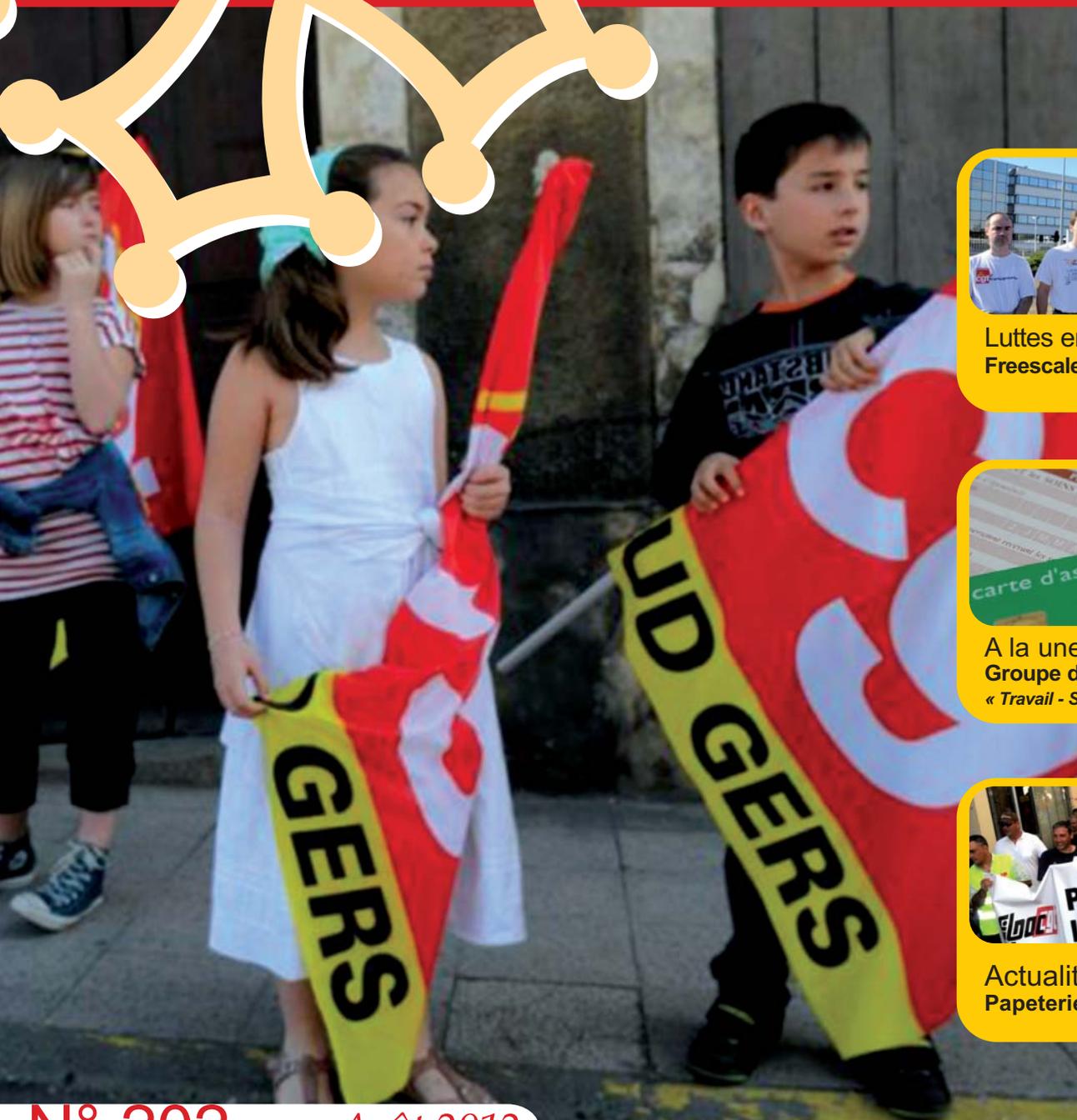


informations



Comité Régional CGT Midi-Pyrénées



Luttes en région
Freescale (31)



A la une
Groupe de Travail régional
« Travail - Santé - Protection Sociale »



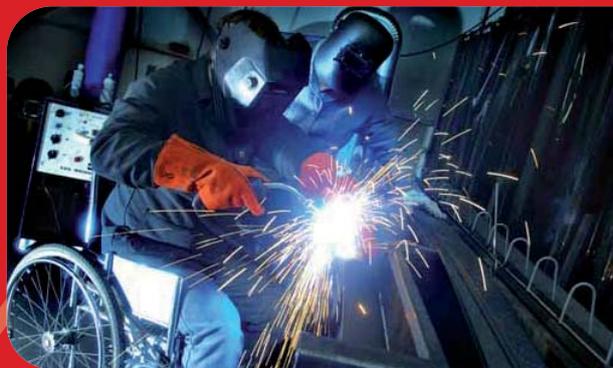
Actualité régionale
Papeterie de Saint-Girons

N° 202

Août 2012

Travail - Handicap

dossier



Editorial	2
A la une	3
• Groupe de travail régional « Travail - Santé - Protection Sociale »	
Luttes en région	4
• Freescale (31) • Véolia	
Profession	5
• Métallurgie	
Activité Régionale	6
• Vivre, travailler et se soigner partout en Midi-Pyrénées	



Dossier7

- Travail - Handicap
- Le maintien dans l'emploi
- L'avis du CESER
- Un axe central de la CGT

Activité CGT/CESER	11
• Actualité de l'activité CGT	
Vie Syndicale	13
• L'AFPA en sursis	
Actualité régionale	15
• Papeterie de Saint-Girons	
Brèves	16
• Elections TPE 2012	



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

Prix : 1€ • N° 202 • Août 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.crimp@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

Au moment d'aborder la dernière ligne droite qui nous sépare des congés payés, nous pouvons nous satisfaire d'avoir contribué à tourner la page du Sarkozysme et de sa politique antisociale.

Pour autant, la période qui s'ouvre, devant nous, ne doit laisser de place ni à l'euphorie, ni à l'attentisme.

