

informations



Comité Régional CGT Midi-Pyrénées



Luttes en région
JOB La Moulasse (09)



A la une
Dialogue
social
territoriale



Actualité régionale
Manifestation
pour l'emploi industriel

N° 201

Juin 2012

Aide à domicile

dossier



Editorial2

A la une3

- Dialogue social territorial

Luttes en région4

- JOB La moulasse (09)
- TISSEO (31)
- Pénitenaire

Profession5

- FAPT

Activité Régionale6

- Tourisme Loisirs Culture

Dossier7

- Lot Aide à Domicile
- Brigitte BEDOU
- La belle lutte victorieuse des aides à domicile du Lot
- Déclaration de l'UD CGT du Lot



Activité CGT/CESER11

- Actualité de l'activité CGT

Vie Syndicale13

- VAEM

Actualité régionale15

- Manifestation pour l'emploi industriel

Brèves16

- Elections TPE 2012

Les présidentielles ont certes éloigné la droite libérale et patronale ainsi que l'extrême droite du pouvoir mais cela doit-il changer notre mobilisation syndicale? Evidemment non!

La forte participation aux 2 tours a montré une volonté des citoyens de prendre leur avenir en main et c'est bien la politique antisociale de Sarkozy qui a été condamnée.

Nous avons certes débarqué des fous furieux du libéralisme, s'accoquinant avec des thèses racistes et xénophobes, mais n'oublions pas que le patronat, les spéculateurs poursuivront la lutte des classes avec peut être plus de hargne et maintiendront leurs revendications.

Autre enseignement de la période, après des décennies d'une litanie pour appliquer religieusement la règle d'or de l'austérité, il semble que les mouvements sociaux à travers l'Europe ainsi que les dernières élections en Grèce et en France commencent à interroger les décideurs du Capital. Il serait aujourd'hui nécessaire de mener en Europe une politique de croissance... (dixit la BCE, Hollande, et certains économistes libéraux). Rassurez-vous camarades, la révolution n'est pas en marche mais le dogme de l'austérité sacrée se fissure.

Soyons sûrs que nos 10 exigences demeurent d'actualité tout comme une autre répartition des richesses. Si le contexte est plus favorable à la satisfaction des revendications, cela ne nous dédouane certainement pas de construire le rapport de force garantissant de nouvelles avancées sociales.

Le rassemblement régional du 5 juin dernier pour l'emploi industriel s'inscrit complètement dans cette démarche, la CGT a des propositions en matière de politique industrielle que le nouveau Ministère du redressement productif doit entendre.

Oui, une véritable politique de développement de l'industrie, de l'emploi industriel, des services publics est urgente et indispensable!



Magali Fauchon
Secrétariat régional



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

Prix : 1€ • N° 201 • Juin 2012
N° d'inscription à la CP 0211S05720
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.crm@orange.fr
site : www.cgt-midipyrenees.com

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

Imprimé par le
Comité Régional CGT Midi-Pyrénées



Dialogue social territorial

« La CGT revendique »

Le Comité Régional CGT Midi-Pyrénées et l'Union Locale CGT de Saint-Gaudens ont organisé le jeudi 24 mai 2012 une conférence de presse pour faire connaître les propositions portées par les syndicats CGT du Comminges en matière d'emploi. Cette initiative constitue le point de départ d'une campagne d'information et de mobilisation pour que les salariés soient acteurs et décideurs et puissent peser sur les choix économiques et sociaux de leur entreprise.

Prochain rendez-vous: un débat public en septembre à St-Gaudens.

EXTRAITS DES INTERVENTIONS:

Les droits des salariés, moteur du développement industriel et de la démocratie sociale!

La CGT propose d'élargir les instances de pilotage des pôles de compétitivité aux acteurs sociaux. En lien avec la gouvernance du Pôle Financier Public, celle des pôles de compétitivité ne peut se concevoir qu'en prenant en compte les attentes des habitants des zones de vie. Les « décideurs économiques » ne peuvent pas seuls, faire des choix sans s'appuyer sur la composante sociale de la société. Les acteurs sociaux, par le biais des Organisations Syndicales représentatives, doivent être partie prenante des

orientations économiques régionales.

La diversification du tissu industriel en Midi-Pyrénées.

Un développement de la filière Agro-alimentaire est possible en favorisant l'innovation, la production locale, la création et la pérennisation de PME à vocation locale, qui ne soient pas soumises dans leurs activités à des décisions de grands donneurs d'ordres.

La CGT défend l'idée de Développement Humain Durable.

En replaçant l'être humain au centre du système, notre société ne pourra se développer qu'en s'appuyant sur les bassins de vie qui sont aussi les bassins d'emploi et d'ancrage des services publics nécessaires aux habitants de ces territoires. Le développement humain et économique ne passe pas par la métropolisation à outrance, mais au contraire en répartissant dans l'ensemble des territoires les activités et les lieux de production, gages de qualité de vie pour les populations.

Quelle relation Donneurs d'Ordres/Sous-Traitants?

La CGT souhaite faire avancer le droit d'intervention des salariés: démocratie sociale et territoriale doivent aller de pair. Tous les salariés d'une filière ou d'un territoire doivent pouvoir bénéficier d'un droit égal à l'information et avoir les mêmes droits d'interventions.

