

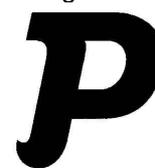


Union Départementale
des Syndicats CGT
8, Place Malus
18000 BOURGES

-O-O-O-

ISSN 1168-0423
Prix : 0,15 €

Dispensé du Timbrage
Bourges CTC



PRESSE
DISTRIBUÉE PAR
LA POSTE

Déposé le 22.03.2005

Edito

1000 nouveaux adhérents à recruter !

Une Cgt soudée

Notre congrès terminé ces 2 jours de débats mutuellement enrichissants nous ont renforcé pour travailler au développement des luttes et le redéploiement de notre organisation pour conquérir des forces nouvelles dans le département.

Dans la foulée de ce congrès, la puissance de la journée d'action du 10 mars ouvre des perspectives non seulement de résistance aux prétentions du Medef et à la politique de Chirac-Raffarin mais aussi de conquêtes nouvelles.

Les quatre résolutions mises en débat et enrichies par la discussion et les amendements ont recueilli une très large approbation des délégués des syndicats.

Une Cgt incontournable qu'il faut renforcer

Je me souviens de la phrase d'une journaliste de FR3 Centre qui nous avait dit il y a quelques temps : « quand on veut interviewer des syndicalistes dans ce département, on ne se pose pas de question, on va voir la CGT car ce qui nous frappe c'est que partout où il y a lutte, il y a la CGT. ».

Je crois que nous devons prendre ça comme un formidable encouragement à être très offensifs dans notre campagne de syndicalisation pour gagner les 1000 adhérents dans le Cher et arriver au million de syndiqués au plan national.

Mettre en place un système de répartition de la cotisation plus solidaire

Nous invitons tous les syndicats qui ne l'ont pas fait à réaliser l'exercice blanc selon la répartition des cotisations en pourcentage aux diverses structures de la Cgt car c'est très important pour permettre à la CGT de finaliser un projet qui tienne compte de la réalité du terrain et de l'attente des syndicats.

Une nouvelle C.E. et un nouveau bureau avec deux grandes priorités

- la campagne de syndicalisation, le développement de la démocratie syndicale
- progresser dans l'animation de la politique revendicative départementale.

Nous allons nous efforcer et je m'y engage personnellement à ce que cette nouvelle équipe s'efforce de progresser dans l'efficacité en travaillant avec méthode et en impliquant chaque camarade à la mesure de ses possibilités, dans le respect des sensibilités de chacun.

Lutter pour une Europe sociale.

J'en viens à notre positionnement sur le projet constitutionnel européen et les enjeux européens. Nous sommes sortis par le haut de cette affaire.

La résolution du CCN qui rejette le projet de traité constitutionnel européen répond à ce qu'attendent les syndiqués du département et qu'ils ont exprimé lors du vote à bulletin secret organisé en janvier dernier.

Ce texte rassemble l'immense majorité des syndiqués et des militants, c'est pourquoi, il faut nous en tenir à ce qu'a voté le CCN qui est *notre bien commun à tous*, le faire connaître à un maximum de salariés actifs, retraités et chômeurs afin de susciter le débat pour que chacun se donne les moyens de mesurer les conséquences dévastatrices sur la vie des salariés qu'aurait ce projet de traité constitutionnel s'il venait à être adopté.

La commission exécutive de l'UD réunie le 10 mars après les manifestations appelle à l'organisation de débats publics dans les entreprises et les unions locales. Un calendrier va être fixé très prochainement et un journal départemental de 4 pages est en préparation. Maintenant tout le monde sur le pont pour que le bateau CGT navigue plus vite et plus loin.

Jean-Pierre PLANSON

Sommaire :

P1 : Edito

P 2 à 12 : Résolutions adoptées au Congrès de l'UD des 16 & 17 février

P 13 : Bureau et CE de l'UD.

P 14 : Participation au Congrès

P 14 - 15 : Messages de la FSU et de l'UNSA.

P 16 : Touristra.

Assemblée publique Sur le projet de Constitution Européenne

Maison des Syndicats CGT
5, Bd Clémenceau
à BOURGES
MARDI 26 AVRIL 2005
à 19 heures

Rappel des cotisations 2005
de l'UD-CGT 18

2,94 € par timbre entier actif
1,47 € par timbre ½ tarif

CONDUITE DES LUTTES ET SYNDICALISME RASSEMBLE

Le faible taux de syndicalisation, l'absence d'organisation syndicale dans un grand nombre d'entreprises et en particulier dans le secteur privé, les nombreuses entraves au droit syndical font que le syndicalisme a du mal à développer son influence et démontrer son efficacité.

Le syndicalisme est constamment conduit à résister aux employeurs qui veulent sacrifier les acquis sociaux devant la « nécessité économique », soit la recherche d'un taux de profit toujours plus élevé.

La défense de l'emploi, des qualifications, des salaires implique de peser sur une répartition des richesses plus favorable au travail **car dans la valeur ajoutée, la part des profits augmente régulièrement au détriment des salaires**. Ce sont des attentes essentielles des salariés vis-à-vis des syndicats.

1 – DANS LE CHER, UNE CGT A L'INITIATIVE DES LUTTES

Avec une CGT **renforcée**, les conditions du syndicalisme rassemblé seraient facilitées et le MEDEF comme le gouvernement à son service seraient moins forts et moins **insensibles** vis à vis des salariés et de la société.

Dans le département du Cher la CGT obtient 42,58 % aux élections prud'homales du 11 décembre 2002, une progression de 3,28 % par rapport aux exprimés. De toutes les orga des salariés sur cs, la CGT est la seule à ne pas régresser par rapport aux inscrits ce qui montre que l'abstention n'est pas un phénomène inéluctable.

Il n'est pratiquement pas une lutte dans le département **où** la CGT est absente. Elle apparaît comme l'organisation syndicale incontournable, celle qui résiste.

2 - TRAVAILLER POUR UN SYNDICALISME RASSEMBLE

Le syndicalisme rassemblé demeure une nécessité incontournable, de l'entreprise jusqu'au niveau national interprofessionnel.

Rassembler les salariés pour l'efficacité de l'action est un objectif commun que devraient se fixer les organisations syndicales car les salariés ont besoin de mieux percevoir l'utilité du mouvement syndical dans l'entreprise, les négociations, les débats publics.

En effet, si l'unité d'action ne constitue pas un préalable à toute initiative, il n'empêche que travailler à la construction d'un syndicalisme rassemblé doit être un objectif, une pratique constante, du lieu de travail aux structures locales et départementales.

La CGT considère que l'unité doit être recherchée avec toutes les organisations représentatives des salariés. C'est le choix que l'Union départementale a fait durant les luttes pour les retraites et la sécurité sociale notamment en travaillant avec

Le conflit d'intérêt entre salariés et employeurs reste irréductible, même lorsque la lutte aboutit temporairement à la mise en œuvre d'un compromis entre les deux parties. En conclusion, la lutte des classes reste intangible.

Malgré la faiblesse du taux de syndicalisation le degré de confiance que les salariés accordent aux syndicats est très important. Cela ne débouche pas pour autant sur une coopération efficace entre organisations syndicales dépassant les logiques d'appareil et les limites d'un corporatisme étroit.

La tendance reste forte d'un émiettement du syndicalisme : si d'autres raisons y participent (un patronat organisé, le chantage à l'emploi, la pression idéologique par médias interposés, etc.), l'apparition de nouvelles organisations syndicales contribue à déstabiliser les salariés.

Notre Union départementale travaille à l'interprofessionnalisation des luttes. C'est ainsi que dès les premiers appels à l'action dans la fonction publique en novembre 2002, nous avons créé les conditions pour que cela devienne un appel interprofessionnel avec grève et manifestations pour la défense des retraites du privé comme du public.

Malgré ce constat, la CGT à elle seule ne peut espérer empêcher les mauvais coups et obtenir des avancées significatives sur les grands dossiers même limités au département tels que l'emploi, les délocalisations, les restructurations.

les organisations confédérées et les organisations représentatives de l'enseignement.

L'UD ne se satisfait pas de la tendance à l'émiettement du syndicalisme et de l'apparition d'organisations dont la représentativité reste à démontrer et qui, en règle générale, conduisent à un nouvel affaiblissement du syndicalisme.

Les organisations représentatives portent une grande responsabilité dans cette situation. Pour sa part, l'UD 18 entend travailler à la construction d'un syndicalisme rassemblé :

En privilégiant au niveau départemental les relations avec les organisations syndicales représentatives,

En aidant les syndicats dans le déploiement de la démarche syndicale démocratique, de consultation et de construction revendicative et d'action avec les salariés, pour plus de confiance et d'engagement dans le syndicalisme.

3 - LA DEMOCRATIE : PASSAGE OBLIGE POUR DE NOUVELLES CONQUETES SOCIALES

Les salariés veulent pouvoir déterminer eux-mêmes, **avec leur syndicat CGT** ce qui sera défendu collectivement.

En même temps, le syndicalisme est particulièrement attendu sur sa capacité à proposer des alternatives.

La satisfaction des droits collectifs

- conditionne la production des biens et des services,
- oriente le développement
- participe à la construction du **Nouveau statut du travail salarié**

C'est au nom de ses objectifs revendicatifs que la Cgt est amenée dans et hors l'entreprise à contester et à combattre la logique même de toute forme d'exploitation et de domination. L'entreprise n'est réductible ni à l'employeur ni aux actionnaires, elle vit grâce au travail salarié.

3 – 1 Conquérir la démocratie sociale

C'est au nom des salariés que les représentants syndicaux détiennent une légitimité de représentation et de négociation, or les conditions actuelles de validité des accords collectifs sont contraires à la démocratie.