Il y a plus que jamais une nécessité d'appliquer une autre politique en France et en Europe, cela doit passer par le refus de l'austérité qui, en plus d'être profondément injuste, est à l'opposé d'une solution à la crise.

C'est en répondant aux besoins populaires d'amélioration du pouvoir d'achat, de justice sociale et fiscale, de la défense du développement de l'emploi industriel et des industries, de la défense des services publics et de la protection sociale que l'on pourra faire reculer la crise.

Les premières annonces gouvernementales sur la question des retraites, du smic, sont une première réponse mais sont très insuffisantes et ne répondent pas aux préoccupations et aux urgences sociales qui se font de plus en plus criantes.

Nous ne devons rien lâcher de nos désirs, de nos revendications, de nos espoirs et agir en conséquence. Comme nous savons le faire.

Il nous faut penser ensemble les alternatives aux fausses solutions libérales et peser ainsi sur les orientations d'un Président et d'un gouvernement notamment suite à la conférence sociale, des 9 et 10 juillet.

Donnons les éléments de réflexion à nos syndiqués et plus largement à l'ensemble des salariés, construisons avec eux des solutions alternatives, élaborons des propositions à partir de leurs cahiers revendicatifs.

Tout simplement, mettons en pratique une de nos orientations, à savoir « syndiqué acteur et décideur ».



David GISTAU

Secrétaire Général de l'UD 12



Groupe de travail régional

Travail - Santé - Protection Sociale

AGIR PARTOUT POUR CHANGER LE TRAVAIL!

La conférence sociale organisée par le gouvernement a marqué une volonté de donner une nouvelle impulsion au dialogue social.

Améliorer la qualité de vie au travail a été le thème retenu pour parler des conditions de travail. Mais ne faut-il pas surtout améliorer la qualité du travail lui-même ?

Remettre le travail au cœur du processus économique et de la négociation sociale, afin de le transformer radicalement, est une nécessité pour le pouvoir en place s'il veut réellement créer la rupture souhaitée par les électeurs, avec les politiques du précédent gouvernement.

Le défi pour les organisations syndicales est d'imposer ce changement de logique par une intervention plus puissante et efficace des salariés dans tous les lieux d'intervention. Nous devons substituer au débat imposé par l'idéologie dominante sur la compétitivité et le coût du travail, un grand débat public sur l'efficacité sociale, la réponse aux besoins des populations, le bien travailler et le bien être des femmes et des hommes.

Le collectif régional « Travail - Santé - Protection Sociale » s'inscrit dans cet objectif et impulse des initiatives visant à dynamiser notre activité

dans les territoires. Plusieurs axes de travail ont été définis pour les mois qui viennent :

Améliorer l'intervention CGT sur les questions de santé au travail dans les entreprises au travers notamment des CHSCT.

Nous voulons développer notre démarche dans l'entreprise à partir de la réflexion sur le « bien travailler », afin de repositionner de manière positive l'intervention des salariés.

De nombreuses formations syndicales ont lieu dans les départements et les élus CHSCT pointent le besoin de renforcer les échanges entre eux. L'harmonisation des missions des CHSCT dans le public et le privé y contribue. Dans ce sens, un réseau régional d'élus CHSCT va être activé.

La réforme des Services de Santé au Travail s'applique depuis le 1^{er} juillet.

Elle modifie la gouvernance et les missions des services de santé inter-entreprises. Les organisations syndicales doivent assurer la Présidence des Commissions de contrôle et le poste de Trésorier des conseils d'administration. Gagner les moyens d'assumer ces responsabilités afin de prendre toute notre place pour défendre les intérêts des salariés dans ces organismes est essentiel.

La CGT lance une campagne confédérale sur le financement de la protection sociale. Un film animation (à télécharger sur le site confédéral)

et des fiches argumentaires sont les moyens mis à disposition de nos militants pour engager le débat avec les salariés, à partir de nos propositions pour anticiper la réforme que le gouvernement annonce en 2013.

En même temps, nous voulons donner plus de cohérence et mieux coordonner l'intervention des administrateurs CGT dans les organismes de protection sociale (CAF, CPAM, Urssaf, CARSAT...)

Pour cela, deux formations qui s'adresseront à tous les administrateurs se dérouleront,

- A Seix (09), du 10 au 12 octobre 2012
- A Caussade (82), du 29 au 31 octobre 2012

Il est essentiel de porter dans les entreprises les problématiques de santé au travail en lien avec les enjeux de santé publique, et d'appuyer notre démarche sur les besoins des salariés et des populations, dans l'entreprise à partir des expositions aux risques, et dans la vie à partir des besoins en termes d'offre de soin.

L'élaboration du prochain PLFSS sera à coup sûr un rendez-vous à ne pas manquer car il fixe les moyens pour la santé publique.

Antoine Lopez

Animateur du groupe de travail régional
« Travail - Santé - Protection Sociale »

Freescal (31)



Journée d'action chez Freescal, le jeudi 5 juillet 2012 pour exiger un moratoire empêchant la fermeture du site.

Le projet de repreneur pour le site de fabrication Freescal Toulouse progresse.

La majorité des éléments nécessaires à une offre de reprise sont en place: compétences, projet industriel, développement d'un produit d'avenir innovant...

La CGT et les salarié-e-s Freescal sont prêts.

La CGT freescal est en contact avec l'équipe du projet de reprise. Cette dernière travaille avec la direction de la multinationale Freescal, ils ont déjà bien avancé sur la négociation de la quasi-totalité des éléments nécessaires à une reprise: transfert de propriété intellectuelle et reprise des machines de l'usine.

Aujourd'hui un point important est toujours en discussion: le projet de reprise prévoit que Freescal fasse fabriquer des produits par la nouvelle entreprise.

Freescal inc est officiellement ouvert à la mise en place d'un agrément

avec un repreneur pour la poursuite d'une production à Toulouse.

Les discussions sur ce sujet doivent aboutir à un accord.

L'avenir d'un site de production industrielle et la sauvegarde d'une partie des emplois en dépend.

