



Info Luttes N°30

A toutes nos organisations CGT de Seine Maritime
infoluttes76@orange.fr

27 décembre 2017



***L'Union Départementale CGT de Seine Maritime
et l'Union Locale de Rouen***

sont heureux de vous inviter à la cérémonie des voeux à l'occasion
de la nouvelle année le,

**SAMEDI 20 JANVIER 2018 À 11H,
185 rue Albert Dupuis - 76000 Rouen**

A cette occasion, nous procéderons à l'inauguration des nouveaux locaux.
La réception se poursuivra par un apéritif déjeunatoire avec le groupe
«**Fresh Jazz Duo**».

2 questions à Eric Laugerote, secrétaire FERC sup CGT sur l'Université de Rouen.

IL : Le Ministère a présenté début novembre les nouvelles modalités d'accès à l'Université pour les bacheliers. Qu'en pense la CGT, quels sont les dangers ?

EL : Sous couvert « d'accompagnement à la réussite », le plan Étudiant va installer de nouvelles mesures concernant les conditions d'accès à l'enseignement supérieur. La sélection sera officialisée dès l'entrée à l'Université. Le bac va être liquidé. Il ne permettra plus l'accès direct à l'enseignement supérieur dans la formation et l'établissement au choix du bachelier : c'est la fin du droit aux études supérieures pour tous. Les Universités vont sélectionner leurs étudiants tout en étant en concurrence les unes avec les autres sur l'ensemble du territoire.

Des « capacités d'accueil » seront fixées par les rectorats et les directions d'établissement : c'est la casse du cadre national et le diplôme ne suffit plus. Il s'agit de « prouver » sa motivation et ses compétences ! Même accepté l'étudiant pourrait se voir imposer une année de remise à niveau, un rallongement de cursus universitaire ou encore une inscription dans un parcours spécifique. Les milieux populaires vont être particulièrement impactés alors que tous les efforts n'ont pas été faits pour leur permettre d'avoir les mêmes conditions d'étude que les enfants des couches sociales privilégiées.

IL : La CGT se prononce pour l'accès sans barrage social ou autre, des jeunes bacheliers, à l'Université. Quelles décisions ministérielles permettraient cela ?

EL : Le plan Étudiant fait peser les causes et les conséquences du taux d'échec élevé à l'Université sur les étudiants et leurs familles, ainsi que sur les personnels administratifs, techniques



et enseignants. Cependant depuis de nombreuses années les réformes ne font que s'empiler que ce soit dans le secondaire que dans le supérieur sans jamais améliorer la situation.

Sans aucun moyens humains et financiers, on affiche une massification du bac et on demande aux Universités d'absorber cet afflux d'étudiants d'autant plus important que les enfants du baby boom des années 2000 ont ou vont avoir 18 ans. Les gouvernements successifs disent vouloir aider à l'orientation des jeunes mais, dans le même temps, ils suppriment des postes de conseiller d'orientation et de psychologue alors que ceux-ci sont les plus à même pour discuter avec les lycéens pour leurs futures études.

Ce sont 10 centres d'information et d'orientation (CIO) qui ont été fermés en Seine-Maritime en 2012, puis plus tard ce sera au tour du service d'orientation de l'Université de Rouen.

Echo des luttes transmis par Pascal Tailleux (FNIC)

La FNIC CGT appelait à faire grève les 12, 13 et 14 décembre dans le pétrole, pour défendre la Convention collective.

La CGT a obtenu que la direction de la CIM au Havre, signe un engagement à maintenir les acquis, à ne pas toucher aux garanties conventionnelles, à maintenir le CHSCT.

Nous avons aussi obtenu des accords de ce type à Lyondell Basell (Berre-l'Étang) et à Inéos (Lavera).

Sur Gonfreville, à la raffinerie, la grève a été bien suivie chez les postés (70%). Et il faut signaler un fait historique : Au siège de Total où habituellement il ne se passe rien, il y a eu un rassemblement de 60 salariés en bas de la Tour.

Cette pression par la grève a entraîné qu'à ce jour, il n'y a aucun signataire de l'accord salaire chez Total.