4- LA DIMENSION INTERNATIONALE DE L'ACTION SYNDICALE

S'appuyant sur les orientations définies dans la 2^e résolution du 47^e Congrès confédéral, les syndicats CGT du département du Cher entendent notamment contribuer à l'action syndicale dans toutes les sociétés transnationales dans lesquelles ils sont implantés par la recherche de contact avec les syndicalistes de ces sociétés en France, en Europe mais aussi dans les autres pays.

5 - LA CGT ET LES AUTRES ACTEURS DU CHAMP SOCIAL

Pour être efficace dans chaque lieu de travail, notre action doit continuer à s'élargir à l'ensemble des problèmes de la société tels que l'école, la culture, les loisirs, le logement, la santé, le revenu minimum, les allocations mais aussi la lutte contre le racisme et la xénophobie et pour la paix. Le défi posé est fondamental.

Sur toutes ces questions, le syndicalisme a son mot à dire à côté des associations et partis politiques.

Dans une société où le salariat représente l'immense majorité de sa population, loin d'être dépassé, le syndicalisme est incontournable. La satisfaction des revendications y compris en ce qui concerne les grands dossiers, tels que les retraites et la sécurité sociale, même si ceux-ci constituent des enjeux de société ne peut être obtenue sans le développement des luttes à l'entreprise avec une dimension interprofessionnelle.

3 – 2 La Cgt revendique :

- > la reconnaissance du rôle d'utilité publique du syndicalisme dans chaque lieu de travail, chaque branche, chaque territoire,
- > La condamnation de la répression syndicale,
- > La conquête de nouveaux droits syndicaux et sociaux,
- > L'instauration du principe majoritaire pour la validation à chaque niveau des accords négociés, ce qui exige l'organisation régulière d'élections de représentativité dans chaque entreprise, chaque branche et au plan national,
- > L'élection directe des administrateurs dans les caisses de sécurité sociale et d'autres institutions sociales.

3 – 3 Des salariés maîtres de leurs revendications

La consultation régulière des salariés sur chaque lieu de travail est un acte syndical déterminant pour alimenter et consolider la chaîne revendicative. Elle participe à renforcer la crédibilité du syndicalisme.

3 – 31 La Cgt se donne comme principe :

- > de faire connaître l'avis du syndicat élaboré avec les syndiqués ;
- > de systématiser la démarche de consultation de tous les salariés concernés par toute négociation et à chaque étape de celle-ci jusqu'à l'organisation d'un vote.

En ce sens, en coopération avec nos syndicats, le Comité régional CGT Centre et la Confédération, l'UD va rechercher les possibilités de créer les conditions pour construire ces relations entre syndicats d'une même transnationale non seulement au sein des comités de groupe européens, mais partout là où elle est implantée au niveau international. Les jumelages établis avec nos communes peuvent être des points d'appui.

La conduite des luttes dans ce cadre est de la responsabilité première des organisations syndicales.

D'autre part, des associations notamment celles se réclamant de «l'altermondialisme» ont émergé et ont investi le champ social dans la dernière période.

Dans ce nouveau cadre, l'autonomie de réflexion et de prise de décision de la CGT, bâtie sur une véritable démocratie syndicale, garantit l'authenticité du syndicalisme que nous voulons construire. Cette autonomie signifie tout autre chose qu'une neutralité réductrice, une volonté de cloisonnement.

C'est pourquoi l'Union départementale entend établir par le débat avec les partis politiques démocratiques et les associations des relations qui respectent les prérogatives et l'identité de chacun.

ACTIVITÉ REVENDICATIVE

I - Contrôler l'attribution des fonds publics pour l'emploi.

- **Les exonérations sociales** dont bénéficient les entreprises se montent à plus de 20 milliards d'euros chaque année. Elles sont compensées à 85% par le budget de l'état.

L'emploi créé ou maintenus est évalué, selon les estimations les plus optimistes, à 300 000.

C'est extrêmement faible, cela confirme notre analyse : Les politiques successives d'exonérations de cotisations, sont autant d'échecs pour l'emploi.

Le coût moyen d'un emploi créé ou maintenu, s'élève à 5.500 € mensuels, (soit 5 fois le SMIC !) alors que les salariés concernés occupent souvent des emplois précaires rémunérés au minimum.

- **Les subventions versées par les collectivités territoriales** (Département, Région, Etat) doivent servir à créer des emplois.

L'octroi de ces subventions doit être subordonné à l'établissement de contrats, chiffrés en terme de création d'emplois. ***Ils stipuleront l'exigence du respect absolu de la législation sociale française, la reconnaissance et le développement du droit syndical, la démocratie sociale.***

Des commissions ***de suivi régulier*** et de contrôle de ces fonds publics doivent être mises en place départementalement, régionalement et nationalement. Elles doivent être composées de membres des collectivités qui octroient les aides et des syndicats de salariés et d'employeurs représentatives.

Un bilan annuel des aides, devra être présenté à ces commissions.

Elles auront la faculté d'exiger le remboursement des aides si l'une des conditions n'est pas respectée.

II - Une véritable Sécurité Sociale Professionnelle

L'objectif de la CGT, est d'obtenir pour tous les salariés, des garanties sociales nouvelles avec une véritable sécurité sociale professionnelle qui leur garantisse la pérennité du contrat de travail et constituant une alternative aux licenciements et à la précarité.

Notre objectif est que tout salarié dès la première recherche d'emploi bénéficie, quelles que soient les circonstances, d'un ensemble de droits individuels, garantis au plan interprofessionnel, opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à une autre : droit à l'intégration dans un emploi rémunéré, droit à la formation continue, droit à une carrière professionnelle, droit au maintien d'un contrat de travail en cas de suppression d'emploi, continuité des droits pour le calcul de la retraite, droit à l'expression syndicale.

Cela représente autant de garanties individuelles qui n'ont de sens que par la cohérence et le renforcement des droits collectifs dans le code du travail, les statuts publics et les conventions collectives.

C'est cela que nous visons sous le terme de « nouveau statut du travail salarié », composante essentielle du plein emploi solidaire et « sécurité sociale professionnelle », pour chaque salarié.

La faiblesse structurelle du droit du travail est de laisser quasiment libre l'employeur de transformer le contenu du travail à sa guise ou de mettre un terme à l'emploi d'un salarié. Cela lui est encore plus facile avec un emploi précaire. Mais ce droit unilatéral de l'employeur s'applique aussi au titulaire d'un CDI.

III - La question des Libertés syndicales

Le dossier des discriminations syndicales et de l'atteinte aux libertés d'être syndiqués, acteurs de la lutte, doit être pris en compte dans toutes les entreprises du département, impulsé par l'UD. Il est inadmissible que les militants CGT et les salariés qui luttent soient harcelés, discriminés, humiliés.

Face à cette inacceptable situation, nous devons prendre les moyens d'aider nos camarades à remplir

leurs mandats sans entrave à leur liberté. Il faut établir un rapport de forces favorable, utiliser les recours juridiques, conquérir des droits nouveaux pour les salariés et les représentants du personnel et permettre ainsi de combattre les injustices et le capitalisme.

L'éradication collective de ces atteintes aux libertés de militant et de lutter doit permettre une meilleure syndicalisation.

IV) Des droits syndicaux nouveaux pour les salariés, les syndiqués et militants.

- Des heures d'informations mensuelles rémunérées comme temps de travail effectif doivent être accordées à tous les salariés.

- Les bureaux syndicaux doivent être reconnus à l'entreprise et disposer de temps rémunéré pour exercer leurs activités.

- Les moyens d'investigations et d'intervention de l'inspection du travail doivent être renforcés.

- Des droits à une véritable formation syndicale, sur le temps de travail, rémunérée intégralement par l'employeur doivent être instaurés dans toutes les entreprises.

V - Salaires et pouvoir d'achat

La stagnation des salaires ou la faiblesse des augmentations qui ne compensent pas la hausse des prix (qui n'est pas générée seulement par le passage à l'Euro) provoquent une baisse importante du pouvoir d'achat.

L'envolée des bénéfices des entreprises et des revenus issus des placements boursiers démonte l'alibi patronal qui justifie la hausse des prix par le passage à la monnaie unique.

Le chantage aux délocalisations résulte des exigences des actionnaires et non du soi-disant coût des 35 heures. Les velléités patronales d'augmenter la durée du travail sont intolérables et inacceptables. L'augmentation des salaires et du pouvoir d'achat répond aux besoins de consommation des salariés, génère de la croissance et de l'emploi, des revenus pour notre système de soins et de retraite,

VI - La formation professionnelle

- Les entreprises de la région centre ont perçu des millions d'euros de subventions pour la formation professionnelle continue. Le patronat a fait main basse sur la formation pour gérer ses propres priorités : formation de courte durée qui débouche sur des emplois précaires. Le gaspillage est considérable.

- Le statut du salarié accompagné d'une formation professionnelle continue sur toute la vie des salariés en période de chômage ou de travail doit permettre d'acquérir des niveaux de qualifications élevés

VII - L'Education

Dans la perspective d'une société fondée sur la démocratie, la justice sociale et le respect des valeurs humanistes s'appuyant notamment sur la déclaration universelle des droits de l'Homme et la déclaration des droits de l'enfant, l'école doit se fixer comme ambition le développement des potentialités et l'émancipation de tous les jeunes qui lui sont confiés contribuant ainsi à une future insertion professionnelle et sociale.

La création des emplois nécessaires à cette ambition est de la responsabilité des pouvoirs politiques et économiques.

L'école est un lieu de transmission et de construction des savoirs et des raisonnements. Elle est également un lieu de socialisation, d'apprentissage des comportements citoyens. Elle doit tout mettre en œuvre pour préparer à une vie digne et riche et permettre à tous d'accéder au plus haut niveau possible de connaissances et de culture. Il s'agit :

□ D'assurer les acquisitions intellectuelles qui favoriseront en partie une insertion professionnelle en rapport avec les goûts et les aptitudes de chacun.

