l'ambition de transformer la société, au travers d'un syndicalisme de lutte de classe et de masse ne peut prendre du retard sur cette question.

Devant de tels enjeux, ne serait-il pas pertinent qu'au niveau de son Comité régional, la 1^{re} organisation syndicale en Région OCCITANIE engage une réflexion approfondie sur ce sujet ?

Communication interne

Brochure annuelle « élus et mandatés CGT »

Les « élus et mandatés CGT » sont les représentants de l'organisation dans de multiples instances à différents niveaux au plan régional en passant par le niveau départemental. Force est de constater que malgré la charte de l'élu et le suivi des élus et mandatés, cette connaissance des mandatés mais également du contenu des mandats font partie des défaillances de notre organisation. Des problématiques qui avaient fait parties des débats des assises des Elus et Mandatés en Midi-Pyrénées. Cette question a été travaillée par la Confédération au travers de son implication dans la réalisation du MANDASCOP.

Dans ce cadre, le Comité régional Languedoc-Roussillon a engagé depuis plusieurs années l'édition d'un AGENDA SOCIAL pointant ses élus et mandatés et précisant leurs missions.

Dans ce cadre, le Comité régional propose de poursuivre et d'élargir cette initiative, en réalisant une brochure sur la grande région Occitanie :

- recensant les élus et mandatés CGT régionaux, départementaux par thématiques,
- décrivant les mandats régionaux, départementaux et leurs liens.

Afin de s'inscrire dans la démarche confédérale, le Comité régional propose de réaliser cette brochure en s'appuyant sur la méthodologie du Mandascop.

17 Place et rôle du Comité régional sur les enjeux de communication ... suite ...

1 Guide Formation syndicale

2 Le Comité régional a l'ambition de se poser en outil complémentaire de
3 nos organisations sur les enjeux de formation. La communication est une
4 des dimensions du développement de la formation. Au travers de sa
5 réflexion sur les enjeux de formation syndicale, le Comité régional, ne
6 pourrait-il produire un guide « Formation syndicale » personnalisable à
7 chacune des UD décrivant :

- 8 • les formations
- 9 • le droit à la formation,
- 10 • les modèles de lettre
- 11 • les procédures, subrogation, etc.

12 Un outil de qualité dans lequel les UD n'auraient plus qu'à intégrer les
13 dates et lieux de leurs propres formations. Cette brochure annuelle
14 récurrente valorisera cette activité au sein de leur organisation.

15
16
17 **Le Comité régional propose de réaliser et de mettre à disposition**
18 **des organisations un « guide Formation syndicale » personnalisable.**
19

22 Bulletin Régional

23 Depuis plusieurs années, le Comité régional Midi-Pyrénées réalise un bulletin
24 régional bi-mensuel adressé aux membres des directions d'UD et FD, aux
25 élus et mandatés régionaux. L'objectif est de communiquer sur l'activité
26 régionale (actualité, conventions, collectifs, la vie du CESER, etc.).

27 Ne pourrions-nous pas réaliser ce bulletin au niveau de notre région
28 Occitanie ?

29 Au regard de cette ambition d'élargissement, ne pourrions-nous pas
30 profiter de cette opportunité pour engager une réflexion sur l'évolution
31 de son contenu ? Ne pourrions-nous pas apporter une dimension de
32 partage des expériences menées dans chacun de nos départements ?



Les cahiers du CESER

Cette brochure permet d'informer et valoriser l'activité du CESER au travers des Avis et du travail de nos mandatés au sein des différentes commissions.

Le Comité régional propose de se saisir de ces expériences favorables et d'élargir au périmètre Occitanie ces outils de communication (bulletin régional et Cahier du CESER).

Dans ce cadre, le Comité régional propose d'engager une réflexion sur l'évolution des contenus.

Communication Externe

Un site internet régional CGT permettant une visibilité WEB.

La visibilité WEB est aujourd'hui incontournable et un Comité régional de la 1^{ère} organisation syndicale en région ne peut se passer de ce canal de communication. Bien que Midi-Pyrénées dispose d'un site, celui-ci apparaît lourd d'utilisation et difficile à faire évoluer. Devant ces difficultés, le Comité régional pourrait s'adosser à la plateforme REFERENCE SYNDICALE mise à disposition par l'UGICT. Des outils WEB, clef en main, conçu pour répondre aux besoins d'une organisation syndicale CGT.

Afin de favoriser la visibilité de l'activité du Comité régional et sa réactivité, le Comité régional propose de s'engager dans la création d'un site INTERNET au périmètre OCCITANIE et de s'adosser à la plateforme REFERENCE SYNDICALE de l'UGICT.

17 Place et rôle du Comité régional sur les enjeux de communication ... suite ...

1 Le niveau régional doit aussi être utilisé

2 pour peser sur le terrain médiatique.

3 Tout en restant conscient de la construction du rapport de force en
4 proximité, il convient de ne pas opposer une communication du Comité
5 régional permettant d'afficher la cohésion et faire transpirer le poids de
6 la CGT en région. Une initiative réalisée lors du conflit loi travail au travers
7 d'une conférence de presse régionale unitaire à Toulouse durant l'Euro
8 de Foot. Une communication PRESSE, RADIO, TV qui doit s'organiser
9 pour ne pas se percuter avec l'expression des UD comprenant les
10 2 métropoles.

11
12 **Avec une communication pouvant peser dans le rapport de force et**
13 **un niveau régional pouvant constituer un niveau d'exposition pertinent,**
14 **le Comité régional pourra être mobilisé le cas échéant pour renforcer**
15 **le poids de la CGT sur la scène médiatique.**
16

17

18

19 Coopération et mutualisation

20

21 Le niveau régional peut aussi permettre de développer des projets de
22 coopération sur des enjeux de communication, en témoigne le projet de
23 développement autour d'une radio CGT en région. L'UD 31 est le dernier
24 département en France à détenir une radio au travers de « Radio Mon
25 Pais ». Avec une CGT souvent frustrée de ne pas avoir accès aux médias,
26 le maintien et le développement d'un tel outil apparait comme un réel
27 enjeu, d'autant plus, lorsque l'on rappelle que la radio est le média de
28 masse qui résiste le mieux aux medias TV grâce à sa mobilité, en se
29 retrouvant présent au quotidien dans nos véhicules. Ces derniers mois,
30 se sont libérées de nombreuses fréquences dans l'ensemble de la région.
31 Au travers du point d'appui et de l'expérience passée de « Radio Mon Pais »
32 sur une telle opportunité, s'est ouverte avec l'appui du CR une réflexion



avec l'ensemble des UD sur les dimensions politiques et techniques d'obtention de ces ondes et, le cas échéant, d'en définir la meilleure stratégie.

