

Livret d'accueil syndical





SYNDICAT GENERAL

DES PERSONNELS DU GPMH

ET DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

ET DE LA MAINTENANCE

DU PORT DU HAVRE

« Surtout, soyez toujours capables de ressentir au plus profond de votre cœur n'importe quelle injustice commise contre n'importe qui, où que ce soit dans le monde. C'est la plus belle qualité d'un révolutionnaire. »

Ernesto « che » Guevara

« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »

Préambule à la constitution du 27 oct. 1946

Préambule de nos statuts

Le syndicalisme est né de la double volonté des salariés de défendre leurs intérêts immédiats et de participer à l'évolution de la société. Il doit être l'acteur essentiel de la solidarité. Transformer le travail, son contenu et sa finalité, c'est œuvrer pour le progrès social de la qualité de vie.

Le mouvement syndical, à tous ses échelons, s'administre et décide de ses actions dans l'indépendance la plus absolue à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques, des sectes philosophiques ou autres groupements extérieurs.

Il se réserve le droit de répondre favorablement ou négativement aux appels qui lui seraient adressés par d'autres groupements pour une action déterminée. Il se réserve également le droit de prendre l'initiative de ses collaborations momentanées estimant que sa neutralité à l'égard des partis politiques ne saurait impliquer son indifférence vis à vis des dangers qui menacent les libertés publiques, comme les réformes en vigueur ou à conquérir.

Nos statuts sont consultables dans leur totalité sur notre site internet :

www.cgt-gpmh.com

Edito du Secrétaire Général

Le syndicalisme est né de la double volonté des salariés de défendre leurs intérêts immédiats et de participer à l'évolution de la société, ce principe fondateur de nos syndicats doit se concrétiser au quotidien, par l'engagement de tous, au service de tous, ne laissant au passage, aucune place à l'individualisme.

Notre syndicat n'est pas une sorte d'assurance que l'on aurait à sa disposition. C'est un outil qui repose sur l'engagement d'hommes et de femmes dans leurs entreprises, quelles que soient leurs catégories, leurs âges, leurs nationalités et quelles que soient leurs affinités. Autrement dit, les résultats et les avancées que l'on peut obtenir sont aussi proportionnels au degré d'engagement des salariés eux-mêmes.

Aujourd'hui, en tant qu'adhérent, tu reçois ce livret d'accueil dans lequel tu trouveras plusieurs infos nécessaires à la compréhension de nos structures et de nos luttes.

De plus, en tant que secrétaire général, il est de ma responsabilité de te rappeler également, que l'histoire sociale ne s'est pas écrite toute seule, que notamment, les congés payés, les retraites, la sécurité sociale, l'indemnisation du chômage, l'évolution des minimas sociaux sont tous des acquis issus des luttes sociales. Et si l'on regarde plus précisément dans notre secteur portuaire,

l'obtention d'une nouvelle convention collective, unifiant nos professions, et ses nombreuses déclinaisons salariales, ainsi que la transformation de notre syndicat en un syndicat général des travailleurs portuaires, constituent pour nous, d'une part, de réelles avancées sociales obtenues uniquement par la représentativité massive de notre syndicat, et d'autre part, un vrai rempart aux attaques du gouvernement et du patronat voulant sans cesse, réformer un secteur juteux.

Ainsi, et parce qu'il est de notre responsabilité collective de maintenir et d'améliorer tout acquis social afin de laisser une société saine et viable pour nos enfants, n'oublions jamais que c'est par la lutte que l'on y parvient et que passer à coté de notre devoir, ne ferait que contribuer à la défaite.

Reçois camarade, au nom du syndicat que je représente aujourd'hui, mon salut fraternel et syndicaliste.

Le Secrétaire Général

L.DELAPORTE





Un peu d'histoire...

Au début du siècle les travailleurs portuaires étaient organisés en plusieurs syndicats.

- 1879 Création du syndicat des ouvriers voiliers.
- 1884 loi autorisant les syndicats.
- 1890 création du syndicat des docks et entrepôts.
- 1892 création du syndicat des travailleurs portuaires.
- 1895 création de la CGT.
- 1910 création du syndicat des charbonniers.
- 1928 première action unitaire de tous les syndicats portuaires. (Deux jours de lutte suffiront à faire fléchir les employeurs !)
 - 1936 création de la fédération des ports et docks.
- 1947 création du syndicat général des personnels du port autonome du havre. Ses premières revendications ont porté sur la mise en place de la convention collective dite convention verte. Le syndicat s'est toujours attaché à défendre et à améliorer cette convention au fil des ans.
 - 1973 mensualisation de plus de 2000 agents du port autonome.
 - 1990 premier outillage portuaire privé sur le quai de l'Asie.
- 1992 première réforme portuaire visant la mensualisation des dockers
 - 2000 création de l'IDC (international dockworkers council).
 - 2001 démarrage des travaux de port 2000.