□ De préparer chacun à exercer sa citoyenneté (comprendre les principaux rouages de la société,

VIII - Précarité et chômage.

10 297 chômeurs indemnisés dans le département du Cher, plusieurs milliers en situation d'exclusion et de précarité.

➤ Le contrat de travail en CDI à temps plein doit être la norme.

➤ Le recours à l'intérim et au CDD doit être strictement limité.

ASSEDIC/ANPE : Le système actuel montre ses insuffisances !

➤ Le service public national de l'emploi permettant l'égalité

contrairement aux allègements de cotisations patronales.

La seule solution c'est de mener des luttes fortes pour de réelles augmentations de salaires, pour que le SMIC soit la référence minimum pour l'ensemble des salariés actifs, retraités, précaires et ceux qui subissent le temps partiel imposé pour les privés d'emploi.

Revendiquons un SMIC à 1.400 € et un statut du salarié pour éviter le dumping social et la concurrence sur le dos des salariés de notre pays.

Les pensions et retraites doivent être indexées sur les salaires bruts.

Le minimum des pensions, pour une carrière complète doit être porté au niveau du SMIC.

Le minimum contributif doit être revalorisé et porté à 62 % du SMIC.

débouchant sur de vrais emplois, des postes et carrières élevés.

- La formation professionnelle doit surtout être orientée par le choix des salariés en tenant compte de leurs aspirations.

- Les salariés doivent investir ce secteur afin que tout cet argent soit employé pour de vraies formations, qualifiantes, débouchant sur de vrais emplois et des rémunérations correspondantes.

développer son esprit critique, préserver sa soif de connaissances, ...) pour être en mesure d'intervenir sur son devenir.

□ D'élargir l'horizon culturel du plus grand nombre, condition d'épanouissement de la personne. La misère culturelle, l'absence de repères et de références intellectuelles sont sources de souffrance autant que la misère matérielle.

L'éducation, le Savoir, la Culture participent de celle-ci, de la place et du rôle de l'Homme dans la société. A ce titre, leurs missions ne peuvent être dévoyées, sacrifiées sur l'autel de la rentabilité.

Cela implique :

□ La maîtrise nationale des contenus d'enseignement et la solidarité nationale en matière de financement pour éviter toutes disparités.

□ De meilleures conditions de travail et de vie de tous les personnels.

Une approche et une expression collectives, dépassant largement la communauté éducative, pourront seules dépasser les replis corporatistes et replacer l'école à sa vraie place au sein de la société.

d'accès et de traitement des usagers doit être renforcé, comme doivent être clarifiées les missions des ASSEDIC et de l'ANPE au sein d'un grand service public de l'emploi.

➤ Une caisse nationale de protection sociale des chômeurs doit être instaurée. Elle sera financée par, les revenus du travail, les plus-values et les produits financiers.

➤ La mise en place du RMA est une attaque frontale contre les droits sociaux des salariés. C'est la mise en place de sous emplois au profit des employeurs contre l'intérêt des Rmistes.

IX - L'industrie

Près de 25% des emplois dépendent de l'industrie dans le département du Cher.

59% des emplois de l'industrie sont localisés sur le bassin de Bourges.

1/ Le département du Cher dispose historiquement d'atouts techniques et industriels centrés autour de la mécanique, liés à la présence de grands établissements de l'aéronautique et de l'armement terrestre. Les restructurations intervenues dans ces deux secteurs d'activité depuis le début des années 90 ont entraîné une baisse de plus de 30% des emplois industriels sur le département.

Pour éviter ce déclin et préserver les savoir-faire, la transformation de tous les emplois précaires en emploi stables doit être une priorité pour pérenniser nos industries.

X - Le Commerce

Avec plus de 15.000 emplois, ce secteur qui représente 14 % de l'emploi salarié est marqué par une forte précarité.

-Depuis 3 ans, on note l'implantation importante d'enseignes nationales (franchisés, commerces associés, chaînes).

1/ Ce secteur est également en restructuration, avec l'implantation de magasins « hard discount » dans les principales villes du département.

Les stratégies des grands groupes (Carrefour, Casino...), tendent à mettre en concurrence les salariés des « hyper » avec ceux des « hard discount » afin de tirer vers le bas les garanties sociales.

XI - Services Publics

Aménagement du territoire

Les services publics

Les entreprises de services publics n'appartiennent ni à leurs agents, ni à leurs directions ni au gouvernement. Elles sont la propriété de la nation donc de chaque salarié, de chaque citoyen.

Nous rappelons notre opposition à toute nouvelle privatisation d'entreprise publique et à la poursuite des ouvertures de capital déjà engagées. La Nation doit se réapproprier les services publics.

Mettre tout ou partie du capital de ces entreprises en bourse, c'est avant tout donner satisfaction à des marchés financiers qui montrent leur fragilité **et leurs exigences**, c'est léser les intérêts des usagers, des salariés et de la collectivité nationale.

L'Etat ne doit pas vendre ses actifs publics pour boucler ses fins de mois. La privatisation n'est bonne ni pour l'industrie ni pour les services publics, ni pour la démocratie.

Le pays a été privé dans la dernière période d'un véritable débat permettant d'élaborer, pour les services publics, les grandes lignes d'une politique d'évolution et de développement.

Or, dans une démocratie moderne, les usagers et les salariés doivent disposer de droits de propositions et de décisions.

Ce n'est d'ailleurs pas en remettant en cause le droit de grève que l'on y parviendra.

L'annonce de nouvelles suppressions d'emplois à venir, au GIAT et chez MBDA risquent de confirmer ce déclin industriel.

Outre les conséquences industrielles et sociales prévisibles dans ces entreprises, les **contrecoups** se font lourdement ressentir chez les sous traitants.

Nous revendiquons la création d'un pôle national de la défense, seul capable de maintenir le potentiel industriel et humain nécessaire pour répondre d'abord aux besoins de nos armées et répondre aux besoins civils, notamment dans le domaine Aéronautique.

2/ L'industrie du caoutchouc est également fortement menacée, par les stratégies de délocalisation de productions de l'entreprise Michelin, qui plan après plan, réduit fortement le potentiel de l'usine de St-Doulchard.

L'urgence d'avoir une activité syndicale plus soutenue et plus solidaire se fait plus que jamais ressentir.

2/ Les ouvertures dominicales, sauvages ou autorisées, se multiplient.

Le patronat en redemande et sollicite l'ouverture des magasins tous les dimanches.

Nous devons réaffirmer notre opposition au travail du dimanche pour les salariés du commerce et avancer nos revendications en matière de salaire et de temps de travail.

Il s'agit donc pour nous d'organiser le débat et la mobilisation, avec les usagers les salariés et les élus locaux, pour définir ensemble les besoins et les conditions d'accès aux services et à leur gestions, quel que soit le lieu de résidence ou de travail.

Ne devons nous pas travailler plus, UD, UL et syndicats, à « inter- professionnaliser » nos actions ?

Enjeux et défis territoriaux

La réalité territoriale de notre département est marquée par de grandes inégalités liées aux politiques publiques, des stratégies des entreprises et des choix industriels.

- En matière de densité de population
- En matière d'accès aux services publics
- En matière d'emploi.

Pour les populations, une bonne politique d'aménagement du territoire doit permettre le libre choix du lieu de vie et de travail.

Aujourd'hui, le développement d'un territoire résulte de l'intervention simultanée d'une multitude d'acteurs publics ou privés (Union Européenne, Etat, Collectivités territoriales, Entreprises, CCI...).

Cette situation nouvelle est-elle suffisamment intégrée dans nos pratiques syndicales, pour à la fois revendiquer vers ces différents acteurs et peser sur leurs choix ?

XII - Protection sociale Assurance Maladie, URSSAF, CAF

Le MEDEF veut se désengager complètement de ses contributions sociales que lui avait imposé le Ministre du travail Ambroise Croizat (responsable de la Résistance, secrétaire général de la fédération CGT des Métaux et communiste). C'est intolérable ! Le patronat, ses actionnaires, sont responsables de l'exploitation du travail salarié et du chômage. Ils usent et gaspillent la santé des salariés au travail, dans la précarité et le chômage; ils doivent payer leurs dégâts et garantir la protection sociale intégralement. Ils doivent payer les retraites de ceux qu'ils ont exploités ou jetés à la rue! Ce n'est que légitime.

La croissance des dépenses de santé est dans la logique de la réponse aux besoins de santé de l'ensemble de la population. Et tant mieux pour les gens, La santé n'a pas de prix! Cette croissance peut être maîtrisée avec des politiques de prévention offensives au travail, pour les cancers et toutes maladies aujourd'hui décelables par des examens médicaux dans les entreprises pour les actifs et en dehors pour les retraités et privés d'emploi, par la surveillance des postes de travail, par des veilles sanitaires...

Pour la population salariée et retraitée, obtenons la systématisation biannuelle des bilans de santé générale organisés par la Sécu comme cela existe à la CPAM de Bourges.

Les luttes de Mai et Juin 2003 et 2004 ont été conséquentes dans le Cher à St Amand, à Bourges, à Vierzon où souvent le nombre de manifestants était plus nombreux qu'à Bourges! La jeunesse s'est beaucoup impliquée comme les retraités! Reste que bon nombre d'entreprises du Cher n'ont pas débrayé et singulièrement dans le secteur privé.

A-t-on bien mesuré les enjeux de ces attaques frontales ? !

Avons-nous été assez en capacité de les expliquer? Serions-nous déjà habitués à la précarité comme nouveau mode de travail, comme une fatalité ?

Cette situation montre, s'il le fallait, que rien n'est acquis à titre définitif, que seules les luttes de classe de masse peuvent maintenir et faire progresser ces acquis.