Une démarche qui posera la question de se saisir de ce même type d'opportunité en OCCITANIE?

Sur cette volonté, ne pourrions-nous pas nous saisir de cet outil et envisager tous les 2 mois des débats croisés d'une heure sur l'actualité entre 4 ou 5 secrétaires UD mais également avec des camarades de professions sur des dossiers particuliers? Une manière d'alimenter la grille politique de la Radio et de favoriser la connaissance de cet outil de communication dans nos territoires, celle-ci étant disponible en Poadcast.

Contrats

Avec une CGT qui constitue une rente pour les distributeurs de matériels de reprographiques et l'objet de difficultés financières pour nombre d'organisation, l'approche par la surface régionale pourrait peut-être permettre une force de négociation. Sans ingérence, le niveau régional ne pourrait-il pas nous permettre de négocier des contrats plus favorables?

Campagnes

La mutualisation au plan régional réalisée sur la campagne TPE a démontré son efficacité en permettant aux UD d'accéder à des moyens de communication qui auraient été inaccessibles de manière isolée. Cette action de communication a permis à chacune des UD de bénéficier d'une couverture Affichage 4x3, Radio, Internet et du passage d'une caravane régionale.

Dans son rôle d'outil au service des organisations, le Comité régional pourra être mobilisé pour le développement d'actions de coopération ou de mutualisation favorisant le rayonnement et l'efficacité de notre organisation.

17 Place et rôle du Comité régional sur les enjeux de communication ... suite ...

1 Soutien

2

3 PAO et reprographies

4 En 2006, le Comité régional Midi-Pyrénées a recruté une assistante PAO,
5 une compétence permettant de mettre à disposition des organisations
6 et cela, de manière réactive, le maquettage professionnel de tous
7 supports de communication (publication, tracts, affiches, 4 pages, etc.).
8 En parallèle, le Comité régional Midi-Pyrénées s'était équipé d'un outil
9 de reprographie de haut niveau permettant aux organisations d'accéder
10 sur des volumes limités à des tarifs réduits sur des impressions réactives
11 de publications de qualité professionnelle (brochures, 4 pages, etc.).

12

13 **Au regard de ces expériences favorables, le Comité régional propose**
14 **d'élargir la mise à disposition de ces prestations sur le périmètre Occitanie.**

15

16

17 Visio conférence

18 Avec une région plus grande, de la taille de l'Irlande, et des organismes
19 qui ont regroupé leurs instances, les distances se sont multipliées pour
20 nos élus et mandatés pour participer aux réunions plénières et/ou
21 préparatoires. Ce contexte engendre du temps et de la fatigue pour nos
22 militants et des coûts pour l'organisation. Face à cette réalité, le Comité
23 régional a équipé les sites de Montpellier et Toulouse de matériel de
24 visioconférence et les met à disposition des organisations.

25

26 **Afin de permettre aux organisations de se saisir de cet outil,**
27 **le Comité régional propose d'informer ses organisations**
28 **de la mise à disposition de ce matériel et des modalités d'utilisation.**

18 Place et rôle des conventions du Comité régional

AGEFIPH

Depuis plusieurs années, le Comité régional Midi-Pyrénées a conclu une convention annuelle avec l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées).



Au travers des moyens financiers octroyés, ce dispositif permet de financer la mise à disposition d'un camarade pour développer sur la région des formations et des initiatives sur le handicap.

Aujourd'hui, ce dispositif est reconnu comme un réel outil pour nos organisations et nos syndicats sur ce thème présent dans leur activité CE et CHSCT. Au regard de cet apport, les Comités régionaux ont décidé en 2016 d'intégrer dans les réflexions du collectif régional « santé - travail » les questions du handicap.

Devant l'expérience favorable de cette convention en Midi-Pyrénées, le Comité régional a engagé les négociations avec l'AGEFIPH pour conclure une convention de financement sur le périmètre Occitanie.

ATMP

Depuis plusieurs années, la CGT conclut avec la DIRECCTE une convention ATMP (Accident du Travail Maladies Professionnelles).

Cette convention contractualise l'attribution d'un financement par la DIRECCTE en contrepartie de l'organisation par la CGT de sessions de formation ATMP dans chaque département.

Ce dispositif est favorable car il permet à nos organisations la prise en charge totale de militants CGT pour se former sur ces questions et cela en préservant un contenu et une approche syndicale CGT.

18 Place et rôle des conventions

du Comité régional ... suite ...

1 Force est de constater que plusieurs organisations n'ont pas mobilisé
2 cette convention.

3
4 **Au regard des aspects positifs de cette convention,**
5 **le Comité régional propose d'engager les négociations avec la DIRRECTE**
6 **pour reconduire cette convention sur le périmètre Occitanie.**

7 **Afin de garantir un déploiement homogène au plan régional de cette**
8 **dernière, le Comité propose d'assurer en lien avec les organisations**
9 **le suivi de sa réalisation.**

10 **De plus, le Comité régional propose de solliciter le collectif en charge de**
11 **cette thématique pour apporter si nécessaire un soutien transitoire**
12 **aux organisations pour l'animation de ces formations.**

15 Artisanat

16
17 Le 12 décembre 2001, les cinq confédérations syndicales et l'UPA
18 concluaient un accord national « interprofessionnel » relatif au
19 « développement du dialogue social dans l'artisanat ». Cet accord
20 prévoit une contribution des entreprises artisanales destinée à financer
21 le dialogue social.

22 Afin d'animer cette activité CGT notamment au sein des Commissions
23 Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat (CPRIA), une partie
24 de cette contribution est répartie par la CGT à ses Comités régionaux.
25 Ces moyens sont sensés s'accroître avec la contribution du secteur des
26 professions libérales.

27 L'analyse des résultats des TPE démontre de réelles capacités de
28 déploiement dans plusieurs secteurs : la construction, les HCR, commerce
29 de bouche, coiffeurs, etc.

30 Toutes les organisations sont unanimes sur la nécessité de poursuivre la
31 dynamique de campagne en menant une activité pérenne en direction
32 des salariés des TPE. Pour autant, cette ambition se heurte souvent aux



limites de notre forme d'organisation envers ces salariés et au faible nombre de syndiqués dans nos départements pour impulser et faire vivre une telle activité!

Dans les prochains mois, le Comité régional assurera, en lien avec la confédération, la formation indispensable de nos élus aux CPRIA.

