

SYNDICAT GENERAL

**Des personnels du GPMH
Et des personnels administratifs et de maintenance
Du Port du Havre**
www.cgt-gpmh.com

Le Havre, le 5 avril 2013

Camarades,

09 AVRIL 2013

***4 heures d'arrêt de travail
RDV à 10h à la Citadelle***

Pour le retrait pur et simple de l'ANI du 11 janvier 2013

Suite à la signature le 11 janvier 2013 par les organisations patronales et 3 organisations syndicales de salariés minoritaires, de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi, notre Confédération, avec d'autres organisations syndicales appellent l'ensemble des salariés du privé comme du secteur public, les retraités et les privés d'emploi, à une journée de grève et de manifestations le mardi 9 avril 2013, pour empêcher la transposition dans la loi du contenu de l'ANI du 11 janvier.

Si l'accord Medef prétend poser les bases d'un « nouveau modèle économique et social », il n'en est pas moins un outil patronal pour :

- ✓ Détruire les garanties collectives nationales
- ✓ Réformer le contrat de travail qui, malgré sa signature, ne sera plus une garantie pour le salarié puisqu'il peut être suspendu (jusqu'à 2 ans) par un accord d'entreprise
- ✓ Remettre en cause les droits et prérogatives des CE et CHSCT, notamment lors des processus de consultation

Aussi, et parce que cette liste n'est pas exhaustive et que nous n'accepterons jamais que le droit des travailleurs soit remis en cause par un quelconque accord antisocial et dangereux, bafouant la législation en vigueur, les statuts et l'emploi, votre organisation syndicale appelle à :

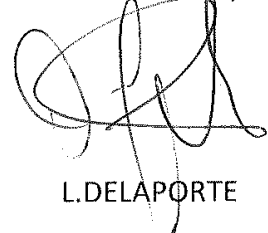
Un arrêt de travail de 9h45 à 13h45, mardi 9 avril



Rendez-vous à 10h à la Citadelle

Colorés et bruyant !!

Le Secrétaire Général,



L.DELAPORTE

Pour Info et Affichage

L'Accord National Interprofessionnel

Salaires, primes, heures supplémentaires :

Aujourd'hui :

Vous pouvez réclamer le paiement des heures supplémentaires, des primes, des salaires non payés pendant les cinq dernières années.

Demain :

Vous ne pourrez plus les réclamer que sur une période de 3 ans

Baisse des salaires et modification des horaires de travail :

Aujourd'hui :

Horaires stables fixés par notre contrat de travail, avec un salaire défini par ce même contrat.
Les salariés peuvent refuser de se voir appliquer une baisse de salaire ou la modification de leur temps de travail, même si un accord collectif le prévoit.
Dans ce cas, l'entreprise n'a pas le droit de licencier sauf si elle connaît des difficultés économiques importantes.
Les salariés bénéficient alors de diverses garanties (plan de sauvegarde de l'emploi, reclassement...). De plus, ils peuvent contester le motif de leur licenciement devant le Conseil de Prud'hommes.

Demain :

Baisse des salaires et modification des horaires à la seule volonté des employeurs sous couvert de prétendues difficultés financières. Les salariés qui refusent l'application d'un accord collectif « maintien dans l'emploi » seront licenciés pour motif économique individuel sans garantie, et le motif de licenciement sera inattaquable ! La flexibilité prônée par le MEDEF risque de se traduire par une augmentation du nombre de jeunes sans aucune activité ni ressource. Les moins de 25 ans n'auront accès ni au RSA ni aux indemnités chômage.

Mobilité forcée :

Aujourd'hui :

Dans un certain nombre de situations, vous pouvez refuser un changement de poste ou de lieu de travail sans que cela puisse vous être reproché.

Demain :

En application de la loi, votre employeur pourra vous muter sur un autre poste, voire vous muter à l'autre bout de la France : si vous refusez, vous serez licencié pour motif personnel (mais sans indemnité).

Un encadrement du travail à temps partiel :

Aujourd'hui :

Un contrat de travail à temps partiel ne peut être modifié sans l'accord écrit du salarié.

Demain :

A titre d'exemple, l'employeur pourra modifier la durée du travail du salarié huit fois dans l'année. Le salarié devra se tenir à la disposition de l'employeur. Les heures qu'il fera en plus ne seront pas systématiquement majorées. Certes, l'accord prévoit que le temps partiel soit de 24 h minimum par semaine, mais les possibilités de déroger à cette durée sont multiples. De plus, les règles qui permettent de moduler le temps de travail sont renforcées.