2003-2006 - l'unité des travailleurs portuaires vient à bout des deux directives européennes de libéralisation des services des ports Français.

2006 - inauguration officielle de port 2000.

2008 - Réforme portuaire visant la suppression de centaines d'emplois au sein du port autonome et l'intégration des portiqueurs au sein des entreprises de manutention

2008-2011 - combats acharnés des portuaires contre les effets de cette réforme et négociations intenses notamment pour l'obtention d'une nouvelle convention collective. En 2009, par décret, les ports autonomes deviennent Grands Ports Maritimes.

25 janvier 2011- mise en place du comité d'entreprise et du CHSCT au sein du GPMH et élection des délégués du personnel.

Mars 2011 - détachement des portiqueurs dans les entreprises de manutention.

Avril 2011 - Après 3 ans de lutte, signature de la Convention Collective Nationale Unifiée.

Juin 2011 - création du syndicat général CGT des personnels administratifs et de la maintenance du port du Havre.

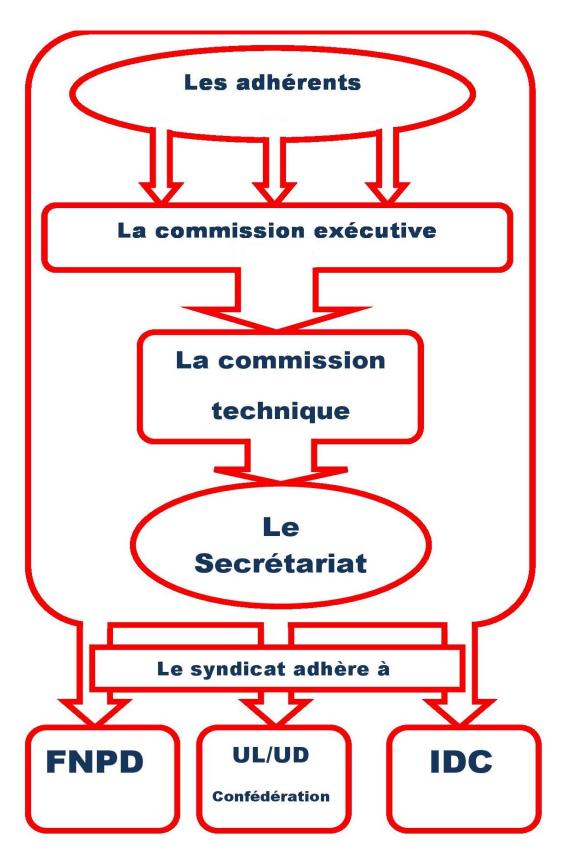
2012/2013 - continuité de la réforme portuaire, suppression du département maintenance. Mise à Disposition d'agents de la maintenance auprès des entreprises privées (CNMP et STMC6).

2014 - entrée des personnels de la GMP au syndicat général.

2014 - signature d'une charte d'union syndicale entre les officiers de port, les marins et notre syndicat.



Structure du syndicat



FNPD: Fédération nationale des ports et docks.

UL: Union locale. UD: Union départementale.

IDC: International dockworkers council.

Le syndiqué

Se syndiquer c'est refuser d'être un salarié isolé, c'est rejoindre un collectif qui par l'information, la réflexion et l'action s'appliquera à défendre les droits de chacun.

Les syndiqués sont la force vive du syndicat, ils doivent s'exprimer sur l'activité et le fonctionnement de leur organisation.

Ce sont les syndiqués qui par leur expérience et leurs compétences constituent la richesse du syndicat.

La commission exécutive

Elle est composée de tous les délégués élus par les adhérents ainsi que tous les délégués syndicaux désignés par le syndicat au sein des sections syndicales d'entreprise.

Elle valide les décisions et les orientations prises par la commission technique.

La commission technique

Instance de représentation et de dialogue, elle est désignée par la commission exécutive. Elle comprend au moins 11 membres dont le secrétaire général, le secrétaire général adjoint, trois secrétaires adjoints, un trésorier général, un trésorier adjoint (chaque fonction est cumulable)

Le secrétariat

Composé du secrétaire général, du secrétaire général adjoint, des secrétaires adjoints, du trésorier général, du trésorier adjoint tous assurant le rôle de délégués syndicaux permanents (DS). Il représente l'ensemble des salariés adhérents à son syndicat.

