



Union Départementale
des Syndicats CGT
8, Place Malus
18000 BOURGES

-O-O-O-

ISSN 1168-0423
Prix : 0,15 €

Dispensé du Timbrage
Bourges CTC

P

P R E S S E
DISTRIBUÉE PAR
LA POSTE

Déposé le 25.02.2010

Edito

Journée nationale d'action unitaire et interprofessionnelle pour les retraites, les salaires, l'emploi, les services publics à l'appel des organisations CGT, CFDT, FSU, Solidaires, UNSA

Communiqué commun

Lors du sommet social qui s'est tenu aujourd'hui, le Président de la République s'est limité à annoncer une série de rendez-vous. Les organisations syndicales continuent de manifester leur profonde inquiétude sur l'emploi, le pouvoir d'achat et les retraites.

Le gouvernement n'a apporté aucune réponse concrète sur l'emploi, les salaires, le pouvoir d'achat, les conditions de travail et les politiques publiques. Il renvoie la question des chômeurs en fin de droits à une concertation avec le secrétaire d'Etat à l'emploi.

Alors que les organisations syndicales ont récemment dénoncé les atteintes au statut général des fonctionnaires, le gouvernement ne dit rien non plus sur le malaise dans la Fonction publique. Au nom de la révision générale des politiques publiques, il supprime des emplois au détriment des missions des services publics.

La dégradation des conditions de travail et de l'emploi touche les salariés du privé comme du public.

Concernant les retraites, avec un projet de loi annoncé dès septembre 2010, le calendrier reste très serré. Les organisations syndicales affirment leur volonté d'agir pour que le débat sur les retraites, prenne en compte l'ensemble des questions tant au niveau du privé que du public, notamment le niveau des pensions, l'emploi, le financement, la pénibilité, le code des pensions et la réduction des inégalités.

Les rendez-vous fixés par le Président de la République et les négociations avec le patronat doivent être l'occasion d'apporter des solutions favorables aux salariés. La situation économique et sociale nécessite l'intervention convergente des salariés du public comme du privé, des retraités, des privés d'emplois, pour porter avec force leurs attentes et défendre leurs intérêts communs.

C'est pourquoi les organisations syndicales décident d'une mobilisation interprofessionnelle unitaire afin de peser sur ces différents rendez-vous.

Elles décident ensemble d'une journée qui donne lieu à des grèves et des manifestations dans tout le pays le 23 Mars.

Les organisations syndicales réaffirment que la sortie de crise passe par des mesures en faveur de l'emploi, des salaires et pensions, une fiscalité plus juste, des politiques publiques en faveur d'une relance économique respectueuse des impératifs écologiques.

Le 15 Février 2010



AGENDA

11 & 12 MARS 2010
CONGRES
de l'UD-CGT du CHER

Salle Madeleine Sologne
A VIERZON

Début des travaux à 8 h 30



Améliorer les conditions de vie des bénéficiaires des minima sociaux : «une urgence sociale»

Déclaration des administrateurs CGT de la CNAF

Au 30.09.2009, 1.620.000 foyers bénéficiaient du RSA, dont 246.000 avec une majoration pour situation d'isolement (ex API) et 366.000 au titre du seul RSA « activité ». Le montant mensuel moyen du RSA se situe à 422 € pour une personne seule sans travail, 396 € pour un RSA avec une activité à temps partiel et 157 € pour un RSA pour une activité à temps complet. Le revenu de solidarité active (RSA) constitue une réforme majeure des minima sociaux, mais force est de constater que nous sommes loin des résultats annoncés. La CGT, était plus que sceptique sur cette réforme et sa capacité à enrayer réellement la pauvreté, notre crainte majeure étant que se mette en place l'institutionnalisation du travailleur pauvre. Six mois après l'inauguration du dispositif, le nombre de travailleurs pauvres percevant un complément de salaire est très loin des promesses avancées par le Haut commissaire aux Solidarités actives : seulement un salarié sur quatre pouvant bénéficier du RSA « activité » a fait valoir ses droits.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cet état de fait.

D'une part, la situation sociale et économique actuelle engendrant une très forte hausse du chômage se traduit par un nombre de bénéficiaires de RSA « activité » plus faible que celui initialement prévu et un nombre de bénéficiaires du RSA « socle » (ex RMI et API) plus important. D'autre part c'est la première fois qu'une prestation désigne de façon si directe les foyers de travailleurs pauvres : psychologiquement c'est une stigmatisation très difficile à accepter pour beaucoup d'entre eux.

Egalement en jeu, l'extrême complexité du dispositif, l'aspect très intrusif dans la vie des demandeurs du questionnaire à remplir, la réticence à remplir tous les trois mois, systématiquement, un nouveau dossier d'inscription, semblent dissuader bon nombre d'allocataires potentiels pour obtenir le plus souvent quelques petites dizaines d'€uros.

Enfin, l'un des éléments essentiels avancé pour la mise en place du RSA est l'encouragement qu'il devait constituer vers l'emploi pour le maintien en emploi. Or, certaines

dispositions actuelles vont limiter le caractère incitatif du RSA à reprendre ou à conserver un emploi. En effet, à partir de janvier 2010, seuls les bénéficiaires du RSA « socle » bénéficieront, pour la détermination de leurs droits, d'une mesure de neutralisation des revenus pour l'année de référence du calcul des droits, neutralisation capitale pour avoir droit à certaines prestations familiales et sociales. La non neutralisation des ressources des bénéficiaires du RSA « activité » va amputer notamment de manière très importante leurs droits aux allocations logement (de 300 € à 110 € mensuels en moins pour certains).

La mise en place du RSA s'est accompagnée aussi d'une réforme négative des droits sociaux connexes privant encore une fois les bénéficiaires du RSA « activité » de dispositifs tels que la réduction sociale téléphonique, l'exonération de la taxe d'habitation et de la redevance audiovisuelle, la gratuité des transports publics ou de la CMU (base et complémentaire). De plus pour nombre de bénéficiaires du RSA activité, la prime pour l'emploi calculée annuellement va diminuer, voire disparaître.