Dans ce sens, **la CGT revendique** la création de CIE (Comité Inter-Entreprises entre donneurs d'ordres et sous-traitants) et l'instauration d'un droit suspensif aux licenciements avec prise en compte des propositions alternatives.

La CGT demande l'entrée et un droit d'intervention des représentants de salariés dans les Conseils d'Administration des entreprises et groupes. La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social de 2004 a conforté le niveau territorial en renforçant les Commissions Paritaires Locales.

Celles-ci permettent d'anticiper sur la GPECT (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale), des droits nouveaux pour les salariés, la sécurisation des parcours professionnels avec la mise en place d'une sécurité sociale professionnelle, des CIE, etc. Force est de constater que sur le Comminges, il n'y a pas ces instances, où est la Démocratie?

Pour cela, nous exigeons sur le territoire du Comminges la mise en place d'un véritable dialogue social territorial afin de débattre de ces propositions pour le développement du tissu économique de ce territoire.

Oui ensemble c'est possible!

Faisons vivre ce projet revendicatif territorial, nécessité incontournable pour le devenir du Comminges.

JOB La Moulasse (09)



Après la fermeture des papeteries de Lédar fin 2008 et la perte de 117 emplois, ce sont les 300 emplois des papeteries de Saint-Girons, l'ancienne usine Job de la Moulasse rachetée en 1998 par le groupe américain Schweitzer-Mauduit- International, qui sont menacés.

Mardi 15 mai 2012, lors d'une réunion extraordinaire du Comité d'Entreprise, l'annonce brutale d'une baisse du carnet de commandes, soit un manque de production

équivalent à 7 semaines d'arrêt sur 2012 hors congés d'été a été faite par la direction.

Les salariés avec leur syndicat CGT sont depuis en lutte pour exiger :

- l'arrêt du transfert de production vers les autres unités du groupe SWM et de la sous-traitance d'un fort tonnage de papier.
- l'arrêt de la délocalisation d'une partie du bobinage en Pologne.

- des investissements sur l'outil de travail pour maintenir un niveau qualité acceptable et arrêter la fuite de la clientèle vers la concurrence.

Des solutions existent, salariés et populations ont depuis de longs mois, dans le cadre du projet revendicatif initié par la CGT pour « vivre et travailler en Couserans » réaffirmé leur volonté de voir les propositions portées par les salariés enfin prise en compte. La lutte continue !

Tisseo (31)



Suite à la forte mobilisation des traminots et aux différents piquets de grève les salariés ont obtenu lors des Négociations Annuelles Obligatoires :

- Une augmentation générale de + 0,6 % au 1er mai et de + 1 % au 1er novembre ;
- Le maintien de la clause de sauvegarde indexée à l'inflation et sans plafonnement ;
- Une hausse de 45 € sur la prime de vacances.

Pénitenciaire

Mobilisations depuis plusieurs semaines dans les établissements pénitentiaires de Midi-Pyrénées, comme partout en France : blocage d'établissements, manifestations, interpellations d'élus politiques, distributions de tracts... pour dénoncer :

- Le manque récurrent d'effectifs et de moyens.
- Le nombre dérisoire de postes offerts à la prochaine CAP des surveillants et surveillants brigadiers, véritable provocation envers les personnels.
- La casse du service public pénitenciaire, à travers la RGPP et ses mesures infâmes telles que la suppression des Miradors qui met en péril la sécurité des établissements et des personnels.
- La baisse des budgets alloués alors qu'on subventionne les

cantines et les plans de végétalisation ! Le Gel de nos traitements et la baisse de notre pouvoir d'achat.

- La surpopulation pénale en constante augmentation, génératrice d'agressions de plus en plus fréquentes.
- Le développement des Partenariats Publics Privés qui contribuent au démantèlement du service public pénitenciaire dans le seul but d'engraisser les « copains » de la caste dirigeante.
- Le jour de carence pour les fonctionnaires en arrêt maladie, véritable insulte aux agents publics sous rémunérés et constamment montré du doigt par nos gouvernants comme étant la cause du déficit de notre pays.



FAPT

La CGT revendique

La Poste, souffrance et mal-être au travail: vivre du travail, ne pas en mourir.

Les dégradations des conditions de travail et de vie à La Poste altèrent la santé de l'ensemble des postiers. Les organisations syndicales n'ont eu de cesse de dénoncer et d'exiger la mise en place d'autres choix de gestion et de management.

En effet, les objectifs de productivité se traduisent dans les services par un climat social inacceptable: augmentation de la charge de travail, précarisation de l'emploi (CDD, recours abusifs aux intérimaires et stagiaires), infantilisation du personnel, objectifs commerciaux inatteignables, difficultés pour poser les congés, difficultés d'appliquer les règles de sécurité, distorsion de grades, cadres mis en porte-à-faux vis-à-vis du personnel obligés d'appliquer des choix qui ne sont pas les leurs, pressions managériales insupportables.

Les personnels, qu'ils soient guichetiers, facteurs, cadres ou non-cadres, contractuels ou fonctionnaires subissent bien souvent les conséquences des choix stratégiques de l'entreprise consistant surtout à rationaliser le fonctionnement de La Poste, c'est-à-dire à organiser son activité pour la rendre la plus rentable

possible, au détriment bien souvent des réalités des services, des conditions de travail, de la sécurité et de nos missions de service public.