Le succès de la mobilisation du 23 novembre nous conforte pour poursuivre la bataille pour notre Convention collective.

L'attitude arrogante des patrons du grand capital syndiqués dans l'UFIP montre qu'il faut augmenter le rapport de forces.

Depuis la signature des ordonnances Macron, la totalité ou presque des dispositions de la Convention collective sont dérogeables en entreprise.

La CGT refuse d'accompagner passivement la destruction de notre socle de droits, qui obligerait à un rapport de forces permanent dans les entreprises pour les maintenir. Nous demandons l'engagement écrit de l'UFIP sur le maintien non dérogeable :

- Des éléments de salaires (salaire de base, primes),
- Des anticipations de départ en retraite,
- Du CHSCT, instance indépendante.

Mais pour discuter de ce sujet, encore faut-il que l'UFIP, ses adhérents, acceptent de s'asseoir autour de la table, ce qui n'est pas le cas !

GARANTIR CE QUI EXISTE DÉJÀ AUJOURD'HUI !

Ce que demande la CGT n'est pas la lune : Que les employeurs refusent de s'engager par écrit sur ce point, atteste de leur volonté de ne pas respecter les contraintes (pour eux), les garanties (pour les salariés) de la Convention collective nationale du Pétrole.

Dans les branches **Caoutchouc** et **Plasturgie**, une des chambres patronales a déjà écrit qu'elle souhaitait le maintien non dérogeable de leur Convention collective.

Dans la branche **Chimie**, la CGT, FO et la CFE-CGC ont engagé une démarche commune pour obtenir pareillement un socle conventionnel non dérogeable, au travers d'un projet d'accord commun. Pourquoi pas dans le **Pétrole** ?

Par leur attitude de **mépris** total, nos employeurs font un **pari** : celui de l'incapacité des salariés à **se bouger** sur des droits **conventionnels**, qui constituent pourtant les **fondations** de nos droits d'entreprise.

Sans Convention collective, aucun accord de groupe ou d'entreprise n'est garanti, il peut être dénoncé du jour au lendemain.



BRANCHE CHIMIE

Il est vital de défendre aujourd'hui la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques

Les nombreuses garanties obtenues au fil du temps et inscrites dans la Convention Collective pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, pourront demain être remises en cause, conséquences des ordonnances avec la complicité de l'Union des Industries Chimiques.

Certaines de ces garanties peuvent être méconnues des salariés de grandes entreprises mais elles sont généralement la base d'accords qui les améliorent et qui ont été négociées dans ces grands groupes. Pour les salariés des plus petites entreprises, ces garanties constituent bien souvent une partie importante de la rémunération. Dans tous les cas, elles agissent comme un filet de sécurité en cas de difficultés.

Prime d'ancienneté : limitée à 15 ans pour les salariés des deux premiers collèges, elle représente pour exemple 267 euros mensuel pour un technicien classé à 275 ayant 12 ans d'ancienneté. Dans une entreprise payant les salariés au minimum conventionnel c'est plus de 10 % de sa rémunération.

Travailleurs postés : La Convention garantit une prime minimale de 20 % du taux horaire conventionnel pour chaque heure effectuée de nuit. Elle prévoit également une prime minimale de 100 % de ce taux horaire pour le travail du dimanche, doublée d'un jour de récupération (qui peut être payé) pour les jours fériés. Pour un opérateur classé à 190 c'est donc la garantie d'une majoration minimum de 70 euros par dimanche par exemple.

Maintien du salaire en cas de maladie : à partir d'un an d'ancienneté, le salaire est maintenu à 100 % pendant 4 mois. Ce délai est porté à 6 mois

pour 7 ans d'ancienneté. C'est cette disposition qui impose aux entreprises **le paiement des jours de carence** aujourd'hui au nombre de 3.

Rémunération des cadres : C'est la Convention Collective qui oblige, aujourd'hui, les entreprises à prévoir des augmentations minimales équivalentes pour les salariés du 3^{ème} collège lorsqu'elles sont négociées pour les salariés des deux premiers collèges ! Et demain ?

