

informations

midi-pyrénées

la
cgt

comité régional

Comité Régional CGT Midi-Pyrénées



Vos luttes dans la région
Finances



A la une
FISO



Actualité régionale
Election MSA

N°188

Avril 2010

Petite enfance



Editorial	2
A la une	3
• FISO	
Vos luttes dans la région	4
• Finances	
• Retraites	
• TEMBEC (31)	
• Base de Bressols (82)	
Professions	5
• Cheminots	
• Santé	
Activité Régionale	6
• la MGTS	

Dossier

- Colloque CGT-FSU
- Intervention de la FD CGT des Services Publics
- Crèche de l'Université Paul Sabatier
- Pour un service public de la petite enfance

Activité CGT/CESR

- Actualité de l'activité CGT

Actualité CESR

- Les interventions de la CGT

Vie Syndicale

- Hôpital de DECAZEVILLE
- AIRBUS

Actualité Régionale

- Elections MSA

Agenda

- Assemblées Générales
- Aide à domicile
- Protection Sociale
- Salon national des CE et CHSCT
- IRT
- 11^e Conférence régionale



Comité Régional CGT
Midi-Pyrénées
7, place du Fer à Cheval
31300 TOULOUSE

Prix : 1€ • N° 188 • Avril 2010
N° d'inscription à la CP 0206S05720
ISSN 1950-4926

Directeur de la Publication :
Roger-Pierre Lemouzy
Tél. 05 61 23 35 52 - Fax 05 61 21 82 23
e-mail : cgt.crpm@wanadoo.fr
site : www.cgt-midipyrenees.com

Conception et réalisation :
Sandrine Bellin
Comité Régional CGT Midi-Pyrénées

Imprimé par le
Comité Régional CGT Midi-Pyrénées

informations

Réorienter les richesses vers l'économie réelle. Une nécessité !

Pendant ces deux premières années de crise financière, le gouvernement a usé de tous les arguments pour rassurer l'opinion sur les conséquences du capitalisme libéral. Les actions sont claires : préservation des profits même au détriment de l'emploi, des investissements, de la recherche.

Les grandes entreprises françaises ont dégagé 50 milliards de bénéfices en 2009 dont près de treize milliards ont été enregistrés par cinq grandes banques. Cela alors que leurs activités de financement de l'économie n'ont pas réellement repris. Ce sont les aides et les garanties accordées par l'état qui ont permis de produire ce résultat.

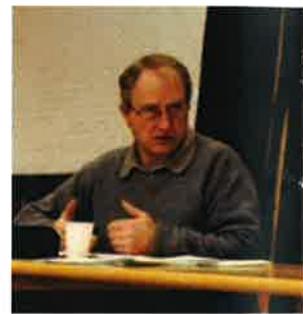
La manière dont il a été obtenu ne signifie pas une sortie de crise, mais est le signe de difficultés majeures. Comme les mêmes recettes produisent les mêmes effets, cette financiarisation outrancière laisse présager de nombreuses opérations de fusions-acquisitions avec leurs cortèges de restructurations et de délocalisations.

Pendant ce temps, c'est 650 000 emplois qui ont été perdus depuis 2 ans. Les 40 premières entreprises vont verser 36 milliards de dividendes à leurs actionnaires, soit un montant égal à celui de l'an passé. En 2009, c'est 15 % de plus qu'en 2008 pour les actionnaires.

Plus la crise est dure, plus les actionnaires mordent sur la richesse de l'entreprise, hypothéquant les marges pour l'investissement, la recherche, la formation, l'emploi, les salaires.

Cette situation rend plus que jamais crédible les propositions de la CGT pour une meilleure répartition des richesses produites et une réforme de la fiscalité des entreprises qui, aujourd'hui favorise les actionnaires.

Le 23 mars, 70 000 manifestants en région Midi-Pyrénées et 800 000 dans toute la France ont scandé l'arrêt des sacrifices et revendiqué le droit au travail, un salaire suffisant et une retraite décente. C'est le sens de la bataille qu'il nous faut poursuivre, à l'image de celles qui sont engagées par les travailleurs grecs, portugais, espagnols.



René GADESAU

Secrétaire Général de l'UD CGT du Lot



FISO

rendez-vous dans un an pour une évaluation comparative

Initié par les services déconcentrés de l'Etat, la DRTEFP, qui a décliné avec succès les modalités de mise en œuvre du Fonds d'Investissement Social en Midi-Pyrénées, la concertation a commencé au mois d'octobre 2009, elle s'est terminée le 12 février 2010, dans un délai acceptable (4 mois), avec de véritables réunions de travail où l'ensemble des points ont pu être débattus y compris bien évidemment les propositions, nombreuses, de la CGT. Toutes nos propositions n'ont pas été prises en compte, mais l'essentiel y est : la signature d'une charte qui engage tous les participants à respecter un cadre prédéfini et partagé, l'avis favorables des CE là où ils existent et à défaut celui des représentants du personnel, un comité de pilotage régional effectivement paritaire et extérieur à tout enjeu catégoriel ou institutionnel particulier.

Mais au fait c'est quoi le FISO? Ce n'est pas contrairement à ce que pourrait laisser supposer son nom, un fonds avec des moyens financiers. C'est une forme de label qui doit permettre de faire abonder facilement les fonds (les vrais sonnants et trébuchants) de l'Etat (FNE) ou de l'Europe (FSE) dans des projets territoriaux dont la finalité s'articule autour de quatre axes :

- Le maintien dans l'emploi des salariés des entreprises en difficulté, par la formation des salariés en sous activité, afin d'assurer la pérennité du parcours professionnel en priorité au sein de leur entreprise "Qualification +" s'inscrit dans cet axe.
- La conduite d'actions de formation qualifiante au profit des salariés les plus menacés dans leur emploi, d'une durée minimale de 70 heures, visant en priorité les TPE et les PME et les salariés de niveau 5 et infra 5.
- L'accompagnement des transitions professionnelles, avec l'appui de Pôle Emploi pour les salariés bénéficiaires de la CRP.
- La contribution à la revitalisation de certains territoires, en favorisant le développement de qualifications dans certaines filières en soutenant les projets répondant aux besoins des territoires, voire des filières.