Plaçons-nous dans la perspective de la reconquête de notre Sécu et des conditions de départ pour l'âge à la retraite avec l'esprit de sa création, avec un système solidaire assurant le minimum vital à tous dans le cadre des réalités et possibilités qu'offre notre temps :

Retraites

Nous faisons nôtres les propositions de la confédération pour les conditions minimum des droits à la retraite et des fédérations pour les régimes spéciaux acquis de hautes luttes !

XIII - Protection sociale et santé au travail

Protection sociale et santé au travail sont liées et indissociables :

La santé des individus se structure au travail. « Le travail c'est la santé » ? Alors préoccupons-nous davantage de la santé au travail !

Prévention et santé au travail sont des éléments de bonne gestion de la Sécurité Sociale, une des sources essentielles d'économie sociale. La CGT luttera contre toutes formes de harcèlement et de dégradation de la santé au travail.

Médecine du travail :

Victime de la loi de modernisation sociale, aggravée par les ministres du travail de Raffarin/Chirac, elle est en danger ! Dans le Cher, non seulement nous manquons cruellement de médecins du travail diplômés, mais maintenant, nous

Il faut développer :

- Le maintien à domicile dans de bonnes conditions, avec des personnels qualifiés et bien rémunérés, avec les services à la personne dignes de notre temps.
- Des maisons de retraites médicalisées et dotées des moyens qu'offrent les possibilités actuelles à prix coûtants et mutualisés payables selon le quotient de revenu.

Santé

La CGT revendique les moyens nécessaires à l'éradication d'un plus grand nombre de maladies, la réparation de handicaps, la prévention des risques et la recherche pour la santé.

Oui la santé a un coût ; l'immensité des richesses produites par les salariés permet d'en financer l'intégralité à condition d'orienter celle-ci en faveur de la population et non d'une minorité d'actionnaires. Réaffirmons notre choix de l'économie au service du social et non le social pour le profit, cela passe par :

> La défense des hôpitaux publics de Bourges, Vierzon et St-Amand.

> L'augmentation des moyens matériels et humains pour répondre aux besoins réels de la population.

> L'arrêt du financement public du secteur hospitalier privé à but lucratif au détriment des hôpitaux publics.

Notre Confédération a produit un livret à l'automne 2004 sur notre système de santé, protection sociale. Nous faisons nôtres ces propositions. S'en emparer dans le Cher et relancer la lutte inter pro solidaire privé/public passe par :

- Des journées d'étude pour l'action pour en comprendre les enjeux
- Le débat de terrain avec les salariés de toutes catégories pour qu'ils se l'approprient avec des réunions d'info dans l'entreprise.
- Des réunions/débats publics
- Des parrainages d'entreprises pour faire campagne sur ces questions fondamentales
- Etre présents sur les lieux publics comme marchés, supermarchés.
- Interpeller et affronter sans relâche tous les élus politiques depuis les mairies jusqu'au Conseil Général en passant par nos députés et sénateurs sur la base de nos propositions
- Œuvrer pour que notre Comité régional, la Confédération, nos Fédérations aillent dans ce sens
- Créer les conditions d'actions unitaires avec l'ensemble des organisations syndicales mais aussi toutes les organisations politiques, les associations qui partagent pour l'essentiel nos propositions.

avons des médecins généralistes libéraux qui sont embauchés à temps partiel par les patrons, l'autre partie de leur temps, ils le passent dans leur cabinet privé... Comment peut-on prétendre dans ces conditions à une médecine du travail efficace et indépendante ?

Comment peut-on prétendre à une réelle politique de prévention sur des postes de travail de plus en plus dangereux pour les salariés qui manipulent des outils de travail, des produits inconnus ? Des cancers se développent pas forcément tout de suite, 10, 20 ou 30 ans après telle période de travail sans qu'on fasse le rapprochement avec les dangers qu'on y a côtoyés durant ces périodes.

Défendre nos revendications en la matière dans le Cher et dans la région :

- un médecin du travail diplômé pour 1000 salariés ou plus si le ou les entreprises sont à risques particuliers,
- la garantie de l'indépendance des médecins du travail avec un statut équivalent à celui des Inspecteurs du travail, ils seraient embauchés par la CRAM,
- ils seraient dépendants d'un Conseil d'Administration où siègeraient pour 1/9ème les représentants du patronat, 1/9ème les représentants du secteur «Prévention CRAM» pour 5/9ème les représentants des salariés, 2/9ème de représentants des médecins du travail,
- le respect du 1/3 temps par entreprise,
- un personnel infirmier et une infirmerie à partir de 50 salariés.

Mutualisation des moyens de santé au travail en interentreprises notamment sur une même zone industrielle ou zone d'activité.

CHSCT :

L'action des CHSCT est fondamentale pour notre activité revendicative. Une bonne pratique de l'arbre des causes nous amène à poser efficacement sur les lieux mêmes de l'entreprise un ensemble de revendications qui vont bien au-delà des conditions de vie et de travail (formation professionnelle, promotion au travail, niveau de qualification et des salaires, primes, transports, aménagement des territoires...).

Les droits des CHSCT, ses recours, la prévention sont des éléments de pression très importants de la lutte, de la négociation pour obtenir des acquis de nature à améliorer sensiblement la santé au travail et prévenir la santé à la retraite donc permettre une vieillesse la meilleure possible! Le CHSCT est au cœur des rapports sociaux. Le bilan de leur action est un atout essentiel pour l'avenir de notre Sécurité et notre Protection sociale collective.

- Dans le Cher leur implantation par rapport aux possibilités que donne la loi :

40% des entreprises seulement sont couvertes par un CHSCT ! Comment créer les conditions pour que partout dans le Cher, des CHSCT soient implantés et fonctionnent?

- Réalités par rapport à nos élus CGT au CHSCT :

1/3 de nos camarades n'ont aucune formation CGT en matière de CHSCT et 1/2 de ceux qui l'ont suivie ne prolonge pas ces acquis par de la formation permanente CGT telle que nous l'offrons depuis 3 ans, comment se battre pour travailler autrement et mettre nos élus en capacité d'agir au niveau des besoins ?

- Droits d'alerte et droit de retrait :

Trop peu utilisés ! Or de plus en plus les postes de travail deviennent dangereux de par les nouveaux produits dont ils sont dotés et pour lesquels on ignore le plus souvent les effets à court, moyen ou long terme.

Nous siégeons à la médecine régionale du travail, à la CPAM et à la CRAM, à la COTOREP, à l'ARACT...

Que faisons-nous de ces mandats, que savons-nous des actions de ces camarades, quels liens établissons-nous avec eux, comment leur transmettons-nous nos problèmes, nos informations pour faciliter leurs interventions dans ces instances, comment les aidons-nous à agir au service des salariés de nos entreprises ? Avons-nous au moins leurs coordonnées ? Avons-nous leurs comptes rendus de

mandat et si oui qu'en faisons-nous, comment utilisons-nous le fruit de leurs actions ?

La modernisation des outils de travail quelle qu'en soit la nature :

En lien avec la formation professionnelle continue, c'est une exigence qui doit être en cohérence avec la prévention sous tous ses aspects (ergonomie, qualité de l'air, vision, charge mentale, psychisme, relationnel, protection du corps et de ses organes fonctionnels...)

Formation professionnelle continue et modernisation conduisent à des qualifications nouvelles qui correspondent à l'exigence de promotion du travail et donc à une évolution du salaire par rapport à la nouvelle qualité acquise de la force de travail engagée par le salarié! C'est un élément légitime pour la motivation qui est en cohérence avec la santé au travail. Il faut savoir que les dernières statistiques indiquent que 85 % des salariés manquent de motivation dans leur entreprise, ça se comprend dans le cadre de l'exploitation actuelle !

Intervenons pour qu'aucune entreprise ne soit un bain, mais que chaque salarié bénéficie des nouvelles technologies.

L'inspection du travail :

Avec la mort des 2 inspecteurs du travail dans le sud de la France, posons cette exigence de plus d'effectifs et la mise à disposition de tous les moyens matériels, humains et juridiques dans les services de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

L'inspection du travail en est réduite à nous renvoyer les salariés en quête de renseignements à l'UD CGT comme si nous étions devenus un service public ! Notre secrétariat est régulièrement sollicité. Actuellement dans le Cher, en matière de prévention, l'Inspection du Travail n'est plus en mesure de jouer son rôle d'injonction vis à vis du patronat.

Les Comités Techniques Régionaux :

Sous la responsabilité de notre Comité Régional CGT Centre, chaque branche de l'activité économique a des représentants à ces comités techniques régionaux chargés d'examiner les améliorations de prévention pour lesquelles les patrons réclament des minorations de leurs cotisations « Accidents du Travail/Maladies Professionnelles. Nos mandatés ont à intervenir sur les décisions et la prévention des entreprises concernées, comment nous mettons-nous en rapport avec eux sur les problèmes de nos entreprises pour les aider efficacement en interaction avec nos rôles de syndicat ou d'élus CGT au CHSCT ?

Les services de prévention de la CRAM :

Chargés de contrôler les postes de travail, de mener des études de postes, d'expertiser les accidents du travail ou maladies professionnelles, de répondre aux problématiques et aussi de mettre des injonctions avec amendes aux patrons récalcitrants! Beaucoup de nos élus se plaignent de ne pas les voir assez sur les postes de travail de nos entreprises, pas assez nombreux, ils vont là où ils estiment l'urgence! Passant ainsi à côté d'incidents qui peuvent devenir des accidents!

Avec le Comité Régional CGT, les syndicats CGT CRAM, nos mandatés CRAM battons-nous pour développer un service de Prévention CRAM du Centre à la hauteur des besoins en ingénieurs et contrôleurs de prévention, des laboratoires.

Pour faire vivre ces revendications, organiser les actions nécessaires, l'Union Départementale constitue au sein de sa direction un espace revendicatif sous la responsabilité d'un membre du Bureau de l'Union Départementale.