Suppression DP - CE - CHSCT et réduction du nombre d'élus : que ce soit dans les ateliers ou dans les sièges sociaux le CHSCT est un véritable « garde-fou » essentiel aux conditions de travail des postés comme à la préservation de la santé des cadres. Faire croire, comme le font les ordonnances, que les prérogatives sont transférées tout en supprimant la souveraineté de cette commission et ses représentants est tout simplement criminel.

Prétendre que les salariés seront protégés car les dérogations à ces éléments ne seront possibles qu'en cas d'accord majoritaire est mensonger. Cela ne fera qu'encourager les chantages à l'emploi comme cela a été le cas dans d'autres secteurs (Smart, Bosh, etc.) avec les résultats que l'on connaît : les salariés se déchirent, les remises en cause passent par référendum puis les licenciements tombent.

Devant la gravité de la situation, les Fédérations de la Chimie CFE CGC, FNIC-CGT et Fédéchimie FO ont décidé de passer outre leurs divergences et de se rejoindre autour d'une revendication commune : Demander ensemble à l'UIC de négocier un accord qui permettrait de garantir à tous les salariés de la profession, quelle que soit la taille de leur entreprise, le maintien de ces garanties conventionnelles.

L'UIC a répondu qu'elle « ne souhaitait pas s'engager dans cette voie. »

Face au risque sans précédent de dumping social, d'appauvrissement de toutes les catégories de salariés de la branche (de l'opérateur à l'ingénieur) et d'atteintes inéluctables à la santé et à la sécurité, les 3 Fédérations ont décidé de maintenir la demande de négociation de ce projet d'accord, préalablement à toute autre discussion avec l'UIC.

Etape dans la mobilisation pour infléchir la position de l'UIC, les 3 Fédérations invitent les salariés à signer massivement la pétition porteuse de cette exigence.

Le 12 décembre 2017

Entretien avec Frédéric BICHOT DS et Thierry DELEY Syndicat de site.

ACTION DE GREVE CHEZ SPIE HNO. Entretien réalisé Dominique DELARUE.

- Comment en est-on arrivé là ?

FB : Depuis 10 ans que je travaille chez SPIE, je n'ai connu que restructuration sur restructuration et malgré de nombreux changements de direction, rien ne change pour les salariés en matière d'amélioration salariale.

TD : Les salariés sont de plus en plus impactés par les inégalités salariales et la perte de leurs acquis.

FB : L'entrée en Bourse du Groupe en 2014 a beaucoup œuvré à la situation d'aujourd'hui. La spéculation et les profits ont mis à bas une politique sociale en faveur des salariés.

- Comment avez-vous construit la lutte ?

FB : Durant ces 3 derniers mois, nous avons effectué de nombreuses tournées de chantier afin de rencontrer les salariés. Nous leur avons exposés clairement la situation. Nous les avons convaincus de la nécessité d'envisager une action en fin d'année avant la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire).

Nous avons également rassemblé en AG la cinquantaine de syndiqués qui constitue notre syndicat.

A l'issue des consultations et le retour positif des salariés de la nécessité de peser sur la prochaine NAO, nous avons décidé d'organiser cette première action et la participation d'aujourd'hui de près d'une centaine de salariés et syndiqués apporte la preuve que le mouvement était attendu d'eux.

- Quelles sont vos Revendications ?

FB : Pour les principales. Concernant les salaires, aucun en-dessous du seuil de 1800€ brut.

De véritables Augmentations Générales pour tous et non pas des miettes.

L'obtention d'une prime de fin d'année.

Augmentation de la prime d'astreinte.

Obtention de 2 jours supplémentaires « Enfants malades » soit un total de 3 par an.

Augmentation du Ticket Restaurant.



- Quelles suites ?

FB : Les NAO débutent demain. A l'issue de la rencontre de ce matin demandée par la direction désirant recevoir une délégation de Camarades, il leur a été annoncé que les augmentations seraient meilleures en 2018 que cette année. Nous n'en connaissons pas les détails. Si à l'issue des négociations nous ne sommes pas satisfaits des propositions patronales, nous envisagerons d'organiser une nouvelle journée de grève début janvier.