Dans ce contexte, le niveau régional ne peut-il pas nous apporter des perspectives?

Ne pourrions-nous pas nous saisir de cette opportunité pour apporter des perspectives d'activité et ne pas limiter ce mandat à un rôle institutionnel? Pour cela, ne pourrions-nous pas convier à cette formation les candidats non élus issus des TPE et les référents UD à la Campagne TPE qui sont en lien avec les organisations et sont déjà sensibilisés aux enjeux? Cette composition ne pourrait-elle pas constituer le socle pour la création d'un collectif régional TPE Artisanat? Ce collectif composé de salariés du secteur et de camarades d'UD ne peut-il pas permettre d'apporter des propositions et des perspectives d'actions en lien avec les réalités des salariés du secteur mais aussi des organisations? Dans ce cadre, les ASC ne pourraient-elles pas constituer une porte d'entrée envers les salariés de ce secteur? Ne pourrions-nous pas nous appuyer sur l'expérience de nos Comités d'Entreprise historiques et de nos outils T & L et TLC?

Afin de favoriser une dynamique d'activité envers les salariés des TPE « post élections », le Comité régional propose de créer un collectif régional TPE ARTISANAT élargi permettant de suivre l'activité au sein de la CPRIA, et d'apporter des propositions et des perspectives d'actions aux organisations.

19 Place et rôle des Associations créées par la CGT au niveau régional

1 T & L et TLC

2

3 **Tourisme Loisirs en Languedoc-Roussillon et Tourisme Loisirs Culture**
4 **en Midi-Pyrénées** sont deux associations créées par la CGT pour venir
5 en soutien des CE sur les activités sociales et culturelles.

6 La création des comités d'entreprise avait pour ambition d'apporter, une
7 intervention des salariés dans la gestion de l'entreprise mais également
8 dans la gestion des activités sociales et culturelles. L'objectif, rompre
9 avec le paternalisme des œuvres sociales et permettre une émancipation
10 des salariés par l'accès à la culture, au sport, aux vacances, etc. Les outils
11 Tourisme Loisirs en Languedoc-Roussillon, Tourisme Loisirs Culture en
12 Midi-Pyrénées s'inscrivent dans cette volonté.

13 Avec une région Occitanie entre mer méditerranée et chaîne pyrénéenne,
14 la prise en compte politique par le Comité régional et ses organisations
15 de ces outils apparaît comme une évidence.

16 Force est de constater que le recul des repères politiques et le repli sur
17 soi de nos syndicats se traduit également dans les activités sociales et
18 culturelles. Depuis plusieurs années, de plus en plus de nos comités
19 d'entreprise se tournent vers les offres du secteur marchand au détriment
20 de nos associations et du tourisme social.

21 Face à ce constat, au même titre que la formation

22 économique des membres de CE, ne pourrions-

23 nous pas imaginer une formation Activités

24 Sociales et Culturelles pour nos militants

25 CE ? En ce sens, ne pourrions-nous pas

26 engager une réflexion sur l'offre de nos

27 associations T & L et TLC, notamment

28 sur les dimensions liées à la Culture,

29 musique, langues, etc. ? Au même titre

30 que les experts du CE, les outils TLC et

31 T & L ne devraient-ils pas intégrer une





dimension de conseil auprès des CE sur des programmes d'activités 1
sociales et culturelles en lien avec les orientations CGT? Avec la 2
dimension politique nécessaire pour répondre à cette ambition, une telle 3
démarche ne pourrait-elle pas s'engager en lien avec notre réflexion en 4
terme de politique des cadres? Dans ce cadre, ne pourrions-nous pas 5
organiser au plan régional, une journée d'étude sur ce thème en 6
réunissant l'ensemble de nos élus CE CGT? 7
Avec une démarche offensive de réponses aux besoins des salariés sur 8
des repères, n'avons-nous pas l'opportunité de replacer les ASC comme une 9
activité à part entière de l'activité syndicale? Avec une représentativité 10
assise sur les résultats en CE, cette approche des ASC ne constituent-elles 11
pas un véritable enjeu? En redonnant des repères, du sens, un contenu 12
et un objectif politique à nos activités sociales, cette activité ne se réalise 13
plus au détriment mais bien au service de l'organisation et en lien avec 14
la construction du rapport de force! 15
Certains pourraient légitimement penser que cette ambition est un 16
énième objectif supplémentaire alors que des problématiques de fond 17
sont déjà difficiles à résoudre avec nos syndicats compte tenu de leur 18
repli. Au contraire, avec des activités sociales qui intéressent les syndicats 19
au regard des enjeux (moyens, représentativité, etc.), avec des outils 20
T & L et TLC qui répondent à leurs besoins, ne possédons-nous pas les 21
moyens de retisser des liens durables? 22
Convaincu de la force de notre organisation et de l'intérêt de nos outils 23
T & L et TLC au service des CE, ne pourrions-nous pas solliciter un 24
stand CGT T & L et TLC aux salons des CE pour aborder des élus sans 25
étiquettes? Dans ce cadre, T & L et TLC ne pourraient-ils pas constituer 26
un appui pour l'activité de nos élus au sein de la CPRIA? 27
Sur ces perspectives partagées en terme de démarche, d'activités, de 28
mutualisation, et le lien commun au Comité régional CGT Occitanie, ne 29
pourrions-nous pas tout en les préservant, engager une réflexion 30
pour permettre un moyen d'afficher l'unité de ces structures auprès des 31
adhérents, syndicats, CE, syndiqués et y compris des institutions? Cette 32

19 Place et rôle des Associations créées

par la CGT au niveau régional ... suite ...

- 1 dynamique ne peut-elle être un moyen de renforcer notre poids en tant
- 2 qu'acteur du secteur sur le territoire ?
- 3 En Avril dernier, une Formation a été organisée à l'IRT pour engager un
- 4 premier niveau de réflexion sur des perspectives concrètes...