Deux dispositifs logiquement totalement complémentaires, le FISO et "Qualification +", tous deux attachés aux mêmes types d'objectifs et utilisant pour partie les mêmes outils dont la formation en premier lieu. L'un piloté par la Région est conçu de manière strictement descendante avec un vernis de concertation, avec comme leitmotiv structurant "l'urgence" et qui finit

par faire douter ses signataires après six mois de mise en service (La CGT en Midi-Pyrénées n'est pas signataire). L'autre piloté par le service public rattaché à l'Etat, qui prend le temps de construire la concertation et le consensus réel autour des enjeux des entreprises et de leur salariés, dont nous sommes persuadés, même sans moyens financiers à la clé, qu'il produira réellement une valeur ajoutée pour les salariés à moyen terme... Rendez-vous dans un an pour une évaluation comparative des résultats des deux dispositifs.

Au-delà du propos propre à la mise en œuvre des dispositifs en question, le débat pour la CGT comme pour ses interlocuteurs institutionnels, doit aussi porter sur la forme que doit prendre le dialogue social territorial. Les enjeux politiques locaux à court terme ne doivent pas interférer dans ce dialogue. Force est de constater qu'une fois de plus, la force d'un véritable service public représenté par les services de l'Etat est une véritable garantie pour les salariés et la défense de leur intérêt.

José RODRIGUEZ

*Animateur du groupe de travail régional
"emploi - formation"*

Finances



PHOTO DELIO MENEZ

Le 2 mars, plus de 600 agents des finances venus de toute la région, mais aussi du Gard et de l'Hérault, s'étaient donné rendez-vous à DIAGORA Labège pour faire entendre leurs revendications à PARINI, directeur général des finances publiques (DGFIP).

Des élus locaux et parlementaires étaient venus soutenir les agents et ont exprimé au directeur leur refus de voir sacrifier le service public des finances. Malgré le barrage et le zèle hardi de certains directeurs régionaux et

départementaux, les personnels ont envahi le hall.

Les menaces et les intimidations n'y ont rien fait : les personnels ont empêché la tenue de la réunion et contraint le directeur à venir s'expliquer ! Plusieurs engagements ont été pris concernant la non fermeture des trésoreries et du centre de pensions, l'indemnité pour travail en zone urbaine, la réouverture du dossier de l'indemnité de résidence au niveau fonction publique, l'attribution d'emplois pour le Centre

Amendes Service, la non application de la loi de mobilité au sein de la DGFIP ; la CGT finances veillera attentivement à leurs respects. En revanche, l'emploi, les conditions de travail, la rémunération font l'objet du même dogmatisme.

La Direction Générale doit mesurer la colère et l'exaspération des agents et décider d'ouvrir sans délais de véritables négociations sur l'ensemble des revendications.

Retraites

L'ensemble des Unions Confédérales de retraités CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, FGR-FP ont appelé les retraités à faire du 24 février 2010, une grande journée d'action.

Mobilisation réussie dans tous les départements de Midi-Pyrénées pour l'augmentation immédiate d'au moins 300€ des pensions en terme de rattrapage, pour la fixation du minimum de retraite au niveau du SMIC, pour le retour à l'indexation des pensions et retraites sur l'évolution du salaire moyen, pour le relèvement de la pension de réversion à 75 % de la retraite initiale et la revalorisation annuelle des pensions au 1^{er} janvier.



TEMBEC (31)

Après une année 2009 sans aucune augmentation, les salariés de la papeterie de TEMBEC en grève 24 heures ont obtenu 0,7 % rétroactif au 1^{er} janvier et l'ouverture de négociations en avril. Les salariés restent mobilisés face à la mise en vente annoncée de leur entreprise.

Base de Bressols (82)

Mobilisation à la base d'INTERMARCHÉ à BRESSOLS où les salariés se sont mis en grève et ont organisé la mise en place d'un barrage filtrant afin qu'aucune marchandise ne puisse quitter le site. En effet, les négociations salariales ne répondent pas à leur demande, ils exigent la réintégration de deux salariés licenciés injustement, des augmentations de salaire, l'amélioration des conditions de travail et le maintien de leur acquis sociaux.

Cheminots

La défense du FRET Ferroviaire, vital à la protection de l'environnement, le développement économique et l'aménagement du territoire, doit s'ancrer dans les territoires.

Plus de 250 cheminots et citoyens (et élus) de la région étaient présents au rassemblement, le 4 mars au triage de Saint Jory, organisé par le syndicat CGT des cheminots de Saint-Jory en lien avec la fédération CGT des cheminots, l'UD31 et le Comité Régional.

En imposant à la SNCF un système basé sur le modèle privé, la notion de service public a volé en éclat et les territoires les plus fragiles ont été touchés de plein fouet.

L'ouverture à la concurrence présentée comme un facteur de développement n'a pas permis d'accroître la part modale du ferroviaire, au contraire (14 % en 2003 à 11 % en 2008).

Pour la CGT, le déclin du transport de marchandises en France n'est pas une fatalité.

Partout, la fédération CGT des cheminots mobilise les cheminots, la population, les politiques autour de la question du fret ferroviaire et sur le rôle que doit jouer l'entreprise publique de service public SNCF, dans ce cadre là. L'opinion publique, de nombreux élus et de plus en plus de chargeurs ont pris conscience qu'il y a une alternative au tout routier et qu'il n'y a pas de développement durable sans la SNCF. Nos mobilisations et nos actions marquent des points et contraignent la stratégie du Gouvernement et de la Direction SNCF. Pour l'avenir, nous devons continuer à peser sur les choix et ensemble, faire en sorte que rien ne se fasse sans nous et encore moins contre nous!