Cet espace revendicatif serait constitué de plusieurs collectifs travaillant chacun sur un thème précis et réfléchirait à des initiatives d'action interprofessionnelles comme les salaires, la santé au travail, l'emploi, droits, libertés et actions juridiques. D'autres collectifs ponctuels pourraient être constitué en fonction des nécessités du moment comme par exemple l'intervention de la CGT dans le débat public sur le projet de constitution européenne ou encore la défense d'un service public menacé.

Le rôle de cet espace et ces collectifs est d'aider l'UD à prendre des initiatives d'action interprofessionnelles sur telle ou telle question.

SYNDICALISATION ET VIE SYNDICALE

Quelle activité dans les syndicats en lien avec les Unions Locales, Union Départementale, Région, Fédérations pour une cohérence et efficacité de toute la CGT ?

La CGT est organisée par profession et par territoire. Cette organisation professionnelle et interprofessionnelle est une force considérable, mais cette force ne peut être active que si toutes les structures travaillent, débattent, décident et contribuent ensemble à mettre en oeuvre les actions pour le renforcement de notre organisation et l'efficacité des luttes à mener.

De plus en plus, chaque syndicat est confronté à une pluie d'attaques, à la multiplication de réunions convoquées par les patrons à l'entreprise et/ou à d'autres niveaux, voire nationaux. La relève se fait trop doucement, moins de militants à une époque où les événements vont plus vite. Les tensions, le stress en augmentation dans les entreprises entraînent un besoin de plus en plus important pour les salariés et les militants de s'aérer en développant des loisirs, il s'agit de plus en plus souvent d'une question de survie pour aider à tenir face aux souffrances qu'engendrent les conditions de travail. C'est moins de disponibilité pour l'activité syndicale et après la tenue des mandats locaux, il reste peu de temps pour l'interpro. Pourtant les enjeux actuels sont communs et l'expérience montre que le repli contribue à l'isolement et s'avère inefficace

Alors il faut réfléchir à nos pratiques : faire vivre les valeurs de solidarité *et de fraternité* de la CGT, mettre en commun nos énergies : des syndicats à l'UL, l'UD, la région, la Confédé, pour une stratégie commune car c'est ensemble que nous gagnerons. Ainsi et c'est essentiel pour la démocratie, nous insistons pour que les syndicats participent aux réunions organisées par les structures dirigeantes de la CGT (UD ,UL, etc...).

Le plan de coopération des syndicats par les militants des UL et des UD

Concrètement il est peu réalisé, pourtant, il est un lien important et une occasion d'échange entre les syndicats et les UL, UD. Il est nécessaire que nous ayons un débat sur les raisons et les difficultés rencontrées pour la réalisation de ces coopérations.

Démocratie syndicale

Chaque organisation à son niveau et conformément aux statuts doit mettre en oeuvre un Congrès et au moins une fois par an une Assemblée Générale. Cela ne se fait plus dans un certain nombre de syndicats pourtant c'est essentiel pour permettre à chaque syndiqué de participer à l'activité syndicale. Les UL et UD, sur invitation des syndicats peuvent participer dans la mesure de leurs possibilités, c'est l'occasion pour les militants d'échanger et de faire connaissance avec les nouveaux syndiqués et vice-versa. Les plus anciens doivent avoir le souci de transmettre les savoirs et expériences, les plus jeunes s'en serviront à leur manière pour mener l'activité syndicale.

■ L'UD du Cher propose à partir des axes retenus par le 47ème Congrès :

- Favoriser la prise de responsabilités
- Y encourager les jeunes et les nouveaux syndiqués
- Permettre une rotation dans la responsabilité
- Accroître le nombre de responsables
- Intégrer les travailleurs précaires
- Lutter contre le racisme et la xénophobie notamment par l'adhésion de camarades immigrés
- Systématiser la désignation des mandatés et des élus par les syndiqués.

Connaître et utiliser les droits syndicaux au maximum,

se battre pour en obtenir de nouveaux.

Les droits syndicaux ne sont pas à la hauteur des besoins. Quand on voit le temps et l'argent que consacrent les patrons pour les formations au management, il y a du chemin à parcourir pour être sur le même pied d'égalité, nous n'avons pas à être timides, soyons offensifs. Trop souvent, par méconnaissance ou **face au chantage et à la répression** du patronat, les droits existants sont sous-utilisés. **L'activité syndicale doit pouvoir être menée quotidiennement sans entrave pendant le temps de travail.**

Des syndiqués formés

■ L' union départementale définit comme action prioritaire :

- > La formation syndicale d'accueil pour tout nouvel adhérent
- > Le développement des formations de niveau général et complémentaires tout au long de la vie du syndiqué.
- > Le calendrier des formations défini par l'UD doit être remis à chaque syndiqué dès sa parution. Chaque syndicat doit faciliter **et organiser** l'accès à la formation de ses syndiqués.

DES SYNDIQUES SUR TOUS LES LIEUX DE TRAVAIL, DANS TOUTES LES CATEGORIES.

■ Une syndicalisation tout terrain !

Le champ d'intervention CGT pour développer la syndicalisation se situe, par définition, partout où , nous, notre organisation est absente, partout où les salariés sont orphelins de nos idées, de nos propositions.

- 1/ Dans notre propre entreprise ou certains ateliers et bureaux ne comportent aucun syndiqués !
- 2/ Dans notre localité où beaucoup d'entreprises, même importantes, parfois des zones entières n'ont pas de syndicats et pour le moins la CGT n'y est pas implantée !
- 3/ Dans le département ou des localités, des agglomérations ne connaissent notre existence qu'à l'occasion des élections prud'homales .. !

Sur ces trois terrains, le devoir de syndicalisation doit s'inscrire de manière interprofessionnelle et s'organiser avec toutes les formes rassemblées de la CGT dans le cadre de solides plans de bataille pour un renforcement durable.

■ Franchir un seuil dans la syndicalisation

Toucher toutes les catégories avec une attention particulière envers :

- les femmes, les jeunes, les salariés des petites et moyennes entreprises, les emplois précaires, les cadres, les chômeurs, les retraités ...

La question de l'adhésion doit être une préoccupation constante de l'activité syndicale.

■ La continuité syndicale

C'est rester syndiqué en retraite pour continuer à défendre collectivement souvent en liaison avec les actifs, ses intérêts et droits face à la politique dévastatrice contre les acquis sociaux et garanties collectives menées de concert par le gouvernement le MEDEF.

Pendant, il est constaté que sur dix salariés syndiqués CGT, seulement cinq continuent d'être adhérents en préretraite ou retraite.

Comme il est établi que 30 à 40 % des syndiqués CGT actifs prennent ou vont prendre leur retraite sur une période de dix

ans, il est urgent et impératif de prendre des dispositions pour inverser cette tendance dangereuse.

Aussi, le passage de la section ou du syndicat des actifs à l'organisation syndicale spécifique des retraités et préretraités doit être de la responsabilité de toutes nos structures. Il doit être préparé et suivi avec la plus grande attention et une extrême rigueur.

■ **Développons les parrainages :**

Pour un syndicalisme de classe, plus fort, plus efficace, levons les obstacles pour faire reculer les déserts syndicaux. Cela implique de s'adresser à l'ensemble des salariés et de les aider à s'organiser.

Ainsi, il existe au niveau de l'union départementale un plan de parrainage organisé par les UL avec les syndicats. Ce plan doit être réactualisé régulièrement selon les besoins et un bilan régulier sera fait avec les responsables à l'organisation de ces parrainages.

□ Le syndicat dit des «isolés» doit être un syndicat de syndiqués à part entière, acteurs de la vie syndicale avec les structures nécessaires à son fonctionnement.

□ La confiance en la CGT se confirme lors de chaque élection, et pourtant cela ne se traduit pas en adhésions. Dans nos syndicats, ne soyons pas timides pour proposer l'adhésion, il existe un réel potentiel.

□ Le 47^{ème} congrès s'est fixé l'objectif d'atteindre le million d'adhérents, si l'on rapporte ce chiffre au Cher, cela fait 30% soit 1200 adhésions à réaliser pour le département.

Nous proposons aux congressistes de prendre l'engagement avec leurs syndicats de se fixer l'objectif de renforcement de 30%.

L'UD a besoin de connaître ses adhérents.

Le COGITIEL est un outil commun pour toute la CGT

Il permet de répondre aux besoins d'avoir un fichier des adhérents utilisable par toutes les structures de la CGT :

> l'envoi d'info, par exemple la NVO par la Confédé à tous les syndiqués et des infos spécifiques pour des militants selon leurs mandats

> pour le suivi des formations syndicales,

> faire des états des cotisations

> etc....

IL Y A UNE PREMIERE URGENCE POUR L'UD , CELLE DE RENTRER TOUS LES ADHERENTS DANS LE COGITIEL car

le matériel utilisé par l'Union Départementale pour l'envoi du bulletin (environ 1500 étiquettes) est de plus en plus souvent en panne et d'autre part pour la mise à jour cela fait 2 fichiers à gérer tant que tous les noms ne sont pas tous entrés dans le CoGiTiel.

Certains responsables de syndicats équipés (internet) ont suivi la formation « module syndicat », ils peuvent rentrer et gérer eux-mêmes leurs adhérents, l'UD est prête à les aider s'il le faut, ce module permet aussi aux syndicats de gérer les cotisations, tirer des étiquettes, etc...

Pour les autres syndicats nous insistons pour que, tous les secrétaires ou trésoriers qui ne l'ont pas fait retournent à l'UD, les fiches adhérents complétées. Pour le congrès ce sera aussi un outil très utile pour gérer les mandats.

L'actualité au quotidien nous amène souvent à reléguer les questions de l'organisation mais prenons y garde car nous avons besoin d'une CGT bien organisée pour faire face aux défis actuels.