Le fonctionnement du syndicat est entériné par les adhérents à l'assemblée générale statutaire.

La syndicalisation

Pour prendre en compte les revendications de tous les salariés dans et hors de l'entreprise, de développer la solidarité d'intérêt et de lutte, nous avons besoin d'être plus nombreux à la CGT. La syndicalisation n'est pas l'affaire de « spécialistes » du syndicat. Tous les adhérents, tous les élus du personnel, tous les dirigeants du syndicat doivent s'impliquer dans cette action.

L'histoire montre que les acquis les plus significatifs sortent des luttes fortes qui se sont construites démocratiquement avec les salariés. La syndicalisation et le rôle des syndiqués sont des éléments moteurs de l'élaboration des revendications et du rapport de force qui s'instaure dans une société de classe.

Si le taux de syndicalisation progresse, l'expression de la démocratie et la consolidation de l'indépendance syndicale s'affirmeront.

« Construire un militantisme de masse, participer à la lutte pour l'émancipation des peuples et la défense de nos acquis doivent constituer nos principaux objectifs. L'attentisme et l'individualisme ne feront que contribuer à notre défaite. »

Laurent Delaporte

L'action revendicative

L'exigence de revendication et la satisfaction des besoins sociaux sont des raisons qui poussent à la création et à la vie d'un syndicat.

Le syndicat n'invente pas les revendications, elles sont les résultantes de nos conditions de vie et de travail. Leur mise en débat permet d'élaborer nos repères revendicatifs.

De ce fait, les syndiqués et les salariés se retrouvent propriétaires de leurs revendications.

Les élus du personnel et l'organisation syndicale permettent leur mise en action en vue de leur aboutissement.

Le personnel demeure informé et consulté tout au long des étapes des négociations.

Les outils de la lutte syndicale

- Les réunions d'information syndicale.
- Les assemblées générales du personnel.
- · Les tracts et courriers.
- Les lettres ouvertes.
- Les tableaux d'affichages.
- Les articles de presse.
- Les délégations auprès des différents niveaux de hiérarchie.
- Les négociations collectives.
- · Les manifestations.
- Le dépôt d'un préavis puis la grève.

Les moyens de l'action

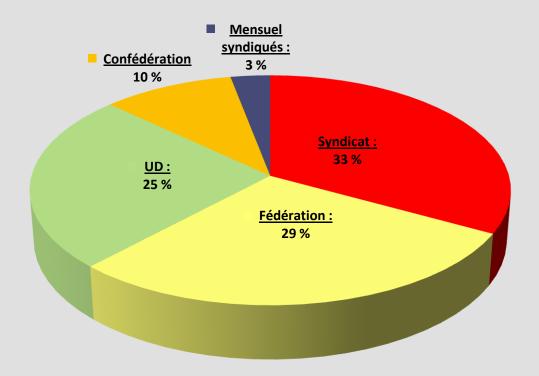
Les seules ressources du syndicat sont nos cotisations, elles assurent son existence et son fonctionnement.

Ce principe assure l'Indépendance de la CGT envers toutes organisations politiques ou patronales.

La cotisation permet de faire vivre l'ensemble des structures de la CGT sur le plan local, national et international et au niveau de la section dans l'entreprise.

Depuis 2013, les personnes ayant payé des cotisations syndicales bénéficient d'un <u>crédit d'impôt</u> à hauteur de 66% des sommes versées. (Pour les personnes non imposables cette somme leur est reversée par l'administration fiscale.)

Répartition des cotisations syndicales



Les Institutions Représentatives du personnel (IRP)

Les Délégués du personnel

Les délégués du personnel sont élus par les salariés de l'entreprise. Ils ont pour mission principale de relayer à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du contrat de travail.

Le comité d'entreprise (CE)

Voyages, bons d'achats... oui mais le CE n'est pas que cela. Son rôle économique dans l'entreprise est fondamental, les élus doivent être consultés, par l'employeur, avant chaque décision relative à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, la marche générale de l'Unité, la formation professionnelle, les garanties collectives, l'épargne salariale, l'égalité professionnelle, la gestion du personnel, ainsi que les accords collectifs.

Il est doté par la direction de deux budgets distincts, l'un pour les activités sociales, l'autre pour son fonctionnement.