Malgré les différentes alertes depuis plusieurs années de la CGT et des autres organisations syndicales, des médecins du travail et des postiers eux-mêmes, il a fallu la succession de 3 drames pour qu'enfin les dirigeants de La Poste daignent s'intéresser à la situation. Au niveau national et local, face à l'insistance des organisations syndicales et aux exemples donnés de dérives dans les métiers, l'ensemble des directeurs de métiers a confirmé la pause dans les réorganisations nouvelles et en cours. C'est une première, les réorganisations à La Poste sont récurrentes, tous les 18 mois environ, et synonymes de suppressions d'emplois.

En parallèle de l'intersyndicale fédérale mise en place (CGT-FO-UNSA/CGC-SUD-CFDT), une intersyndicale au niveau local, couvrant les directions de métiers de l'Ariège, la Haute-Garonne et du Gers s'est constituée depuis fin mars maintenant. Le constat est clair: l'emploi est l'élément déterminant pour l'amélioration des conditions de travail, de la santé des agents.

Depuis plus de 2 mois, les syndicats se réunissent toutes les semaines

afin de débattre d'une plate-forme revendicative, communiquer auprès des postiers et travailler à leur mobilisation. Pour exemple, la direction locale des guichets a cédé sur l'ouverture de chantiers de négociations.

Face à la multiplication des luttes et à la mobilisation des élus et des usagers, La Poste est contrainte d'annoncer un certain nombre de mesures pour faire face à l'urgence de la situation.

Si pour l'essentiel, ces mesures sont encore insuffisantes pour répondre concrètement aux dégradations continues des conditions de vie et de travail, elles marquent toutefois un premier recul de La Poste. La CGT considère que les mesures que La Poste a été contrainte de lâcher, dépendent du niveau du rapport de force existant aujourd'hui dans l'entreprise.

Pour la CGT, il est possible d'aller plus loin dans les succès revendicatifs notamment en termes d'emplois, d'organisation et de contenu du travail, de droits et garanties collectives. Pour cela l'intervention de l'ensemble des postiers est nécessaire, l'intersyndicale y travaille.

Magali Fauchon
Secrétariat régional

Tourisme Loisirs Culture Midi-Pyrénées



Les comités d'entreprise, associations (COS, CCAS, Amicales...), les individuels, adhérents de Tourisme loisirs culture Midi-Pyrénées se sont réunis en Assemblée Générale annuelle le 2 mai 2012 dans les locaux du CER SNCF, Stade Henry Gréard à Toulouse.

L'Assemblée Générale, organe décisionnaire de toute association, est un moment démocratique où les administrateurs font le point sur l'exercice précédent et les adhérents décident des actions à mener et de l'équipe pour les mettre en œuvre (élection du conseil d'administration). L'action de Tourisme Loisirs Culture Midi-Pyrénées, acteur majeur du tourisme social, membre du réseau ANCAV-TT (Association Nationale de Coordination des Activités de Vacances – Tourisme et Travail), est primordiale dans la situation économique actuelle, où pour une famille, en cas de baisse de revenus, le premier poste impacté est le budget loisirs/vacances (plus de la moitié des français, ne pourra s'offrir de vacances cet été).

Dans ce contexte, l'assemblée Générale a décidé de reconduire et de proposer de nouvelles actions :

- Vacances familles dans du patrimoine mutualisé de Comités d'entreprises.
- Voyages, week-ends, parcs de loisirs.

- Ski (Assurance/réductions remontées mécaniques/sorties à la neige)
- Vacances Enfants (séjours mutualisés avec des comités d'entreprises).
- Arbres de Noël par départements (Mutualisés avec des comités d'entreprises).
- Week-end solidaire à la montagne (hiver 2012-2013).
- Opération « Séniors en vacances » : Séjours à prix unique avec l'aide et en partenariat de l'ANCV (Agence Nationale du Chèque Vacances).
- Billetterie et proposition de spectacles.

TLC s'est doté d'une commission des activités sociales et culturelle afin de faire des propositions au conseil d'administration.

Une réflexion est menée au niveau national, avec l'ANCAV-TT sur l'harmonisation des tarifs de la Carte Loisirs Nationale.

Marc Nocaudie
Secrétaire de TLC

Tourisme Loisirs Culture Midi-Pyrénées
(Réseau ANCAV TT)

Votre association de Tourisme Social !

En adhérant à TLC (Carte Nationale ou Midi-Pyrénées) nous vous proposons :

- Des locations et Villages Vacances en France et à l'étranger
- Des locations à la mer, à la campagne, à la montagne ...
- Des voyages en France et à l'étranger
- Des réductions sur les forfaits ski dans les Pyrénées, Alpes Jura...
- Des réductions sur la billetterie cinéma, concerts etc.

Tourisme Loisirs Culture Midi-Pyrénées
3, rue Merly - 31000 TOULOUSE - Tél. 05 61 29 83 29 - Fax. 05 61 23 88 34
www.tlcmidipyrenees.fr



Lot Aide à Domicile

En novembre 2010, l'entreprise LAD (Lot Aide à Domicile) est créée autoritairement par le Conseil Général du LOT et ce, malgré la proposition, portée par la CGT et les salariées, d'un GCSMS (Groupement Coopératif Social et Médico-Social).