La grève d'aujourd'hui, qui se voulait avant tout démonstratrice des capacités de la CGT de SPIE HNO à mobiliser un maximum de salariés, permet de démontrer qu'elle en capacité de mettre en place un rapport de force favorable.

Cette initiative a reçu le soutien de l'UD 76 par l'intermédiaire de son Secrétaire Général Pascal MOREL, de l'UL d'Elbeuf avec Christian MORIN ainsi que du secrétaire Général de l'USCBA 76 Dominique DELARUE (Union Syndicale de la Construction, du Bois et de l'Ameublement de Seine-Maritime), Fédération dont dépend le syndicat SPIE HNO.



Grève chez SNAT Fournaire, un parfum de victoire!

SNAT Fournaire est une entreprise de transports de matières dangereuses en citernes située à Grand-Couronne au sud de Rouen. Elle a deux agences (Rouen et Paris) et plusieurs collectifs disséminés dans le nord et le centre, pour un total de 200 salariés.

C'est une des 17 filiales transport du groupe E.b.trans, groupe dont le chiffre d'affaires était de 375 millions € en 2015 avec un résultat net de 1 million € et un taux de rentabilité de 12%. Il est dans le top 3 des opérateurs transport MD en France et opère partout en Europe avec des filiales étrangères.

La grève a débuté dimanche 10 à 22h sous l'impulsion de la CFDT, majoritaire dans la boîte, rejointe par la CGT et FO dès le lundi matin. La revendication maîtresse était une augmentation de 3%. Très vite, les salariés du dépôt rouennais ont fait bloc et ont reconduit la grève pendant 5 jours faisant de cette grève, leur grève, avec la journée de mercredi qui s'est intensifiée car notamment les conducteurs de Gennevilliers les ont rejoints dès 4h du matin.

Cependant, le manager général est venu très vite proposer à ceux-ci une hausse du taux horaire afin que l'entreprise redevienne attractive (sic) car, depuis la grève des conducteurs MD parisiens en mai soutenue par la seule CGT, plusieurs transporteurs avaient dû augmenter leurs taux horaires, laissant ainsi SNAT Fournaire parmi les derniers sur la place de Paris.

Mais les salariés de Rouen n'ont pas baissé les bras et ont finalement fait une proposition de sortie de conflit jeudi sur des hausses globales (salaires, frais) et la garantie que leur prime



annuelle ne serait pas touchée. La direction aux abois a accepté et a convoqué les syndicats en NAO ce jour.

Dans un groupe où l'unification des filiales mûrit lentement depuis 5 ans, SNAT Fournaire faisait figure de retardataire car peu de salariés avait suivi la grève commune d'avril sur des revendications qui pourtant les concernaient directement. Force est de constater maintenant que les salariés du groupe entier peuvent maintenant imposer des choses tous ensemble.

Ehpad de Louviers : le personnel ne lâche rien !



Mardi dernier comme tous les mardis, le personnel est en grève de 14h à 16h devant l'établissement, distribution de tracts et signature de la

pétition avec renfort de quelques retraités de l'UL de Louviers. Grâce à la médiatisation de ce mouvement, la direction a reçu une délégation en rendez-vous l'après midi. La seule proposition à ce jour est de mettre en place des groupes de travail avec les organisations syndicales... nous continuons donc notre action chaque mardi après midi, prochain rendez vous le 26 et le 2 janvier. Mardi matin avait lieu le Comité Technique D'établissement, aucune organisation n'a siégé, les grévistes ont lu une motion pour indiquer qu'ils ne siégeront dans aucune instance jusqu'à ce que les tutelles (ARS et Conseil Départemental) les reçoivent. Si en janvier rien ne bouge ils durciront le mouvement et feront appel à tous les camarades.

dépendantes) vient d'être lancé par une intersyndicale des fédérations santé, action sociale et services publics CGT, FO, CFDT, Unsa et CFTC.

Les dégradations des conditions de travail et d'accompagnement des personnes âgées sont dénoncées depuis de longs mois par les personnels et les familles, et font régulièrement l'objet de parutions ou de reportages sans que la situation ne s'améliore. La réforme de la tarification se traduit par une baisse drastique de dotations, qui entraîne une réduction des postes, alors qu'ils sont en nombre dramatiquement insuffisant. Les grèves se multiplient au sein des établissements pour dénoncer une maltraitance systémique, mais les avancées, quand il y en a, restent insuffisantes.