-O-O-O-O-O-O-

DES MOYENS FINANCIERS POUR MAINTENIR ET DEVELOPPER L'ACTIVITE DE NOTRE UNION DEPARTEMENTALE.

NOTRE PARTICIPATION A LA CONSTRUCTION

DU NOUVEAU SYSTEME DE REPARTITION DES COTISATIONS.

1/ POUR UNE ACTIVITE MAXIMALE DE NOTRE UD

♦ Au fil des années, la part des cotisations dans nos recettes budgétaires restent inférieures à 50 % de leur montant total.

♦ Par ailleurs et malgré l'envoi chaque début d'année à tous les syndicats d'un « courrier cotisations » accompagné d'un modèle de bordereau de règlement mensuel, nous constatons de grandes inégalités dans ces règlements avec une diminution régulière du nombre de cotisations.

♦ Ainsi, est-il normal qu'au 9^{ème} mois de l'année nous n'enregistrons que 40 % de cotisations réglées sur l'exercice précédent avec une quarantaine de syndicats n'ayant effectué aucun versement ?

♦ Nous voulons réaffirmer que la cotisation de l'adhérent actif, retraité et privé d'emploi constitue le fondement de nos moyens financiers pour une indépendance maximale et le déploiement d'une activité conforme aux intérêts des syndiqués et des salariés. Le rôle du trésorier et du secrétaire à l'organisation est primordial.

♦ De plus, chaque syndicat doit s'impliquer vraiment dans toutes les actions qui apportent des recettes

complémentaires (ex : souscription de l'UD, dons, manifestations diverses).

2/ LES QUESTIONS FINANCIERES, LE NIVEAU DES COTISATIONS ET LA BATAILLE DU 1 %

♦ Si généralement le taux de cotisation à 1 % ne pose aucun problème aux nouvelles structures et si des syndicats plus anciens réalisent des efforts constants pour l'atteindre, les niveaux moyens de cotisations mentionnés dans la résolution du 47^{ème} congrès font apparaître des insuffisances. Ils sont estimés en 2002 à 10 Euros pour les actifs ouvriers-employés, 16 Euros pour les actifs

Ingénieurs, Cadres, Techniciens, 4 Euros pour les Retraités.

♦ Si les divers appels à l'aide financière de notre UD auprès du Fonds National Interprofessionnels (FNI) nous ont permis de préserver et d'améliorer notre activité, nos engagements en terme de développement doivent être poursuivis.

♦ La question des moyens financiers dont disposent -ou devraient disposer- la CGT et ses différentes organisations, la place de la politique financière dans notre vie syndicale doivent donc être abordées et maîtrisées collectivement et régulièrement.

♦ Le renforcement de la CGT, la qualité de vie syndicale, le paiement du FNI et les 11 cotisations avec remise des 12 timbres, le 1 % et les prélèvements automatiques sont des questions importantes à porter au débat.

♦ **Il est indispensable de respecter le 1 % prévu dans les statuts.**

Nous pensons également qu'afin d'étoffer régulièrement les ressources financières de toutes nos structures, nous devons prendre l'engagement de revaloriser nos cotisations chaque année.

♦ L'élaboration du budget, le suivi régulier de son exécution, la continuité syndicale actif/retraité doivent également être au cœur de notre activité, au plus près des syndiqués afin qu'ils s'intéressent à la santé financière de leur organisation.

3/ CONSTRUCTION DU NOUVEAU SYSTEME DE REPARTITION DES COTISATIONS

Quelques rappels :

➤ Les cotisations versées par les syndiqués constituent une part essentielle du financement de la CGT, elles marquent l'engagement des salariés qui se syndiquent à donner les moyens d'agir à leur organisation syndicale en toute indépendance.

➤ Jusqu'à présent, la cotisation du syndiqué est répartie, dans le cadre du 1 % de son salaire net mensuel, entre son syndicat ou sa section syndicale, son Union Locale, son Union Départementale, sa Région, sa Fédération et la Confédération.

➤ Chaque organisation définit tous les ans le montant d'une cotisation que le syndicat devra reverser sur la cotisation de chaque syndiqué.

➤ Le syndicat finance son activité avec la part de la cotisation qui lui reste une fois tous les versements effectués aux organisations de la CGT (parfois, il ne lui reste rien).

➤ Le dernier congrès de notre confédération s'est donné pour objectif de transformer les structures et les modalités de répartitions des cotisations syndicales en pourcentage et par champ.

➤ Ainsi, la cotisation de chaque syndiqué, quel que soit son secteur professionnel fait l'objet d'une répartition en pourcentage adoptée par le 47^{ème} congrès :

- 33 % de la cotisation du syndiqué pour le syndicat ;
- 27 % de la cotisation du syndiqué pour la fédération et le champ professionnel ;
- 25 % pour le champ territorial, la Région, UD, UL, USR, INDECOSA ;
- 11 % pour les activités confédérales (confédérations, fonds immobiliers, UGICT, UCR, Indecosa) ;
- 4 % pour le financement du droit à l'information (presse syndicale).

➤ Ces questions sont à débattre dans nos syndicats et dans notre congrès, elles devraient venir en réponse à quels moyens, avec qui et comment structurer et organiser la CGT. Elles devraient permettre à la CGT de se déployer au plus près des salariés pour les aider à résister, riposter et agir pour avancer sur des conquêtes sociales perceptibles au quotidien dans leur vie au travail et dans la société.

Le champ territorial Interprofessionnel :

Tenant compte des besoins de proximité syndicale, de syndicalisation et de déploiement de la CGT, nous devons déterminer le mode de financement des Unions Locales : celui-ci peut reposer soit sur les cotisations des syndiqués des Unions Locales, soit sur un fonds mutualisé alimenté par les syndiqués du département, soit par un dispositif intermédiaire.

Pour l'articulation entre le suivi national des reversements de cotisations et la répartition solidaire, trois variantes sont mises en débat :

Variante n° 1

Elle correspond au système le plus simple. L'organisme national de suivi des cotisations, qui mutualise la connaissance et les moyens, et l'organisme de répartition solidaire, qui reçoit les versements et les répartit aux bénéficiaires, sont confondus en un seul et même organisme national.

Celui-ci est composé de tous les membres du CCN (Fédérations et organisations assimilées, Unions Départementales, UGICT, UCR) et de la Confédération. Sa personnalité morale peut prendre la forme d'une Association ou d'une Société Civile de Moyens (SCM).

* Il est dirigé par son Assemblée Générale et élit un exécutif léger indépendamment de l'élection de la CE Confédérale.

* Il ouvre et gère un compte sur lequel les reversements des syndicats sont effectués,

* Il dirige le dispositif technico-professionnel qui assure les reversements aux organisations bénéficiaires selon les répartitions décidées par le Congrès Confédéral et au sein des champs.

* Ses frais de fonctionnement sont pris sur la part du champ confédéral.

Variante n° 2

Elle répond, comme la suivante, à l'éventuel souci d'éviter la mise en place d'un «compte central», mais au prix d'une certaine complexité.

Ce n'est plus l'organisme national qui reçoit les reversements des syndicats, mais un certain nombre d'organismes décentralisés de reversement solidaire, qui détiennent chacun leur propre compte bancaire.

Cette décentralisation peut être réalisée soit sur une logique professionnelle (présente proposition), soit sur une logique territoriale (proposition suivante).

Chaque organisme de reversement solidaire décentralisé par la profession est co-dirigé par la fédération concernée (ou plusieurs fédérations qui décideraient de s'associer), l'ensemble des Unions Départementales et la Confédération.

L'organisme national de suivi est l'émanation des organismes de répartition décentralisés et assure la mutualisation des moyens technico-professionnels.

Variante n° 3

Elle répond au même souci que la précédente d'éviter la mise en place d'un compte central, mais la décentralisation des versements est réalisée sur une base territoriale.

Des organismes de versement solidaire décentralisés par territoire sont mis en place. Chacun d'eux est co-dirigé par l'Union Départementale concernée (ou plusieurs UD qui décideraient de s'associer, par exemple au niveau de leur région), l'ensemble des Fédérations et la Confédération.

L'organisme national de suivi est l'émanation des organismes de répartition décentralisés et assure la mutualisation des moyens technico-professionnels.

Le débat du CCN du 29 avril a mis en évidence une nette préférence pour la première variante. Il a néanmoins décidé de conserver la présentation des trois propositions aux syndicats.

Nous proposons que le congrès prenne position sur l'une des trois variantes.

Pourquoi changer ?

Les raisons de cette décision adoptée au 47^{ème} congrès confédéral tiennent aux dysfonctionnements importants constatés dans l'actuel circuit de versement des cotisations des syndicats vers les organisations.

> Nombre de versements souvent considérés d'une lourdeur excessivement consommatrice de temps militant.

> Les retards de versement dans la (ou les) cascades conduisent la Confédération à ne connaître le nombre de syndiqués qu'avec au moins deux ans et demi de retard.

> Seuls un tiers des syndicats règlent leur Union Départementale et leur Fédération sur la même base du nombre de syndiqués et de cotisations payées.

4/ EXERCICE BLANC 2003

Le Comité Confédéral National (CCN) a pris l'initiative de réaliser un exercice blanc 2003 dès l'année 2004 (ce qui implique d'apurer l'exercice 2003).

Les objectifs :

- * Avoir une connaissance plus fine de la cotisation moyenne payée par les syndiqués et des écarts existants,
- * Permettre d'évaluer les effets sur les ressources des syndicats de la mise en place du nouveau système,
- * Donner à chaque syndicat et organisation une vision d'ensemble des répartitions actuelle et projetée.

Il consiste à :

> Répondre au questionnaire retraçant les paiements des FNI et cotisations mensuelles payées par les syndiqués et les versements qu'ils ont effectués au titre de l'année 2003 par catégorie d'affiliation.

