



DONNE-TOI LE DROIT
VOTE CGT



A LA UNE...

TPE

ACTUALITÉ

Les jours d'après en
Nouvelle-Aquitaine



CULTURE

Hommage
à Marcel Trillat



DOSSIER

LIAISONS
LUTTES

en Nouvelle-Aquitaine

Edito



Que pouvons-nous espérer de cette nouvelle année qui commence ?

C'est avec cette incertitude sous-jacente que les syndicats relancent leurs activités dans les entreprises et les établissements où la CGT est présente.

Pour certains d'entre eux, c'est sous le signe de la lutte que 2021 démarre. Les PSE annoncés courant 2020 sont partout contestables et

les actions que mènent nos camarades métallurgistes des Fonderies du Poitou ou chez les verriers de Verallia, pour ne citer qu'eux, méritent notre soutien, notre solidarité active tant ce qu'ils portent d'espoir de changement de ce vieux monde devient plus indispensable que jamais. A chaque destruction que porte le patronat, la CGT propose des solutions différentes porteuses d'emplois, de développement ou d'un traitement social amélioré pour les salarié·e·s.

Quelle bonne année 2021 si les véritables créateurs de richesses sont entendus et reconnus...

Pour les syndicats et les structures de la CGT, c'est aussi sous le signe de la vie syndicale que reprend l'activité. Nos formations syndicales ont souffert de cette année et notre vie syndicale s'en ressent toujours dans ces fondements de liens et de rencontres, de débats et de congrès, de décisions partagées et d'actions communes. L'accord sur le télétravail, proposé par le medef est l'illustration d'une conception archaïque du dialogue social. Finalement construit sans le rapport de force nécessaire, il sera à retravailler dans les branches et surtout dans les entreprises.

Quelle belle année 2021 nous aurons en impulsant, à nouveau, notre conception syndicale qui fait gagner le monde du travail...

Enfin, pour les 450 000 salarié·e·s des petites entreprises, l'année prend une forme de démocratie puisqu'ils-elles seront appelé·e·s à se prononcer sur l'activité syndicale qu'ils-elles jugent la plus pertinente, la plus efficace. Pourtant, cette élection souvent reportée, est peu popularisée auprès des concerné·e·s, sans moyen pour les candidat·e·s et les élu·e·s et moins médiatisée que le droit de se taire dans les transports... Les syndicats CGT investis dans leurs UL, UD, pourront donner plus de visibilité et de punch à cette campagne qui participe de la représentativité des Organisations Syndicales.

Quelle meilleure année 2021 nous construisons avec une CGT au devant et plus forte pour porter les attentes du monde du travail...

Alors, ensemble, souhaitons-nous une bonne, belle et meilleure année de « Bien-être et de Liberté »

Eric Valade

Sommaire

Editorial p2

À la Une

TPE..... p3

Activité régionale

Télétravail..... p4-6

Actualité

Les jours d'après en
Nouvelle-Aquitaine p11

Culture

Hommage
à Marcel Trillat..... p12-13

Professions

Et si on inventait la cité de
demain ? p14

Agenda p15

DOSSIER

Liaisons luttés en
Nouvelle-Aquitaine p7

Directrice de publication : Valérie Paulet

C.P.P.A.P : 1022 S 08512

Création : pom'C - 47350 LACHAPELLE

Imprimé par Rivet Presse Edition, Limoges



TPE



Deuxième vague, deuxième report, mais cette fois-ci sans rapport entre les deux !

En fait, c'est le test organisé par les prestataires informatiques du ministère du travail qui n'a pas été concluant car il ne garantissait pas la sécurité des données pour le vote électronique.

Lors de la réunion avec le ministère, la CGT a fait la proposition de reculer les élections en juin, afin d'éviter, le cas échéant, un troisième report, et de permettre une campagne de terrain plus sereine.

Cette proposition a été refusée, car le ministère veut rendre publique la mesure de la représentativité le plus rapidement possible.

Les élections devraient donc avoir lieu du 22 mars au 04 avril 2021.