Pire, le secrétariat d'État aux personnes âgées a disparu et le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) 2018 prévoit un objectif de baisse des dépenses publiques au détriment d'un système de santé déjà au plus mal.

Face à cette situation, l'intersyndicale a donc décidé d'une journée de mobilisation, le 30 janvier 2018, et appelle tous les personnels des Ehpad à participer aux manifestations, débrayages et actions pour exiger des moyens humains et matériels leur permettant d'assurer une prise en charge humaine et digne des personnes hébergées.

**APPEL À LA GRÈVE
dans tous les établissements le 30 janvier**

lundi 18 décembre 2017, un appel à la grève de tous les Ehpad (établissements d'hébergement pour personnes âgées

Importantes mobilisations des salariés du commerce !

Tout comme à Paris, le 20 décembre dernier où 1500 salariés du Commerce des Services et de la Distribution se sont déplacés pour manifester contre les lois Macron (Ministre et Président), contre les ouvertures du dimanche et les conditions de travail assassines dans ces secteurs, le Carrefour de Tourville la Rivière à lui aussi connu une nouvelle journée de mobilisation. Continuons à rester mobilisés dans nos entreprises et continuons notre travail de terrain pour réussir à convaincre nos collègues à rejoindre nos rangs et la lutte.





Une annonce inadmissible pour les salariés

Le Président de la République annonce la fin des centrales thermiques charbon d'ici 2022 malgré la commission interministérielle qui est toujours en cours d'étude et d'interview, pour mesurer l'impact économique et social dans les territoires.

Cette volonté vient conforter les différentes sorties médiatiques du Ministre de la transition écologique et solidaire, mais elle est de nature irresponsable que ce soit pour assurer la sécurisation d'approvisionnement de l'énergie, ou des conséquences sociales catastrophiques au vu du nombre d'emplois directs et indirects supprimés notamment dans le secteur de l'énergie, le secteur portuaire, les transports, etc...

Si les centrales thermiques charbon ne représentent que 1,4 % du parc de production d'énergie et 3 % de la consommation globale, celles-ci sont très essentielles tant que le stockage de l'énergie issu de la production de renouvelable du type solaire et éolien, ne sera maîtrisé. De plus, le parc de production électrique au charbon représente moins de 1 % des émissions de CO² sur le territoire national. Autant dire que leur fermeture ne résoudra pas le grave problème du réchauffement climatique. Il ne s'agit que d'un affichage politique et médiatique de la part du Président Macron.

Le délai de 4 ans annoncé pour la fermeture de ces sites par le Chef de l'Etat est trop court pour envisager sérieusement et concrètement une alternative industrielle dans le cadre du contrat de transition écologique permettant le maintien de l'emploi.

Surtout au vu des difficultés rencontrées à développer les énergies renouvelables issues de l'économie circulaire notamment à cause des fonds pour leur financement et aussi par la non existence de certaines filières industrielles.

Nous sommes loin des objectifs de 23 % d'énergie verte d'ici 2020 affichés et ne parlons pas des 30 % d'ici 2030.

De plus, il est pour l'instant illusoire de faire croire aux élus et à la population que les emplois supprimés qui sont de l'ordre de 3 000 (1 000 dans le secteur d'énergie ...) seront intégralement renouvelés par le développement des contrats de transition écologique.

Depuis plusieurs mois, la CGT s'efforce à porter des projets industriels sur les sites concernés afin de maintenir l'intégralité des emplois tout en répondant aux exigences environnementales. Encore faut-il qu'il y est la même volonté de l'Etat et des entreprises de s'engager dans la recherche et le financement.

La FNME CGT et la Fédération Nationale des Ports et Docks exigent une nouvelle rencontre avec le gouvernement au plus vite, car il est intolérable de faire ce type d'annonce sans avoir préalablement pris le temps de rencontrer nos Fédérations pour évoquer l'emploi et la transition industrielle de ces sites afin de donner de la lisibilité et des garanties aux salariés, aux citoyens et élus des territoires concernés.