LAD est une entreprise publique locale gérée par un Conseil d'Administration composé de conseillers généraux et d'actionnaires (banques et sociétés d'assurances). Elle prend à son compte environ 75 % de l'activité de l'aide à domicile dans le LOT. Le directeur de la solidarité départementale est nommé directeur général de la structure. Cette entreprise devait, dans les 15 mois, négocier un accord d'entreprise qui remplacerait la Convention Collective nationale inapplicable dans le secteur lucratif. La négociation de cet accord a été sciemment repoussée à la fin de l'échéance, avec seulement 5 réunions et sans information des salariées. Une fois l'accord signé par 2 syndicats (la CFDT et FO), le directeur, a organisé des réunions d'info qui ont provoqué à la fois colère et désespoir des salariées au regard des régressions contenues dans l'accord (suppression des kilomètres trajet, perte de jours d'ancienneté...). Sachant qu'à ces régressions s'ajoutent: une organisation du travail et des plannings catastrophiques, des directives

contradictoires sur les 3 secteurs du département, un système informatique défaillant qui ne correspond pas avec la gestion de la profession, d'où perte de temps et d'argent et, pour finir, un exercice comptable en déficit de 530 000 € en 12 mois!!!! Après une mobilisation exemplaire le 17 avril dernier à l'appel et soutenu par la CGT, où 400 salariés ont investi le Conseil Général du Lot pour demander la dénonciation de l'accord d'entreprise et le paiement des kilomètres trajet pour toutes les salariées (perte de 150 à 250 €/mois). Nous avons obtenu, en 1 mois, après plusieurs rencontres avec LAD, le Conseil général et surtout, par la mobilisation déterminée des salariées:

- L'annulation de l'accord d'entreprise
- Le paiement des kilomètres trajet pour TOUTES les salariées
- La démission du directeur général
- L'ouverture de nouvelles négociations sur l'organisation du travail et sur un nouvel accord.

Brigitte BEDOU
Délégué syndicale CGT
de l'ADAR de Figeac

Brigitte BEDOU

Je suis Auxiliaire de Vie Sociale depuis 25 ans à l'ADAR de Figeac. Au sein de cette association, je suis secrétaire de la Délégation Unique du personnel (DP + CE) ainsi que déléguée syndicale. J'ai rejoint la CGT en 2000 lors des élections des représentants du personnel. Depuis 2002, je participe au collectif des Aides à Domicile de Midi Pyrénées à Toulouse. En 2009, le Conseil Général du LOT a voulu reprendre la gestion et l'organisation de l'aide à domicile du département en créant une SEM (Société d'Economis Mixte). La LAD (Lot Aide à Domicile) est donc née en novembre 2010 malgré l'importante mobilisation impulsée par la CGT. Depuis le début, la CGT accompagne les salariés de la LAD dans leur démarche revendicative. Soucieux des besoins et des enjeux majeurs de notre société, le Comité Régional a décidé de travailler à un projet revendicatif autour de la perte d'autonomie. Il s'agit d'un enjeu sociétal majeur qui doit être porté par l'interprofessionnel. La dimension territoriale n'est pas à négliger, cette problématique traverse toute notre région, même s'il existe des



Brigitte BEDOU, suite...

disparités entre les divers départements de Midi-Pyrénées.

Cette question doit être portée et appréhendée par l'ensemble de la CGT.

Un véritable choix de société s'impose, quelle prise en charge par la Sécurité Sociale de la perte d'autonomie?

Un état des lieux et des besoins actuels et de demain doit être affiné afin qu'ensemble nous proposons des solutions.

La CGT doit prendre toute sa place dans le débat, elle doit être force de propositions dans toutes les instances concernées par la perte d'autonomie.

Nous sommes tous concernés, nous connaissons tous un parent, un ami en situation de perte d'autonomie.

La belle lutte vi des aides à dom

Après des mois de mobilisation, les aides à domicile du Lot ont obtenu des avancées décisives le 11 mai 2012 avec: la dénonciation de l'accord d'entreprise, la restitution des frais de trajet auquel s'ajoute le départ du directeur de LAD (Lot Aide à Domicile).

A travers ce conflit, ces salariées posent trois grandes questions qui concernent le monde du travail, la société et le syndicalisme:

LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Quelques semaines après le 8 mars, c'est toute une profession, majoritairement féminine, aux conditions d'emploi et de travail précaires, qui commence à s'organiser et à revendiquer des droits. L'égalité professionnelle, les aides à domicile la posent quand elles refusent le destin de travailleuses condamnées à vivre bien en dessous du seuil de pauvreté (entre 550 et 800 €/mois), à cause de la médiocrité de leurs salaires et du temps partiel imposé. L'égalité professionnelle, les aides à domicile la posent encore quand elles revendiquent un emploi de qualité c'est-à-dire un emploi stable qui assure à chaque salariée une rémunération qui lui permette de satisfaire ses besoins essentiels et de vivre une vie sociale décente en dehors du travail. Cela veut dire

aussi un emploi avec de bonnes conditions de travail et où l'employeur respecte la dignité des salariées et la représentation syndicale. Ajoutons que cette égalité est en retour une richesse pour le territoire. Ces emplois ne sont pas délocalisables et ils contribuent à permettre de vivre et de travailler partout en Midi-Pyrénées.

LA QUESTION DE LA PRISE EN CHARGE DE LA PERTE D'AUTONOMIE

Le conflit des aides à domicile dans le Lot, mais aussi dans bien d'autres départements du pays, témoigne de besoins croissants dans la prise en charge de la perte d'autonomie et parallèlement d'un problème majeur: celui de l'insuffisance des financements publics avec les risques de marchandisation du secteur qui en découlent.