On peut ainsi mieux comprendre la réticence de bon nombre de travailleurs précaires et percevant de bas salaires à demander le RSA qui s'apparente alors à un système « d'attrape nigauds », ce qui paraît gagné d'un côté est perdu de l'autre. Ce qui devient ainsi le plus inquiétant, c'est la preuve que le travail ne protège plus de la pauvreté et que cela est inconcevable dans une société dite moderne, mais où la crise financière jette hors travail des centaines de milliers de salariés(ées) et enfoncent encore un peu plus dans la misère noire celles et ceux déjà privés d'emploi, le RSA socle se situant à la moitié du seuil de pauvreté.

Il faut donc rétablir d'urgence les ménages et les familles dans leurs droits aux prestations logement et leurs droits sociaux connexes, sinon le RSA s'apparenterait à une machine infernale à perdre des droits acquis antérieurement. La revalorisation consécutive du RSA socle est aussi une question majeure de dignité pour une société qui se veut et se dit solidaire, les pouvoirs publics ne peuvent maintenir plus longtemps ce « socle » à moins de 500 €uros mensuels pour une personne seule.

Montreuil, le 12 janvier 2010

ORIENTATION REVENDICATIVE

Introduction

La crise économique que nous connaissons depuis la fin de l'année 2008 a des conséquences sociales considérables pour les salariés. C'est l'explosion du chômage, le recours au chômage partiel, des baisses de rémunérations ...

Le chômage a augmenté de 25 % sur 1 an dans le département, de plus de 34 % pour les plus de 50 ans, pour atteindre un taux de 9 % de la population active. Depuis le début de la crise, le Cher a perdu 3700 emplois.

Souvent présentée exclusivement comme une crise financière, il s'agit pourtant bien d'une crise structurelle, d'une CRISE DU CAPITALISME.

Les causes en sont bien identifiées :

- La recherche effrénée des profits financiers à court terme, concentrée dans les mains de puissants monopoles qui veulent s'emparer des marchés libérés par la privatisation des services publics, au prix d'une surexploitation du travail et d'une paupérisation généralisée sacrifiant la rémunération, les investissements, l'emploi industriel, la santé et l'environnement.

- La mondialisation des échanges, la délocalisation du travail vers les pays à bas coût salariaux, l'insolvabilité des populations surendettées ont entraîné une crise majeure du système de production des richesses, marquée par une surcapacité de production à l'échelle planétaire et une incapacité à répondre à la demande croissante des populations.

Ces conséquences sont encore aggravées par une politique budgétaire marquée par le dogme libéral de la baisse des prélèvements obligatoires et l'injection massive d'argent public dans le secteur bancaire et les secteurs industriels en difficulté.

Bien évidemment, si on bloque les salaires, la seule possibilité de maintien du pouvoir d'achat, avec le « travailler plus et plus longtemps » cher à notre président, réside dans la baisse des impôts. C'est bien souvent une illusion pour le salarié car le seul impôt qui baisse c'est l'impôt progressif sur le revenu que ne paye qu'un foyer fiscal sur deux en France et les seules cotisations sociales qui baissent sont le résultat des exonérations massives de la part patronale.

Cela renforce le développement des inégalités sociales en réduisant la part des richesses redistribuées. C'est la mise à mal du Service Public et de notre système de protection sociale qui n'ont plus les financements nécessaires.

Cette analyse succincte nous conduit à proposer trois axes revendicatifs majeurs dans le cadre de la préparation de notre Congrès et pour les deux prochaines années :

- 1/ Augmentation massive des salaires, pensions et minima sociaux,
- 2/ Sauvegarder l'emploi industriel,
- 3/ Une réforme ambitieuse de la fiscalité et des prélèvements obligatoires.

1/ AUGMENTER LES SALAIRES, PENSIONS ET MINIMA SOCIAUX

Pourquoi ?

La bataille revendicative que nous devons engager sur les salaires est une priorité car il faut bien rappeler que c'est d'abord là que se joue l'affrontement de classe entre capitalistes et salariés. Depuis les années 80, la rémunération du capital s'est envolée au détriment de la rémunération du travail. La situation doit être rééquilibrée et il y a urgence.

Tout d'abord parce que c'est la seule solution durable pour sortir de la crise.

«Le BIT (Bureau International du Travail) considère que les années de stagnation des salaires par rapport aux gains de productivité, parallèlement à des inégalités croissantes ont contribué à la crise en limitant la capacité de nombreux ménages à augmenter leur consommation sans recourir à l'endettement. Restaurer le lien entre croissance de la productivité et hausse de salaires est donc vital pour la pérennité économique et sociale».

En effet, le pouvoir d'achat des ménages est en berne et les inégalités de revenus se sont accrues de façon considérable. La situation des retraités ne cesse de se dégrader.

(quelques chiffres départementaux : revenu moyen par foyer : 20 000 € annuels ; 180 000 € annuels pour les 15 000 foyers les plus riches et 4 500 € annuels pour les 4 700 foyers les plus pauvres).

La situation s'est encore aggravée avec la forte hausse des prix enregistrée ces dix dernières années sur les dépenses incompressibles des ménages (alimentation, énergie, logement).

Cela a conduit à deux phénomènes bien précis :

- Le déclassement des classes moyennes
- L'explosion des « travailleurs pauvres ».

L'augmentation des salaires, pensions et minima sociaux vise donc deux objectifs :

- Lutter contre l'explosion des inégalités sociales et la pauvreté,
- Relancer la machine économique tout en envisageant des modes de consommation plus responsables quant au respect de l'environnement.

Comment ?

- Une revalorisation massive des minima sociaux et du SMIC est indispensable. Un débat doit être ouvert, notamment sur le niveau du SMIC.

Combien doit-on être rémunéré de son travail pour vivre décemment ? ; c'est bien la question qui mérite d'être posée aujourd'hui.

Proposition concrète :

De nombreuses associations estiment que ce minimum vital avoisine les 1.500 € nets mensuels. C'est une question que nous vous proposons de débattre.

- Les négociations salariales dans les entreprises, les branches, les administrations doivent être engagées de manière beaucoup plus offensive et exigent la construction d'un rapport de forces.

Question concrète :

- Comment l'Union Départementale peut-elle aider les syndicats dans cette perspective ?
- Campagne de communication, argumentaires pour l'aide au débat ?
- Quelle mutualisation des initiatives prises, des résultats obtenus ?