5

6 **Le Comité régional Occitanie propose d'inscrire pleinement les associations**

7 **T & L et TLC dans son projet politique et les resituant comme de véritables**

8 **outils des organisations et des syndicats.**

9 **Dans ce cadre, le Comité régional propose :**

- 10 • **d'engager une réflexion autour d'initiatives (formation, journée d'étude)**
- 11 **permettant de redonner des repères, un contenu et un objectif politique**
- 12 **aux ASC et favorisant la connaissance de nos associations TLC et T & L**
- 13 **par nos élus CE, nos syndicats, nos organisations,**
- 14 • **d'engager une réflexion sur le contenu de nos associations TLC et T & L,**
- 15 • **de mobiliser l'appui de T & L et TLC dans l'activité de nos élus**
- 16 **au sein de la CPRIA,**
- 17 • **de mobiliser T&L et TLC dans les prochains salons des CE.**

20 Place et rôle des Associations

créées par la CGT au niveau régional

CEREMIP

27 Plusieurs Comités régionaux CGT ont créé dans les années 90 des

28 associations de recherches économiques et sociales pour soutenir des

29 projets et bénéficier de conventions auprès des pouvoirs publics et des

30 institutions. Si le Comité régional CGT Midi-Pyrénées a participé pleine-

31 ment à cette initiative en créant le CEREMIP, force est de constater que

32 depuis plusieurs années cet outil n'est plus mobilisé.



Pour autant, d'autres régions utilisent toujours un tel outil notamment le Comité régional Aquitaine qui a mobilisé ce support pour organiser plusieurs initiatives autour des chantiers revendicatifs filière bois et filière déchets (initiative déchets menée en lien avec l'ARACT). Un échange autour de l'expérience de ce comité ne pourrait-il pas enrichir notre réflexion ?

Le Comité régional propose d'engager les démarches et les débats nécessaires pour enrichir sa réflexion sur l'intérêt et les perspectives d'avenir de cet outil.

21 Place et rôle de l'IRHS

La région Midi-Pyrénées est dotée d'un IRHS. Une association affiliée à l'IHS national qui mène de nombreuses initiatives et édite une publication trimestrielle.

Avec des repères historiques essentiels pour comprendre les enjeux auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui, le Comité régional ne se prive pas de cet appui lors de ses initiatives.

Un soutien que nous avons pu mesurer lors de notre récente conférence sur les UL. Une dimension du syndicalisme d'autant plus utile pour un Comité régional qui a l'ambition de participer à la formation des dirigeants et à la réappropriation d'une culture d'organisation.

En Midi-Pyrénées, cette association a travaillé en lien avec les organisations pour le développement d'IDHS. De plus, elle tente de favoriser leur fonctionnement en les réunissant régulièrement et en permettant le partage, l'échange d'expériences et la coordination d'initiatives.

Au regard de cette expérience favorable, le Comité régional propose d'engager une réflexion avec l'IRHS Midi-Pyrénées pour élargir son activité au périmètre de la région Occitanie.

Les enjeux et axes revendicatifs du Comité régional Occitanie !

- 1 Depuis des années, les gouvernements successifs ont décidé de refaçonner
- 2 nos territoires afin de répondre aux objectifs patronaux et de poursuivre
- 3 la construction de leur Europe ultra libérale.
- 4 Les réformes territoriales et tout dernièrement la loi NOTRE ont modifié
- 5 considérablement l'organisation territoriale de notre pays et notamment
- 6 les régions et les métropoles.
- 7 Depuis le 1^{er} janvier 2016, nous vivons en Occitanie, des réformes qui
- 8 visent à élargir les compétences régionales pour une Europe fédérale,
- 9 favorisent le désengagement de l'état, la mise en concurrence des
- 10 hommes, des territoires, remettent en cause la démocratie populaire.
- 11 Des réformes où se creusent les inégalités, les fractures territoriales,
- 12 orchestrées par les multi nationales qui organisent les territoires pour
- 13 tirer profit de ces nouvelles compétences et des financements publics.
- 14 Des réformes que nous ne partageons pas, mais qui nous interpellent
- 15 puisqu'elles impactent considérablement la vie des salariés et des familles,
- 16 des citoyens. Elles nous interrogent aussi dans notre fonctionnement et
- 17 notre structuration.
- 18 Cette 1^{re} conférence régionale a donc un double enjeu :
- 19 • porter haut et fort nos ambitions revendicatives en territoire avec
- 20 notre vision de « vivre et travailler dignement partout en Occitanie ».
- 21 • construire un outil, le Comité régional Occitanie, favorisant cette
- 22 construction et cette proximité revendicative pour agir ensemble!

UN AVERTISSEMENT:

nous ne sommes pas des voyageurs sans bagage!

- 27 En effet l'ensemble de nos unions départementales, nos professions
- 28 et bien sûr nos deux Comités régionaux initiaux travaillent depuis
- 29 longtemps pour construire des projets revendicatifs de proximité en lien
- 30 avec leurs actualités, pour proposer des perspectives crédibles
- 31 répondant aux besoins des populations et de leurs territoires; nous ne
- 32 sommes pas des voyageurs sans bagage!



L'objectif de notre document n'est donc pas de réaliser un catalogue en empilant l'existant. Mais bien face aux enjeux régionaux auxquels nous sommes confrontés, de tracer des axes revendicatifs forts capables de nourrir les luttes dans nos territoires avec nos professions à partir des préoccupations des salariés et leur famille pour vivre et travailler en Occitanie.

Nous nous proposons de développer trois chapitres, les enjeux, nos atouts à partir d'un état des lieux (sans le détailler) nos axes revendicatifs majeurs (prioritaires) auxquels nous ajoutons les comptes rendus des visites de syndicats effectuées et celui du travail engagé par les deux collectifs Travail/Santé/Handicap/Protection Sociale existants dans les ex-régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées.

1 Les enjeux

Le premier, c'est le développement de l'emploi.

Posant plusieurs problématiques :

- La reconquête industrielle et la diversification à partir de nos atouts. Nous devons être à l'offensive et tenaces sur les projets industriels dans nos territoires.
- La pyramide des âges, la formation : la formation initiale est un atout indispensable pour l'égalité des territoires, la formation professionnelle est un moyen permettant à tout individu d'acquérir et de développer des qualifications tout au long de sa vie professionnelle.
- Le tourisme est un atout de notre région, cela ne s'oppose pas à la reconquête industrielle. Ces deux secteurs sont complémentaires et doivent respecter le développement humain durable.
- Travailler à d'autres formes alternatives économiques qui ne mettent pas en concurrence les salariés et les territoires.

1 Les enjeux ... suite ...

- 1 • La précarité de l'emploi est trop importante. Partout gagnons à
- 2 transformer les emplois précaires en emplois stables et qualifiés. Cela
- 3 pose la question d'un statut du travail salarié.

4

5 Le deuxième, c'est l'aménagement harmonieux du territoire et

6 les réponses publiques aux besoins:

- 7 • Quels services publics pour tous: transports, santé, logement,
- 8 communication, éducation, formation, etc. ?
- 9 • Quel maillage territorial de services publics de proximité pour vivre
- 10 partout en Occitanie?