Michel RICCI

Secrétaire Général du
secteur cheminot Midi-Pyrénées

Santé Action Sociale

La crise financière a alimenté davantage la crise économique. Le chômage de masse remonte à nouveau, les salaires stagnent, la protection sociale est menacée dans son ensemble (retraite, maladie, chômage). La précarité et la pauvreté progressent.

Dans le secteur sanitaire, social, médico-social, d'aide à la personne, public ou privé non lucratif, le seul véritable projet des patrons et du gouvernement est de réduire les coûts du travail.

Ces derniers mois les salariés de ces secteurs se sont fortement mobilisés : le 15 mars 2010 date d'anniversaire de la CC 66, (la plus importante convention collective du secteur médico-social) les personnels étaient dans l'action. A cette occasion les syndicats CGT du secteur avaient proposé à l'ensemble des personnels du non lucratif de faire converger la mobilisation. En Midi Pyrénées cette journée a été marquée par une centaine d'appels à la grève, arrêts de travail, avec un rassemblement

place du Capitole de plus de 2000 salariés pour un pique-nique géant à 13 heures, suivi d'une Assemblée Générale à la Bourse du Travail.

Cette journée de mobilisation à huit jours de la journée nationale inter-professionnelle d'action, loin d'affaiblir le nombre de salariés mobilisés, a permis de l'ancrer et de constater que le 23 mars il y avait autant, voir plus de salariés du secteur dans la rue.

Même constat pour les personnels hospitaliers du secteur public plusieurs fois mobilisés ces dernières semaines contre la remise en cause de la retraite à 55 ans, la défense de leurs établissements comme à Decazeville, Tarbes, Lourdes, ou encore le service de long séjour à la Grave. Les actions se poursuivent.

A la clinique du Pont de Chaume de Montauban alors que les NAO venaient à peine de commencer, le mépris des actionnaires a poussé les personnels à se mettre en grève. Au 6^e jour de leur action, ils ont obtenu la fermeture de la clinique. Samedi 27 mars Bernard Thibault présent à Toulouse pour un Colloque a décidé de faire un détour par Montauban pour saluer la lutte exemplaire de ces salariés, en grande majorité de femmes.

Dolorès CANEZIN

Animatrice de la coordination régionale
Santé - Action Sociale



la MGTS



« vaut mieux chercher ce qui nous rassemble,
au détriment de ce qui nous divise »

Extraits de l'intervention de Michel LAPIERRE, Président de la MGTS, au Comité Régional du 29 janvier 2010.

Merci de nous accueillir et bien entendu sur une thématique aussi vaste que la santé et toutes les questions afférentes.

Et puis il est aussi important de rappeler ce qu'est la MGTS.

La CGT est une grande organisation dont les femmes et les hommes qui la composent se succèdent aux postes de responsabilité, si bien que, si on n'y prend pas garde, on risque de perdre le fil de l'histoire.

La MGTS est une mutuelle santé fondée en 1962 par la CGT, l'UD 31 précisément ; bientôt elle aura 50 ans. Bien entendu, elle est indépendante de la CGT, mais 50 ans après, elle est dirigée par des militants(tes) en responsabilité dans la CGT.

En effet, notre Conseil d'Administration composé de 26 personnes est à 90 % CGT, vous voyez bien, une "ouverture" de 10 % à nos amis de la CFDT, de la CGC et de FO. Si je commence par là, c'est pour souligner que nous sommes en Midi Pyrénées, une mutuelle interpro, la seule à avoir cette constance.

Et, contrairement à d'autres mutuelles interpro, nous ne faisons pas la place au MEDEF dans nos instances, nous ne sommes pas dirigés par un attelage hétéroclite, nous ne sommes pas à parité de

gouvernance, ce que l'on appelle le paritarisme et dont au bout, la plupart du temps, on en ressort "cocu".

Vous le savez, en complémentaire santé, il y a en gros 3 familles d'opérateurs : les mutuelles, les caisses de retraite... les compagnies d'assurance.

- Les employeurs, généralement, quand ils imposent leurs choix, ils ne se trompent pas (les assurances)
- Les partenaires sociaux, quand ils choisissent un opérateur non plus (les caisses de retraite)
- Les camarades de la CGT, force est de le constater, lorsqu'ils sont en position de majorité de gestion des CE, ou d'autres instances, n'ont pas toujours le bon casting, eux non plus.

La MGTS est issue de la Mutualité des travailleurs, devenue depuis Fédération des Mutuelles de France, elle adhère, ré-adhère à la Mutualité Française depuis 2000, partant du postulat tout simple que pour être plus efficace, vaut mieux chercher ce qui nous rassemble, au détriment de ce qui nous divise.

Nous avons 37 000 adhérents et avons vocation d'être présents partout, sur tous les territoires de Midi-Pyrénées.

C'est ainsi que nous ouvrirons prochainement une agence à Auch et avons des projets de développement sur Castres et d'autres lieux.

ALORS, POURQUOI CHOISIR, SI FAIRE SE PEUT, LA MGTS COMME OPÉRATEUR SANTÉ?

1°/ D'abord, il est nécessaire que l'on soit le mieux performant possible dans l'offre, c'est-à-dire dans le contenu des prestations et le niveau des cotisations.

2°/ Ensuite, parce que nous avons une éthique, celle de ne pas vouloir se substituer à la Sécu, pour mieux la remplacer par la suite.

Malheureusement, ce n'est pas assez courant chez les autres opérateurs. Je ne parle pas des assurances ou des caisses de retraite qui entretiennent cette "vocation".

Je veux parler de certaines de mes "amies" mutuelles de la Mutualité Française qui vous jurent la main sur le cœur qu'elles ne veulent pas attenter à la Sécu, et qui font le contraire dans la construction de leur offre santé.