2/ SAUVEGARDER L'EMPLOI INDUSTRIEL

L'augmentation des salaires est nécessaire mais encore faut-il avoir un emploi. Or, la situation de l'emploi industriel est dramatique. 20 à 25.000 emplois disparaissent tous les ans (le rythme aurait doublé depuis le début de la crise).

De 5,6 millions d'emplois industriels, en France, à la fin des années 70, nous sommes tombés à 3,8 millions aujourd'hui.

Dans le Cher, tous les bassins d'emplois ont été touchés : Vierzon, notamment dans les secteurs de la porcelaine et du textile ; Bourges, dans le secteur de l'armement avec les restructurations successives qui ont conduit à l'émergence de Nexter accompagnée de centaines de suppressions d'emplois.

Et maintenant, c'est la crise du secteur automobile qui affecte l'ensemble des sous-traitants (Wagon à St-Florent, Paulstra à Vierzon ...). Mais c'est aussi l'imprimerie qui accuse le choc à St Amand, avec les restructurations projetées chez Bussières. Sans oublier les Fonderies de St-Satur qui ont fermé l'an dernier malgré l'injection d'argent public dont avaient profité les repreneurs.

De 2001 à 2008, le département a perdu plus de 3500 emplois industriels, soit une baisse qui dépasse les 15 % (18700 salariés fin 2008).

Afin de stopper ce processus, la CGT fait plusieurs propositions :

- **Accroître l'effort de recherche et d'innovation** ; il faut donner aux PME, TPE et TPI, les moyens de se développer en respectant les droits sociaux des salariés.

Nous proposons la création de fonds régionaux pour l'emploi afin de dégager au plus près du terrain les financements indispensables au lancement d'activités innovantes et la mise en place d'un pôle financier public.

- **Créer les conditions d'une réelle démocratie économique, sociale et territoriale.**

> En assurant la présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration disposant d'une légitimité démocratique et de véritables prérogatives.

> En créant de nouveaux lieux d'intervention à l'échelle de filières industrielles et des bassins d'emploi pour une anticipation des évolutions technologiques et des besoins.

> En mettant en place des comités interentreprises, à ces niveaux, afin d'obtenir une visibilité commune entre donneurs d'ordres et sous-traitants.

> En exigeant pour le Comité d'Entreprise un véritable droit d'opposition aux licenciements, le temps d'examiner toutes les solutions alternatives.

- **Mettre fin à la précarité.**

C'est une exigence incontournable si on regarde cette question sous l'angle salarial.

Outre la situation dramatique qu'engendrent les cessations d'activité, leurs conséquences sur l'évolution des salaires tout au long de la carrière sont très lourdes.

Pour un salarié du privé, l'évolution salariale entre le début de la carrière et la fin ressemble de plus en plus à un « encéphalogramme plat ».

C'est pour cela que nous revendiquons un nouveau Statut du Travail salarié et une Sécurité Sociale professionnelle. Mobilité ne doit plus rimer avec précarité.

Le nouveau statut du salarié serait quelle que soit l'entreprise :

> Un socle commun de droits individuels transférables (d'une entreprise à l'autre) et garantis collectivement.

> La reconnaissance des qualifications liées au métier exercé et la progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière.

> L'égalité des droits, quelles que soient les entreprises et leur taille, la branche, le bassin d'emploi, le sexe et les origines des salariés.

> Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie.

> La Sécurité Sociale professionnelle vise le maintien du contrat de travail et du salaire pendant les périodes de transition entre deux emplois.

Nous ne partons pas de rien, un certain nombre de dispositifs ont déjà été obtenus qui vont dans le sens que nous souhaitons :

- Le congé de reclassement ou de conversion ;
- Les mesures de chômage partiel, de chômage partiel total ;
- Le droit à la formation différée par les seniors et les salariés faiblement qualifiés ;
- Les contrats de reclassement professionnels ;
- Les contrats de transition professionnelle.

Nous devons maintenant créer un rapport de force suffisant pour obtenir ce nouveau statut en nous appuyant sur l'existant.

Dès aujourd'hui nous revendiquons :

- Un revenu décent pour tous, notamment l'indemnisation du chômage partiel à 100 % en alignant la cotisation patronale sur celle des salariés.
- La hausse des minima sociaux, de l'ensemble des revenus et des pensions à hauteur minimale du SMIC.
- La création d'un salaire d'insertion pour les primo demandeurs d'emploi.
- Une allocation d'autonomie pour les jeunes qui poursuivent une formation initiale.

Pour financer ces droits nouveaux, nous proposons de créer un fonds mutualisé interprofessionnel (avec des déclinaisons territoriales) qui recyclerait les ressources de l'assurance chômage et abondé par l'Etat qui réallouerait une partie des aides publiques destinées à compenser les exonérations des cotisations sociales patronales.

Nous proposons des «comités territoriaux pour la sécurité de l'emploi» dont la mission serait de prévenir les plans de licenciements, de gérer les fonds socialisés de l'emploi et de coordonner l'action des différents acteurs au plan local.

Nous revendiquons la mise en place d'un véritable Service Public de l'emploi (orientation, emploi et formation des salariés).

Propositions concrètes :

Déclinaison de ces revendications au niveau territorial : Groupe de travail spécifique.

- Analyse des plans de licenciements, des dispositifs de chômage partiel.

Veiller à l'application du droit existant. Ce qui a été obtenu a souvent été détourné par les employeurs.

- Travailler à l'amélioration de ces droits. Fournir une aide spécifique à nos syndicats confrontés à ces situations.

- Travail en lien avec le CESR pour appuyer la demande d'expérimentation de la Sécurité Sociale professionnelle.

- Proposer la mise en place de comités territoriaux :

Contrôle des financements publics, plans de promotion du travail industriel dans le département en lien avec la région, quels lieux d'intervention dans les bassins d'emplois ?

- Quelle intervention envers les élus et les partis politiques ?

3/ UNE REFORME APPROFONDIE DE LA FISCALITE

Pourquoi ?

● Pour corriger les inégalités

Depuis les années 80, la baisse des impôts est érigée en dogme par les tenants du libéralisme.

On nous parle «d'impôt confiscatoire», d'exil fiscal.... Qu'en est-il dans la réalité ?

