



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

PRESSE
DISTRIBUÉE PAR
LA POSTE

Déposé le 25.11.2004

N° 269
NOVEMBRE 2004

CONGRES de l'Union Départementale du CHER Mercredi 16 et Jeudi 17 Février 2005

Centre Socioculturel
Avenue de Sully
à ORVAL

Avec la participation de **Didier DURET**,
Membre de la Commission Exécutive
Confédérale.

ORDRE DU JOUR

- 1/ La politique revendicative.
- 2/ La syndicalisation et la vie syndicale.
- 3/ La conduite des luttes et le syndicalisme rassemblé.
- 4/ Des moyens financiers pour maintenir et développer l'activité de notre Union Départementale.
Notre participation à la construction du nouveau système de répartition des cotisations.
- 5/ Election de la Commission Exécutive et du Bureau de l'Union Départementale.

Sommaire :

- Edito
- Les 4 projets de résolution soumis au débat des syndiqués.
- Le Comité Général du jeudi 2 décembre
- Rappel des conditions de mandatement
- Projet de constitution européenne :
la CGT consulte ses syndiqués.
- Tirage de la souscription de l'UD.

COMITE GENERAL

**JEUDI 2 DECEMBRE
de 14 h à 17 h**

Salle Polyvalente du GIAT

Route de Guerry

à BOURGES

Edito

UN CONGRES POUR UNE CGT PLUS FORTE,

PROJET DE CONSTITUTION EUROPEENNE : LA CGT CONSULTE SES SYNDIQUES !

Comme cela avait été dit dans le bulletin d'information de l'UD d'octobre

2004, la Cgt va consulter ses syndiqués sur le projet de constitution européenne avant de prendre une position nationale.

Le Comité Confédéral National, assemblée statutaire qui dirige la CGT entre les congrès et composée des secrétaires généraux d'Union Départementale et de fédération aura à se prononcer lors de sa réunion des 2 et 3 février 2005.

D'ici là, les syndiqués seront consultés et pour sa part l'Union départementale entend bien que cela ne reste pas un vœu pieu dans le département du Cher.

Une série de fiches pour aider les syndiqués à se faire une idée de ce que contient ce projet de constitution au regard des revendications de la CGT arrivera bientôt dans les syndicats afin de les aider à organiser des assemblées de syndiqués pour informer, débattre et voter à bulletin secret sur la position que doit adopter la CGT.

Une journée d'étude est prévue pour la première quinzaine de janvier. La date précise sera fixée par le Bureau de l'Union Départementale qui se réunit le 26 novembre, soit après la rédaction du présent bulletin.

Ce projet de constitution, s'il s'applique, sera lourd de conséquence pour les salariés, c'est bien pour cela que la position que doit adopter la Cgt n'est pas l'affaire des seuls responsables, mais de tous les syndiqués.

4 PROJETS DE RESOLUTION SOUMIS AU DEBAT DES SYNDIQUES

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.

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.

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.

Notre Union départementale travaille à l'interprofessionnalisation des luttes. C'est ainsi que dès les premiers appels à l'action dans la

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

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 luttes pour les retraites et la sécurité sociale notamment en travaillant avec les organisations confédérées et les organisations représentatives de l'enseignement.

La tendance à l'émiettement du syndicalisme qui se traduit par l'apparition de nouvelles organisations dont la représentativité au plan interprofessionnel et national reste à démontrer ne peut que contribuer à l'affaiblissement du syndicalisme. C'est pourquoi l'Union départementale considère que travailler à la construction d'un syndicalisme rassemblé ne consiste pas à réunir tout ce qui bouge mais de privilégier les relations avec les organisations représentatives du département.

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.

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.

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

Bulletin d'information de l'UD CGT n° 269

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.

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.

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.

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.

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

ACTIVITE 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 maintenu 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 de réclamer 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.

- Obtention de droits, transférables d'une entreprise à une autre pour éviter les ruptures de contrat de travail, la déqualification et la dévalorisation des acquis professionnels.

- Rétablissement et amélioration des articles de la loi de modernisation sociale, concernant les procédures de licenciements collectifs.

- Restriction de la définition du licenciement économique limitée aux difficultés économiques graves ou à des transformations technologiques avérées, mettant en cause la survie de l'entreprise.
- Renforcement des attributions normales du CE, en amont de toute décision de l'employeur par un droit d'alerte et un droit de veto suspensif face à un plan de restructuration, de délocalisation ou de fermeture de site.

- Le contrat de travail et la rémunération doivent être maintenus tant qu'un reclassement n'est pas effectif.
- Pour les licenciements individuels, nous proposons que soit renversée la charge de la preuve : tout salarié qui conteste son licenciement doit bénéficier du maintien de son contrat de travail tant que la procédure de contestation n'est pas éteinte.

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 à 40 heures sans revalorisation des salaires 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, 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 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.

VI - La formation professionnelle

- Les entreprises de la région centre ont perçu X millions d'€ (j'attends le chiffre des copains de la région) 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 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.

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,

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 intellectuels 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.

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.

➤ Les intérimaires et CDD employés pour surcroît d'activité doivent être embauchés en CDI, après deux ans de contrat intérim ou CDD, par l'entreprise utilisatrice.

ASSEDIC/ANPE : Le système actuel montre ses insuffisances !

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.

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

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

➤ Un service public national de l'emploi doit être créé, permettant l'égalité d'accès et de traitement des usagers.

➤ 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.

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.