A noter cependant que l'offre est alléchante, et donc on s'y engouffre. A la MGTS, nous disons que nous sommes le couple SECU/MUTU et que ce dernier doit être solidaire, nous essayons de conjuguer cette magnifique démarche.

3°/ Enfin, nous avons aussi des idées pour sauver et pérenniser notre système de protection sociale, c'est-à-dire notre Sécu, et pour ce qui nous concerne, l'Assurance Maladie.



Colloque CGT-FSU

travailler à construire l'accueil de la petite enfance

Le 27 mars 2010, la CGT et la FSU ont organisé un colloque sur le thème "l'accueil de la petite enfance, un enjeu de société", extrait de l'intervention de Roger-Pierre Lemouzy, Secrétaire Général du Comité Régional.

Chères, chers amis-es et camarades, Au nom de la FSU et du comité régional CGT de Midi-Pyrénées, nous vous souhaitons la bienvenue, Nous tenons à remercier Bernadette et Bernard qui nous font l'honneur d'être parmi nous.

Nous remercions tout particulièrement l'université et son président présent à nos travaux, il a eu l'amabilité de nous prêter gracieusement l'amphithéâtre et permettre ainsi la tenue de ce colloque dans de bonne condition. Merci!

Cette initiative va au-delà de notre région, vous êtes plusieurs à être venus d'autres régions, de Provence Côte d'Azur, du Limousin de l'Aquitaine, du Languedoc Roussillon, de la Région Parisienne



et de Loire Atlantique, je vous salue et vous remercie de votre participation, je salue les camarades et amis des départements limitrophes, et bien entendu les toulousains.

CETTE INITIATIVE SE SITUE DANS UN CONTEXTE DE LUTTES :

Le 11 mars il y a eu une mobilisation exceptionnelle des professionnels d'accueil de la petite enfance, des rassemblements ont eu lieu partout en France, à Toulouse plus de 900 manifestants c'était un succès, nous pouvons dire que c'est même historique.

Dans la continuité de l'action le "collectif pas de bébé à la consigne" dont la FSU et la CGT font parti appelle à une nouvelle journée nationale de grève et de manifestation le 8 avril 2010.

Des luttes dans les entreprises du privé comme du public ont lieu partout dans notre région.

La journée interprofessionnelle unitaire sur les salaires, l'emploi et les retraites qui a eu lieu le 23 mars a été une réussite, 800 000 au niveau national et nous avons comptabilisé plus de 70 000 manifestants dans notre région. Plusieurs arrêts de travail ont eu lieu que ce soit dans le secteur privé comme public.

Nous avons donné le ton pour que le gouvernement ne passe pas en

force cet été le dossier retraite (il a confirmé le calendrier de régler le problème des retraites en six mois). C'est inacceptable, nous demandons qu'il reçoive les organisations syndicales le temps qu'il faudra et par conséquent nous devons pousser ensemble pour amplifier le rapport de force.

Ce lieu est très symbolique car c'est ici avec la pugnacité du syndicat CGT de l'établissement qu'il y a eu la création d'une crèche publique de 60 lits et la création d'une vingtaine d'emploi, c'est la seule en France sur un lieu universitaire, c'est un événement, je pense qu'au cours de la journée nous aurons l'occasion d'en parler.

Nous ne voulons pas que la petite enfance soit une marchandise rentable au capital.

Pour conclure, toutes les réformes secouent l'ensemble des salariés, elles s'inscrivent dans une logique cohérente par le démantèlement des services publics.

Parce que l'École est le lieu où se construit le devenir de l'être humain, parce que l'École c'est encore la possibilité d'une société juste et solidaire, nous devons combattre les réformes actuelles et travailler à construire l'accueil de la petite enfance et l'école de demain.

Bon débat à toutes et à tous.

Intervention de la FD CGT des Services Publics

« être qualifiés, formés, correctement rémunérés »

ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE : POUR L'ENFANT, QUELS BESOINS, QUELLES RÉPONSES ? AVEC QUELS PROFESSIONNELS ?

La question de l'accueil et de l'éducation des jeunes enfants est un enjeu crucial pour la société de demain : l'enfance et la jeunesse doivent être une priorité pour le développement de la société. Pour garantir un accueil de qualité et répondre aux besoins des jeunes enfants, les personnels exerçant dans les structures d'accueil et de scolarisation de la petite enfance doivent être qualifiés, formés, correctement rémunérés.

LES INFIRMIÈRES PUÉRICULTRICES

titulaires d'un diplôme d'Etat d'infirmière et d'un diplôme d'Etat de spécialisation en puériculture, elles ont pour fonction de contribuer à la santé de l'enfant dans ses différents milieux de vie. En crèche, elles doivent promouvoir un milieu de vie adapté aux besoins de l'enfant au moment de son accueil, contribuer à son développement psycho-affectif et veiller à la prévention et à la surveillance médico-sociale de celui-ci. Elle est chargée d'identifier les besoins de l'enfant, d'y répondre, de promouvoir une politique de progrès de la santé des enfants (prévention, éducation, recherche). Assurant la direction d'établissement

accueillant plus de 60 enfants, elle doit former, organiser, animer et gérer l'équipe de la structure. Elle assume des responsabilités de soin, d'éducation, de relation, de gestion (tâches administratives) et d'encadrement.

LES ÉDUCATEUR(RICE)S DE JEUNES ENFANTS

Titulaires du diplôme d'éducateurs de jeunes enfants, les E.J.E. sont des travailleurs sociaux spécialistes de la petite enfance. En crèche, l'EJE exerce une fonction d'accueil des jeunes enfants et de leur famille. Ses fonctions se situent à trois niveaux : l'éducation, la prévention et la coordination. Il doit créer un environnement qui permette la construction de liens sociaux et un accompagnement de la fonction parentale.