> Le questionnement simplifié vise à la connaissance des éléments strictement nécessaires : le nombre de syndiqués et les flux financiers.

> Restituer immédiatement aux syndicats ayant répondu les effets que le nouveau système aurait pour eux-mêmes (recettes conservées, répartition aux organisations bénéficiaires regroupées par champ, différence entre le système actuel et le nouveau).

> Communiquer aux organisations et à la confédération les éléments les concernant.

Après examen et débat dans nos syndicats assortis de divers amendements, nous proposons à notre Congrès d'adopter cette résolution.

-0-0-0-0-0-

LES DELEGUES AU CONGRES DE L'UD-CGT du CHER POUR LA DEFENSE DES DROITS ET LIBERTES ET LA SOLIDARITE AVEC NOS CAMARADES DE L'UD DE L'INDRE

-0-0-0-0-0-

La tentative d'exclusion des Unions Départementales de la CGT et de la CFDT de la Maison des Syndicats de Châteauroux par la municipalité de droite revêt un caractère particulièrement grave au moment où le MEDEF redouble d'efforts pour empêcher le syndicalisme et surtout celui de la CGT de mettre en place des sections syndicales pour la défense des salariés comme par exemple à MECACHROME, TRIBALLAT, JOSKIN, SECC dans le Cher.

En réclamant par voie de justice à l'UD-CGT de l'Indre la somme de 50.546,02 €uros au titre d'indemnités d'occupation des locaux pour la période de mars à décembre 2004, le Maire de Châteauroux entend frapper à la caisse la CGT et ainsi tenter d'empêcher toute activité syndicale.

Cette affaire est d'autant plus inquiétante qu'elle est déclenchée dans une période où des menaces sont faites contre les organisations syndicales et leurs locaux à CHARTRES, ORLEANS et BLOIS.

Cette remise en cause de l'obligation faite aux villes de mettre des locaux à la disposition des organisations syndicales s'inscrit dans celle généralisée des droits et libertés par le MEDEF et le Gouvernement à laquelle il faut ajouter une nouvelle offensive contre l'Institution prud'homale.

Les délégués au Congrès de l'Union Départementale CGT du Cher réunis à Orval, soutiennent sans réserve la lutte menée par l'Union Départementale de l'Indre.

Ils appellent les syndiqués CGT du Cher à se mobiliser pour la défense des droits et libertés et à participer nombreux le jour de la comparution devant le Tribunal de Grande Instance de nos camarades de l'UD de l'Indre à une grande manifestation à Châteauroux à l'appel du Comité Régional de la CGT Centre.

COMMISSION EXECUTIVE de l'UD-CGT du Cher
Elue au Congrès des 16 & 17 Février 2005

Noms Prénoms	Age	Entreprise	UL	Situation prof.
AUVITY Robert	60	Retr. Métaux	St-Florent	Retraité
BEGUE Dominique *	55	Retr. Ets Militaires	Bourges	Retraité
BESSON Cyrille *	26	Paulstra	Vierzon	Ouv. Professionnel
BLIN Agnès	41	Rosières Lunery	St-Florent	Ouv. Spécialisée
BOURET Jean-Pierre	50	ETBS	Bourges	Ouv. Professionnel
BRANCOURT Raymond *	41	Synd. Multiprof. Actifs	Bourges	Chauffeur
BRUNEAU Thierry *	39	APEI	St-Amand	Employé
BUGNONE Joël *	50	PTT	St-Amand	Employé
CEVOST Dominique	43	SNADGI	Bourges	Employé
CHAMBOLLE Christelle *	34	ANPE	Bourges	Employée
CHARTON Michel	42	GIAT Industries	Bourges	Ouv. Professionnel
COVELLI Noël	40	Centre L. Gatignon	Vierzon	Formateur
DANIEL Philippe *	44	EdF/GdF	Bourges	Employé
DEMARE Stéphane *	31	Cheminot	Bourges	Employé
DENIZOT Alain	43	CHAMPION St-Amand	St-Amand	Employé
DURAND Jean-Marc	41	APEI	St-Amand	Technicien
FOURNIER Robert *	62	Retr. Ets Militaires	Bourges	Retraité
GAILLARD Thierry *	40	SIME INDUSTRIE	La Guerche	Technicien
GOUDINOX Maryvonne	49	CH Jacques Cœur	Bourges	Infirmière
GROSOS Colette	52	Hôpital St-Amand	St-Amand	ASH
GUYONNET Jean-Claude	48	PTT	Bourges	Employé
JAUBIER Nadine *	41	CHS George Sand	Bourges	Infirmière
JOSEPH Pierre	45	FASS	Bourges	Ouv. Professionnel
KIM Laurent	39	EdF/GdF	Bourges	Employé
LAMBERT François	39	CHS George Sand	Bourges	Infirmier
LEGER Roger *	67	Retr. MBDA	Bourges	Retraité
LEPAIN Nicolas	25	Rosières Lunery	St-Florent	Ouv. Professionnel
LOURY Josette	51	Cofiroute	Vierzon	Employée
MARTIN Yannick	48	OPHLM	Bourges	Employé
MORINEAU Claude	46	Municipaux	Bourges	Employé
PENIN Jean-François	50	GIAT Industries	Bourges	Cadre
PIAT Yannick *	39	LISI FORMER	St-Florent	Ouv. Professionnel
PIGEOTTE Jean-Pierre *	58	CTB	Bourges	Employé
PLANSON Jean-Pierre	52	EdF/GdF	Bourges	Employé
QUENET Guy	60	Retr. Ets Militaires	Bourges	Retraité
QUINTANA Aurélien	47	SNADGI	Bourges	Employé
REINE Véronique	46	GIAT Industries	Bourges	Technicienne
ROJAS Denis *	39	Cofiroute	Vierzon	Employée
RUELLE Régis	52	GIAT Industries	Bourges	Ouv. Professionnel
SCHOEVAERT Mathys	58	HDI	Bourges	Ouv. Professionnel
STAATH Jacques *	39	MBDA	Bourges	Technicien
TESSIER Gillette	49	SNADGI	Bourges	Contrôleur
TOUZELET Jean-Claude *	61	Retr. Multiprof. Vierzon	Vierzon	Retraité
VALDENAIRE Olivier *	33	Bourges Nord Service	Bourges	Employé
Commission Financière et de Contrôle				
CHOLLET Michel	61	Retr. Ets Militaires	Bourges	Retraité
GIRAUDON Gilles	46	STOC CMMU	Bourges	Employé
GODIGNON Françoise *	52	Hôpital St-Amand	St-Amand	ASH
LACOTE Jean-Claude	64	Retr. Ets Militaires	Bourges	Retraité
PATRIGEON Michel *	51	Pica	Vierzon	Agent de Maîtrise

* Nouveaux élus(es)

En gras : Membres du Bureau de l'UD

LA PARTICIPATION AU CONGRES

- * 218 délégués dont 152 actifs, 66 retraités, 43 femmes, 18 ingénieurs cadres et techniciens et 5 demandeurs d'emploi ont participé au congrès.
- * La moyenne de participation sur les 4 séances a été de 175 délégués, représentant 2937 voix sur 3803 voix possibles, soit 77,22 %. Le Congrès a été validé.
- * 47 syndicats d'actifs et 14 de retraités étaient représentés.
- * 33 syndicats actifs du secteur privé et 14 syndicats du secteur public.
- * La moyenne d'âge des actifs était de 45,9 ans. Alors qu'elle avait baissé de 5 ans lors du dernier congrès, elle est restée stable cette fois ci.
- * Le délégué le plus ancien était Jacques Burieau (80 ans) Retraité Multipro de Vierzon.
- * Les plus jeunes étaient Nicolas Lepain (Rosières et Cyrille Besson (Paulstra) : 25 ans.

Résultat du vote de la Commission Exécutive :

Nombre de voix inscrits :	3803
Nombre de voix votants :	2746
Nuls et blancs :	0
Exprimés :	2746

Messages de la FSU et de l'UNSA du Cher aux Congressistes CGT

FEDERATION SYNDICALE UNITAIRE

Tout d'abord merci de nous avoir invités à votre congrès départemental. Et nous souhaitons que vos débats débouchent sur plus d'action, plus d'action unitaire, la plus large possible, d'action pour la défense individuelle et collective des salariés, d'actions destinées à la fois à faire reculer le gouvernement et le patronat (dans quel ordre les citer ?) dans les attaques actuelles qui se traduisent par de véritables reculs de société et destinées à obtenir le plus rapidement possibles les avancées sociales auxquelles nous aspirons tous.

Il va de soi que la FSU ne cherche pas à influencer vos débats et vos prises de positions.

Je voudrais juste préciser un peu comment nous voyons les choses à la FSU sur l'unité d'action.

La FSU a toujours prôné et recherché l'unité d'action. Syndiquant pour des raisons historiques quasi exclusivement dans le secteur public, et majoritaire dans nombre de ces secteurs, elle n'aspire pas à s'implanter dans le privé. Notre dernier congrès à Bourges il y a un an –congrès auquel ont assisté Jean Pierre Planson et Claude Morineau a été clair sur cette question : si nous avons décidé de nous élargir, notamment du côté d'autres ministères ou de la fonction publique territoriale, c'est essentiellement parce qu'il y a une évolution vers plus de décentralisation (et cela concerne près d'un quart de nos syndiqués actuels) et parce que des syndicats qui voulaient quitter la CFDT nous sollicitaient. Comme d'ailleurs d'autres ont sollicité la CGT. Et c'est bien ainsi. Nos congrès (départemental comme national) ont repoussé d'ailleurs la transformation de la FSU en confédération ou même en union de syndicats. Car il ne s'agit pas d'accentuer les divisions syndicales déjà importantes actuelles. J'ajoute que nos congrès ont prôné le développement de partenariats plus structurés avec les autres organisations syndicales et tout particulièrement privilégiés avec la

CGT (73% de vote pour cela lors de notre congrès départemental). Une réunification syndicale dans le pays –à laquelle on peut aspirer tous– n'est pas encore à l'ordre du jour. Mais l'unité d'action doit contribuer à aller dans ce sens. C'est dire si le syndicalisme de rassemblement, thème de cet après midi de votre congrès, nous intéresse et nous concerne.