Même si le « stop and go » que nous subissons a pu avoir un effet démotivant pour nos militant·e·s, la réunion organisée par le Comité Régional avec les référent·e·s TPE des Unions Départementales et des Unions Locales a largement démontré qu'une réelle volonté de faire campagne était présente dans nos rangs et que bon nombre de structures s'étaient déjà engagées dans des plans de travail.

Néanmoins, la situation sanitaire nous bloque dans notre volonté d'aller à la rencontre des salarié·e·s des TPE, et nous devons au vu des enjeux que représente cette élection profiter de ce temps supplémentaire pour peaufiner notre campagne.

Deux axes de travail peuvent être explorés.

Premièrement, comment faisons-nous pour faire en sorte qu'un maximum de nos syndiqué·e·s s'impliquent dans cette bataille ? Dans ce sens, une adresse de notre secrétaire général à l'attention de nos syndiqué·e·s, sera disponible. Du matériel comprenant : une note invitant nos syndiqué·e·s à aller à la rencontre des salarié·e·s TPE de leur entourage avec un tract détachable pour inciter ces salarié·e·s à voter et voter CGT.

D'ores et déjà, nous pourrions informer nos syndiqué·e·s qu'ils-elles soient actif·ive·s ou retraité·e·s de l'importance que revêt cette élection pour les salarié·e·s mais aussi pour notre CGT.

Deuxièmement, nous savons que cette crise aura de graves répercussions sur l'emploi notamment dans les TPE et que la CGT se doit d'être avec ces salarié·e·s pour les accompagner.

Dans cette situation, nos Unions Locales vont certainement être sollicitées, mais n'aurions-nous pas besoin de mieux faire connaître nos permanences syndicales et le travail important réalisé par nos militant·e·s pour préserver leurs droits ?

Mais aussi comment équiper nos conseiller·ère·s du salarié·e ?

Cette élection hors normes à tous points de vue, peut nous faire regagner la place de première organisation syndicale et nous n'en sommes pas loin, à condition que toutes les forces de la CGT se mettent en mouvement et coordonnent leurs actions.

Ensemble nous pouvons !



Robert Colin
Référént TPE
pour la Nouvelle-Aquitaine



TÉLÉTRAVAIL



Lors de la période de crise sanitaire que nous traversons, la continuité de l'activité économique a vu exploser les situations de télétravail.

Si cette forme de travail permet de répondre à des aspirations de salarié·e·s, notamment de cadres, pour développer leur expertise de façon relativement autonome, il ne peut être l'occasion de permettre un comportement patronal plus enclin à économiser sur les locaux et les outils de travail qu'à viser l'efficacité de l'entreprise.

Cette situation a mis en exergue les limites de cette pratique et singulièrement du fait de la disparition du lien social et de la négation des aspects collectifs du travail.

Conciliation vie privée et vie professionnelle, diminution du stress, réduction du temps de transport, des accidents du travail, insertion et meilleure prise en compte du handicap et des maladies. Le télétravail serait « la » solution miracle pour répondre aux problèmes des salarié·e·s. En théorie, sa pratique pourrait se révéler intéressante... mais la réalité est toute autre, et le retour des salarié·e·s en télétravail ces dernières semaines exprimé dans nos syndicats est bien plus complexe.

Le télétravail peut, dans certains cas, pour certains salarié·e·s autonomes, non surchargé·e·s par le travail, avec des accords encadrés et clairs qui pointent tous les aspects, sur la base du volontariat, limité dans le temps, avec une surveillance et un contrôle par les IRP, s'avérer une solution ponctuelle, mais il doit effectivement être très encadré et ne pas faire l'objet d'une simplification du droit destinée à faire rentrer un maximum de salarié·e·s dans un statut de « télétravailleur·euse ». Les garanties propres aux télétravailleur·euse·s doivent être effectives et systématiques de façon à éviter une déréglementation du droit du travail.

L'obligation de négocier l'encadrement de toute forme de télétravail au regard des aspirations des

salarié·e·s et de l'efficacité du travail, doit être la règle pour mettre fin au dévoiement qu'opèrent le Medef et une partie du patronat qui n'y voient qu'un outil supplémentaire de surexploitation.