LES AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE

Sont titulaires du diplôme d'auxiliaire de puériculture. En crèche, l'auxiliaire de puériculture est responsable d'un groupe de 5 à 8 enfants, âgé de 3 mois à 3 ans. Ses activités suivent le rythme des enfants. Elle les guide vers l'acquisition de l'autonomie, elle organise des jeux et des activités d'éveil. Elle fait partie d'une équipe et est placée sous la responsabilité de la directrice de la structure.

LES AGENTS AUPRÈS D'ENFANTS

Le décret d'août 2000 permet à 50 % (dont 25 % de titulaires du CAP Petite Enfance ou du BEP sanitaire et social et 25 % sans aucune qualification) d'être chargés de l'encadrement des enfants : ce pourcentage sera porté à 60 % si nous n'arrivons pas à faire retirer le décret porté par le gouvernement. Les agents auprès des enfants travaillent auprès d'un groupe de 5 à 8 enfants selon l'âge en équipe avec les auxiliaires de puériculture.

EN ÉCOLE MATERNELLE

l'accueil des enfants est assuré par des professeurs des écoles assistés par des ATSEM : agents territoriaux spécialisés en école maternelle. Aujourd'hui la scolarisation des enfants dès deux ans et même celle des trois ans pour les parents qui le souhaitent est plus que remise en cause.

Les formations et les contenus des métiers de la petite enfance ont connu d'importantes transformations afin de répondre aux nouvelles exigences de la société et aux nouveaux objectifs des lieux d'accueil.

Aujourd'hui les besoins sont importants et nécessitent la mise en place d'un plan ambitieux de formation de professionnels qualifiés...

*Extraits de l'intervention de **Pierrette CALVAO**
Fédération CGT des Services Publics*

Crèche de l'Université Paul Sabatier

L'université en ouvrant cette crèche a fait le choix de nous donner des moyens

Ici à l'université il y avait depuis de nombreuses années une forte demande du personnel de créer une crèche. Ici l'urgence a pris du temps car cette structure était la première de son genre en France quand nous avons ouvert en 2008, c'est une crèche d'entreprise publique composée d'un personnel faisant partie à part entière de l'université et la gestion dépend elle aussi de l'université au même titre qu'une autre composante. On constate aujourd'hui que ces besoins étaient réels puisque l'an passé près de 200 familles étaient sur liste d'attente. Donc il y avait effectivement une certaine urgence à créer une structure d'accueil.

JE VOUS LA PRÉSENTE RAPIDEMENT :

Elle est au coeur du campus, à 3 minutes du métro.

Elle compte 60 places, réparties en 3 mini crèches avec des âges mélangés. Parmi ces places, 40 sont réservées au personnel de l'UPS et 20 aux étudiants.

Une des particularités est son caractère cosmopolite : cette année nous avons 25 nationalités différentes.

URGENCE À CRÉER DES PLACES POUR LES ETUDIANTS

Après 18 mois de fonctionnement, nous constatons que les situations rencontrées par les parents étudiants

sont particulièrement difficiles.

Parents loin de leur famille, isolés pour certains, ou familles mono-parentales :

Les enfants d'étudiants sont parmi ceux qui passent le plus de temps en crèche, en dehors des heures de cours, les parents peuvent étudier dans de meilleures conditions.

POUR LE PERSONNEL L'AVANTAGE EST BIEN SÛR D'ÊTRE SUR SITE, CELA PERMET :

- Aux enfants de rester moins longtemps en collectivité
- les parents prennent le temps de se séparer et de se retrouver le soir, arrivés ici ils n'ont plus de trajet à effectuer
- ils peuvent intervenir dans la journée quand certains enfants ont plus de difficultés à s'adapter
- ils sont plus disponibles pour participer aux projets ou activités de la crèche
- certaines mamans viennent allaiter facilement

"URGENCE À CRÉER DES PLACES MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT"

Comme toutes les autres crèches nous sommes tenus aux critères d'encadrement : 1 adulte pour 5 enfants qui ne marchent pas et 1 pour 8 qui marchent. D'autre part 50 % du personnel doit être diplômé.

Ce qui signifie que pour 60 enfants

nous devons par exemple avoir un poste et demi d'EJE. Or nous avons fait le choix d'en recruter 4. Une éducatrice par unité afin qu'elle soit garante du projet éducatif, de la coordination au sein de l'équipe, elle accompagne le personnel moins formé. De plus une autre EJE est dite volante, elle intervient sur tous les groupes, anime des ateliers ou prend en charge individuellement les enfants. C'est également elle qui coordonne les projets éducatifs internes et externes.

D'autre part nous faisons intervenir une psychologue 20 heures par mois. Elle accompagne les équipes dans leurs observations, leurs réflexions, ainsi que les parents. Dernier point est celui de l'alimentation puisque nous avons deux cuisinières qui préparent l'intégralité de nos repas.

L'université en ouvrant cette crèche a fait le choix de nous donner des moyens pour ne pas travailler au rabais, elle parie sur la nécessité d'avoir des gens formés, qualifiés, conditions sine qua non pour répondre au mieux aux besoins des enfants accueillis.

Extraits de l'intervention de **Laurence PLANET**
Directrice de la crèche



Pour un service public de la petite enfance



en fonction des besoins spécifiques des enfants et de leurs parents

A l'occasion du colloque du 27 mars 2010 tenu à Toulouse à l'initiative de la FSU et de la CGT, des usagers et des professionnels, des militants syndicaux et associatifs, des universitaires, ont débattu de l'accueil de la petite enfance.

Accueillir et éduquer les jeunes enfants constitue un enjeu de société crucial à plusieurs titres. C'est pour l'enfant la possibilité de développer ses potentialités, de favoriser son développement, de construire de nouveaux liens affectifs, des moments d'éveil au monde, de socialisation, d'éducation et, pour les plus grands, de devenir élève.

Le droit de chaque parent à pouvoir travailler après la naissance de leur enfant n'est pas encore pleinement reconnu. Les dispositifs d'accueil de la petite enfance constituent une condition essentielle pour favoriser le plein accès des femmes à l'emploi. Les modes de vie se sont diversifiés : couples mariés ou non ; enfants dont les parents sont séparés ; enfants élevés par un seul de leurs parents, souvent la mère...