Dans les trente dernières années, les inégalités de revenus ont explosé. Les récentes polémiques sur les revenus faramineux de certains patrons ou de conseillers en placements financiers, en pleine tourmente économique, ont fait apparaître dans le discours des gouvernants une nouvelle exigence ; il faudrait « moraliser le capitalisme » ; comme si le capitalisme avait un quelconque rapport avec la morale.

Pour corriger une situation dans laquelle les revenus de certains paraissent exorbitants, la solution politique existe : il suffit de frapper d'un taux d'imposition beaucoup plus fort les plus hauts revenus (en y intégrant les actifs financiers).

C'est exactement l'inverse qui a été fait par le gouvernement de Nicolas Sarkozy, en établissant un bouclier fiscal qui plafonne à 50 % des revenus, la totalité des impôts payés par un contribuable.

Nous devons réhabiliter l'impôt comme un outil de solidarité nationale et de redistribution équitable des richesses.

● **Parce que la fiscalité est la source de financement essentielle du Service Public.**

La conjugaison des deux objectifs, limitation de la dette publique et baisse des prélèvements obligatoires à des conséquences redoutables sur le service public. Elle entraîne inévitablement une politique de compression de la dépense publique et donc de privatisations.

Cela a déjà conduit à la privatisation de France Télécom et c'est maintenant La Poste qui est en ligne de mire.

Les administrations voient leurs budgets limités depuis de nombreuses années ce qui limite considérablement leurs moyens d'intervention.

Mais depuis l'arrivée de Sarkozy au pouvoir nous sommes passés à la vitesse supérieure.

La révision générale des politiques publiques engagée depuis juillet 2007 a pour but affiché de limiter par tous les moyens le niveau de la dépense publique.

Tous les secteurs sont concernés : services de l'Etat, santé, collectivités locales.

Tout ce qui peut être privatisé doit être envisagé et le nombre de fonctionnaires doit être réduit de façon drastique.

■ Dans la Santé, c'est la mise en place des Agences Régionales de Santé avec notamment le regroupement d'hôpitaux et la suppression programmée de petites structures de proximité.

■ Dans la Fonction Publique de l'Etat, la réforme des administrations territoriales conduit à fusionner tous les services, à l'exception des finances et de l'éducation nationale au sein de deux grandes directions : la direction du Territoire et celle de la population et de la cohésion sociale.

■ La création de pôle emploi a désorganisé des services qui ne peuvent plus faire face à des besoins qui s'accroissent.

■ La fusion des administrations des Impôts et du Trésor menée au pas de charge va entraîner la disparition de bon nombre de trésoreries locales.

■ L'éducation nationale est dans la tourmente avec la réforme du lycée, celle du recrutement des enseignants et la remise en question des écoles maternelles.

■ La culture est lourdement handicapée par les suppressions de subventions nationales ou locales. La situation de l'IMEB à Bourges est édifiante.

■ La réforme des collectivités territoriales couplée à la suppression de la Taxe professionnelle vise à réduire l'autonomie fiscale des collectivités afin de les contraindre à suivre la même politique de compression des dépenses et d'externalisation de missions de service public.

La Fonction Publique dans son ensemble, est confrontée à un vaste plan de restructuration. Et qui dit restructurations dit plan social. C'est tout le sens des attaques portées contre le statut des fonctionnaires, projet de loi voté en juillet 2009 sur la mobilité, livre blanc sur l'avenir de la Fonction Publique, qui visent à imposer une gestion de la mobilité imposée aux agents par le développement de la précarité comme dans le secteur privé.

Aujourd'hui, le mot d'ordre n'est plus la défense des services publics, mais c'est bien la RECONQUETE DES SERVICES PUBLICS qui est à l'ordre du jour.

Pour cela nous avons besoin d'une réforme fiscale approfondie.

La CGT propose de :

- rendre l'impôt sur le revenu plus juste et plus progressif en y intégrant tous les revenus
- faire de l'impôt sur les sociétés un outil incitatif de promotion de l'emploi et de l'investissement productif
- limiter la place de l'impôt indirect et le rendre plus incitatif au développement durable
- restaurer la taxe professionnelle afin d'en faire un levier de développement harmonieux des territoires
- supprimer les paradis fiscaux et mettre fin au dumping fiscal en Europe.

Mais nous devons être à l'offensive, concrètement dans le département, pour porter des revendications élaborées localement qui visent cette reconquête du service public.

Propositions concrètes

Avec le collectif Fonction Publique de l'UD, nous proposons le plan de travail suivant :

- Elaborer un état des lieux complet sur la situation des différentes administrations et services publics.
- Elaborer des propositions concrètes tant sur les missions exercées que sur les implantations locales nécessaires.

4/ REFORMER LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE POUR ASSURER UNE COUVERTURE DE HAUT NIVEAU TOUT AU LONG DE LA VIE

Dans ce domaine, là aussi, le dogme de la baisse des prélèvements obligatoires a fait des ravages.

Au nom de la sauvegarde de la compétitivité des entreprises et de la lutte contre le chômage, les exonérations de cotisations sociales des employeurs se sont multipliées à l'envi. Elles atteignent 30 milliards d'€uros en 2008. L'efficacité de ces mesures est contestable ; la cour des comptes l'a récemment rappelé.

Pas étonnant dans un tel contexte que les déficits se creusent.

Cela a engendré la mise en place d'une politique de réduction de la dépense sociale dont les conséquences sont dramatiques pour la population. :

- ✓ Déremboursements de médicaments,
- ✓ Forfait hospitalier,
- ✓ Franchise médicale,
- ✓ Allongement des durées de la cotisation pour le droit à la retraite,
- ✓ Désindexation des retraites sur les salaires,
- ✓

Toutes ces mesures régressives pèsent lourdement sur les conditions de vie des ménages, accroissent encore les inégalités sociales et fabriquent de l'exclusion.

Que dire de l'évolution de la médecine du travail ?

Le désengagement des employeurs est patent, tout autant que celui de l'Etat. Leurs missions sont le plus souvent remplies par des médecins libéraux qui n'ont pas la formation nécessaire et qui travaillent dans une condition de dépendance directe des employeurs.

Quelle réponse à la prise en charge de la dépendance, au maintien à domicile des personnes âgées, à l'évolution des besoins liée au vieillissement de la population ... ?