La CGT a porté lors de cette négociation le prolongement de l'ANI de 2005, issu d'un accord européen de 2002, prenant en compte certains aspects nouveaux liés au télétravail notamment :

- la clarification des règles juridiques liées au télétravail.
- l'articulation entre le télétravail régulier, occasionnel et informel.
- l'organisation du temps de travail.
- la mobilité et les lieux de télétravail.
- le droit à la déconnexion.
- la protection des données personnelles.
- l'impact sur l'encadrement de proximité et la nécessité de relations basées sur la confiance.
- la prise en compte des salarié·e·s en situation particulière, égalité femme/homme, situation de handicap et aidants familiaux.
- Le bon et libre exercice du droit syndical avec la possibilité pour les organisations syndicales d'utiliser l'équipement informatique de l'entreprise.
- les adresses professionnelles pour permettre la relation avec les salarié·e·s en télétravail.

Au vu du développement massif du télétravail non cadré qui engendre des risques et des difficultés soulignés par plusieurs études à ce jour et notamment le télétravail généralisé cinq jours sur cinq, un Accord National Interprofessionnel sert à encadrer cette organisation du travail pour en limiter les risques pour les salarié·e·s et les prévenir.

Les ordonnances Macron de 2017 ont déréglementé le télétravail, notamment l'ANI de 2005 en permettant d'avoir du télétravail sans accord d'entreprise ou de charte mais simplement par un accord verbal entre

l'employeur et le-la salarié-e. Le passage en télétravail de gré à gré est la pratique commune aux entreprises, conduisant généralement à un télétravail en mode dégradé, que la crise sanitaire a mis en exergue.

Mais, l'absence de cadre normatif national et interprofessionnel est aussi un handicap pour pouvoir obtenir des accords de bon niveau en entreprise. L'étude du cabinet « Empreinte humaine » publiée le 18 novembre 2020 le prouve.

77 % des salarié-e-s souhaitent plus de clarté sur les droits et devoirs des télétravailleur-euse-s malgré l'existence d'accord d'entreprise.

L'urgence est d'encadrer les pratiques de télétravail pour servir à la fois de cadre d'application dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale mais aussi s'agissant de la négociation d'accord d'entreprise.

Ci-dessous présentation de l'évaluation des éléments principaux de la proposition de l'Accord National Interprofessionnel, en termes d'impact favorable, négatif ou constant pour les salarié-e-s.

<p>PROBLÉMATIQUES LIÉES AU TÉLÉTRAVAIL</p>	<p>APPRÉCIATION DU PROJET MEDEF PAR RAPPORT A L'ANI 2005</p> <p>— = +</p>
<p>Le cadre de la mise en place du télétravail (2.1) Il est possible par la voie du gré à gré entre l'employeur et le salarié. C'est une conséquence des ordonnances Macron 2017 qui ont permis de déréglementer cette organisation du travail.</p>	<p>=</p>
<p>La formalisation du recours au télétravail (2.3.2) Cet ANI supprime les articles 2 et 3 de l'ANI 2005. L'objectif est d'entériner l'absence d'avenant au contrat de travail qui précise les modalités de passage en télétravail. Il est précisé que cet accord entre l'employeur et le salarié est formalisé par tout moyen, donc y compris à l'oral. C'est une conséquence des ordonnances Macron de 2017 et donc un recul par rapport à l'ANI 2005.</p>	<p>—</p>
<p>La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité (3.4) Il s'agit d'un recul important puisque cet ANI précise que : « <i>Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail.</i> » Or ceci concerne le cas d'un travailleur sur trois en dehors du télétravail et ce n'est pas pour autant que l'employeur doit se désengager de cette responsabilité.</p>	<p>—</p>
<p>L'éligibilité (2.1) Il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur et non d'une négociation dans l'entreprise.</p>	<p>=</p>