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.

des « hyper » avec ceux des « hard discount » afin de tirer vers le bas les garanties sociales.

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

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.

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.

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.

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 ?

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. Si la CFDT a trahi, cela n'explique pas tout!

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'offrent 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 !

Il faut développer :

- Le maintien à domicile avec les services à la personne digne 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

L'éradication d'un plus grand nombre de maladies, la réparation de handicaps, la prévention des risques, la recherche pour la santé, disposer des moyens nécessaires.

Oui la santé a un coût que les richesses immenses produites par les salariés permettent de payer pour peu qu'on les oriente non pour une minorité d'actionnaires mais pour une majorité de la population. Réaffirmons notre choix de l'économie au service du social et non le social pour le profit.

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

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 » ? Oui 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.

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 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,

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.

- 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 bagne, mais que chaque salarié bénéficie des nouvelles technologies.

L'inspection du travail :

L'inspection du travail en est 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. 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.

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.

-o-o-o-o-o-o-o-o-

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.

■ **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.

-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.
- ♦ 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 € pour les actifs ouvriers-employés, 16 € pour les actifs

Ingénieurs, Cadres, Techniciens, 4 € 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.

- ♦ **Nous pensons que nous devons prendre la décision d'arriver partout au 1 % d'ici notre prochain congrès.**

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 reversements est réalisée sur une base territoriale.

Des organismes de reversement 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 reversement des cotisations des syndicats vers les organisations.

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

> Les retards de reversement 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.

-o-o-o-o-o-o-o-

RAPPEL DES CONDITIONS DE MANDATEMENT

pour le congrès de l'UD

Les voix au congrès seront calculées en fonction des cotisations versées au titre de l'année 2003

Pour les actifs et chômeurs :

1 voix pour 10 cotisations.

Pour les retraités « Multiprofessionnels » :

1 voix pour 10 cotisations.

Pour les Retraités « Professionnels » :

1 voix pour 8 cotisations.

Pour les bases nouvelles en 2004 les voix seront calculées sur la base des cotisations versées au 31 décembre 04 à raison d'une voix pour 10 cotisations.

**La Commission Exécutive de l'Union Départementale
Soumet les documents contenus dans ce bulletin à discussion des syndicats.**

RESULTAT de la SOUSCRIPTION 2004 de l'UD-CGT du Cher

VOYAGE : 1654

LECTEUR DVD : 4999

APPAREIL NUMERIQUE : 670

MINI CHAINE HI-FI : 120 - 985 - 3741.

RADIO DISC LASER : 788 - 1165 - 2598 - 2925 - 3350 - 4519.

PERCEUSE SANS FIL : 1059 - 1615 - 1625 - 1799 - 1879 - 3309 - 3333 - 3374 - 3439 - 3494 - 3648 - 3693.

SCIE SAUTEUSE : 109 - 208 - 844 - 1466 - 1616 - 2484 - 3546 - 3629 - 5498 - 5528 - 5599 - 6154.

BOULLOIRE ELECTRIQUE : 429 - 2472 - 3337 - 3551 - 5344 - 5733 - 6148 - 6306 - 6341 - 6360.

BATTEUR ELECTRIQUE : 1009 - 1272 - 3363 - 3482 - 3631 - 4248 - 4488 - 4967 - 5130 - 6333 - 6352.

RAMASSE-MIETTES ELECTRIQUE : 54 - 2459 - 2469 - 2497 - 3490 - 3558 - 3639 - 5494 - 6166 - 6349.

DRAP DE BAIN : 144 - 278 - 474 - 674 - 811 - 979 - 1103 - 1266 - 1953 - 2738 - 2913 - 3130 - 3179 - 3268 - 3899 - 4372 - 4610 - 4699 - 5018 - 5348 - 5404 - 5487 - 6199 - 6336.

BOULES DE PETANQUE : 1210 - 1638 - 1873 - 1881 - 3075 - 3079 - 3643 - 3789 - 4259 - 4888 - 4964 - 5155 - 5313 - 6137 - 6449.

BOUTEILLE DE BEAUJOLAIS NOUVEAU : 95 - 519 - 606 - 623 - 722 - 740 - 933 - 1102 - 1154 - 1404 - 1555 - 1866 - 1944 - 2108 - 2120 - 2139 - 2293 - 2529 - 2605 - 2655 - 3064 - 3505 - 3606 - 3799 - 3939 - 4023 - 4103 - 4161 - 4185 - 4253 - 4318 - 4794 - 4952 - 5058 - 5276 - 6079.

FILETS GARNIS : 15 - 98 - 102 - 169 - 405 - 555 - 585 - 644 - 880 - 906 - 1149 - 1190 - 1302 - 1337 - 1353 - 1519 - 1735 - 1823 - 1911 - 1998 - 2502 - 2633 - 2866 - 2950 - 3002 - 3013 - 3233 - 3356 - 3376 - 3441 - 3588 - 3666 - 3764 - 3785 - 4044 - 4144 - 4294 - 4722 - 4759 - 4960 - 5133 - 5248 - 5284 - 5582 - 5703 - 6009 - 6122 - 6288 - 6326 - 6372 - 6386 - 6465.

Les numéros se terminant par 2 ou 7 gagnent une BOITE DE CHOCOLATS.

Les lots sont à retirer au siège de l'Union Départementale des Syndicats CGT du Cher 8, Place Malus à Bourges
sur présentation du billet gagnant et ce jusqu'au 31 janvier 2005

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