Je crois que nos orientations sont proches. J'en veux pour preuve la facilité avec laquelle nous nous mettons d'accord (par exemple au niveau fonction publique ou au niveau éducation-recherche-culture) pour développer les actions. Et cela a en général pour effet de faciliter l'entraînement d'autres organisations comme la CFDT, ou l'UNSA, ou FO dans l'action.

Nous souhaitons renforcer nos liens, avoir plus de contacts.

Les champs d'action commune ne manquent pas. En vrac : les salaires, les retraites, la protection sociale la défense des services publics,... Mais aussi la défense du droit du travail, les libertés syndicales, le droit au respect et à la dignité, la lutte contre le chômage et la défense de l'emploi, la réduction du temps de travail, le droit à une formation initiale et continue générale et professionnelle et à l'accès à la culture pour tous... Et j'en oublie.

Dans l'immédiat, face aux chantiers du patronat –véritables reculs sociaux– relayés par le gouvernement, nous pensons que les actions doivent, au delà de celles que nous avons pu développer dans différents secteurs, s'élargir. Le 5 février, public et privé se sont retrouvés ensemble. C'est bien mais encore insuffisant, insuffisamment fort, face à l'acharnement gouvernemental. Si nous arrivons à rassembler dans l'action (manifestations, grève,...?) les salariés du public, le privé mais aussi les chômeurs, les retraités, les jeunes,... Pour défendre les acquis sociaux et en obtenir d'autres, alors nous pourrions obtenir beaucoup. Nos deux organisations,

majoritaires à elles deux, ont cette responsabilité. En ce qui concerne la FSU, elle s'investira à fond dans ce sens.

J'aurais voulu parler de sujets d'actualité qui nous mobilisent tout particulièrement en ce moment : les problèmes de formation, de la rentrée scolaire prochaine, de la loi Fillon la loi Borloo, la future loi Sarkozy-Villepin sur la « lutte contre la délinquance des jeunes », tous ces lois ou projets étant d'inspiration très patronale et ultra-libérale, voire presque d'extrême droite parfois et font peser de très lourdes menaces sur les jeunes. Je ne détaille pas mais nous pourrions échanger sur ces questions.

Sur l'Europe et le traité constitutionnel, où en sommes nous ?

J'ai communiqué à l'UD la position arrêtée au plan national par la FSU.

Elle est claire et nette. Après un premier débat lancé dans la fédération mais qui n'est pas encore achevé (des syndicats importants de la fédération prendront des décisions fin mars), la FSU a rédigé une longue analyse du projet et a conclu très majoritairement :

« La FSU affirme son profond désaccord avec le projet de constitution qu'elle condamne »

Par contre nous n'avons pas obtenu de majorité qualifiée (selon nos statuts) pour appeler à voter NON. Dans le Cher une réunion aura lieu début mars pour voir si nous allons éventuellement plus loin.

Bon congrès et à bientôt dans l'action.

-O-O-O-O-O-O-

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES

Je tenais, tout d'abord, mes camarades à remercier J-Pierre PLANSON d'avoir invité l'UNSA à votre congrès départemental. Cela me permet de vous apporter le salut fraternel des camarades de l'UNSA.

Je voudrais vous parler un peu des relations intersyndicales et au-delà de la façon dont nous concevons les relations sociales. Une remarque d'abord que vous vous êtes faite en observant l'actualité sociale. Lorsqu'il s'agit de débattre des grands dossiers sociaux, c'est rarement à l'initiative des organisations syndicales.

C'est trop souvent le MEDEF qui impulse la réflexion : c'est à partir de ses orientations – bien relayées par le gouvernement – que le débat a lieu et que les décisions se prennent. On l'a vu avec la « refondation sociale » que nous avons dénoncé en son temps comme un marché de dupes : on le voit encore sur les 35 heures. On risque de l'avoir encore demain sur la réforme du Code du Travail.

Vous le savez, mes camarades, la boîte à idées du Medef (qui est pour nous une boîte à claques) est prête avec à l'intérieur ses 44 propositions.

Certaines d'entre elles – si elles étaient appliquées – nous ramèneraient 50 ans en arrière.

J'en cite quelques unes au hasard : demande de suppression du SMIC et établissement d'une rémunération librement consentie entre l'employeur et le salarié, disparition progressive des institutions représentatives du personnel pour les entreprises en dessous de 250 salariés... et quelques autres perles du même genre.

Face à cette machine de guerre anti-sociale, nous sommes trop souvent sur la défensive.

Aucune confédération n'a – à elle seule – la capacité d'établir avec le patronat ou le gouvernement, un rapport de force conséquent qui soit favorable aux salariés.

Pour faire aboutir nos revendications, de vraies coopérations intersyndicales sont désormais non seulement souhaitables mais indispensables.

Y compris dans un système où existe le pluralisme syndical, aucune fatalité ne doit interdire un travail commun entre organisations, aucun intérêt de chapelle ne devrait primer sur les enjeux majeurs pour les salariés.

C'est pourquoi mes camarades j'en appelle à une coopération des organisations syndicales face à ce gouvernement et face au Medef.

« Il n'est pire sourd qui ne veut entendre », mes camarades.

Celles et ceux qui voudraient une illustration de ce dicton populaire n'ont qu'à regarder ce gouvernement dont la mauvaise foi n'a plus de limite.

La grève générale Fonction publique du 20 janvier ?

Les fonctionnaires qui revendiquaient des augmentations de traitements à hauteur de l'inflation n'avaient, paraît-il, pas compris que leur pouvoir d'achat ne cessait d'augmenter... Les 500 000 manifestants réunis dans l'action interprofessionnelle du 5 février ?

C'était des fonctionnaires et il y avait « moins de monde qu'à l'enduro du Touquet »...

Les enseignants et les parents bataillant un peu partout contre des mesures de carte scolaire catastrophiques ?

Les lycéens descendant dans la rue ?

Circulez, y'a rien à voir !

Le mépris a pris le pas sur la condescendance. Monsieur Raffarin et ses ministres se disent à l'écoute sur les ondes et... continuent imperturbablement à empiler les mesures rétrogrades et anti-sociales.

Les 35 H ?

Aux oubliettes !

Les fonctionnaires et les services publics ?

A la disette !

Le Premier ministre annoncera encore des milliers de suppressions d'emplois dans le prochain budget 2006.

L'Ecole ?

Sur la sellette avec un projet de loi d'orientation inconséquent, déjà plombé par les restrictions budgétaires !

Pendant ce temps, les profits des grandes entreprises battent des records tandis que la pauvreté progresse, que le chômage s'installe et que les salaires stagnent.

Le pays est en cessation de dialogue social, comme jamais auparavant.

Une journée d'action aura lieu en mars, c'est pour nous l'occasion, mes camarades, d'agir ensemble, salariés du public comme du privé. Contre la régression sociale, contre le mépris, contre la « sourdine attitude » du gouvernement c'est le moment de relever la tête et de nous faire entendre !

Mes camarades, je vous souhaite un bon congrès et vous donne rendez-vous très prochainement.

Jean-Yves CIRIER

Secrétaire Général UNSA

-O-O-O-O-O-O-O-

TOURISTRA dans votre région !

PROGRAMME 2005



Vacances en France

Semaines, week-ends, séjours à thème...
Dans les plus belles régions des Alpes,
de la Méditerranée, sur la côte Atlantique.

6 villages dans les Alpes

Chamonix - Saint-Bon/Courchevel - Risoul  - Les 7 Laux -
La Plagne - Morzine.

8 villages en Méditerranée

En bord de mer : Bormes-les-Mimosas - Ramatuelle  -
Les Issambres - Calvi - La Napoule - Cogolin - Balaruc-les-Bains.

En Haute Provence : Vaison-la-Romaine. 

3 villages de gîtes sur la côte Atlantique

Île de Ré - Tarnos - Soustons.



Vacances à l'étranger

AU DÉPART DE PARIS

ANDALOUSIE • SICILE • GRÈCE • CRÈTE • TURQUIE • SARDAIGNE • BULGARIE • CROATIE •
BALÉARES • ITALIE... et 2 nouveautés : TUNISIE (Monastir) et MONTÉNÉGRO

► L'esprit

Une animation 100 % francophone, du sport en liberté, des buffets superbes avec des spécialités,
la découverte de la vie locale, un spectacle chaque soir.

► **Des circuits** avec accompagnateur Touristra et guide local francophone pendant
tout le circuit, longs et moyens courriers. Nouveautés : CHINE • LAPONIE • AFRIQUE DU SUD
et des circuits ÉTOILE au départ de 6 clubs 3000.

► **Des croisières** fluviales en Égypte.

Autres destinations sur demande.

UN ATTACHÉ COMMERCIAL À VOTRE SERVICE

Départements 28, 78, 18

François Musto •  06 88 23 53 71

e-mail : musto@touristra.com

Assistante commerciale : Marie-Pierre

Tél. : 01 44 83 47 03 - Fax : 01 44 83 43 74 - e-mail : teillant@touristra.com



Siège - 126, rue La Fayette - BP 112 - 75463 Paris cedex 10

Tél. : 01 44 83 43 99 - Fax : 01 44 83 43 74 - e-mail : dept.commercial@touristra.com

PARTENAIRE
EXCLUSIF DE