Activité régionale

<p style="text-align: center;">PROBLÉMATIQUES LIÉES AU TÉLÉTRAVAIL</p>	<p style="text-align: center;">APPRÉCIATION DU PROJET MEDEF PAR RAPPORT A L'ANI 2005</p> <p style="text-align: center;">- = +</p>
<p>La réversibilité (2.3.5) Dans tous les cas, le retour dans l'entreprise se fait sur le poste correspondant au contrat de travail (dans l'ANI de 2005 il n'était question que du retour dans les locaux de l'entreprise).</p>	+
<p>Les frais professionnels (3.1.5) Il est précisé que les frais engagés par le salarié dans le cadre du télétravail doivent être validés par l'employeur avant remboursement. Aucune obligation de prise en charge des frais d'internet, chauffage, électricité...</p>	-
<p>Le matériel professionnel (3.1.4) Il n'y a aucune garantie de prise en charge de l'employeur du matériel professionnel. Utiliser ses outils personnels dans le cadre du télétravail régulier devient la norme et non plus l'exception telle que défini dans l'ANI 2005. L'obligation de l'employeur de l'entretenir et de le réparer qui figurait dans l'ANI 2005 n'est pas explicite.</p>	-
<p>Le droit à la déconnexion (3.1.3) Le caractère particulier du télétravail n'est pas pris en compte, alors que les études font état de débordements récurrents sur les horaires. Aucune mesure de prévention et de correction en cas de dépassements constatés.</p>	=
<p>Les managers (4.1) La responsabilité de l'employeur est transférée sur les managers et les salariés dans cette organisation du travail.</p>	-
<p>Circonstances exceptionnelles et cas de force majeure (7) Ces cas ne sont pas définis. Absence d'anticipation (les mêmes conditions dégradées qu'aujourd'hui s'appliqueraient en cas d'un 3^e confinement). Le texte propose le contournement des règles, notamment en ce qui concerne l'information et la consultation du CSE.</p>	-
<p>Droit syndical pour l'aide aux salariés en télétravail (6.2) Aucun nouveau droit syndical en matière de communication et utilisation des outils numériques, contrairement aux recommandations de l'accord européen sur le numérique.</p>	=
<p>Égalité femmes-hommes, aidants familiaux, travailleurs en situation de handicap (4.3) Aucun nouveau droit (pas de droit opposable pour femmes enceintes, situation de violence, pas d'investissement dans les dispositifs de garde, pas de réduction de la charge et temps de travail, pas de souplesse pour les organisations horaires...).</p>	=

L'USINE DE BORGWARNER EYREIN

L'usine de BorgWarner Eyrein à proximité de Tulle en Corrèze conçoit, développe et fabrique des modules de commandes de boîtes de vitesses du groupe Audi Volkswagen. Beaucoup d'aides publiques ont irrigué, depuis son installation, ce sous-traitant de l'auto.

Le Groupe Américain BorgWarner en pleine croissance a décidé de sacrifier l'usine d'Eyrein et a annoncé brutalement le 25 juin 2020 la délocalisation totale du site en Hongrie début 2022 avec pour conséquence la fermeture et le licenciement de 368 salarié-e-s direct-e-s.

La responsabilité sociale reste absente de la décision. On constate un dialogue social piétiné et que la loi ne garantit aucune alternative aux fermetures de sites décidées par les propriétaires du capital.

Depuis cette annonce, le syndicat CGT de BorgWarner, avec le soutien de structures CGT et les salarié-e-s sont rentré-e-s en lutte pour la sauvegarde des emplois et développer l'industrie du territoire.

Dès le 04 juillet 2020, avec leur syndicat CGT, les salarié-e-s ont participé massivement à une manifestation à Tulle. Ils-elles ont reçu un soutien massif de la population locale.

Depuis, le syndicat CGT a interpellé le donneur d'ordres Volkswagen dans une lettre ouverte, élaboré un 8 pages industriel avec des propositions concrètes pour maintenir et développer l'emploi. L'analyse économique ne démontre aucun justificatif économique mais dénonce une délocalisation stratégique du groupe pour servir davantage les actionnaires.

Des repreneurs sont annoncés mais se retranchent derrière la confidentialité. Le droit à l'emploi doit-il rester ainsi occulté par le droit commercial ? L'activité est pourtant réelle avec parfois plus de 160 intérimaires recruté-e-s suivant les commandes.

Face à cette situation, les salarié-e-s ont décidé de se mettre en grève le 30 septembre dernier. Le recul de plusieurs mois pour les premiers licenciements et l'éventuelle reprise doit permettre une négociation importante.