Pour garantir la protection sociale que nous souhaitons, la part du revenu national qui y est consacrée doit être augmentée, c'est incontournable. Et c'est logique dans le contexte démographique actuel.

Nous revendiquons l'arrêt des exonérations de cotisations sociales patronales, une taxation des revenus financiers des entreprises et une modulation de la cotisation en fonction de l'évolution des salaires, de l'emploi, des investissements et de la valeur ajoutée des entreprises.

La Cgt se prononce contre tout nouvel allongement de la durée de cotisation.

La Cgt propose que soit confortée l'ouverture du **droit à la retraite à 60 ans** avec, pour une carrière complète qui intégrerait les années d'études et les périodes de précarité subies, un taux de remplacement d'au moins **75 % du salaire de référence** (dernier salaire dans le public, 10 meilleures années dans le privé). Les travailleurs ayant effectué des travaux pénibles bénéficieraient d'un départ anticipé. La pension de réversion doit être portée à 75 % de la pension du conjoint décédé sans condition d'âge.

Elle propose également un **élargissement de l'assiette de cotisation** à tous les revenus du travail, aux revenus financiers des entreprises, ainsi qu'une **modulation de l'assiette** de cotisation en fonction notamment du ratio valeur ajoutée/masse salariale.

La Cgt rappelle que la question du financement de la protection sociale, dont les retraites, appelle une autre politique de l'emploi, d'une toute autre dimension que les « mesurètes » relatives à l'emploi des seniors, avec des dispositions véritablement efficaces pour l'emploi des salariés de 50 à 60 ans, comme pour celui des salariés de moins de 30 ans.

La Cgt propose enfin la création d'une maison commune des régimes de retraite qui aurait pour mission de solidariser les différents régimes en définissant et en promouvant des mesures de progrès social.

CONCLUSION

Ce qu'on appelle « crise du capitalisme » correspond de fait à une exacerbation de la contradiction entre les intérêts du capital et les intérêts des salariés.

Cela justifie pleinement l'ancrage de la CGT dans un syndicalisme de transformation sociale.

La prise en charge des revendications que nous portons, implique des changements profonds, de nature politique.

Les luttes menées durant toute l'année 2009 ont démontré cette exigence, mais elles ont également butté sur cette réalité.

Pour obtenir une amélioration concrète de la situation sociale, un débouché significatif en terme de progrès social, nous devons faire grandir encore le rapport de forces dans le pays.

Cela passe par la nécessité de faire monter les luttes dans toutes les entreprises, dans tous les secteurs.

La responsabilité de l'UD, dans ce contexte, sera d'impulser et de faire connaître toutes les initiatives existantes. Cela passe par un effort conséquent en terme d'amélioration de la communication.

Fédérer en proposant des débouchés interprofessionnels dès que c'est possible en développant notamment les convergences publiques privées pour la RECONQUETE DU SERVICE PUBLIC.

Mais l'exigence d'un plus grand rapport de forces passe par un meilleur ancrage des revendications et des luttes dans les entreprises et les services.

En parallèle à la construction du rapport de force, nous devons aussi revoir notre rapport au politique.

L'exigence et l'urgence d'une profonde transformation sociale doit nous conduire à engager un travail approfondi envers les partis politiques ; pour mieux faire connaître nos propositions, échanger sur un plus long terme dans certains domaines et faire connaître les résultats de ces échanges dans la plus grande transparence afin d'éclairer le vote des salariés.

-0-0-0-0-

VIE SYNDICALE et SYNDICALISATION

Le renforcement, la qualité de la vie syndicale, la construction ou la reconstruction des syndicats doivent être notre priorité politique.

Afin que la CGT puisse jouer pleinement son rôle de première organisation syndicale reconnue, la question centrale, c'est bien des syndiqués nombreux et organisés sur le lieu de travail. Le fait de n'être pas syndiqué doit être une exception et non l'inverse.

Tout cela ne peut être envisageable que si nous avons une véritable vie syndicale à l'intérieur de chaque structure de la CGT : syndicat, UL, UD,

1/ QUEL SYNDICAT POUR QUEL SYNDIQUÉ ?

Dans notre UD il faut ouvrir le débat sur l'organisation territoriale et professionnelle et déterminer les zones géographiques qui incombent à chaque structure.

A défaut de forces organisées suffisantes, les syndicats avec l'Union Départementale conviendront des modalités d'organisation et de suivi « d'antenne locale » ou de « permanence locale » destinées à répondre à l'accueil des salariés, des retraités et des privés d'emploi.

L'Union Départementale avec ses différentes structures doit réfléchir sur la pertinence de création de syndicats ou collectifs de branche, pour que chaque syndiqué isolé fasse partie d'un collectif qui lui correspond.

Les prérogatives du syndicat multi professionnel actif pourront être débattues afin qu'il redevienne un syndicat transitoire pour les syndiqués.

Des sections multi professionnelles d'Union Locale pourront être créées afin d'être plus proches des syndiqués. Elles pourront être indépendante politiquement et financièrement.

2/ SYNDICALISATION

Nous sommes encore loin du million d'adhérents CGT au niveau national. Dans notre département, l'objectif de 4.000 adhérents avant ce Congrès n'a pas été atteint.

D'année en année le nombre d'adhésions nouvelles augmente (168 en 2007, 191 en 2008 et 274 en 2009), et pour autant nous n'augmentons pas en force organisée.

En 2007 nous étions 3833 syndiqués, 3845 en 2008 et nous sommes au 29 janvier 2010, 3618 pour l'année 2009 (chiffres CoGéTise).

Il est vrai que depuis plusieurs années, nous avons eu une baisse non négligeable de la population active dans le département.

Tout de même, trop de syndiqués sont laissés sur la touche lorsqu'ils ont des difficultés (financières, personnelles, professionnelles ...), lorsqu'ils partent en retraite, etc...

Le renforcement est la question clé de notre démarche CGT. Elle doit être le souci permanent de chaque syndicat et être au centre de l'activité des militants.

Il y a nécessité dans notre UD de renforcer certains syndicats, de construire ou reconstruire avec les syndiqués existant et de trouver d'autres syndiqués. Tout cela en liaison avec les Unions Locales.

C'est la faiblesse du nombre de syndiqués qui explique, en grande partie, les offensives portées par le gouvernement et le MEDEF contre les salariés.