Les Travailleurs avec la CGT sauront se faire entendre en temps et heure en démontrant aux pouvoirs publics le véritable impact qu'aura la fermeture de ces centrales de production sur le réseau électrique, mais aussi sur le tissu économique et social local.

Nous n'acceptons pas ces politiques qui poursuivent la désindustrialisation de notre pays, la précarisation et l'incertitude du lendemain pesant sur les salariés et les dénis de démocratie.

Une rencontre de nos deux Fédérations se tiendra en début d'année afin d'envisager des initiatives et actions.

Interview de Gérald Le Corre parut dans «Miroir Social»

« L'enquête interne paritaire du CHSCT est un moyen d'action efficace du CHSCT souvent trop peu utilisé » - Gérald Le Corre, formateur UD CGT de Seine-Maritime

Inspecteur du travail, Gérald Le Corre est à l'initiative d'une formation originale de 5 jours au CHSCT, proposée par l'UD CGT de Seine Maritime. Cela commence par 3 jours de formation, suivis d'une période de 3 mois pour mettre en pratique avec tutorat et de 2 jours pour boucler. L'accent est mis sur la méthodologie des enquêtes internes paritaires que les élus sous-utilisent. Il ne faut pas attendre qu'il y ait du sang, des larmes, des flics ou les pompiers pour enquêter.

Vous considérez que les CHSCT ne mènent pas assez d'enquêtes internes paritaires. Pourquoi ?

Il faut souvent attendre qu'il y ait du sang, des larmes, des flics ou les pompiers associés à un accident du travail pour que le CHSCT lance une enquête interne. Ce faisant, les représentants des CHSCT ne se donnent pas les moyens d'analyser les circonstances des accidents du travail « invisibles » comme les mal de dos, les collègues en pleurs dont la gravité n'apparaît pas comme l'évidence au contraire des fractures, brûlures, électrisation... Lorsque les membres du CHSCT se rendent compte de la gravité de ce type d'accident, souvent plusieurs mois après les faits, l'enquête est rendu bien plus difficile. Ce constat est autant valable dans les PME que dans les grandes entreprises. Or, c'est en se penchant sur les « petits » accidents du travail, ceux dont la gravité n'est pas directement observable, que l'on se donne les moyens de prévenir les plus graves. Il n'y a pas lieu de se satisfaire des mini-enquêtes unilatérales des services de prévention des grandes entreprises. Celles-ci mettent trop souvent en avant une responsabilité individuelle, liée au comportement de la victime, sans pousser plus loin l'analyse des risques, sans remonter aux causes profondes. Ainsi, le manutentionnaire qui écrase le pied d'un collègue en circulant en marche arrière avec son charriot élévateur n'aura, pour la direction de l'entreprise, simplement pas fait attention alors qu'il s'agit de savoir pourquoi il circulait en marche arrière, si le chariot était adapté à l'activité... L'un des freins au déclenchement de l'enquête du CHSCT peut être aussi lié aux menaces existantes d'engager une procédure sanctionnant le salarié considéré comme fautif.

Le décalage dans la remontée des informations aux CHSCT explique aussi largement que beaucoup d'enquêtes ne sont pas lancées. Les représentants de l'instance ne sont parfois informés des arrêts que 90 jours après l'accident lors de la réunion du CHSCT. Or, ce n'est pas au moment où l'inaptitude est prononcée (alors que le salarié est en arrêt depuis plus de 6 mois) qu'il faut lancer l'enquête. Les représentants des CHSCT n'ont par ailleurs aucun moyen d'évaluer le degré réel de la gravité d'un arrêt au regard de la déclaration d'accident du travail. Là-dessus, les élus n'ont pas prise.

Un autre frein est lié à la présence des représentants de la direction dans l'enquête et la peur que peuvent avoir les salariés de s'exprimer dans ce cadre. C'est un frein que nous levons très rapidement en formation. Il convient juste de s'assurer que les représentants nommés par la direction ne sont pas sur la ligne hiérarchique du salarié ou du service concerné. Globalement, les représentants des CHSCT n'utilisent pas suffisamment l'ensemble des moyens dont ils disposent sur le terrain. Ainsi, hors enquêtes, les visites périodiques trimestrielles se focalisent, quand elles ont lieu, trop sur les locaux et les machines et pas assez sur

l'organisation du travail, les interactions entre les salariés et les machines. Mais observer le travail pour détecter les risques nécessitent beaucoup de temps dans un monde du travail où il

faut toujours faire plus vite avec moins de moyens.