Est-il acceptable que la prise en charge de la perte d'autonomie soit renvoyée à la sphère privée et qu'elle soit tributaire des inégalités de ressources des familles?

La CGT et les salariées du secteur rejettent une telle perspective. Seul un projet ambitieux porteur des valeurs du service public et de la solidarité peut être en mesure de répondre à cette question d'intérêt général déterminante pour la cohésion sociale. Seul un tel projet est en mesure de préserver les emplois et les conventions collectives des salariées,



Victorieuse à domicile du Lot

d'assurer les conditions d'un travail de qualité et la professionnalisation, de garantir aux bénéficiaires la qualité du service, la priorité donnée à la personne et l'égalité de traitement et enfin de mettre en œuvre des engagements financiers partagés par la communauté nationale.

LA QUESTION DE LA DÉMOCRATIE SYNDICALE

A priori, le succès de la lutte des aides à domicile dans le Lot n'avait rien d'évident si on compare ses conditions de possibilités avec celle de salariés d'autres secteurs professionnels ayant des traditions syndicales plus anciennes. Les obstacles à leur organisation sont nombreux : Emploi et travail précaire, emploi dispersé sur le territoire, temps partiel contraint, horaires de travail atypiques, faible expérience de lutte, faible syndicalisation, situation de vulnérabilité familiale (monoparentalité)...

Et pourtant, elles ont participé en grand nombre à chaque temps fort :

- Grève le 17 avril avec 400 salariées qui manifestent et envahissent le Conseil général
- Grève encore le 5 mai, avec 200 salariées rassemblées au siège de LAD
- Grève toujours le 11 mai avec 200 salariées rassemblées au Conseil général

Une telle mobilisation ne doit rien au hasard. Elle est d'abord le fruit d'un long travail de préparation. De ce point de vue, la démocratie syndicale s'est révélée un levier puissant pour organiser la solidarité dans ce groupe de 900 salariées isolées et dispersées sur tout le département. Faire circuler l'information, se réunir, débattre, témoigner dans des assemblées pour définir ensemble les problèmes et les enjeux, pour décider des revendications et des actions à mener : les salariées ont toujours été au cœur de la démarche et donc en situation de s'approprier la lutte dans toutes ses dimensions.

Mais cette mobilisation est aussi le fruit d'une coopération entre toutes les composantes de la CGT : professionnelles et interprofessionnelles, union départementale du Lot et Comité régional notamment. Elle montre ainsi les capacités du syndicalisme à se fédérer autour d'une grande question de société, de s'implanter durablement dans le secteur des services, d'investir des projets de développement économique et social sur le territoire et d'organiser des professions en plein essor et à majorité féminine.

Yannick Lequentrec
Secrétariat Régional



Déclaration de l'UD CGT du Lot

L'Union Départementale CGT salue la décision du Conseil d'Administration de Lot Aide à Domicile, concernant la dénonciation de l'accord d'entreprise et le paiement des frais de trajet pour toutes les salariées.

Cette décision est avant tout à mettre à l'actif de la mobilisation des aides à domicile avec leur organisation CGT. Ce n'est pas en entretenant les salariées dans la précarité et en accompagnant la déqualification de l'emploi et des compétences que l'on améliore la qualité du service auprès des personnes dépendantes. Investir dans la valorisation des personnels de l'aide à domicile par la qualification et la professionnalisation, favoriser les emplois de qualité, c'est investir dans l'avenir. Ces emplois sont en effet une source

de richesse pour l'ensemble des acteurs locaux. Les métiers de l'aide à domicile constituent un tissu social et économique très important, essentiel pour notre département rural.

La qualité du dialogue social dépend en grande partie d'une volonté politique et des moyens qu'elle se donne pour améliorer les conditions de travail et de vie des salariées et le service rendu aux bénéficiaires. Au-delà de cette première victoire, d'autres étapes devront être franchies. La CGT première organisation syndicale à Lot Aide à Domicile s'investira totalement dans la renégociation et prendra toute sa place pour porter haut et fort les revendications des salariées.

Il est temps que les acteurs politiques prennent leur responsabilité

et s'engagent sur les enjeux du vieillissement, de la dépendance et de la perte d'autonomie, localement et nationalement, afin que chaque personne puisse être aidée selon ses besoins, son choix de rester à domicile ou d'aller en structure et que cela soit un droit pour tous.

Pour la CGT, la prise en charge de la dépendance doit avant tout relever de la solidarité nationale avec la création d'un cinquième risque.

« Se donner du mal pour les petites choses, c'est parvenir aux grandes, avec le temps. »

Samuel Beckett

Matence Patrice

Secrétaire Général de la CGT 46





Actualité de l'activité CGT

Handicap et Travail

L'avis sur Handicap et Travail, sous-titré « pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap en milieu de travail ordinaire en Midi-Pyrénées » a été initié par le groupe CGT au CESER en janvier 2011. Il a été rapporté par Jacques MAREK et présenté à l'assemblée plénière du 23 avril 2012. Cette initiative est une première en la matière au sein des CESER de France. Loin de proposer une approche révolutionnaire du handicap dans le milieu du travail, cet avis met l'accent essentiellement sur la législation existante et rappelle qu'une première étape serait de faire appliquer les textes en vigueur. Avec d'une part le recul de l'âge de la retraite et d'autre part la dégradation des conditions de travail, nous sommes tous potentiellement et à des degrés divers des personnes qui seront confrontées à un moment donné de notre vie à une situation de handicap.