Cependant il existe un paradoxe entre notre taux de syndicalisation et notre influence lors des élections professionnelles. Les participations importantes aux votes dans les IRP montrent l'importance des salariés à la représentation syndicale et plus particulièrement à notre CGT.

Les résultats aux dernières élections Prud'homales (près de 40 % des voix), malgré une participation faible (33 % de votants), sont représentatifs de l'attachement des salariés à la CGT du département.

En France, c'est près d'un salarié sur deux (48 %) qui nous fait confiance, ce qui montre bien l'importance de notre organisation syndicale. C'est 36 % de l'ensemble des français et 38 % de l'ensemble des salariés qui sont prêts à se syndiquer.

Ces quelques chiffres nous montrent bien tout le chemin qu'il nous reste à parcourir pour que tous les adhérents potentiels puissent avoir un contact avec la CGT.

Pour la CGT, le renforcement n'est pas uniquement le reflet de l'audience que nous ont donnée les salariés par leur vote. Le renforcement, c'est se donner les moyens de développer le syndicalisme de proximité, présent, actif et se donner les moyens de coller aux attentes des salariés qui veulent, en grande majorité, un syndicat utile et efficace.

Les campagnes d'adhésions sont des temps forts dans le travail de terrain. Elles doivent s'envisager, s'organiser à partir d'objectifs ciblés, chiffrés, datés. Atteindre les 4.000 syndiqués dès 2010 ; c'est primordial pour notre UD. Comment les convaincre si on ne propose pas l'adhésion ? Cela ne viendra pas tout seul. On veut être plus nombreux à la CGT pour gagner sur les revendications, c'est pourquoi proposer l'adhésion aux collègues doit se faire quotidiennement et pas seulement quand on a gagné. L'implication de tous les syndiqués est donc nécessaire.

Nos ambitions de syndicalisation sont valables pour nos syndicats et sections de retraités :

- Créer les conditions pour que le plus grand nombre de syndiqués actifs faisant valoir leur droit à la retraite intègrent les syndicats et sections de retraités.
- S'adresser largement aux retraités y compris ceux qui n'étaient pas syndiqués, ou syndiqués ailleurs.

3/ FORMATION SYNDICALE

Depuis le dernier congrès des difficultés sont apparues sur l'organisation de certaines formations syndicales, tant sur la recherche d'intervenants que de stagiaires.

Une première explication pourrait être le manque de temps du collectif éducation.

En effet, le précédent bureau de l'Union Départementale avait sollicité un camarade pour prendre la responsabilité de ce collectif. Il s'est avéré que par manque de temps syndical il n'a pu exercer cette fonction importante au sein de notre organisation.

De plus nous avons constaté une certaine difficulté à obtenir les documents stagiaires et formateurs actualisés. Les documents sont en cours d'actualisation au niveau confédéral cependant la recherche et l'exploitation d'outils récents est un frein dans l'élaboration de nos stages.

Malgré tout, au vue des formations tenue en 2009, nous constatons une certaine amélioration due à une prise de conscience et un travail collectif de la direction de l'UD.

Nous connaissons toutes et tous l'importance et l'enjeu de l'éducation dans notre organisation. La bataille des idées passe forcément par les échanges que nous pouvons avoir lors de ces rencontres. Il nous appartient de tout mettre en œuvre pour que le plus grand nombre de camarades soient formés dans les meilleures conditions possibles.

C'est l'avenir du militantisme CGT qui en dépend.

4/ COMMUNICATION

Construire une communication plus rapide, plus réactive et de qualité pour une meilleure vie syndicale, une activité revendicative plus efficace.

Les grands médias véhiculent essentiellement les idées dominantes, celles du capitalisme ultra libéral et cela plusieurs fois par jour. Le patronat dispose également d'importants moyens de communication dans les entreprises et de cadres employés à cela.

Pour être à la hauteur dans la bataille des idées, donner aux militants, syndiqués et salariés les éléments de compréhension de la situation, débattre des revendications, faire des propositions alternatives, échanger, la CGT a besoin de développer et d'améliorer une communication le plus possible en temps réel : information des structures vers les militants et syndiqués et inversement information des structures par les bases organisées également en temps réel.

Les nouvelles technologies (informatique et Internet) sont des outils à disposition des militants et des structures.

L'Union départementale dispose d'un site Internet (<http://www.ud18.cgt.fr>) avec des espaces à disposition des Unions locales, Syndicats et Unions syndicales. Ces espaces sont sous utilisés.

De plus, l'Union départementale vient de lancer la mise en place d'une « banque d'informations » consultable par Internet, mettant à disposition tracts, diaporamas, journaux syndicaux, vidéos documents pour la formation syndicale etc.

Un plan de formation des militants pour les initier à l'utilisation de ces outils est lancé. A chacun et chacune de s'en saisir.

La mise en place du mensuel « Ensemble » est une avancée considérable dans l'information de tous les syndiqués. Il importe pour cela que chaque syndicat tienne le fichier des adhérents constamment à jour avec l'utilisation de COGITIEL.

L'abonnement et la diffusion du magazine NVO doit être également une préoccupation constante dans les bases organisées.

En conclusion, il est proposé à ce congrès :

- 1/ Faire de la syndicalisation une priorité politique dans notre département, nos UL et dans nos syndicats. Gagner une prise de conscience collective dans toutes les composantes ;
- 2/ Proposer l'adhésion de façon permanente. Nous le savons, se syndiquer n'a rien de naturel ;
- 3/ Agir très rapidement pour réduire l'écart entre notre influence aux élections et notre nombre d'adhérents partout où nous sommes présents ;
- 4/ Se développer dans les entreprises là où nous existons ;
- 5/ S'implanter là où nous sommes absents ;
- 6/ s'impliquer dans les campagnes de syndicalisation ;
- 7/ Avoir des syndiqués acteurs et auteurs sur la syndicalisation ;
- 8/ Organiser des formations pour tous les syndiqués.
- 9/ Développer une réelle politique des cadres syndicaux (formation, temps, etc...)
- 10/ Développer et améliorer notre communication

=====

Proposition de modifications statutaires

La Direction de l'UD propose que soient revus certains articles des statuts :

LES CONGRES et COMITES GENERAUX

Actuellement :

Art. 16 - Tous les deux ans, les syndicats du département se réunissent en congrès sur Convocation de la Commission Exécutive de l'Union Départementale.