11

12 Le troisième, c'est le défi démographique sur la population d'Occitanie

13 (rapport démographique INSEE n° 1652 - juin 2017).

14 L'accueil des 40 000 personnes en moyenne de plus par an jusqu'en 2040

15 (80 % migratoire • 20 % naissance), nous interpelle dans deux directions:

16 les jeunes et les seniors, sachant que 2/3 des personnes migrantes sont

17 des actifs et 1/3 des retraités. Globalement, avec le vieillissement de la

18 population le nombre de seniors (+ 65 ans) augmenterait fortement

19 (+ 700 000 en 2050). L'Occitanie deviendrait ainsi la troisième région de

20 France la plus peuplée en 2050 avec 6,9 millions d'habitants (+ 1 million

21 par rapport à aujourd'hui). Cette augmentation de population se

22 concentre sur les deux métropoles Toulouse et Montpellier ce qui nous

23 interpelle sur l'égalité des territoires en Occitanie. Comment les

24 politiques régionales vont transformer ces deux métropoles en atouts

25 permettant d'irriguer les bassins d'emploi et la ruralité qui fait sens dans

26 cette région Occitanie? C'est un enjeu majeur pour la CGT, pour les

27 habitants!

28

29 Le quatrième c'est le financement économique:

30 La région politique participe aux financements économiques dans le

31 cadre de ses prérogatives. Pour la CGT, ceux là doivent être plus

32 particulièrement utilisés pour développer les services publics dans le



cadre de l'intérêt général et ce sur l'ensemble des territoires. Pour autant l'Etat doit continuer à investir notamment pour les grosses infrastructures (ex: lignes TGV, fonction publique, etc.).

Concernant l'argent public accordé aux entreprises, il doit impérativement servir à développer l'emploi, la formation, la production.

2 Nos atouts

Alors que notre région a été volontairement frappée par la désindustrialisation dans certains territoires avec la stratégie du « tout tourisme » (Sud de la France), impulsée par les politiques ultra libérales de l'Union Européenne et des gouvernements successifs, elle a des atouts:

- Géographiques: mer, montagne, patrimoine.
- Economiques: agriculture, industrie de pointe, le pôle nucléaire, tourisme, services publics de santé, services aux entreprises, etc.
- Formation: enseignement supérieur, université, école d'ingénieur, recherche médicale.
- Energies renouvelables: Il faut valoriser l'ensemble de la filière, de la recherche à la pose, mais dans le cadre d'emplois locaux et d'un mix énergétique permettant la réponse aux besoins à tout moment de la maîtrise publique et de l'égalité de traitement entre les citoyens. Il faut développer l'énergie hydroélectrique, 1^{re} source d'énergie en Occitanie (11 % production d'énergie en France), développer le solaire avec une région très ensoleillée, l'éolien sur terre et en mer. La filière bois, potentiellement créatrice d'emplois et de développement économique, doit prendre en compte les exigences écologiques, environnementales et les changements climatiques (particulièrement dans notre région).

3 Nos axes revendicatifs majeurs pour vivre et travailler en Occitanie

- 1 Il faut diversifier notre industrie en fortifiant l'existant et en portant des
2 projets industriels, le développement des services publics dans nos
3 bassins d'emploi tout en s'inscrivant dans une démarche de développement
4 humain durable. Le Comité régional va être le lieu de convergences, de
5 luttes et porter des exigences :
- 6 • Vivre et travailler en Occitanie décemment et durablement avec
7 de bons salaires et avec des contrats de travail durables (CDI, avec
8 statut...).
 - 9 • Fortifier l'existant, c'est en autre refuser la casse, pas un seul emploi
10 ne doit disparaître en particulier dans des filières essentielles telles
11 que l'aéronautique, l'automobile, l'agro alimentaire, etc.
 - 12 • Poursuivre les projets existants et s'investir dans le développement
13 de projets autour des activités telles que les ports maritimes et
14 fluviaux, plate-forme multimodale de fret, énergies renouvelables, etc.
 - 15 • Faire échec au dumping social en imposant aux entreprises
16 donneuses d'ordre la loi sur le devoir de vigilance, et en créant des
17 convergences entre syndicats sous-traitants et donneurs d'ordres
18 (coordination, syndicat de site...).
 - 19 • S'emparer plus fortement des questions de transport (fer, route, air,
20 fluvial) qui sont au centre de l'aménagement du territoire.
 - 21 • Développer les énergies renouvelables en Occitanie et protéger les
22 ressources naturelles (eau).
 - 23 • Reconquérir des services publics de qualité et de proximité pour
24 réaménager notre territoire. Avec une démographie galopante, nous
25 avons besoin de maintenir et même de développer les services
26 publics notamment des logements sociaux.
 - 27 • Démontrer que d'autres voies sont possibles face à l'ultra libéralisme
28 en s'appuyant sur les syndicats qui ont maintenu leur emploi en
29 créant des SCOP, et en s'engageant pour lutter contre les dérives
30 financières dans l'économie (rachat d'action, OPA...).
 - 31 • Former (université et décentralisation des formations), densifier les
32 formations dans les bassins d'emplois pour répondre aux enjeux



économiques, industriels et ceux de la pyramide des âges. Travailler la complémentarité entre les deux excellences métropolitaines de la formation et les bassins d'emploi.

- Développer le tourisme social, sport, loisirs et la culture pour tous avec les outils CGT, notre association « Tourisme et Loisirs ». Faire en sorte que le tourisme en général soit précurseur de bons salaires notamment avec un statut du travail saisonnier.
- Lutter contre le mal travail en aidant à développer la démarche revendicative à partir du travail.
- Exiger un contrôle sur l'utilisation et la transparence de l'argent public accordé aux entreprises et au développement des Services Publics.

Afin que le Comité régional aide à impulser ces axes revendicatifs, soit un lieu de convergences et de luttes, nous devons prendre en compte la proximité, être au plus près de nos bases syndicales.

Travailler la proximité, nous l'avons fait pour préparer la conférence régionale, avec plusieurs visites de syndicats. Suivent donc les comptes rendus de ces visites et une note des deux collectifs Travail/Santé.



Compte rendu - visite du syndicat "La Belle Aude" le 19 avril 2017

Présentation de la SCOP :

Michel fait un retour sur la lutte des PILPA qui a duré 1 an et qui a débouché au bout de 9 mois supplémentaires sur la création de la SCOP.