Ce projet de reprise est porteur d'espoir pour maintenir l'emploi et le site industriel, il devra aussi respecter les niveaux de formation (coef, salaire), les conditions de travail... Les salarié-e-s et leur syndicat CGT ne soutiendront pas un projet qui tournerait le dos aux exigences sociales.

Véolia

En Midi-Pyrénées, comme partout sur le territoire national les salariés de Véolia à l'appel de leur syndicat CGT se sont mobilisés pour faire aboutir leurs revendications.

Ils ont démontré que la direction ne pourra jamais faire sans eux. C'est une bonne nouvelle en ces temps de



réorganisation du travail voulu par l'entreprise.

Les nombreuses actions, manifestations, opérations escargots... se sont avérées payantes. Le résultat sur le pouvoir d'achat est certes minimal, mais les salariés sortent gagnant de cette grève.

- En plus des 0,5 % de la NAO au 1er janvier 2012, + 0,3 % au 1er septembre.
- Une prime de pouvoir d'achat 2012, de 300 à 470 € brut selon la qualification.

De plus la direction accepte de réviser l'accord d'intéressement (dès septembre 2012) signé par la CFDT, rejoint par la CFE-CGC; cela

notamment pour ajuster les coefficients de réduction du dispositif et son plafonnement. La CGT avait dénoncé son inefficacité à intéresser les salariés aux résultats de l'entreprise.

L'organisation démocratique du conflit et la communication permanente par le syndicat CGT a permis d'entrer et de sortir de ce mouvement tous ensemble, même si certains grévistes auraient souhaité continuer dans l'élan du rapport de force en présence.

La CGT Véolia a signé le protocole d'accord de fin de conflit, après consultation des salariés grévistes.



Métallurgie



Jeudi 28 juin 2012, le Conseil de Prud'hommes de Toulouse a rejeté les exceptions d'incompétence et d'irrecevabilité soulevées par la Direction américaine Molex.

Le conseil de Prud'hommes se déclare donc compétent pour traiter le litige qui lui est soumis et renvoie l'affaire devant le bureau de jugement du 8 décembre 2012.

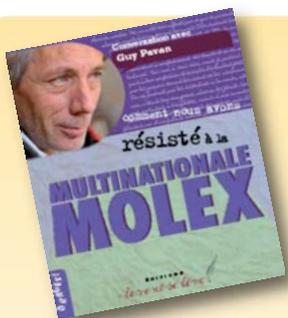
Pour la CGT, c'est un nouveau camouflage juridique pour la Société Molex. Cette décision est la reconnaissance de la responsabilité de la Direction Générale d'un groupe dans la gestion des entreprises et établissements qui le composent. C'est un point

d'appui important pour tous les salariés confrontés à la fermeture de leur entreprise et pour laquelle, la maison mère demande la liquidation judiciaire afin de tenter d'échapper à ses obligations légales.

La CGT Molex et les anciens salariés se félicitent donc de cette décision et assure la Direction Générale du Groupe Molex qu'ils continueront d'être présents tout au long de la procédure pour la voir condamnée à devoir respecter les engagements qu'elle avait pris dans le protocole d'accord général du 14 septembre 2009, qu'elle avait signé avec le gouvernement.

La CGT Molex et les anciens salariés continueront à demander la requalification du licenciement économique en licenciement abusif et frauduleux, il faut rappeler que deux dirigeants ont été condamnés à six mois de prison avec sursis pour entrave aux fonctions du Comité d'Etablissement.

La CGT Molex tient à rappeler également que 19 salariés, dits « protégés », sont toujours en attente de passer devant le tribunal administratif pour faire casser la décision de M. Woerth, alors ministre du travail, d'accepter leur licenciement contre l'avis de l'inspection du travail.



Octobre 2008: Guy Pavan, délégué syndical aguerri, est ouvrier à l'usine de Villemur (Tarn-et-Garonne) de Molex, un gros équipementier automobile américain. Lorsque la production commence à être délocalisée, les salariés décident de montrer qu'ils ne laisseront pas leur site mourir. Guy Pavan imagine

Comment nous avons résisté à la multinationale Molex

Editions « le vent se lève »

alors une action qui va forger leur unité: tous ensemble, deux cents salariés « neutralisent » un moule, leur outil de travail, pour empêcher son expédition vers la Slovaquie. Sans rien casser, sans violence, avec ingéniosité, ils résistent. Guy ira jusqu'à Chicago, au siège social de Molex, pour se faire l'écho de la colère des salariés de Villemur.

4 novembre 2010: l'entreprise de Villemur est liquidée, alors qu'elle était rentable. Ses 279 salariés, licenciés, poursuivent aujourd'hui leur lutte devant les prud'hommes. Modeste, combatif et lucide, Guy Pavan ouvre la voie à tous ceux qui agissent pour le respect du Travail et de ceux qui l'incarnent.

Vivre et travailler partout en Midi-Pyrénées

Le Projet régional de santé (PRS) de Midi-Pyrénées n'est toujours pas adopté. Avec la région Ile-de-France, notre région est la seule à avoir repoussé l'adoption de son PRS...

Communauté médicale, usagers, population, élus des territoires, organisations syndicales et particulièrement la CGT, se sont mobilisés pour faire vivre ce que l'Agence Régionale de Santé (ARS) appelle « démocratie » ! Ces mobilisations ont pesé et le report de l'adoption du PRS est le résultat de la volonté des acteurs et des usagers de santé à peser sur les choix politiques que l'ARS tente d'imposer depuis sa mise en place, en avril 2010.

Conformément à l'article L.1434-3 du code de la santé publique, le Projet régional de santé fait l'objet, avant son adoption, d'une publication aux fins de consultation. Les autorités concernées par la consultation sont :

- la Conférence régionale de santé et de l'autonomie (CRSA),
- le Représentant de l'Etat en Région,
- les Collectivités territoriales.

La CGT est membre de la CRSA et certaines de nos propositions ont été retenues dans l'avis de celle-ci sur le PRS. Ceci étant, elles n'ont pas été reprises de manière exhaustive et, noyées au milieu des autres revendications des nombreuses composantes de la CRSA (99 membres, dont le MEDEF par exemple), leur portée se trouve amoindrie.