C'est pourquoi, l'accessibilité de tous les bâtiments recevant du public mais également l'adaptation des logements et des moyens de transport, ainsi que des postes de travail doit être une priorité absolue.

De même, l'obligation d'emploi de salariés handicapés à hauteur de 6 % dans les entreprises de plus de 20 salariés doit être un seuil minimal. L'accent doit être mis sur la prévention via la médecine du travail qui doit retrouver une place et un rôle prépondérants.

Enfin, l'obligation d'emploi et le maintien dans l'emploi quelle que soit la taille de l'entreprise, ne peuvent résulter que d'un large travail en amont de la situation du handicap entre tous les partenaires concernés (salariés, corps médical et employeurs).

Cet avis a été adopté à l'unanimité par le CESER.

Il fait l'objet d'un tiré à part CGT de 4 pages qui sera édité et diffusé par le Comité Régional à destination de tous les syndicats de la région, intitulé Lettre n° 1 du groupe CGT au CESER de Midi-Pyrénées, publication qui devrait être pérennisée pour présenter et diffuser les travaux du groupe CGT au CESER de Midi-Pyrénées.

*Pour le groupe CGT au CESER,
Yolande GUINLE et Jacky GAILLAC*

Industrie Agroalimentaire

La commission « Activités économiques » du CESER Midi-Pyrénées élabore actuellement un projet d'avis sur « l'avenir de l'industrie agroalimentaire (IAA) en Midi-Pyrénées ». L'agriculture et l'industrie agroalimentaire représentent le 1er secteur d'activité en terme d'emploi dans notre région avec 100 000 emplois (dont 26 000 salariés dans 1 100 entreprises de l'industrie et du commerce de gros agroalimentaire et un chiffre d'affaire de 11 Mds d'Euros).

L'industrie agroalimentaire proprement dite concerne 400 entreprises, 17 000 salarié(e)s, et un chiffre d'affaire de 5 Mds d'Euros. Avec une moyenne de 42 salariés par entreprise nous sommes en présence de petites entreprises (83 % ont moins de 50 salariés) implantées sur tout le territoire de la région.

13 grandes entreprises de plus de 250 salariés (EURALIS, Fromageries Occitanes, Andros, Nutrition Santé, Arcadie, RAGT, Prolainat...) couvrent quelques productions (lait, viande, fruits, céréales).

Les processus de concentration des entreprises et le développement de groupement d'entreprises structureront le secteur de l'agroalimentaire.

.../...

Lire le communiqué de presse du CESER :

http://www.ceser-mip.fr/pdf/pdf_nostravaux/CP_HAND.pdf

Actualité de l'activité CGT



Les coopératives représentent 5 à 6 % des entreprises de l'agroalimentaire (hors commerce de gros). 80 % des entreprises sont indépendantes, le reste faisant partie de groupes ayant leur siège social en région ou hors région.

Midi-Pyrénées a des positions fortes au niveau national dans de nombreuses productions agricoles (céréales, lait, viandes, etc) mais dans le domaine des IAA elle est confrontée à de nombreuses difficultés.

La première concerne l'absence de transformation de nombreux produits agricoles de la région dans la région elle-même. Ensuite, la taille des entreprises et la condition des salarié(e)s, enfin les rapports de domination de la grande et moyenne distributions (GMS) et l'évolution des besoins alimentaires des consommateurs constituent les autres difficultés du secteur.

De nombreuses productions agricoles de notre région (oléagineux, vins, bovins, ovins, blé...) sont transformées en dehors de la région (Aquitaine, Languedoc-Roussillon) par manque d'entreprises de transformation sur le territoire régional, ou sont exportées et transformées à l'étranger (Italie, Espagne, Allemagne), engrangeant au passage la valeur ajoutée sur les produits

finis. Ainsi seulement 70 % des productions agricoles de la région sont transformées dans celle-ci.

La grande majorité des petites entreprises sont familiales avec peu d'apports en capitaux et investissements au niveau de la recherche et développement et une forte concurrence entre elles pour décrocher les marchés.

La condition des salariés de ces petites entreprises cumule les inconvénients que l'on peut trouver dans d'autres branches industrielles (conditions de travail dures, salaires bas, précarité, temps partiels non choisis, pas de syndicats, paternalisme, formation sur le tas), mais il y a plus de travail saisonnier, d'accidents du travail et de trajet avec arrêts de travail.

De plus, la grande distribution impose sa loi aux producteurs et aux entreprises agroalimentaires en exigeant des prix bas sous prétexte des volumes importants demandés pour leurs magasins de ventes et s'approprie une grande partie de la valeur ajoutée de la filière au dépend des agriculteurs et fournisseurs.

Les besoins alimentaires des consommateurs évoluent en fonction du pouvoir d'achat, de la précarité, de la culture alimentaire (produits du terroir, produits biolo-

giques) de l'état de santé recherché (nutriments).

La réflexion du CESER porte, entre autre, sur l'amélioration de la compétitivité des entreprises du secteur, plutôt sous l'angle habituel patronal de la baisse des coûts (salaires, prix...) que sur celle de l'innovation issue de la recherche. Au niveau national, celle-ci représente, en effet, 1 % du chiffre d'affaire total de l'industrie agroalimentaire alors que la publicité représente 8 % soit 10 milliards d'euros!