Les propositions CGT font grandir l'exigence et la nécessité d'avoir connaissance des projets industriels des potentiels repreneurs et la suspension du PSE avec un examen sérieux des offres de reprise pour négocier leur amélioration.

Les salarié-e-s avec leur syndicat CGT sont très attentif-ive-s et mobilisé-e-s pour ce dossier qui pose en grand les questions de leur emploi et du devenir des productions industrielles. A défaut de repreneur valide, le PSE acte des mesures de reclassement très importantes pour les salarié-e-s. Les 65 millions d'euros budgétisés seront répartis sur de la formation, la création d'entreprises, le retour aidé vers d'autres emplois et les primes légales et supralégales (entre autre).

La question de l'installation d'une nouvelle production sur ce site industriel reste posée.



MECAFI, EXPERT EN AÉRONAUTIQUE

MECAFI regroupe 3 sites basés à Châtelleraut et emploie 500 salarié·e·s en 2020.

Ce sous-traitant aéronautique est reconnu en usinage grande vitesse et mécanique de précision pour la réalisation de composants et de sous-ensembles à forte valeur ajoutée.

Ses prestations sont destinées aux secteurs aéronautique, automobile haut de gamme et compétition et aux industries de haute technicité. La société peut couvrir l'usinage d'un grand nombre de matières premières. Aubes de réacteurs et carters de transmissions équipent les moteurs des Airbus A 350 XWB et A 320 Néo, du Boeing 737 Max, du Falcon 5X, du Cessna Citation et de l'avion chinois C 919.

Son principal donneur d'ordre n'est autre que SAFRAN dont il dépend à plus de 90 %.

Des filiales à l'international existent dans le groupe, reprenneur de MECAFI en 2018, Nextteam (POLOGNE-ROUMANIE-MAROC).

L'entreprise MECAFI annonce en juillet 2020 un plan de suppression d'emplois de 242 personnes. Ce PSE résulte, selon la direction, de la crise BOEING et de la crise sanitaire que nous traversons actuellement. De plus, la direction annonce la délocalisation de la production « petites pièces » dans l'une des filiales internationales du groupe. Cette même production a permis le travail pendant la période de confinement.

Ce PSE est analysé comme contre productif (2 % de commandes annulées chez SAFRAN. Les économistes prévoient un rebond de l'aéronautique d'ici 2022/2023). De plus, AIRBUS relance déjà sa production à plus de 50 %.

Les expert·e·s mandaté·e·s par le CSE, ont démontré que l'on pouvait facilement garder 86 sur les 242 personnes impactées par le PSE, alors que la direction s'obstine à dire que l'on ne peut en sauver que 15 maximum.

La première proposition du syndicat et des élu·e·s est sur les mesures gouvernementales pour amortir les difficultés passagères rencontrées dans l'aéronautique (Activité Partielle de Longue Durée).

Ensuite, il faut projeter sur le maintien, voire le développement des savoir-faire et compétences en lien aux productions futures et à une diversification accentuée.

Les salarié·e·s proposent, par exemple, que l'entreprise soit positionnée sur le projet « d'avion vert » d'ici 2035, et son moteur LEAP dont les pièces sont usinées à MECAFI.

Les salarié·e·s de MECAFI ont exercé leur droit de grève pour peser sur les décisions et gagner sur leur propositions. Ils.elles sont déterminé·e·s à défendre l'emploi et négocier des éléments honorables pour les départs volontaires.

Les négociations se font en intersyndicale CGT/CFDT et chaque décision est soumise au vote des salarié·e·s grévistes et c'est leur décision et avis qui sont remontés à la direction. Les élu·e·s en intersyndicale interpellent les élu·e·s politiques du local au national ainsi que les dirigeant·e·s du groupe.

Les structures de la CGT sont informées en continu que ce soit dans le champ fédéral comme dans l'interprofessionnel.



LES JOURS D'APRÈS EN NOUVELLE-AQUITAINE



Soutenir nos projets

Les jours d'après seront sociaux et environnementaux ! Cette affirmation de la CGT résume assez simplement l'ensemble des propositions que nous faisons pour un changement social et sociétal.