C'est pourquoi le Comité Régional CGT et la Coordination Régionale CGT Santé et Action Sociale, même

si la loi ne les y invite pas, ont décidé de donner leur avis sur le PRS. À la fois professionnels et usagers de ce système de santé, nous avons des choses à dire... notre légitimité en la matière n'est plus à démontrer ! Ce PRS sera le premier élaboré sous l'autorité de l'ARS. ARS qui n'est autre que le bras armé de la loi "Hôpital, patients, santé, territoires" (HPST), elle-même nouvelle étape de l'Etatisation du système.

Dans ce contexte, nous avons accueilli de manière positive l'annonce du Président de la République - lors de sa rencontre au CESE le 12 juin dernier - d'une nouvelle loi sur l'hôpital.

Annnonce qui fut contredite par la Ministre des Affaires sociales et de la Santé quelques jours plus tard. En effet, lors du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière du 26 juin, elle déclarait qu'il n'y aurait pas une énième réforme de l'hôpital...

Ces contradictions entre le Président de la République et sa Ministre des Affaires sociales et de la Santé nous interrogent... C'est dans ce contexte que les usagers et salariés doivent se mobiliser, plus que jamais, et porter les exigences d'un système de santé qui garantisse à chaque personne, quels que soient son âge, sa situation sociale ou géographique, l'accès à des soins de qualité.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT :

- l'augmentation de l'ONDAM hospitalier et médico-social,
- l'abrogation de la Loi HPST,

- l'ouverture d'un chantier sur le financement des hôpitaux et des structures sociales et médico-sociales avec la suppression de la T2A,
- l'arrêt de toutes les restructurations et fermetures de lits,
- l'arrêt de tous les plans de retour à l'équilibre,
- l'annulation de la dette des hôpitaux,
- la création de chambres territoriales de santé et d'action sociale à la place des ARS,
- l'exigence d'intégrer les conférences de territoire...

Dès la rentrée, la CGT va mettre en œuvre des perspectives d'action en matière de santé :

- expression et avis de la CGT sur le PRS,
- campagne sur la reconquête de la protection sociale,
- inscription dans les débats autour du PLFSS,
- mise en convergence des luttes sur la défense de l'offre sanitaire avec le projet revendicatif du Comité Régional « Vivre et travailler partout en Midi-Pyrénées »,
- élaboration et diffusion d'un document du Comité Régional sur l'offre sanitaire et les conséquences du PRS dans les territoires,
- journée d'étude régionale interpro sur « l'offre de soins et l'aménagement du territoire » au cours du dernier trimestre 2012.

Cécile POMIES

Coordinatrice Régionale CGT Midi-Pyrénées
« Santé Action Sociale »



Travail Handicap

« y avoir toute leur place »

Depuis la création de la CGT en 1895, la lutte pour l'égalité et contre toutes les formes de discrimination est inscrite dans les actions portées par notre organisation, elle en est même consubstantielle.

Si cette approche globale, par l'égalité des droits ouverts à tous, a permis de nombreuses conquêtes sociales; il est apparu nécessaire de singulariser des actions vis-à-vis de travailleurs peu visibles. En effet, encore trop souvent écartés du travail, exigeants parfois une prise en compte particulière de leur situation et porteurs de revendications spécifiques, les travailleurs en situation de handicap (TsH) interpellent les acteurs syndicaux. Les réponses ne sont jamais uniques et font référence à des données multiples - médicosociales, ergonomiques, réglementaires, conditions d'accessibilité... - et elles nécessitent des actions concertées de nombreux acteurs de l'entreprise et parfois d'intervenants situés à la périphérie de celle-ci. Car pour nous, l'entreprise doit ressembler à la société dans toute sa diversité. Les personnes en situation de handicap (PsH) doivent donc y avoir toute leur place.

La Confédération CGT a donc décidé dès 1994, relayée en 2000 par le Comité Régional CGT de Midi-

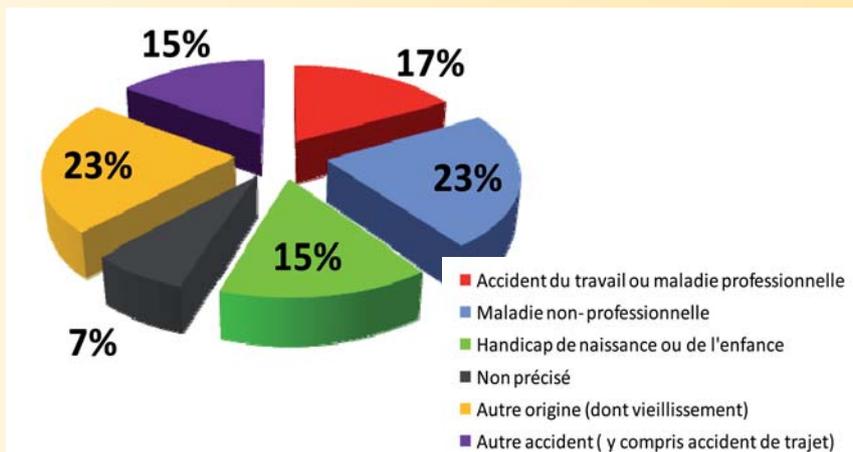
Pyrénées, de démultiplier les actions afin d'œuvrer en ce sens.

Rappelons que les entreprises, publiques ou privées, ont une obligation réglementaire d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et qu'à défaut, elles sont tenues de verser une contribution financière compensatoire à des organismes collecteurs; l'Agefiph (Association pour la Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) pour le secteur privé, le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées de la Fonction Publique) pour la fonction publique. Ces obligations contenues dans la loi du 11 février 2005 et déclinées dans le code du travail, placent les partenaires sociaux devant leurs responsabilités en matière de dialogue social et de négociations d'accords d'entreprise

pour qu'enfin nulle discrimination à, et dans l'emploi ne frappe les TsH. Le Comité Régional CGT de Midi-Pyrénées assume les siennes en portant un projet ambitieux autour de la mise en oeuvre de différentes initiatives et d'outils syndicaux à destination des équipes syndicales - allant d'actions de sensibilisation, d'informations et de formations syndicales, jusqu'à l'aide à la négociation et l'accompagnement des militants d'entreprises.

LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET L'EMPLOI

Bien que la situation de handicap puisse découler d'une déficience ou d'une incapacité de naissance ou acquise à la suite d'un accident ou d'une maladie; c'est le travail qui, en France est la première cause de « handicap » acquis¹.



Le maintien dans l'emploi

« le chemin est encore long »

Se posent alors les questions du maintien à son poste de travail en sus de celles de l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail. Première interrogation des salariés, d'autant plus aigüe que le vieillissement de la population salariée, l'évolution des conditions dans lesquelles s'effectue le travail, la gestion des ressources humaines et la volonté des gouvernants d'allonger les carrières interfèrent dans ces problématiques.

Les chiffres l'attestent, le maintien dans l'emploi est incontestablement devenu un problème majeur. Chaque année, 150 000 avis d'inaptitude sont prononcés et on estime qu'un français sur deux sera confronté durant sa carrière à une situation de handicap². La désinsertion professionnelle guette quand l'inaptitude se prolonge. Cette situation induit annuellement plus de 50 000 licenciements, transforme maints salariés en travailleurs handicapés (TsH), alimentant ainsi d'un flot continu « le réservoir » des

personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi.

Et là, le chemin est encore long.

L'évolution de l'emploi des travailleurs en situation de handicap devient en Midi-Pyrénées particulièrement préoccupante et atypique. Ils connaissent un taux de chômage près de deux fois supérieur à celui des autres salariés, leur nombre s'établit désormais à 16 830 (contre 12 527 en déc. 2010); et la situation continue à s'aggraver; la part des Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (DEFM) travailleurs handicapés a augmenté de 23,3 % (de juin 2010 à juin 2011, contre 5,9 % pour les travailleurs valides). Véritable parcours de combattant qui fait que près d'un TsH sur trois se retrouve au chômage, et ce pour une durée supérieure d'un tiers par rapport à la population valide; double peine à leur rencontre.

Cela doit amener tous les acteurs de l'entreprise et notamment la CGT à investir le champ revendicatif autour, en amont et en aval, de l'inaptitude.

LE COMITÉ RÉGIONAL CGT DE MIDI-PYRÉNÉES ET LES QUESTIONS LIÉES AU HANDICAP.

Depuis plus de dix ans, la réponse à ces enjeux est principalement organisée et structurée au Comité Régional au travers de deux activités.

Tout d'abord; dans le cadre du collectif de travail « Travail-Santé et Protection Sociale » animé par Antoine Lopez et Alain Giacomel et dans le groupe CGT au CESER (Conseil Economique, Social et Environnemental Régional).

COLLECTIF « TRAVAIL-SANTÉ ET PROTECTION SOCIALE »

L'insertion des TsH, le maintien dans l'emploi ne relèvent pas des seuls aspects médicaux et individuels; ces questions méritent une plus ample compréhension de l'activité de travail.

Elles doivent interroger collectivement sur les facteurs liés au travail qui peuvent générer des situations handicap; tels l'ergonomie du poste de travail, l'organisation et les conditions de la production, les facteurs relationnels et les notions de compétitivité ou de performance - qui pour la CGT doit inclure au delà de l'économie, la performance sociale et environnementale.

Aborder le sujet sous cet angle favorise la recherche de solutions durables et permet d'agir de façon plus anticipée pour l'ensemble des salariés.

Sans omettre cependant de visiter les représentations individuelles et collectives du handicap, d'insister sur le rôle déterminant du syndicat et des institutions représentatives du personnel et d'appuyer pour une plus grande qualité du dialogue social dans les entreprises et dans les territoires.



L'avis du CESER

« il questionne aussi le travail sur les valeurs »

Avec des apports réglementaires; tout cela sert de trame aux actions de sensibilisation, d'information des syndicats d'entreprises, de leurs élus, et de formations syndicales qui, dans le cadre de convention annuelle signée entre le Comité Régional CGT et l'AGeFIPH sont menées dans les territoires, sous l'égide des Unions Départementales.

Tous les ans, lors de sessions de formation ou de visites de syndicat d'entreprise, c'est près de 400 militants et élus des institutions représentatives du personnel (IRP) qui sont ainsi rencontrés. Ces éléments d'appuis permettent de soutenir la défense individuelle des salariés, de porter les revendications collectives et de négocier sur l'emploi et le maintien des Tsh, lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ou lors de l'élaboration d'accord d'entreprise.

LE CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESER) DE MIDI PYRÉNÉES

Seconde assemblée de la région, (la CGT est représentée par 13 conseillers) le CESER prononce des avis sur l'ensemble politiques menées par le Conseil Régional; il peut en outre s'auto-saisir. C'est le cas de l'avis adopté le 23 avril 2012 « Handicap et Travail »

Première contribution sur ce thème depuis la création, il y a 40 ans du CESER.

Le groupe CGT au CESER, coordonné par Jacky Gaillac, est à l'initiative de cet avis. Après trois ans d'efforts il a su fédérer autour de ce projet toutes les organisations syndicales représentées là, puis l'ensemble des collèges du CESER, gagner la fonction de rapporteur, portée par Jacques Marek et imposer l'audition de Jean-François NATON, conseiller confédéral.

Pour la CGT cet avis est important, car s'il analyse les interrelations entre l'individu, la société et le travail; il questionne aussi le travail sur les valeurs, l'organisation de la production et la notion de performance économique, qu'il remet partiellement en cause. Les problèmes de formation, de qualification et d'accompagnement des personnes en situation de handicap sont également visités. Le CESER ose là un « dé-voilement » d'une part des réalités vécues par les personnes en situation de handicap, au travail ou en recherche d'emploi. L'accessibilité générale; de la cité, des transports, des Etablissements Recevant du Public (ERP) - celle du CESER y compris - et des logements; y est confirmée « priorité absolue », les « moyens afférents mis à disposition » doivent être

décuplés avant l'échéance de 2015.