Le 6 juillet 2012, alors que l'entreprise Pilpa réalise des profits, la direction du groupe R&R Ice Cream annonce la fermeture pure et simple du site en prévision d'un tassement du marché des crèmes glacées. La lutte du pot de glace contre le pot de fer va durer près de deux ans.

Malgré l'annulation du plan social, le soutien de la population et des élus, la production de glaces s'arrête définitivement sur le site en octobre 2013 pour les 99 personnes qui y travaillent encore. Auparavant, deux événements ont changé la donne : en janvier 2013, l'Agglo de Carcassonne rachète l'usine pour 1,70 M€. Trois mois plus tard, le fonds d'investissement américain Oaktree revend le groupe R&R Ice Cream à PAI, un homologue français moins expéditif qui décide de soutenir le projet de Scop. Une Scop qui a pris possession des lieux en janvier 2014 et lance son activité, notamment grâce à l'aide de 1,10 M€ versée par l'ancienne direction. L'usine fonctionne avec une seule ligne de production, et seulement 19 salariés sociétaires (+ 4 alternants qui pourraient être embauchés par la suite).

Les produits sont d'un niveau de qualité type **Häagen-Dazs** : c'est une gamme premium, avec uniquement des arômes naturels. Auparavant, les glaces PILPA étaient fabriquées à partir de poudre et d'arômes artificiels. L'objectif de la Scop est d'obtenir un CA de 2Md'€.

Michel insiste sur le fait que le maintien des emplois coûte moins cher à la collectivité que la suppression des emplois. Les 19 salariés sociétaires n'ont pas été au chômage et ont permis de générer de l'activité dans l'économie circulaire. Tous les produits et matières premières sont issus de producteurs locaux.

Maxime insiste sur la faisabilité de la Scop, qui n'aurait pas pu voir le jour sans le soutien de la lutte et de la CGT :

- L'actionnaire a versé 1M€.
- L'Agglo a racheté les locaux pour 1.7M€, mais a revendu une partie des locaux pour 0.6M€ et fait payer un loyer à la Scop de 25.000€/an qui passera à 80.000€ en 2018.
- Les salariés sociétaires ont reversé une partie de leur indemnité + un abondement de l'Aide à la création d'emploi qui a permis d'avoir une trésorerie importante au départ de la Scop.
- L'association des amis de la fabrique du sud a contribué à cette trésorerie : elle est sociétaire de la Scop et membre du CA.
- Ensuite, il a fallu créer une marque face aux clauses de non-concurrence et pour se différencier de PILPA.
- Elaborer un cahier des charges pour les fournisseurs afin d'avoir un produit de qualité de la gamme premium, et trouver ces fournisseurs dans la proximité.
- Démarcher la grande distribution pour assurer le redémarrage de l'activité.

Tout cela a été fait en collaboration étroite avec les ex-FRALIB qui menaient un combat similaire et ont débouché sur la création de la Scop « 1336 », la CGT a toujours défendu le maintien de l'emploi et du savoir-faire.

Le cœur de l'activité de la Belle Aude est essentiellement située en Occitanie, mais déborde jusqu'à Bordeaux et IDF, avec des marques comme Carrefour et Franprix.

Le fonctionnement de la SCOP :

La Scop repose sur 19 salariés sociétaires qui ont accepté de se lancer dans la reprise d'activité, sur 99 salariés présents au moment du PSE. Le choix du nombre de salariés a été fait uniquement sur la base du volontariat. En plus des 19 salariés sociétaires, il y a 5 sociétaires externes : 3 personnes qui ont accompagné la lutte des ex-PILPA, 1 banque qui a accompagné la création de la Scop et l'association la fabrique du sud qui a participé aux conditions financières de la reprise d'activité. Aujourd'hui, en plus des 19 salariés, il y a 4 alternants. 2/3 des salariés sont en production, 1/3 s'occupent du service commercial.

Les 2 anciens dirigeants CGT de la lutte des PILPA ont été élus président et directeur financier.

La Scop est gérée par un conseil d'administration de 8 personnes élus par une AG des sociétaires. L'AG des sociétaires est souveraine et prend les décisions majeures.

Tous les salariés sont réunis en AG tous les mois pour faire un point sur la situation de la Scop.

Michel fait remarquer que parmi les 19 salariés, tous occupaient des postes de production.

Au fil de la lutte et de l'avancement du projet Scop, les salariés sont montés en compétence pour acquérir les métiers indispensables à une entreprise : établir les recettes de glace, établir la comptabilité et un business-plan, diriger une entreprise, développer un service commercial, démarcher les clients, développer une base de fournisseur, etc.

Les salariés sociétaires ont établi 4 niveaux de salaire sur la base d'une grille de compétences : 3 échelons de 1 350 à 1 550€, une position cadre alignée sur la convention collective 1 900€.

Par contre, la recherche d'une compétence extérieure est alignée sur le coût du marché, ce qui ne rentre plus dans cette grille de salaire.

Sur les 19 salariés sociétaires, la grande majorité reste motivée d'avoir pu garder son emploi et fait redémarrer une activité. La vision sur le travail n'est plus la même : l'état d'esprit est totalement différent du temps de PILPA où on bossait pour des actionnaires.

Il y a une grande liberté de parole : « on se dit tout, sur tout » et une grande confiance dans les anciens leaders du conflit. « On vient travailler avec PLAISIR »

12 salariés sociétaires sont syndiqués sur 19 : « c'est quand même difficile de déterminer le rôle du syndicat dans une Scop que nous avons créé ».

Michel insiste sur 2 points :

Comment transmettre cette lutte aux plus jeunes : faire un travail de mémoire, pour garder à l'esprit que la création de la Scop est issue d'une lutte exemplaire ?

Le redémarrage de l'activité sous forme de Scop a redonné du sens à l'activité humaine, dans le rapport au territoire, à l'appropriation collective de la lutte des PILPA par le soutien de la population, au fait qu'il est possible de développer une activité économique sans l'aide du capital et sans actionnaire.

Les camarades sont d'accord pour participer à une table ronde lors de la conférence régionale des 5-6 décembre.



Compte rendu - visite du syndicat de Quézac le 3 mai 2017

L'usine de Quézac en Lozère, aux portes des gorges du Tarn existe depuis 1995, et exploite l'eau minérale gazeuse du même nom. A l'origine, la source a été exploitée par le groupe Nestlé qui est parvenu à commercialiser ce produit dans toute la France jusqu'à en faire une des principales marques sur le territoire national. L'entreprise compte une cinquantaine de salariés, ce qui en fait un des premiers employeurs privés du sud Lozère. C'est à ce titre un véritable poumon économique pour ce secteur géographique peu peuplé. Le groupe Nestlé Waters France réalise ainsi chaque année plus d'un million d'euros de bénéfice net.....