Dire cela est pertinent, constructif et un brin utopiste. Mais sa mise en œuvre, concrètement, dans la vie réelle, ne va pas de soit. D'autres que nous voient plutôt des jours d'après qui seront forcément pires ! Pas pour tous, soyons en sûr...

Le Comité Régional, la délégation de la CGT au CESER et des syndicats de la Nouvelle-Aquitaine ont fait le choix de montrer comment des propositions élaborées nationalement pendant la période de confinement, sont possibles et réalisables sur des filières ou des projets d'avenir.

5 thèmes seront traités sur les enjeux industriels, de services publics, d'aménagement du territoire, de santé et du travail. A chacun de ces enjeux des camarades, constituant un groupe de travail, ont en charge la construction d'un document portant un regard croisé sur le thème (syndicats, Comité Régional et CESER) ainsi que son illustration par des exemples ou des projets issus des territoires de la région.

A n'en pas douter, ces documents serviront de « corpus » revendicatifs pour toutes et tous et permettront une appropriation plus importante des enjeux régionaux et locaux.

Ils seront également bien utiles pour faire connaître les propositions de la CGT, par les décideurs politiques mais aussi économiques.

Dans un premier temps, le document national a été diffusé vers les élu·e·s républicain·e·s du Conseil Régional, les 180 mandaté·e·s du CESER et les 49 député·e·s que comptent nos territoires. La presse et les médias, dans leur ensemble, furent aussi destinataires de ce document. Des réponses écrites nous sont parvenues suite à cette première diffusion et nous notons un regard plus tourné « social » de quelques presses ou médias. Rien de définitif, mais intéressant, alors que nous sommes dans la construction des écrits sur les cinq thèmes que nous avons choisi de développer régionalement.

Le document « industrie » va bientôt parvenir aux destinataires et fera écho aux diverses actions que mènent les syndicats, les unions départementales et les fédérations.

L'idée que nous portons est sur ce travail croisé entre des structures syndicales, des syndicats et leur Comité Régional. Ce travail entraîne également plus de lien entre nos unions départementales et les élu·e·s et mandaté·e·s, en particulier pour ceux·celles d'entre eux·elles qui interviennent sur les contenus des politiques régionales (CESER, instance de formation professionnelle, éducation, transport...). Il reste pourtant du chemin à parcourir et l'animation des groupes de travail ne va pas toujours de soit. Elle nécessite une certaine ténacité et une synthèse importante.

Le calendrier de production devrait se dérouler jusqu'au mois de mars/avril. Cela va forcément entrer en concordance avec le rythme de la campagne des Régionales 2021. Nous aurons alors à notre disposition un panel de propositions régionales de la CGT à utiliser sans modération.

Que ce soit sur les aides aux entreprises, sur le développement des transports collectifs et du fret, sur la couverture numérique, sur les projets industriels d'avenir ou sur la formation professionnelle et sur le maillage santé des territoires, la CGT aura formulé moult propositions ancrées sur les expressions de ses syndicats et des salarié·e·s. C'est bien de cela que nous avons besoin aujourd'hui : que les véritables propositions alternatives et de transformations s'expriment, soient visibles et entendues.



HOMMAGE A MARCEL TRILLAT



Adieu l'Ami

Notre ami, notre camarade Marcel Trillat est parti rejoindre ses compagnons de route et de doutes. Le 18 septembre il nous a quittés, comme cela sans crier gare. Il découvrit Uzeste en 2002 à notre invitation. Il vint présenter, avec Catherine Dehaut, la monteuse de ses films, « 300 jours de colère » le premier film d'un opus de quatre documentaires qui mettaient en évidence la classe ouvrière.

L'Aquitaine devint alors pour lui une nouvelle famille... une amitié profonde s'en suivit.

Il participa à de nombreuses initiatives organisées par le comité régional : naissance, anniversaire, mariage, vacances, il fut également de toutes les fêtes qui rassemblaient ami·e·s et camarades.

Je ne reviendrai pas sur sa bio que l'on peut trouver un peu partout avec bonheur ou pas...

Je vous recommande toutefois le film de Yves Gaonac'h « voix off » qui retrace son parcours exemplaire. Un film qui débuta lors d'une fête organisée à la confédération à l'occasion de son départ à la retraite de France 2 avec tous ses ami·e·s.