La lisibilité et la cohérence des dispositifs d'aide à l'insertion et de maintien se doivent d'être améliorés et mieux coordonnés; ainsi l'avis propose la désignation de chefs de file pour les institutions qui oeuvrent pour l'emploi de ce public; le service public de l'emploi pour l'insertion, la CARSAT pour les problèmes de maintien au poste de travail.

Cette proposition a particulièrement retenue l'attention de la Confédération.

Bien que l'avis « regrette » le comportement des entreprises qui abusent d'accords d'entreprises, dérogoires à l'obligation de 6 % de Tsh; la CGT reste ferme sur le seuil minimal de Tsh dans les entreprises et continue de désapprouver ces accords inférieurs au taux légal d'emploi.



Un axe central de la CGT

« pour que cesse le scandale »

LE SRDE ET CPRDF

Dans le cadre de ses relations avec le Conseil Régional, le Comité Régional CGT de Midi-Pyrénées a réussi à faire entendre une partie de ses revendications. Ainsi, le Schéma Régional de Développement Economique (SRDE) comprend désormais des critères de conditionnalité pour les aides versées par le Conseil Régional aux entreprises en fonction de critères de responsabilité sociale, le respect des règles concernant l'emploi des TsH notamment. Pareillement dans le Contrat de Projet Régional de Développement des Formations (CPRDF), où le CR se trouve engagé dans la déclinaison régionale des conventions d'application.



PRIX HANDI ENTREPRISE CITOYENNE DE MIDI-PYRÉNÉES

En 2011, à l'initiative de la direction des solidarités, le Conseil Régional a attribué son premier prix « Prix Handi Entreprise citoyenne de Midi-Pyrénées ».

Démarche pluri partenariale; la CGT, membre du jury, s'y est associée depuis le début car l'évènement participe à déconstruire les stéréotypes sur le « Handicap », valorise des parcours humains et professionnels remarquables, insiste sur la nécessité d'un dialogue social constructif et montre des expériences réussies en matière de recrutement, de maintien, et d'évolution de carrière. Le Comité Régional CGT de Midi-Pyrénées, se trouve être aussi un employeur; certes non soumis à l'obligation d'emploi de TsH, mais engagé dans la démarche. Il a donc décidé (fin 2011) de traiter tous ces envois en nombre par l'intermédiaire d'une entreprise ordinaire qui emploie 100 % de TsH.

LIMITES ET PERSPECTIVES

L'intérêt et la préoccupation de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, comme celle de l'ensemble des travailleurs demeurent un axe central de la CGT, autour de la revendication nationale

« la reconquête du travail » et déclinée en Région par le plan d'action « vivre et travailler partout en Midi-Pyrénées ».

Les conventions nationales et régionales qui lient la CGT et L'AGeFIPH sont des outils à la disposition des syndicats et des salariés; mais elles ne s'adressent à cette heure, qu'au seul secteur privé; ce n'est pas acceptable!

Se projeter et s'organiser pour étendre ces actions auprès des agents des établissements publics est un axe de développement des actions du Comité Régional, par une convention avec le FIPHFP?

De même, favoriser l'émergence dans chaque territoire de « militants ressources » sur ces questions et construire le lien entre chacun et l'organisation peut faciliter l'instauration d'un espace d'échange et de promotion des droits des salariés en proximité.

Et par delà le temps, le renouvellement des militant-e-s, le Comité Régional CGT continuera à œuvrer pour que cesse le scandale fait aux personnes nées en situation de handicap et à toutes celles qui le sont devenues, notamment à cause du travail.

Jacques Marek

animateur de l'activité CGT « Syndicalisme - Handicap »

1 : Tendances, La lettre de l'Agefiph
N°5- août 2006

2 : Atlas national 2008, l'emploi et l'insertion professionnelle des TH; FIPHFP & AGeFIPH



Actualité de l'activité CGT

Extraits de la déclaration du groupe CGT au CESER, lue par Cécile Pomies lors de l'Assemblée Plénière du 18 juin 2012.

Par cette contribution, le CESER entend peser sur les orientations du Projet régional de santé. Ce premier PRS élaboré sous l'autorité de l'ARS constitue la référence en matière de politique régionale de santé pour une durée de 5 ans.

Cette auto saisine du CESER participe pour partie seulement à l'exercice de la démocratie sanitaire, ce n'est pas malheureux mais c'est incomplet. Je vous rappelle que la CGT réclame en vain, et ce depuis la mise en place des ARS, l'inclusion et la participation des organisations syndicales au sein des conférences de territoires, dont elles sont exclues. Les syndicats n'auraient-ils rien à dire sur les besoins de santé et l'organisation des soins dans les territoires? Ou trop à dire?

Cette vision particulière de la démocratie sanitaire interroge la CGT! Décrit comme descendant et informatif, il relève davantage de la consultation obligatoire que de la véritable concertation. D'une manière plus générale, l'attention que porte l'Autorité Sanitaire en région à ses interlocuteurs (élus des territoires, représentants des usagers, de salariés et autres acteurs de santé) est pour le

mieux condescendant. Les relations avec certains des conseils généraux est là pour l'attester; difficile donc de construire ensemble.

Concernant le Plan stratégique régional de santé, le CESER écrit qu'il en partage les axes stratégiques à savoir:

- Réduire les inégalités sociales de santé
- Positionner l'utilisateur au cœur du système
- Adapter l'offre aux besoins de santé

Et bien, nous sommes d'accord! Cependant, il convenait au CESER de vérifier que l'ambition, pour louable qu'elle soit, reste compatible avec les objectifs « ESSENTIELS » que sont, je cite l'ARS:

- Contribuer au respect de l'objectif national des dépenses d'assurance maladie,
- Réduire le niveau d'endettement des établissements.