Proposition :

Art. 16 - Tous les **trois ans**, les syndicats du département se réunissent en congrès sur Convocation de la Commission Exécutive de l'Union Départementale.

Actuellement :

Art. 20 bis- La Commission Exécutive a en outre la faculté de convoquer un Comité Général de l'Union Départemental dès que la situation l'exige.

Ce Comité Général est composé des membres de la Commission Exécutive et d'un représentant de chaque syndicat adhérent à l'Union Départementale.

Le Comité Général a un rôle de conseil auprès de la Commission Exécutive, son avis est uniquement consultatif et doit faire l'objet d'une validation par la Commission Exécutive ou un Congrès.

Cet avis ne sera pris en compte que s'il émane de l'expression de plus de 50% des voix disponibles, tel que défini à l'article 20 ter des présents statuts.

Ajout :

Cependant, le comité Général a pouvoir décisionnel, entre deux congrès, afin d'élire de nouveaux membres en remplacement de membres démissionnaires ou en renforcement de la Commission Exécutive.

Cette décision ne sera applicable que si elle recueille plus de 50% des voix disponibles, tel que défini à l'article 20 ter des présents statuts.

ORGANISMES DE DIRECTION

Actuellement :

Art. 11 - La Commission Exécutive impulse et coordonne toute l'activité de l'UD entre les congrès. Elle a les pouvoirs les plus étendus pour administrer. Elle peut nommer des commissions de travail et d'études nécessaires à l'activité de la CGT.

Les membres de la Commission Exécutive sont des militants assumant les tâches de direction de l'Union Départementale.

Les candidats sont présentés par les syndicats.

Sur proposition de la commission des candidatures, le nombre total des sièges de la Commission Exécutive est fixé par le Congrès ainsi que le nombre et la répartition des sièges réservés aux privés d'emploi. En fonction de cette répartition, les comités des privés d'emploi désignent leurs candidats.

Les comités des privés d'emploi ont la faculté de remplacer leurs représentants au sein de la Commission Exécutive quand ceux-ci viennent, par un changement de statut, à ne plus être membres du comité.

La Commission Exécutive ainsi constituée se réunit tous les mois et chaque fois que la situation l'exige.

La Commission Exécutive élit en son sein un Bureau dont elle détermine le nombre de membres et leurs fonctions.

La Commission Exécutive est élue par le congrès suivant les modalités de l'article 18.

Ajout :

La Commission Exécutive (en titre)

La Commission Exécutive élit le jour du congrès, le Secrétaire Général et le Trésorier

LE TRESORIER

Art. 14 – Il est élu par le Bureau de l'Union Départementale (à supprimer). Il est chargé de la Comptabilité, de toutes les opérations de trésorerie et pour ce faire, il devra fournir un extrait du procès verbal de la séance de la Commission Exécutive l'y autorisant.

Il a en charge l'administration du personnel de l'Union Départementale, sur mandat de la Commission Exécutive.

Les fonds de l'Union Départementale CGT disponibles peuvent être déposés dans des Caisses d'Epargne, CCP ou dans d'autres organismes économiques et financiers offrant toutes les garanties, tant au point de vue moral que matériel et désignés par la Commission Exécutive.

Les ordres de virement de fonds pourront être signés soit par le secrétaire Général, soit par le trésorier.

=====

FINANCES

Depuis le comité général du 10 septembre 2009, la situation financière de l'Union départementale s'est quelque peu améliorée.

Ceci est due, notamment :

- aux syndicats qui effectuent des versements réguliers à COGETISE
- aux recettes dues à la bonne tenue des formations syndicales
- aux divers dons des syndicats.
- A quelques ressources exceptionnelles ponctuelles.

Mais cette situation est encore trop fragile. Elle est trop tributaire des dons et des formations.

L'augmentation du pourcentage de la part territoriale, n'est donc plus envisagée pour cette année, mais afin que la question ne se pose plus les années suivantes, les syndicats présents à ce congrès doivent prendre les résolutions suivantes :

- Faire des versements réguliers via COGETISE et en informer réellement l'UD ;
- Tendre le plus tôt possible vers le 1 % pour les syndicats qui n'y sont pas ;
- Faire de la syndicalisation et de la qualité de vie syndicale une priorité afin d'être toujours plus nombreux et plus fort.

D'autre part, COGETISE demande à tous les syndicats qui le peuvent, de faire leur règlement via Internet. Ceci pour leur faciliter la tâche et ainsi éviter une source d'erreur supplémentaire. Pour les syndicats qui auraient des difficultés pour le faire, vous pouvez vous renseigner auprès de l'UD.

-0-0-0-0-0-0-0-0-

LOI SUR LA REPRESENTATIVITE QUELS DROITS NOUVEAUX ?

L'acquisition de la représentativité

L'acquisition de la représentativité suppose de remplir cumulativement plusieurs critères :

- > Rempporter plus de 10 % des suffrages exprimés ;
- > Remplir les trois critères d'implantation (indépendance, ancienneté et respect des valeurs républicaines) ;
- > Etre influent (l'influence étant caractérisée par l'activité et l'expérience) ;
- > Avoir des adhérents et des cotisations ;
- > Etre transparent financièrement.

Concernant le critère de l'audience électorale, dès que le syndicat est implanté dans l'entreprise, il peut présenter des candidats aux élections. Ce sont les résultats des élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP) organisées postérieurement à la loi qui conditionnent sa représentativité.

Seront alors considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant recueilli plus de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, à défaut des délégués du personnel, et ceci quel que soit le nombre de votants (que le quorum soit atteint ou non). Rappelons à toutes fins utiles que, pour déterminer le pourcentage de chaque organisation, c'est le nombre de bulletins accordés à une liste que l'on divise par le nombre total de bulletins, c'est-à-dire que le calcul s'effectue sur la base des votes concernant l'ensemble des collèges électoraux. Ainsi, devons-nous faire le maximum pour présenter des candidats dans tous les collèges, sinon nous risquons de nous priver de nombreux suffrages. Voici un exemple : Il existe deux collèges et la CGT représente uniquement des candidats dans le premier collège. Le nombre de bulletins sur l'ensemble des collèges s'élève à 100 se répartissant en 60 (pour le premier) et 40 (pour le second). Au dépouillement on trouve 30 bulletins CGT ; ainsi la CGT remporte 30 % des suffrages, mais elle se prive de 40 voix potentielles en n'ayant présenté aucun candidat dans le deuxième collège.