Le groupe CGT de la commission 2 agit pour développer l'investissement dans ce secteur, voire la création d'entreprises de transformation adaptées à nos productions, en proposant la création d'un pôle financier public, le développement de la filière IAA, l'amélioration des conditions de travail et salaires, le regroupement des producteurs pour renverser le rapport de force avec la grande distribution, le développement d'une GPEC territoriale offensive pour les salariés et la création de comités interentreprises dans les zones où sont implantées ces petites entreprises agroalimentaires.

Pierre SIMEONI

Pour le groupe CGT au CESER

VAEM

Les entretiens de l'IRT

L'Institut Régional du Travail de Midi-Pyrénées a organisé le 29 mars 2012, à l'IUT de Blagnac un Entretien intitulé « *La Validation des Acquis de l'Expérience Militante: quels changements?* ». L'initiative arrivait à point nommé dix ans après la loi de modernisation sociale de 2002 qui ouvrait la validation des acquis au domaine de l'expérience syndicale, bénévole, associative, politique. Elle a réuni près de soixante participant-es. Rappelons qu'en 2006, l'IRT avait déjà organisé une formation action qui visait à réfléchir au sens et aux enjeux de la VAE pour les militant-es et pour le syndicalisme. Cette action avait dégagé la nécessité d'un accompagnement spécifique pour augmenter les chances de réussite des militant-es dans leur démarche VAE. C'est sur ces bases que l'IRT a mis en place, de mars 2009 à juin 2011, une recherche action, soutenue par le Conseil Régional Midi-Pyrénées et la DIRECCTE, qui a consisté à concevoir et à expérimenter un dispositif de soutien efficace. Le septième entretien de l'IRT visait à présenter ce dispositif, ses principaux résultats et les enseignements à en tirer à partir des témoignages des principaux partenaires de cette expérimentation: militant-es organisations syndicales, acteurs institutionnels de la VAE, CIBC, certificateurs... le tout sans oublier de

tracer les pistes de la pérennisation de ce mode d'accompagnement.

Concrètement, pour mener à bien ce travail, 12 militant-es CGT, CFDT et FO (4 par O. S.) ont été sélectionnées sur des critères définis collectivement: diversité département, équilibre sexe, expérience significative... Le dispositif de soutien s'établit quant à lui autour d'un triptyque formé d'une part, par le groupe des militants qui se réunit régulièrement dans le cadre d'échanges et d'un soutien collectif familial aux syndicalistes, d'autre part, par le comité de pilotage qui se réunit pour examiner l'avancée des démarches VAE et dont le rôle consiste à augmenter la capacité d'agir des candidat-es en leur fournissant des ressources et des informations clés, et enfin, par le travail de conseil orientation des CIBC qui vise à repérer la nature des acquis liés à l'activité des militant-es, à aider à définir leur projet et à identifier les certifications possibles.

Les résultats VAE en termes de certification pour les 6 candidat-es qui sont allées au bout de l'expérimentation montrent la pertinence de ce soutien; 2 exemples pour l'illustrer: **Guy** est parti d'un niveau 5 CAP. Il a obtenu une validation partielle sur le DUFRES diplôme Formateur-Responsable d'actions de formation, niveau licence-master 1, à UT2. Il termine actuellement un dossier complémen-

taire en vue d'une validation totale.

Louis, est parti d'un niveau 5 CAP et a obtenu en validation totale le titre de secrétaire assistant du ministère du travail niveau 4 BAC.

Autre apport de l'expérimentation, la réalisation d'une brochure d'information sensibilisation qui renseigne sur les enjeux de la VAEM, les étapes de la démarche, son financement, les certifications envisageables et les organismes à contacter.

En conclusion, le président de l'IRT, Antoine LOPEZ, a salué l'utilité du dispositif de soutien initié par l'IRT et la richesse de cette expérimentation innovante qui, non seulement, a fait ses preuves en terme de certifications mais a fédéré les organisations syndicales et a instauré des liens de coopération durable entre acteurs institutionnels. Il est revenu sur la nécessité de mutualiser les expérimentations sur la VAEM et de transférer les pratiques, entre autres avec le dispositif de valorisation de l'expérience militante (DIVEM) créée en Aquitaine. Il s'est fait l'écho de l'accord unanime des participant-es pour consolider et développer le dispositif de l'IRT car il permet aux militant-es de valoriser leur expérience tout en faisant reconnaître l'utilité sociale du syndicalisme.

Yannick Lequentrec
Institut Régional du Travail

Manifestation pour l'emploi industriel

la CGT revendique



Mobilisation pour l'emploi industriel, mardi 5 juin 2012 à 12 heures, devant la Préfecture de région à Toulouse à l'occasion du rassemblement à l'appel de la CGT. Une délégation a porté les exigences de la CGT en matière de politique industrielle en Midi-Pyrénées (Extraits):

Il y a urgence à trouver des alternatives pour une véritable politique industrielle en Midi-Pyrénées.