Sur la faisabilité du PRS, l'Agence stipule que « seulement la moitié des actions ont un impact financier »... Et pour cause, pour financer le PRS, elle demande « un effort de redéploiement » qui s'ajoute « aux efforts d'efficacité dans le cadre de la maîtrise de l'ONDAM »... La CGT le déplore, comment faire mieux à moyens constants?

Tout est dit, la primauté budgétaire sous-tend tout l'édifice. Le CESER se

limite à s'interroger sur la cohérence du PRS et n'accorde que 15 lignes aux restructurations hospitalières, à peine plus à propos du secteur médico-social.

Alors que le PRS n'entrera dans sa phase de consultation réglementaire qu'à l'été 2012, les actions de restructuration hospitalières - autrement dit la diminution de l'offre de soins - sont déjà en œuvre. Qui plus est, la préconisation par l'ARS d'un seul « plateau technique pivot situé dans l'agglomération chef lieu de département », implique une réduction de l'offre de soins de proximité au sein des territoires. Ceci est d'autant plus vrai dans les départements les plus frappés par les inégalités sociales de santé. En outre, selon l'indice de coût relatif, sept blocs opératoires de notre région sont en position délicate [...] Dans le sud du Tarn, bien qu'il soit très récent, le CHIC du Pays d'Autun voit son activité de cardiologie interventionnelle menacée. La liste est longue: tous les départements, toutes les spécialités, sont affectés par ce démantèlement de l'offre de soins publique. Parmi d'autres, l'exemple du SROS Périnatalité qui prévoit la suppression de 7 unités de gynécologie obstétrique de niveau 1, sur les 15 existantes actuellement en Midi-Pyrénées.

Actualité de l'activité CGT



LE PRS, C'EST DU MOINS, PARTOUT!

Ainsi, l'ARS participe à l'éloignement de l'offre de soins des bassins d'emploi et des bassins de vie! Cette situation, associée à la désindustrialisation, génère la paupérisation des populations, réduit l'accessibilité aux soins (tant financière que géographique) et l'activité des structures de soins... Tout ceci participe à la désertification grandissante des territoires ruraux et de ceux éloignés de la métropole toulousaine.

Le groupe CGT réaffirme son attachement à l'Hôpital Public. Il doit rester le pivot du système de soins et la tête de pont du travail en réseau avec les autres services et professionnels de santé et de l'action sociale. Dans le dispositif de recours aux soins hospitaliers, la place de l'Hôpital Public doit redevenir première pour tous; le système de santé doit garantir à chaque individu, quels que soient ses moyens financiers, son lieu de résidence, son origine, l'accès à des soins de qualité.

En conséquence, le groupe CGT ne valide pas la position de consensus issue de la commission d'amendements. Bien au contraire; la CGT réclame - puisque le CESER n'ose le

dire - que dans les territoires où l'offre privée est majoritaire, un rééquilibrage s'opère au profit du Public. Cela à la fois par principe et par pragmatisme; car qu'advient-il des établissements de santé privés, détenus par des groupes financiers, dont les actionnaires décideraient de se retirer?

Rappelons aussi que la CGT continue de dénoncer la réforme hospitalière portée par la loi HPST du 21 juillet 2009, réforme qui change la nature du service public de santé et sa gouvernance. La CGT demande l'arrêt de toutes les restructurations, l'abrogation de la loi HPST et une nouvelle loi renforçant le rôle de l'Hôpital Public. Parallèlement, il y a nécessité d'amorcer la réflexion sur le financement des hôpitaux et des structures sociales et médico-sociales, avec la suppression de la T2A.

Avançons un peu pour marquer notre étonnement devant le paragraphe intitulé « Encouragement à des partenariats public-privé ».

Cette terminologie amène confusion entre les PPP [...] et les coopérations. Maladresse ou hasard?

Puis, le CESER évoque et émet de justes réserves sur les Groupements de Coopération Sanitaire (GCS). Cependant, le rapport de la Cour des comptes de 2011 est encore plus

critique. Il y est spécifié que si les GCS participent à la restructuration de l'offre « ils présentent des fragilités préjudiciables à plusieurs titres: pérennité incertaine, défauts juridiques, déséquilibres entre partenaires »; le rapport pointe également la « précarité des moyens qui leur sont affectés » ainsi qu'une « répartition inégalitaire des coûts et des charges, ». Tout cela amène l'hôpital public à assumer la part la plus importante du risque économique et financier, alors même que les retombées économiques sont inévitablement partagées, au profit bien entendu du secteur privé [...] Qu'envisage de faire l'ARS à Tarbes, par le regroupement de la clinique de l'Ormeau et de l'hôpital? La CGT est en complet désaccord sur les GCS. Le projet d'avis tente d'appréhender la totalité du PRS. Cependant, si une bonne part du constat peut être partagée, le CESER émet des craintes sans que cela se traduise en positionnement plus affirmé. Le CESER reste au milieu du gué, se situant parfois en retrait par rapport à des avis précédents (notamment sur les notions de territoires) et bien trop modéré sur les projets de démantèlement de l'Hôpital Public. En conséquence le groupe CGT a voté contre la contribution du CESER.



L'AFPA en sursis

Offrir une autre voie à l'AFPA

5 ans de libéralisme auront réussi à menacer dans ses fondements notre institution vieille de 65 ans: début juin 2012, la démission du Président de l'AFPA, Jean-Luc Vergnes a mis en évidence l'état d'une situation financière désastreuse.

En cause, le retrait de la banque DEXIA du Pool Bancaire qui soutient l'AFPA pour lui permettre des facilités de paiement (trésorerie). L'AFPA n'est pas propriétaire du patrimoine immobilier qu'elle utilise (c'est l'Etat essentiellement qui en est propriétaire) et n'a pas le droit d'emprunter: cela empêche toute autre solution que celle du Pool Bancaire, pourtant très coûteuse (autorisation de découvert, nantissement).