Quelle est la part des expertises pour risques graves qui sont sous-tendues en amont par une enquête interne paritaire ?

De manière général, les CHSCT ne recourent que très peu à leur droit à l'expertise CHSCT. Selon les chiffres communiqués par le Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT), il y a environ 1400 expertises par an pour 25 000 CHSCT soit en moyenne une expertise tous les 18 ans. De fait, seul 10% des expertises externes concernent des risques graves.

Dans une situation où les conditions de travail se dégradent, où plus de trois millions de salariés sont exposés à des cancérigènes, les CHSCT devraient multiplier le recours à l'expertise pour risque grave dont les conclusions doivent permettre de déboucher sur la mise en oeuvre de mesures de préventions efficaces. Mais cela nécessite en amont, que le CHSCT démontre l'existence du risque grave. C'est là que l'enquête, en matière d'accident ou de maladies professionnelles, où après signalement d'une situation de danger grave et imminent s'avère un puissant levier.

Au-delà du déficit de formation des élus des CHSCT, vous considérez qu'une formation continue sur 5 jours n'est pas adaptée. Quelle est votre approche ?

À l'UD CGT de Seine-Maritime, cela fait plus de 3 ans que nous avons laissé tomber les formations de 5 jours en continu. Les stagiaires suivent désormais 3 jours de formation dont une journée entière consacrée à l'intérêt et la méthodologie d'enquête. Cette première partie du stage se termine par la co-construction d'un travail à réaliser dans l'entreprise sur une durée de 3 mois comprenant notamment une observation des situations de travail. Durant cette période, les stagiaires bénéficient d'un tutorat par des membres CHSCT expérimentés. La session se termine par 2 jours de formation durant laquelle le stagiaire présente son travail qui est discuté collectivement. Entre 30 et 40 % des stagiaires font appel au tutorat. Ce dispositif sous-entend d'être en capacité de répondre aux besoins. Il y a un tuteur pour quatre stagiaires. Nous organisons 6 sessions par an avec une moyenne d'une dizaine de stagiaires sur chaque groupe. Je précise que les stagiaires viennent tant du privé que du public. Les textes régissant l'instance ne sont pas les mêmes mais peu importe car nos formations visent à dépasser la seule information juridique sur droits et moyens du CHSCT pour donner la priorité à la méthodologie d'intervention et à la stratégie syndicale pour supprimer les risques.

Avec quels résultats ?

Il y a de plus en plus d'enquêtes internes paritaires sur les accidents du travail dits traditionnels mais aussi sur les RPS. L'utilisation de l'alerte pour danger grave et imminent est également mieux utilisée. Celle-ci doit se traduire par une enquête immédiate sur le terrain et les élus doivent refuser l'alternative d'un CHSCT extraordinaire que la direction se presse de convoquer. Ce n'est qu'une stratégie pour éviter une enquête susceptible de la faire sortir du déni.

Appel du 37ème congrès UL CGT Le Havre

L'Union Locale CGT du Havre, regroupant l'ensemble des Syndicats CGT de la place Havraise, s'est réunie à l'occasion de son 37ème Congrès, les 30 novembre et 1er décembre 2017.

Les syndicats CGT havrais appellent l'ensemble des salariés, à se battre contre la politique d'austérité menée contre les salariés, les retraités, les privés d'emploi et les étudiants.

Ils refusent toute régression sociale et exigent du gouvernement une véritable politique au service de l'emploi, des salaires et des conditions de travail.

Ils exigent une véritable politique industrielle et portuaire. Ils exigent un engagement du renforcement des services publics et de la fonction publique.

Le combat contre les lois Macron continue. Il devra aussi être mené face aux annonces antisociales du gouvernement en place, clairement au service du patronat et de la finance, répondant aux exigences libérales de l'Union Européenne, et qui mène une véritable guerre contre le monde du travail, contre les règles sociales acquises par le fruit des luttes menées par nos aînés.