L'évolution des modes de vie comme les aspirations des salariés se heurtent à un décalage profond avec l'organisation de la société. Les droits des enfants doivent nous conduire à inventer des politiques innovantes qui visent à soutenir la qualité de vie de la famille et l'accompagnement de l'enfant vers l'autonomie et la connaissance.

L'état des lieux des différents modes de prise en charge des enfants est d'abord marqué par le fait que près des deux tiers des enfants de moins de trois ans sont gardés à la maison, essentiellement par leur mère, et qu'il s'agit généralement d'un mode de garde choisi par défaut. Le deuxième est l'assistance maternelle (18 %). Les crèches et autres structures concernent moins de 10 % des enfants. L'école maternelle accueille 18 % des enfants âgés de moins de trois ans, alors que ce taux dépassait les 30 % il y a quelques années. Dans les faits, pour les parents, le problème est moins de choisir entre tel ou tel type mode d'accueil que d'accéder à l'un d'eux...

Construire un service public de la petite enfance à partir de la diversité actuelle nécessite à la fois un effort quantitatif important (il manque plusieurs centaines de milliers de places), des débats nécessaires sur les implications des différents modes de garde, leur financement et sur les complémentarités à mettre en place, en fonction des besoins spécifiques des enfants et de leurs parents.

CE SERVICE PUBLIC DOIT PERMETTRE D'ATTEINDRE PLUSIEURS OBJECTIFS :

- Reconnaître un droit pour tous les enfants à être accueillis et scolarisés dans des structures adaptées, avec des personnels qualifiés aux compétences reconnues.
- Articuler vie familiale et vie

professionnelle en favorisant l'accès des femmes à l'emploi.

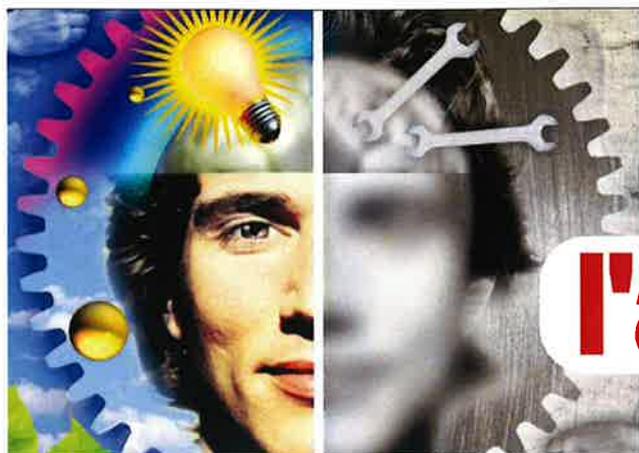
- Mettre en place une continuité éducative, répondre aux besoins diversifiés des familles en favorisant l'invention de pratiques et de solutions nouvelles
- Réduire les disparités territoriales
- Agir contre l'exclusion dans un contexte où la France compte un million d'enfants grandissant dans des familles vivant sous le seuil de pauvreté, et où seules 3 % des familles touchant des minimas sociaux sont bénéficiaires d'accueils en crèche
- Assurer un financement public important, pour lequel plaide l'enjeu de l'avenir scolaire des tous petits.

La maternelle doit pouvoir scolariser tous les enfants de moins de trois ans dont les familles souhaitent l'inscription, et ce dans de bonnes conditions.

La FSU et la CGT s'engagent à développer en commun leurs réflexions et leurs actions en faveur d'un service public diversifié, avec des personnes qualifiées. A terme, pour nos organisations, cet accueil devrait être gratuit, comme l'est l'école maternelle.

Toulouse, le 27 mars 2010





Actualité de l'activité CGT

UNE AUTO-SAISINE ORIGINALE : L'INNOVATION

Une grande première au conseil économique et social, la commission 3 "Recherche, transfert, innovation, énergie" a choisi de traiter pour la première fois d'une des composantes de son intitulé : l'innovation.

A l'initiative du collège des employeurs, ce thème a été appuyé par le groupe CGT à la condition que la commission ne limite pas sa réflexion aux simples questions de financement et de l'accès des entreprises aux divers "guichets" mis à leur disposition, mais qu'elle s'intéresse aussi au domaine de l'innovation sociale.

Avec nos propositions phares que sont le Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS) et la Sécurité Sociale Professionnelle, nous ne manquons pas de pistes de réflexion et de travail. La proposition de la CGT pour la conquête d'un Nouveau Statut du Travail Salarié a comme objectif essentiel de combattre les inégalités d'accès aux droits sociaux les plus fondamentaux qui existent entre salariés, en gagnant de nouveaux droits. Cette action repose sur cinq grandes transformations des rapports entre les salariés et leur

travail, leur statut et leur employeur :

- le statut du travail
- le statut du salarié
- une véritable évolution professionnelle
- la transférabilité des droits sociaux
- le maintien du contrat de travail entre deux emplois.

Ce canevas confédéral doit nous guider dans notre réflexion et dans nos revendications dans les territoires. Nous devons réfléchir ensemble à ce que les camarades mandatés peuvent porter comme préconisations et propositions dans l'avis qui sera rendu.

Nos propositions doivent être le fruit de notre réflexion collective, les mandatés régionaux au CESR

doivent être porteurs de la réflexion de toute la CGT. N'hésitez pas à nous faire part de votre expérience ou de vos réflexions. Avec l'appui de toute la CGT en région, nous pouvons faire avancer le dossier au niveau du Conseil Régional, à l'instar de celui de Rhône-Alpes qui a créé un service spécifique sur l'innovation sociale.

