

SYNDICAT C.G.T. DES TRAVAILLEURS PORTUAIRES DU GRAND PORT MARITIME DU HAVRE

LE HAVRE

FRANCE

Le Havre, le 03 décembre 2009

INFORMATION

Camarades,

Dans le cadre de réunions plénières, concernant l'adaptation de l'accord cadre national au niveau local, il en ressort de notre Direction une volonté de dérouler rapidement, sans tenir compte de nos remarques et appliquant à la lettre, sa ligne directrice.

Les chapitres qui composent cet accord cadre local, tous aussi importants les uns que les autres, sont :

1. La garantie de rémunération

Sur ce sujet, nous travaillons sur la période de référence ainsi que sur les éléments pris en compte dans cette garantie, à savoir, l'année 2007 ou 2008 ou 2009, de chaque salarié, comme le stipule très clairement l'accord cadre.

Lors des discussions, la Direction s'est dévoilée sur ses intentions et s'apprête à se substituer financièrement aux entreprises privées, pendant 14 ans, en payant un complément qui assurera aux salariés détachés, la garantie de rémunération, ainsi que le paiement de l'inemploi pendant trois ans. Tout cela occulte, bien évidemment, l'aspect légal, tant du point de vue de la législation du travail que sur l'aspect réglementaire d'utilisation des fonds publics de notre établissement,

Ne pouvant cautionner la méthode employée, nous mettons d'ores et déjà en garde le GPMH des conséquences économiques de notre établissement, par là même, le regard que la cour des comptes ou la juridiction européenne portera sur l'aspect illégal de ce dispositif, ainsi que des « aides déguisées » octroyées à certains opérateurs.

2. Cartographie des métiers

Peu d'échanges concernant cette cartographie, si ce n'est un document émanant de la Direction et qui regroupe une liste de métiers, appelés à évoluer voir à disparaître.

Nous sommes toujours en attente de propositions concrètes concernant les activités à réinternaliser au sein de l'établissement.

Cette cartographie indispensable, doit évoluer dans le cadre du reclassement incontournable des salariés touchés par la réforme, les derniers exemples ne nous satisfont pas.

3. Cessation anticipée d'activité (CAA) ou congé de fin de carrière (CFC)

Pour la Direction, départ anticipé de 3 ans avant l'ouverture des droits à taux plein à la retraite, départ anticipé d'1 an avant la date officielle de départ à l'amiante.

Sur ces projections nous avons à maintes reprises fortement réagies, compte tenu du fait que les départs, pour la Direction, ne se feraient sans aucun remplacement, ce qui nous inquiète pour l'avenir des agents restant.

4. Garanties sociales individuelles (Mutuelle- Prévoyance)

5. Critères de détachements

6. Convention tripartite individuelle

Ces chapitres nécessiteront de nombreuses autres réunions, à l'identique des éléments précédents, nous vous informerons des évolutions concernant ces questions.

Les projections faites par la Direction ne sont que virtuelles et hasardeuses, celle-ci continue à nier la crise alors que des armements mondiaux sont en grande difficulté financière.

Le fait de vouloir finaliser l'ensemble de ces discussions pour la fin de l'année, démontre le peu d'importance que la Direction accorde aux garanties que l'ensemble du personnel est en droit d'exiger.

Nous n'hésiterons pas à vous informer, à vous réunir en Assemblée Générale Exceptionnelle ou à vous mobiliser si le besoin s'en faisait ressentir, rien ne nous sera imposé et aucune pression ne nous fera fléchir, le but étant d'obtenir un accord cadre local de haut niveau, comme nous le faisons nationalement pour la convention collective unifiée.

Pour le Bureau Syndical

Le secrétaire général



P.DESHAYES

Pour info et affichage