Pour autant, en 2015, la multinationale décidait de vendre l'usine (pourtant très rentable) pour se « recentrer » sur d'autres marques (Perrier notamment) laissant les salariés dans l'incertitude du lendemain. Successivement, un premier repreneur (les eaux du Pestrin) qui était d'emblée écarté par Nestlé et un deuxième, le groupe Nerios qui en avait les faveurs se positionnaient pour une éventuelle reprise.

Ce dernier « groupe » de dimension régionale suscitait colère et incompréhension chez la plupart des salariés. En effet, il ne proposait ni plus ni moins que de diminuer les effectifs de moitié et d'amputer les salaires de plus d'un tiers !!! Les militants du syndicat CGT décidaient alors d'entrer en résistance face à ce qu'ils considéraient comme du mépris : accepter une telle proposition était pour eux inconcevable et signifiait qu'il fallait tirer un trait sur la vingtaine d'années de luttes qui leur avait permis d'obtenir des acquis sociaux importants. Le syndicat CGT très majoritaire sur le site (75% aux élections professionnelles) alertait population et élus sur la situation et ne cédait pas devant les multiples pressions exercées par la direction d'alors. Ils parvenaient ainsi à mettre fin aux « discussions » avec ce potentiel repreneur.

Peu de temps après, un troisième repreneur, le groupe OGEU, basé dans le Béarn avec une dimension nationale et une expérience en matière de reprises d'entreprises dans ce secteur venait « frapper » à la porte de l'usine. Ce groupe, arrivait avec de bien meilleures intentions que le précédent : il proposait de maintenir les effectifs et les salaires au niveau où ils étaient avec Nestlé.

Ainsi, sur ces bases, des discussions sereines pouvaient s'engager.

Au mois de novembre 2016, forts de leur détermination durant les différentes phases de reprises les militants CGT parvenaient à emporter très largement les élections professionnelles en devenant le seul syndicat représentatif sur le site.

La démarche collective à partir du travail, faite de consultation des salariés et de propositions afin que ceux-ci s'emparent de leur avenir a donné du crédit à notre organisation syndicale, + de 70% des salariés sont syndiqués CGT.

Compte rendu - visite du syndicat CH-Alès le 23 mai 2017

Aujourd'hui le CH Alès emploie 1500 personnes, 40% des personnels ont été renouvelés ces 5 dernières années.

Sur le revendicatif, les camarades nous font part de la démarche engagée avec les agents et la CGT, depuis 5 ans sur l'hôpital : "Bien travailler pour bien soigner".

Cette démarche de faire avec et par les salariés, a permis récemment de gagner :

- La mise en place de parcours précaires avec les CDD n'excédant pas les 24 mois.
- 200 stagiarisations fin 2016 et 2017.
- Maintien des 15 postes CAV (contrats d'avenir) du pôle gériatrie.
- Projet de création d'une crèche hospitalière sur l'hôpital.

Le fait de donner régulièrement la parole aux salariés, meilleurs experts pour bien travailler (pétitions, consultations, actions, réunions de service, passages réguliers dans les services, etc) les salariés se sentent considérés et bien dans cette CGT.

- Résultats dernières élections professionnelles décembre 2014, CGT 67% des voix (+3)
- La formation d'accueil CGT est proposée à tous et appréciée (3 à 4 par an soit une cinquantaine d'agents).
- En 5 ans, on est passé de 170 à 250 syndiqués CGT, une majorité de jeunes de 25 à 35 ans.

Ce 23 mai, avec les camarades nous avons notamment débattu sur la stratégie CGT pour négocier au mieux sur la QVT (Qualité de Vie au Travail) mise en place par la direction de l'hôpital. Elle peut se résumer en 3 mots : consultation/négociation/transparence.

L'idée étant que les salariés prennent et gardent la parole tout le long du processus engagé. L'objectif est de faire baisser le taux de maladie en s'attaquant notamment au mal travail, récupérer cet argent pour améliorer les conditions de travail, l'organisation du travail, l'emploi, la formation, reconnaissance des qualifications, etc.

L'idée que le comité régional soit avant tout un outil pour aider sur le revendicatif est largement partagée. A partir de la démarche revendicative pour bien travailler, il est possible de développer des projets de soins en territoire.



Compte rendu - visite du syndicat SHEMA site de SOULOM le 30 mai 2017

La société Hydroélectrique du Midi a plusieurs sites en Occitanie et fait partie d'une filiale d'ENGIE dans la BU (Business Unit) France Renouvelables.

Cette BU est dédiée au développement des énergies renouvelables en France : éolien terrestre et marin, solaire, et de réaffirmer la place de l'hydroélectricité dans le mix énergétique.

Présentation d'ENGIE France Renouvelables :

Engie France renouvelables comprend 6 filiales, dont la SHEMA, dans les différents domaines d'énergie renouvelables : hydroélectrique, éolien, solaire.

Elle peut produire jusqu'à 5554 MW hors éolien flottant (potentiel 1000 MW). La filiale Engie France Renouvelables comprend 2200 salariés.

La SHEMA est répartie sur la zone sud-ouest avec plusieurs sites de production et des directions régionales. A noter que la SHEMA possède son propre centre de maintenance à Laruns :

La SHEMA, producteur majeur d'hydroélectricité dans le grand Sud-Ouest



- **2^{ème} producteur d'hydroélectricité** du grand Sud-Ouest
- **12 grands barrages**
- **56 centrales hydroélectriques** réparties dans **9 groupements**
- **6 téléphériques** de service
- **1 atelier de maintenance**
- **1 service de téléconduite à Lyon**
- **783 MW** de puissance installée pour produire **1 838 GWh** par an

321 salariés répartis sur 10 sites de production, 3 directions régionales, 1 atelier de maintenance et 1 siège social.

Valoriser l'énergie hydroélectrique dans le cadre des énergies renouvelables et de la loi sur la transition énergétique.

L'hydroélectricité représente 11% de la production d'énergie en France, soit la 2^{ème} source d'énergie après le nucléaire. Elle est de loin la 1^{ère} source d'énergie renouvelable.

Elle peut répondre aux pics de consommation et permet de stocker de l'énergie par le stockage naturel fourni par les barrages.