INFO GROUPE CGT :

Nous avons le plaisir d'accueillir dans le groupe notre camarade Laurence IZARD, qui vient de la Poste. Elle siège dans les commissions 4 (affaires sociales) et 5 (éducation - emploi - formation - sport). Nous lui consacrerons notre rubrique "Rencontre avec" dans un prochain numéro.



Les interventions de la CGT



LES DOSSIERS EN COURS AU CESR

Diverses saisines et auto-saisines sont en cours d'instruction, pour rappel :

Prise en compte régionale des défis liés au changement climatique et à la perte de biodiversité Il s'agit d'une auto-saisine qui a été interrompue à plusieurs reprises par des commandes institutionnelles. Notre camarade Marie-Laurence BERTRAND en est la rapporteure. Cet avis devrait être présenté en début d'automne.

Desserte ferroviaire Paris - Toulouse via Limoges (POLT)

Ce travail, mené conjointement avec les CESR des régions Centre et Limousin, doit conduire à l'élaboration d'une expression commune à la suite de la relance du dossier par la SNCF.

Pour une stratégie industrielle de Midi-Pyrénées au travers des PME-PMI

Cette auto-saisine en est à la phase des auditions afin d'alimenter la



réflexion des conseillers. Sur proposition du groupe CGT, notre camarade Alain HEBERT, animateur CGT de la Mécanic Vallée (Brive - Figeac - Decazeville - Rodez), sera auditionné prochainement. Son intervention permettra de faire le lien entre les propositions CGT portées aux états généraux de l'industrie (EGI) et les revendications du bassin d'activité et d'emploi qu'il anime.

Les enjeux de la future politique agricole commune (PAC) : quels défis pour l'agriculture en Midi-Pyrénées ?

Mise à jour d'un avis de 2006, cet avis sera présenté à la plénière de rentrée.

Les personnes âgées en Midi-Pyrénées. Dépendance, perte d'autonomie, solidarités

Véritable enjeu de société, la prise en compte du vieillissement de la population, notamment en région Midi-Pyrénées, constitue un défi collectif pour les années à venir.

Les sorties sans qualification et sans diplôme en Midi-Pyrénées

Un premier volet consacré aux jeunes sortants avant la fin de l'enseignement secondaire, avant l'obtention d'un diplôme de niveau V ou IV, sera présenté en plénière en juin. Une deuxième partie, consa-

crée aux sorties prématurées du premier cycle de l'enseignement supérieur, sera examinée par la suite, afin de prendre en compte le "colloque enseignement supérieur, recherche et territoires" prévu le 25 juin 2010 à Albi.

DES ÉVOLUTIONS À PRÉVOIR :

Plus transversalement, dans le cadre de la réforme des collectivités locales, une recomposition, voire une redéfinition des CESR est en cours de réflexion. Sans entrer dans le détail, on peut tout de même retenir deux idées fortes : l'intégration de Solidaires dans le collège "salariés", suite notamment aux recours en TA qui ont été déposés, qui pourrait donner lieu à une véritable redistribution si la représentativité telle que définie par la loi de 2008 est prise en compte. Deuxième idée, la prise en compte dans la composition générale de la composante environnementale, à l'instar de ce qui a été fait dans le CES national, devenu Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE).

Jacky GAILLAC
Pour le groupe CGT
au CESR Midi-Pyrénées



Hôpital de DECAZEVILLE

Le 31 décembre 2009, c'est avec stupéfaction que les représentants CGT du Centre Hospitalier de Decazeville ont appris par son Directeur, la décision des Tutelles de ne plus reconnaître son Unité de Surveillance Continue (USC). Cette décision est lourde de conséquences pour notre hôpital de proximité :

- Elle constitue une perte de chance inestimable pour tous les patients de notre Bassin d'attraction (49 000 habitants), pour la plupart âgés. Elle met en danger la vie de plus de 300 malades accueillis chaque année dans notre USC, malades souvent non transférables, car trop instables ou malades refusés dans les structures avoisinantes fautes de places.
- Elle déséquilibre tout le fonctionnement de notre hôpital, car comment faire fonctionner en toute sécurité un

Bloc, une Maternité sans USC ?

- Mais au-delà du rôle sécuritaire, l'état par cet artifice, pénalise financièrement notre établissement de plus de 300 000€ et cherche à le déstructurer.

Le syndicat CGT et l'ensemble du personnel décident dans un premier temps d'envahir le Conseil d'Administration et de fait adopter à l'unanimité une motion qui désapprouve cette décision brutale.

Avec le soutien de toutes les Unions Locales CGT, CFDT, FSU, FO, UNSA, CFTC, CGC, avec l'implication de plusieurs associations une manifestation est organisée devant l'hôpital le 10 février 2010. C'est plus de 2 500 personnes qui répondent présent à l'appel du collectif "TOUS ENSEMBLE". Une entrevue est alors obtenue par le collectif "TOUS ENSEMBLE", après

de l'Agence Régionale d'Hospitalisation qui accepte de reconsidérer le dossier. Grâce à la pression populaire (plus de 200 personnes ont fait le déplacement à TOULOUSE), le 11 mars 2010, la commission exécutive de l'ARH revoit sa copie et accorde en fin de compte le financement pour 2 ans de l'USC de notre hôpital.

Grâce à l'engagement de toute une population, une bataille a été gagnée, mais pour obtenir le développement de notre hôpital et le maintien de notre maternité en mai 2011, il faudra rester solidaire et unitaire. Pour éviter que notre Bassin et de nombreux autres territoires se transforment en désert sanitaire, en zone de non soins, il faut maintenant allier nos forces, unifier nos luttes et construire une large mobilisation. Tous ensemble, pour naître, vivre et travailler au pays.

Vendredi 19 février 2010 à la cour d'appel de Toulouse, un jugement historique : pour la première fois, la décision de la cour d'appel juge qu'un salarié a "subi une discrimination à l'embauche en raison de son origine".