Marcel : humilité, convictions et courage.

Marcel, bien sûr c'est sa carrière à l'ORTF qu'il débuta dans la mythique émission « cinq colonnes à la une » puis le licenciement en 1968 et son retour en 81 à Antenne 2. Mais c'est aussi son engagement dans l'aventure de « Lorraine Cœur d'Acier » (LCA), cette radio de lutte interdite qui a marqué et marque encore le bassin de Longwy. Aventure dont il ne sortit pas indemne dans une période de débats intenses au sein de la CGT. Mais il ne lâcha jamais les siens et l'édition du coffret « Un morceau de chiffon rouge » par la Nouvelle Vie ouvrière raisonnait un peu comme une réhabilitation. Pour les camarades qui l'ont côtoyé derrière le stand de la NVO puis de la « cabane du

Gemmeur » à Uzeste, il faisait partie de l'équipe, n'hésitant pas à filer un coup de main pour porter des tables ou autre. Mais surtout, c'était son humilité, sa disponibilité, son écoute, ce qu'il transmettait, son analyse qu'il livrait là, à égalité avec son interlocuteur, qui a marqué profondément toutes et tous les militant·e·s qui eurent la chance de faire un bout de chemin à ses côtés.

Il anima de nombreux débats sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes, sur les enjeux des travailleurs et travailleuses sans papiers avec son compère Gérard Noiriel, également acteur de LCA.

Nous l'avons accompagné jusqu'au Père Lachaise... Le ciel pleurait ce jour-là, il faisait froid. Un temps de chien qui n'avait pas découragé ses ami·e·s et camarades qui remplissaient la placette devant la coupole.

Le temps a passé, un peu, mais la douleur est toujours là, prégnante, à chaque fois que l'occasion se présente d'entendre sa voix chaude invitant à la confiance en confiance.

Un hommage sera rendu à la confédération lorsque la situation sanitaire le permettra ainsi qu'à Uzeste lors de la prochaine Hestejada de las arts.

Mais il n'aurait sans doute pas aimé que nous nous lamentions et aurait proposé avec son petit sourire et ses yeux plissés : « Ce n'est pas l'heure de l'apéro ? »

Ce soir, je boirai un petit sky, seul, à toi, à nous, aux camarades. Tu sais ce petit whisky que l'on buvait comme un rituel en fin de soirée... Ce c'est qu'un combat continuons le début...

Alain Delmas

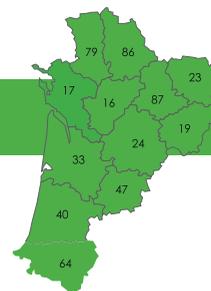


Conférence régionale CGT Aquitaine 2017



Hestejada de las arts 2013





ET SI ON INVENTAIT LA CITÉ DE DEMAIN ?

La CGT Construction, Bois, Ameublement engage un débat sur le thème de « la Cité de demain » dans le cadre de son prochain congrès fin mai 2021.

Chaque salarié-e de son secteur est impliqué-e dans le processus de construction (de la production des matières premières, les études, l'architecture jusqu'à la construction des bâtiments).

La cité de demain doit prendre en compte les besoins de la population.

La cité de demain doit être un lieu de démocratie sociale.

Elle devra aussi prendre en compte la problématique de l'urgence climatique et environnementale. Réduire dès à présent l'impact environnemental des ouvrages en matière d'émission de CO2 et de pollution est urgent car ce sont nos générations qui peuvent encore agir sur les leviers pour que la planète ne continue pas à se réchauffer.

La consommation des bâtiments, la vie des ouvrages, leurs entretiens et leurs déconstructions doivent être pris en compte dès leurs études. La généralisation des rénovations doit être aussi privilégiée pour limiter les émissions de gaz à effet de serre.

Nous devons créer les filières locales pour la fabrication des matériaux de construction moins polluants. En Nouvelle-Aquitaine, nous pouvons utiliser les biosources comme le bois, le chanvre, la paille ou les matériaux recyclés. Dans des carrières, au plus près des ouvrages, les matériaux comme la pierre ou la chaux doivent être favorisés mais être extraits de manière raisonnée.