Nous continuons à exiger une autre répartition des richesses, aujourd'hui clairement dirigées directement dans les poches

des actionnaires et du patronat.

Faire reculer la politique antisociale du gouvernement et du patronat nécessite la construction d'un puissant rapport de force à la hauteur des attaques, ancré sur les propositions et revendications des salariés.

Ça nécessite aussi que le rapport de force soit de haut niveau. Pour cela, nous invitons l'ensemble des salariés à venir rejoindre les rangs de la CGT, seule organisation syndicale qui analyse, construit, propose, et lutte pour gagner des revendications justes et légitimes des salariés, retraités, privés d'emploi et étudiants.

L'histoire nous montre, que ce soit au niveau local jusqu'au national, que les luttes menées ont construit les conquises sociales d'hier et d'aujourd'hui.

Rien ne nous a été donné ! Tout a été arraché !

Alors Ensemble, construisons un avenir meilleur !

Vive la CGT !

Le Havre, le 1er décembre 2017



Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

DEVENEZ ACTEURS DE L'INSTITUT CGT D'HISTOIRE SOCIALE DE SEINE MARITIME



Soutenez-nous, En 2018 Rejoignez-nous, Abonnez-vous au Fil Rouge



Individuel

Adhésion avec abonnement au Fil Rouge : 23€

Adhésion avec abonnement au Fil Rouge et cahier d'histoire sociale : 36€

Syndicat

Adhésion avec abonnement au Fil Rouge 3 exemplaires : 57 €

Comité d'Entreprise moins de 500 salariés

Adhésion avec abonnement au Fil Rouge 3 exemplaires : 89€

Comité d'Entreprise plus de 500 salariés

Adhésion avec abonnement au Fil Rouge 3 exemplaires : 175 €



Nom :

Adresse :

Tel :

Courriel :

LES RENDEZ-VOUS DE L'IHS CGT 76



29 janvier 2018 20H30 Espace pointe de Caix
GONPREVILLE DROCHER
Voyage en Terre d'Espoir

05 avril 2018 18h30 Le Clos de la Chapelle
Avec Bernard THÉBAULT
Auteur de son livre
LA TROISIÈME GUERRE MONDIALE EST SOCIALE

13/14 MARS 2018 - SALON DU LIVRE SOCIAL :
PATIO GEORGES SEGUY - MONTREUIL

NOTRE HISTOIRE EST NOTRE RICHESSE COMMUNE

ADHEREZ A L'IHS CGT 76

LIRE POUR COMPRENDRE LIRE POUR AGIR



POUR LES FETES OFFREZ DES LIVRES



PRIX 17€



PRIX 16€



PRIX 15€



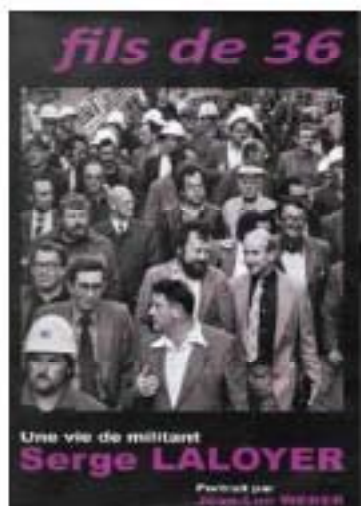
PRIX 10€



PRIX 10€



PRIX 15€



DVD PRIX 7 €



PRIX 10€

ROUEN : Maison du Peuple – 167 rue Pierre Corneille 76 SOTTEVILLE LES ROUENS –

Le HAVRE : IHS CGT 76 – Cercle Franklin – Cours de la République – 76600 – Le HAVRE

DIEPPE : IHS CGT 76 – UL CGT

Chèques à l'ordre de IHS CGT 76- A retourner à IHS CGT 76 – Cours de la République – 76600 le Havre

Contacts : Alain BOZEC : apbozec@gmail.com 0685401605 – Pierre LEBAS 0686807184 – pierrot.lebas@wanadoo.fr