Un intérimaire d'origine maghrébine a travaillé pendant 30 mois à Airbus France sur le site de St Eloi. Malgré les promesses, il n'a pas été

embauché suite à une discrimination raciale à son égard. Ce salarié a lui-même formé des intérimaires qui eux ont tous été embauchés. Cet intérimaire a donc pris contact avec la CGT Airbus St Eloi qui a décidé d'intervenir avant sa fin de mission sur sa situation auprès de la direction. Ces démarches n'ayant pas abouti, cette affaire a été portée devant les tribunaux et devant la HALDE en 2007.

AIRBUS

Après avoir perdu en 1^{re} instance, malgré des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination, la cour d'appel vient de réparer cette injustice en condamnant Airbus.

Ce jugement est une formidable victoire pour la CGT, ainsi que pour tous ceux qui souffrent de ces discriminations raciales.

Elections MSA



« la place acquise par la CGT dans la MSA constitue un point d'appui »

La CGT progresse de 21.87 % en Midi Pyrénées !

Entre le 5 et le 20 janvier 2010, les salariés agricoles ont voté pour élire les délégués cantonaux à la Mutualité Sociale Agricole (MSA). Ces délégués ont composé les assemblées générales chargées d'élire les membres du Conseil d'administration et de contrôler son activité.

Le régime agricole est le seul, avec celui des travailleurs indépendants, dans lequel les assurés sociaux conservent le droit d'élire leurs représentants dans les conseils d'administration, droit dénié aux salariés et retraités du régime général.

Ce droit permet d'avoir son mot à dire sur la gestion de la caisse, au moment où les enjeux d'une protection sociale solidaire prennent une importance particulière, parce qu'attaquée de toutes parts et mise en cause par les intérêts privés. Au fur et à mesure, des réformes imposées par les gouvernements successifs, sous couvert d'une étatisation, mettent en marche la privatisation. Les administrateurs CGT à la MSA, fidèles à leurs engagements, à leurs convictions et en toute transparence, sont les seuls à défendre les valeurs mises en avant pour construire et renforcer la MSA; valeur

de solidarité, de proximité et de mutualisme dans l'intérêt des assurés sociaux et des personnels des caisses de MSA.

C'est pour cela que sur le plan national, nous pouvons acter aujourd'hui dans ces élections une nouvelle avancée de la CGT : +1.44 % après 7 % en 2005. La CGT est la seconde organisation aux élections MSA avec 22.87 % (76004 suffrages et 2426 élus)

En Midi Pyrénées, 143 cantons ont été déposés à raison de 3 candidats minimums par canton (sur 281 cantons au total). Cela fait un total de 442 candidats sur les listes CGT. Sur ces 143 cantons, nous avons 154 élus, ce qui représente une progression de 21.87 % par rapport à 2010. Nous avons obtenu 8 administrateurs sur deux caisses fusionnées : Midi Pyrénées Sud (Ariège, Haute Pyrénées, Haute Garonne et Gers) et Midi Pyrénées Nord (Tarn et Garonne, Tarn, Aveyron, Lot)

Ces chiffres nous apportent des points d'appui sur la région. Ils nous permettent de mesurer notre rapport de force et nos potentialités en termes de syndicalisation. La campagne de la MSA nous a permis de réaliser des adhésions, d'avoir un réel engagement, un travail sérieux et des perspectives intéres-

santes pour les luttes à venir.

La CGT est la seule organisation syndicale à agir pour la défense de la protection sociale et le droit à la retraite à 55 ans à taux plein pour les salariés agricoles, contre les fusions qui remettent en cause les caisses départementales et visent à privatiser et à intégrer la MSA dans le marché de l'assurance.

A un moment où gouvernement et patronat veulent remettre en cause la protection sociale et les retraites, la place acquise par la CGT dans la MSA constitue un point d'appui pour la défense d'une protection sociale de haut niveau.

Anne GARETTA

Animatrice régionale FD Agro-alimentaire



Assemblées Générales

IRHS : le samedi 10 avril 2010 à 9 heures à la Bourse du Travail de Tarbes (65).
TLC : le mercredi 28 avril 2010 à 14 heures.



Aide à domicile

Journée d'Etude régionale le jeudi 29 avril à 9 heures à la Bourse du Travail de Cahors (46).

Protection Sociale

Journées d'Etude régionale "protection sociale"
les 16 et 17 juin 2010.

Salon national des CE et CHSCT

Les 21, 22 et 23 avril 2010, le Comité Régional participera au salon, avec la tenue d'un Espace CGT Midi-Pyrénées. (Mécanic Vallée et TLC)



IRT

Stage "activité syndicale en région et dialogue social territorial" les 26 et 27 avril 2010.
Stage "santé - travail" du 31 mai au 2 juin 2010.

11^e Conférence régionale

16 et 17 novembre 2010 à Auch (32)



Partenaire



TOURISTRA
vacances

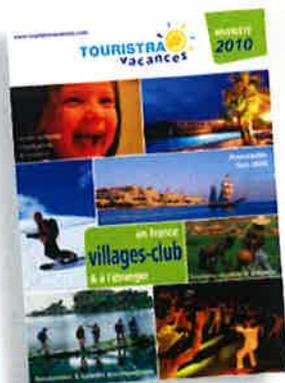
Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

FAITES VOS VALISES
TOURISTRA VACANCES VOUS EMMÈNE
EN FRANCE ET A L'ETRANGER
DANS PLUS DE **30** VILLAGES
VACANCES



Générosité
Découverte
Partage
Loisirs
Sports
Animation
Balades
Convivialité
Solidarité

Sodistour - Touristra Vacances. Agence de voyages LI 075 95 0515



**Associations et collectivités,
contactez votre association :**

Départements 09 • 12 • 31 • 32 • 46 • 65 • 81 • 82

Tourisme & Loisirs Culture Midi-Pyrénées : Tél. : 05 61 29 83 29 // tl-midi@ancavtt.asso.fr
3, rue Merly 31000 Toulouse

www.touristravacances.com