Les projets de construction doivent être portés par la population et leurs représentant-e-s politiques.

L'acte de construire doit être un ensemble qui doit prendre en compte l'aménagement du territoire, que ce soit en termes de besoin de services publics pour la population (écoles, crèches, hôpitaux, relais municipaux...) mais aussi en termes de réseaux de transports (rails ou routiers).

Le lobbying des promoteurs immobiliers ou des groupes internationaux de la construction (Vinci-Bouygues, Eiffage) qui imposent leurs vues mercantiles en créant des projets de mises en chantiers, doit être banni.

Aujourd'hui, sont développés des logements dans les centres villes, logements souvent inaccessibles, en raison du montant des loyers, à tous les salarié-e-s qui doivent en conséquence s'éloigner de leurs lieux de travail dans des zones dites périurbaines.

Il serait nécessaire qu'il y ait une véritable planification pour aller vers des constructions plus écologiques et répondant véritablement aux besoins en logement sociaux.

Le secteur du bâtiment devrait fournir des milliers de logement sociaux. (117 828 demandes non attribuées fin 2015 en Nouvelle-Aquitaine). Répondre à ces besoins permettrait de créer des milliers d'emplois.

L'accumulation de plans de financement au coup par coup, comme le plan d'aides de financement sur l'isolation, sans contrôle de l'Etat, ne répond pas à l'urgence environnementale mais a fait émerger certaines entreprises véreuses.

7 milliards 500 millions d'Euros viennent d'être attribués dans le plan de relance par l'Etat pour le bâtiment (dont 6 milliards 7 pour la rénovation énergétique et 500 millions pour les logements sociaux). Il est regrettable que le gouvernement prenne un milliard d'euros de ce budget dans les caisses d'action logement (ex : 1 %) ce qui sera en moins sur le logement social.

Les métiers de la construction vont évoluer, il est donc impératif de former les salarié-e-s par la formation initiale, continue et par la voie de l'apprentissage.

Les constructions doivent répondre à tous les besoins sociaux, mais les salarié-e-s de nos métiers doivent aussi avoir des rémunérations et des conditions de travail dignes. Il n'est plus tolérable de voir partir la majorité des ouvrier-ère-s des entreprises de la construction à 53 ans, en inaptitude, cassé-e-s par le travail et qui finissent des carrières au RSA après trente ans de chantiers.

Sans compter nos mort-e-s dans nos métiers (un-e mort-e par jour en moyenne en AT dans le BTP).

Penser la cité de demain c'est remettre l'humain au centre de celle-ci, et celle-ci au centre de son territoire.

Denis Boutineaud

Agenda

1ER FEVRIER

RÉUNION POUR LA CAMPAGNE TPE

3 FEVRIER

RÉUNION DU COLLECTIF ANIMATION

11 FEVRIER

RÉUNION DU COMITE RÉGIONAL

19 FEVRIER

RÉUNION DU COLLECTIF
FORMATION PRO

Avenir à venir ...

Formation Syndicale Régionale

26-30 AVRIL

FORMATION DE FORMATEURS
LIMOGES

26-27 AVRIL

TÉLÉTRAVAIL ET NUMÉRIQUE
PESSAC (33)

7-8 JUIN

LES DROITS DES TRAVAILLEURS
FACE A L'ENTREPRISE
TRANSNATIONALE
PESSAC (33)



*Toute l'équipe du Comité Régional CGT Nouvelle-Aquitaine
vous adresse ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année
« 2021 pour accroître la vitalité de l'humanité »*



Crédit photo : AGE / Photofonstop

**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**

En santé, la Macif s'engage pour favoriser l'accès aux soins à tous.

En plaçant la santé au cœur de sa vision mutualiste, la Macif défend un accès aux soins sans sélection médicale et sans garanties gadget. Être adhérent d'un contrat santé de la Macif, c'est disposer d'une couverture complète et accessible. Particuliers, professionnels, petites et grandes entreprises, si vous partagez les mêmes valeurs, rejoignez-nous !

Plus d'information sur macif.fr



Essentiel pour moi



Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre XI du code de la sécurité sociale.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.