Ce calcul de l'audience peut poser des difficultés en cas de liste commune à plusieurs syndicats. En effet, la loi du 20 août 2008 (article L 2122-3 du Code du Travail) instaure un régime spécifique : « Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles de suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées ».

Cette forme d'institutionnalisation des listes communes pose de nombreuses questions pratiques mais aussi plus fondamentales. Les juges ont pris plusieurs décisions.

Ils ont notamment décidé qu'étant donné le régime spécifique cité ci-dessus, « il en résulte que la répartition des suffrages, lorsque les syndicats formant une liste commune ont choisi qu'elle ne soit pas à part égale, doit être portée à la connaissance de l'employeur ainsi qu'à celle des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections et qu'à défaut, la répartition s'opère à part égale » (Cass. soc. 13 janvier 2010, n° 09-60208).

La clé de répartition des voix doit donc être rendue publique avant le vote ; il s'agit d'assurer la transparence électorale, ceci afin de garantir la démocratie. Si le syndicat devient représentatif à la suite des élections, il « perd » son représentant de la section syndicale (RSS) mais il va pouvoir désigner un délégué syndical, le salarié doit avoir été candidat à une élection professionnelle, quelle qu'elle soit (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou délégué du personnel, titulaire ou suppléant). Il sera, en priorité, choisi parmi les candidats ayant remporté plus de 10 % des

suffrages. A défaut, il sera choisi parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi les adhérents du syndicat. Le délégué syndical peut négocier et signer des accords d'entreprise ou d'établissement en respectant les nouvelles règles de validation des accords.

La validation des accords collectifs

La loi du 20 août 2008 redéfinit les règles de signature et de validation des accords. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2009, les accords d'entreprise et de groupe sont valables à condition que :

Le ou les syndicats signataires aient recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections de comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;

Le ou les syndicats représentant au moins 50 % des suffrages exprimés n'exercent pas leur droit d'opposition dans les huit jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention. Ces règles sont valables pour toutes les entreprises et les groupes. Ces résultats seront déterminés à partir des derniers résultats électoraux, et cela même s'ils sont antérieurs à la loi du 20 août 2008. Ce dispositif doit nous permettre de peser davantage sur les négociations, c'est-à-dire sur le contenu des accords. En effet, en obtenant un pourcentage important de suffrages électoraux, la signature de la CGT devient incontournable, ce qui nous permet de bénéficier d'une réelle influence pendant les négociations pour obtenir des droits nouveaux.

Ces mêmes règles s'appliqueront aux accords de branche et aux accords nationaux interprofessionnels dès 2013, c'est-à-dire à partir du moment où un cycle électoral complet se sera déroulé et que les résultats des élections dans les entreprises auront été compilés.

Les acteurs de la négociation

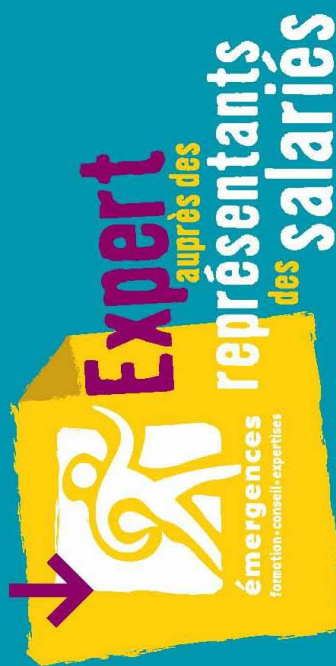
Depuis le 1^{er} janvier 2010, de nouvelles règles sont en application : là où il est présent, c'est le délégué syndical qui négocie et signe les accords. S'il n'existe aucun délégué syndical dans l'entreprise, plusieurs situations sont envisageables :

> Dans une entreprise de moins de 200 salariés, les élus du personnel (membres du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel) peuvent négocier sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (à l'exception des accords de méthode qui restent de la compétence du délégué syndical). Les accords seront alors validés si les élus signataires représentent la majorité (50 %) des suffrages exprimés lors des dernières élections. En outre, une commission nationale paritaire de branche doit approuver le dit accord.

> En l'absence d'élus (lorsque celle-ci est établie par un PV de carence), un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche peut négocier sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (à l'exception des accords de méthode). L'accord est validé s'il est approuvé, après consultation des salariés, à la majorité des suffrages exprimés.

> Enfin, le représentant de la section syndicale d'une organisation de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national est interprofessionnel peut être amené à négocier s'il est mandaté par son organisation. L'accord est alors validé s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.





Comprendre l'organisation du travail, élaborer des propositions qui engagent des transformations durables conjuguant travail et santé

Depuis plus de vingt ans, Emergences se place au service des salarié(e)s, de leurs représentant(e)s, élu(e)s ou mandaté(e)s et met à leur disposition des outils essentiels.



Expert CHSCT agréé auprès du Ministère du Travail, agréé pour la formation des membres des CHSCT, agréé pour la formation économique des membres des CE

Des formations

- > Pour exercer pleinement vos prérogatives d' élu(e)s,
- > Pour comprendre les transformations du travail,
- > Pour appréhender et prévenir efficacement les risques professionnels.

Des expertises CHSCT

- > Pour analyser les situations réelles de travail,
- > Pour étudier toutes les informations disponibles,
- > Pour qualifier durablement vos avis,
- > Pour légitimer la parole et le vécu des salarié(e)s.

Des équipes pluridisciplinaires

- > Ergonomes, sociologues, psychologues, formateurs, juristes, économistes..., qui interviennent dans toutes les branches professionnelles et se déplacent en tout lieu du territoire.



émérgences
formation-conseil-expertises

Emergences

« Le Méliès »

261, rue de Paris

93556 Montreuil Cedex

Tél : +33(0)1 55 82 17 30

Expertises (17 50)

Formation (17 40)

Etudes (17 60)

Fax : +33(0)1 55 82 17 65

<http://www.emergences.fr>