Ensuite, durant la présidence de Sarkozy, l'Etat s'est désengagé du soutien à l'AFPA en poursuivant la décentralisation (transfert de la subvention d'Etat aux régions), en déclarant concurrentiel le secteur de la formation professionnelle (le choix lui était laissé par l'Europe!), en transférant les services d'Orientation de l'AFPA (près de 1000 personnes) mis en œuvre par un Directeur Général nommé par le gouvernement d'alors. Dès lors privée du caractère global du service par le départ de l'Orientation, mis à mal par un Plan Stratégique du DG concocté par des cabinets de consul-

tants coûteux, contraint par le non-renouvellement des emplois imposé par le DG, l'AFPA a vu ses capacités de production réduites, ses capacités à former et accompagner les stagiaires pendant et après la formation se compliquer.

Malgré cela, durant cette présidence libérale, le personnel a tenu l'institution à bout de bras, fort de ses convictions et de son engagement social mais en a payé le prix fort: épuisements, burn-out, arrêts de travail. Les représentants du personnel et les Organisations Syndicales, en premier lieu et en tête, la CGT AFPA, ont mené la résistance et protégé autant que possible le personnel: le Plan Stratégique a été combattu et les représentants du personnel (2 dont 1 CGT) au Conseil d'Administration ont fini par faire entendre la situation critique de l'institution et la nécessité d'offrir une autre voie à l'AFPA.

Avec le changement des élections présidentielle et législatives, la Gauche revenant au pouvoir au niveau de l'Etat, de nouvelles perspectives étaient attendues: ce n'est qu'avec la démission du Président de l'AFPA début Juin, et ses révélations sur la situation économique de l'AFPA que le Gouvernement a réellement pris conscience de la gravité de la situation. Le CIRI, organisme inter-ministériel de Restructuration

Industrielle, a été saisi pour trouver des solutions à cette situation de crise. Il s'en est suivi plusieurs rencontres entre le Ministre du travail, le Ministre de la Formation Professionnelle, leur cabinet ministériel et les organisations syndicales de l'AFPA.

A noter aussi, que l'appui de la Confédération CGT et en particulier celui de Maryse Dumas, représentante CGT au Conseil d'Orientation de l'AFPA ont été déterminant.

L'Etat et les Régions (ARF) ont dû déclarer leur soutien à l'AFPA: soutien financier pour sortir de la crise, recentrage de son activité sur son rôle historique c'est à dire formation des demandeurs d'emploi, préservation du caractère national de l'AFPA.

Pour l'instant beaucoup de déclarations mais pas d'acte: « le changement c'est maintenant, dans 3 mois il sera trop tard » déclare le personnel de l'AFPA Midi-Pyrénées aux Ministres. Espérons que dans 3 mois le redressement de l'AFPA soit une réalité, les solutions sont entre les mains des politiques à plusieurs niveaux, c'est sur leurs engagements que nous saurons si la politique de la Formation Professionnelle est enfin infléchie.

Thierry Berrone

Secrétaire Régional CGT Midi-Pyrénées AFPA

Papeterie de Saint-Girons



Le Groupe Schweitzer de Mauduit propriétaire de la Papeterie de la Moulasse engrange des millions sur les dos des salariés: 500 millions de Dollars de trésorerie dégagée en 2011.

Après avoir fermé son usine de Malaucène, ce serait au tour de la papeterie de Saint-Girons d'en faire les frais. Le groupe pille les usines françaises. Le procédé est simple! Transfert d'une partie de la production ou de la transformation, d'une usine à l'autre; aujourd'hui de celle de Saint-Girons à celle de Kimperlé en France, et de celle Kimperlé vers une nouvelle usine en Pologne. Les arguments techniques avancés ne tiennent pas: « *la qualité des produits n'est pas conforme à Saint-Girons, nous allons développer de nouveaux produits, trouver de nouveaux débouchés* ». Pour cela il faudrait développer la recherche et développement et investir sur l'outil de production. Les dirigeants du groupe sont tout

sauf des philanthropes. La seule volonté qui les anime, est de remplir les comptes en banques des actionnaires. Cela sans se préoccuper du devenir des salariés, des bassins d'emploi et des territoires ou sont implantées depuis des décennies les usines de productions.

Le discours est bien rodé, ils endorment les pouvoirs publics et politiques pour arriver à leurs fins.

Ils formatent les esprits. Ils annoncent une dette importante, alors que la dite dette n'est pas envers une banque mais vis-à-vis du groupe, au passage ils prennent 2 millions d'euros d'intérêt par an.

Ils engrangent les bénéfices depuis plusieurs années.

Et cerise sur le gâteau, ils s'octroient une redevance groupe d'un montant de 20 millions d'euros sur 5 ans.

Et ce serait aux salariés de payer la note!

Les papeteries appartenant au groupe Schweitzer de Mauduit sont confrontées aux choix politiques de celui-ci. Il y a quelques années, ce groupe a fermé la Papeterie de Malaucène (84).

Force est de constater qu'aujourd'hui il emploie la même stratégie. Il transfère les activités rentables sur des sites en Europe, annule tous les investissements et donne ainsi l'impression que les usines sont en perte, après les avoir vidées de leur production et pillées financièrement. D'autres solutions existent, c'est pourquoi la FILPAC CGT appelle à des mouvements régionaux, interrégionaux et interprofessionnels pour la défense de la filière et de ses emplois directs et indirects.

**Rassemblement
et manifestation le
mardi 25 septembre 2012
à 10h00, rond-point
Carrefour d'Eycheil**

Parce que la lutte paye, toujours !

Le conseil des prud'hommes d'Orange a condamné l'employeur des papeteries de Malaucène Schweitzer de Maudit, sur l'ensemble des demandes des 130 salariés ayant

confié leur dossier à la CGT. Le licenciement pour motif économique est avéré nul et non avvenu et l'employeur condamné à payer des dommages et intérêts aux salariés pour licenciement

sans cause réelle et sérieuse. Cette victoire importante n'est qu'une étape, la mobilisation reste intacte pour gagner la ré-industrialisation du site de Malaucène.

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	PAMIERS (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	CASTELSSARASIN (82)	Mardi 23 octobre 2012 à 14h30	MOISSAC (82)
Mercredi 24 octobre à 10h00	CAUSSADE (82)	Mercredi 24 octobre à 14h30	MONTAUBAN (82)