LA CGT APPELLE À RELEVER LES DÉFIS POUR MIDI-PYRÉNÉES:

- **La diversification de l'industrie doit devenir une réalité:**

Les grands donneurs d'ordres continuent de délocaliser en pays low-cost, et l'industrie reste concentrée uniquement sur le secteur aéronautique;

- **Le développement de filières industrielles diversifiées dans nos bassins d'emplois:**

Cet aménagement du territoire est essentiel à la survie de milliers d'emplois, au maintien des services publics dans des bassins de plus en plus menacés par la désertification et pour éviter la concentration des activités sur le bassin toulousain;

- **Des pôles de recherche et développement dans nos bassins d'emplois:**

La R & D et le transfert de technologies sont la pierre angulaire de toute industrie, la diversification indus-

trielle comme la dépoliarisation doit passer par une politique de R & D en territoire autour de nos atouts: Agro-alimentaire, Chimie et Industrie pharmaceutique, Bois Papier, Mécanique, Energie...

DES LEVIERS SONT À CONQUÉRIR:

- **Un pôle financier public au service de l'emploi et de l'industrie:**

La CGT propose la mise en place d'un pôle financier public pour orienter les finances vers l'emploi, la satisfaction des besoins et le développement durable.

La reconquête de l'industrie passe par une réorientation de la puissance publique pour mettre la finance au service de l'industrie, au lieu d'une financiarisation de la société au service des actionnaires.

- **La démocratie et le droit des salariés, moteur du développement industriel:**

Les salariés doivent intervenir dans les choix de gestion des entreprises et du territoire: les décideurs économiques ne peuvent pas être les seuls à faire des choix; par le biais des organisations syndicales, les salariés doivent être partie prenante des orientations économiques et financières. La CGT revendique un droit suspensif des licenciements avec prise en compte de propositions alternatives, un vrai dialogue social régional.

Les relations Donneur d'Ordres/Sous Traitants: la CGT souhaite faire avancer le droit d'intervention des salariés en créant des « Comités Inter-Entreprise » dans les filières et territoires.

La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences Territoriale (GPECT): la CGT revendique une GPECT offensive pour conserver et développer les compétences en territoires, anticiper la transmission de savoir faire, des départs en retraite et des mutations technologiques.

L'AVENIR DE L'INDUSTRIE, C'EST LE MAINTIEN ET LA VALORISATION DES COMPÉTENCES DES FEMMES ET DES HOMMES PAR LE SOCIAL:

Pour mettre en oeuvre une véritable politique industrielle, la CGT revendique:

- Une attractivité de nos métiers en améliorant les conditions d'emploi et de travail,
- Des plans d'embauches, de formations, de transmission de savoir faire, par entreprise et bassin d'emplois,
- Une valorisation des métiers de l'industrie, en rehaussant les salaires, en prenant en compte les qualifications,
- La sécurisation des parcours professionnels.

Elections TPE 2012

Le Comité Régional CGT Midi-Pyrénées coordonnera dès la rentrée, une campagne régionale d'information et de sensibilisation des salariés dans les principales villes de Midi-Pyrénées



DATES	LIEUX	DATES	LIEUX
Lundi 10 septembre 2012 à 10h00	SAINT-GIRONS (09)	Lundi 10 septembre 2012 à 14h30	SAINT-GAUDENS (31)
Mercredi 12 septembre 2012 à 10h00	TARASCON (09)	Mercredi 12 septembre 2012 à 14h30	FOIX (09)
Jeudi 13 septembre 2012 à 10h00	LAVELANET (09)	Jeudi 13 septembre 2012 à 14h30	PAMIER (09)
Mardi 18 septembre 2012 à 10h00	MILLAU (12)	Mardi 18 septembre 2012 à 14h30	SAINT-AFFRIQUE (12)
Mercredi 19 septembre 2012 à 10h00	RODEZ (12)		
Jeudi 20 septembre 2012 à 10h00	FIGEAC (46)	Jeudi 20 septembre 2012 à 14h30	DECAZEVILLE (12)
Mercredi 26 septembre 2012 à 10h00	REVEL (31)	Mercredi 26 septembre 2012 à 14h00	CASTRES (81)
Jeudi 27 septembre 2012 à 10h00	TOULOUSE (31)	Jeudi 27 septembre 2012 à 14h30	TOULOUSE (31)
Mardi 2 octobre 2012 à 10h00	AUCH (32)	Mardi 2 octobre 2012 à 14h30	L'ISLE JOURDAIN (32)
Mercredi 3 octobre 2012 à 10h00	NOGARO (32)	Mercredi 3 octobre 2012 à 14h30	CONDOM (32)
Mardi 9 octobre 2012 à 10h00	BIARS (46)	Mardi 9 octobre 2012 à 14h30	CAHORS (46)
Mercredi 10 octobre 2012 à 10h00	LANNEMEZAN (65)	Mercredi 10 octobre 2012 à 14h30	BAGNERES DE BIGORRE (65)
Jeudi 11 octobre 2012 à 10h00	LOURDES (65)	Jeudi 11 octobre 2012 à 14h30	TARBES (65)
Mardi 16 octobre 2012 à 10h00	ALBI (81)	Mardi 16 octobre 2012 à 14h30	GAILLAC (81)
Mercredi 17 octobre 2012 à 10h00	LAVAU (81)	Mercredi 17 octobre 2012 à 14h30	SAINT-SLUPICE (81)
Mardi 23 octobre 2012 à 10h00	CAUSSADE (82)	Mardi 23 octobre 2012 à 14h30	MONTAUBAN (82)
Mercredi 24 octobre à 10h00	CASTELSSARASIN (82)	Mercredi 24 octobre à 14h30	MOISSAC (82)