Elle peut faire le complément aux autres énergies renouvelables (solaire, éolien) et assurer un lissage de la production électrique.

Dans la région Occitanie, c'est la 1^{ère} source d'énergie. La mise en concurrence des barrages lors du renouvellement des concessions a été l'occasion de réaffirmer le maintien en régie publique du contrôle de l'énergie.

Les barrages permettent aussi de maintenir l'étiage suivant la réglementation.

La CGT est favorable à la valorisation de la source hydroélectrique.

Propositions :

En France, la majorité des sites sont exploités en hydroélectrique. Cependant, il reste encore quelques projets à faire valoir comme le projet de STEP à REDENAT, ou à conforter des investissements sur certains sites de production.

Cela ne peut se faire qu'en respectant les règles de l'environnement, du paysage classé (parc national, ...), de l'habitat.

Suite à ces réflexions, la délégation CGT du comité régional propose de reprendre les initiatives concernant le projet de REDENAT en Corrèze, porté en commun par les comités régionaux Midi-Pyrénées et Limousin, et par 3 fédérations : énergie, métaux et cheminots.

Nous tenons à remercier les camarades pour cette visite très intéressante, notamment en plein débat sur la loi de transition énergétique.



Travail engagé par les deux collectifs Travail/Santé/Handicap/Protection Sociale



Depuis un an et demi, les deux collectifs se réunissent régulièrement tous les deux mois. Au total une quinzaine de camarades participent régulièrement.

En appui sur l'orientation confédérale engagée, avec la démarche revendicative à partir du travail, ces deux collectifs mutualisent leurs engagements. Avec leurs expériences, leurs histoires différentes, les camarades ont appris à se connaître, travaillent ensemble et ont la forte volonté d'aider les militants, les syndicats à engager des batailles revendicatives à partir du travail. Cela fait partie des fondamentaux de notre Confédération Générale du Travail.

L'idée centrale est de donner la parole aux salariés, meilleurs experts pour bien travailler. Il n'y a aucune fatalité à souffrir, à se tuer au travail. Celui-ci doit permettre l'émancipation de l'être humain. Le CHSCT doit être le lieu d'une investigation sur le travail réel auprès duquel se ressourcent l'organisation syndicale.

A partir des actions revendicatives décidées par les salariés, l'enjeu est de porter le travail et les situations réelles dans l'ensemble des institutions et notamment de la Sécurité Sociale.

N'est-ce-pas la meilleure façon de construire,

- ❖ Des projets de soins,
- ❖ Des projets industriels,
- ❖ Des projets services publics,
- ❖ Des projets alternatifs

Qui répondent aux besoins des populations et non au profit du capital.

C'est notre ambition dans le cadre de la reconquête de notre Sécurité Sociale et donner du contenu dans le Plan Régional Santé en Territoire (PRST). Pour ce faire, nos réflexions, nos propositions nous les mettons à disposition des Comités Régionaux respectifs. Ce qui a permis d'avancer dans le cadre de la mise en place fin 2016 du Comité Régional des Orientations et des Conditions de Travail (CROCT) avec les désignations des mandaté(e)s CGT et notre investissement à l'intérieur de ce comité avec notamment une vice-présidence CGT. De même avec l'Agence Régionale des Améliorations des Conditions de Travail (l'ARACT) où nous avons pris la présidence.

Il est donc important de faire le lien entre ces instances, les médecins du travail, les institutions de la Sécurité Sociale et bien entendu avec l'ensemble de notre organisation CGT et de nos mandaté(e)s CGT.

CR Midi-Pyrénées 7 place du Fer à Cheval 31300 Toulouse

☎ 05 61 23 35 52 fax : 05-61-21-82-23 - cgt.crmp@wanadoo.fr

CR Languedoc-Roussillon Maison des Syndicats 474 allée Henri II de Montmorency 34000 MONTPELLIER

☎ 04 67 15 91 74 - languedoc-roussillon@cgt.fr

Pour ce faire, nous devons mieux faire connaître dans notre CGT le CROCT et les enjeux de santé au travail qui s'y jouent, aussi faut-il améliorer un lien étroit entre tous nos mandaté(e)s et nos bases syndicales. En appui sur ce qui a été fait en Languedoc-Roussillon, nous envisageons la mise en place d'un agenda social CGT afin de faire connaître les mandaté(e)s CGT à nos forces organisées. Avec le renouvellement des mandaté(e)s Sécurité Sociale début 2018, celui-ci pourrait voir le jour en cours d'année prochaine.

Nous voulons aussi développer la formation syndicale confédérale (démarche revendicative à partir du travail) dans toute la région Occitanie. Forts de l'expérience des camarades en Midi-Pyrénées avec l'IRT, nous allons décentraliser cette formation au plus près des territoires en prenant en compte la proximité pour les syndicats.

- ❖ Où en sommes-nous par rapport aux méfaits du travail ?
- ❖ Quel est le coût du mal-travail ? 13_500€ par salarié et par an au niveau national,
- ❖ Combien en Occitanie ? C'est sûrement davantage !

Développer la prévention, la sécurité, le dialogue social, etc. Autant d'enjeux pour améliorer la vie des travailleurs et pour "récupérer" cet argent pour l'emploi, les salariés, les investissements, l'égalité femme/homme, etc.

Gagner des droits nouveaux afin d'intervenir sur son travail, son organisation, sur les stratégies de l'entreprise mais également pour une mise en place d'une Sécurité Sociale Professionnelle avec des droits individuels transférables d'une entreprise à l'autre, sont devenus des axes revendicatifs essentiels pour ré-enchanter la vie, encourager le pouvoir d'agir.

Lors de notre conférence régionale des 5 et 6 décembre prochains, on pourrait retenir l'idée d'organiser des assises (voire autre appellation) sur la restitution d'échanges d'expériences où la démarche travail a été engagée. Une telle initiative permettrait d'élargir, de donner confiance aux militants, de gagner à un bouillonnement revendicatif, de renforcer notre CGT et le rapport de force nécessaire. Nous en avons bien besoin face aux attaques gouvernementales et patronales !!

Pour les collectifs T/S/H/PS
Montpellier le 11 juillet 2017

CR Midi-Pyrénées 7 place du Fer à Cheval 31300 Toulouse
☎ 05 61 23 35 52 fax : 05-61-21-82-23 - cgt.crmp@wanadoo.fr
CR Languedoc-Roussillon Maison des Syndicats 474 allée Henri II de Montmorency 34000 MONTPELLIER
☎ 04 67 15 91 74 - languedoc-roussillon@cgt.fr