Le CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail)

Le CHSCT, élu par un collège composé des élus DP et CE, a pour rôle prioritaire la prévention. Il contribue à la protection de la santé physique, mentale des salariés, à leur sécurité, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Véritable organe de consultation et de proposition, le CHSCT exerce des missions de surveillance, d'investigation et d'expertise sur la santé et la sécurité des salariés de l'établissement.

Le code du travail prévoit que tout représentant au CHSCT peut saisir l'employeur lorsqu'il constate, directement ou par l'intermédiaire d'un salarié, un danger grave et imminent (art. L.4131-2), ce qui constitue un droit d'alerte. Indépendamment de ce droit d'alerte, chaque salarié dispose d'un droit de retrait.

Les délégués syndicaux (DS)

Ils sont désignés par leur organisation syndicale et exercent un rôle de représentation du syndicat. Ils sont les maillons incontournables pour la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés. Ils revendiquent, négocient et signent les accords d'entreprise.

Depuis la loi du 20 Août 2008, l'organisation syndicale doit franchir la barre des 10% lors du premier tour des élections du CE pour être considérée comme représentative et pour pouvoir désigner des délégués syndicaux (DS).

Dans notre organisation syndicale, le rôle de DS est assuré par les permanents syndicaux.

Représentativité syndicale

Depuis la loi du 20 Août 2008, seuls les syndicats ayant obtenu 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires du Comité d'Entreprise seront représentatifs et pourront alors désigner un délégué syndical, négociateur des accords d'entreprise.

Pour être valide, un accord d'entreprise doit avoir été signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés aux dernières élections du CE.

La dénonciation et la remise en cause de ces accords ne seront possibles que si elles émanent d'un syndicat non seulement signataire, mais ayant obtenu la majorité, c'est-à-dire au moins $\underline{50\%}$ des suffrages exprimés.

Le vote, un privilège et un devoir

Les sociétés démocratiques nous accordent le droit de vote, ce droit précieux nous confère un rôle capital dans le choix de nos représentants syndicaux et de leur capacité à agir.

Ce droit constitue le symbole le plus important de notre participation aux affaires de l'entreprise par l'intermédiaire des élus du CE. C'est au regard de la loi de la représentativité syndicale que notre participation active et massive nous donnera les moyens d'agir pour l'intérêt de tous.

Et après...

L'heure de la retraite a sonné et poursuivre son engagement syndical ne parait pas toujours évident. Les retraités subissent certaines contraintes qui viennent mettre à mal leur syndicalisation, la coupure avec le monde des actifs, la volonté de faire « une pause bien méritée » et surtout l'idée commune qui fait des retraités des vieux et qu'il n'y a plus rien à gagner.

Il faut alors surmonter ces obstacles, dépasser les idées reçues et les freins de toutes sortes, car la syndicalisation participe à une socialisation collective favorisant le lien, les rencontres et aussi les loisirs.

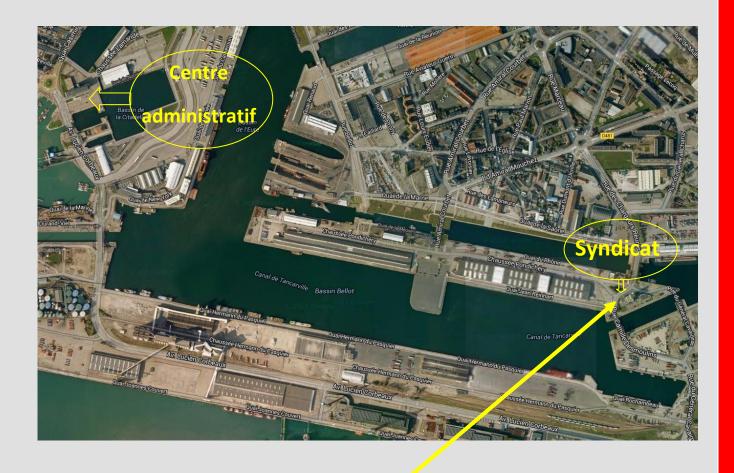
Lorsque la syndicalisation des retraités est maintenue, ceux-ci deviennent alors les acteurs de revendications spécifiques à leurs conditions : revalorisations des retraites, les problématiques liées à la santé et toutes celles liées à l'âge. Problématiques qui parfois semblent être délaissées par les syndicats.

Les revendications des retraités sont en harmonie avec celles des actifs et les valeurs défendues sont toujours les mêmes.

Les acquis, les avantages et les combats gagnés durant notre vie professionnelle par la lutte syndicale, s'obtiennent non seulement par une mobilisation et un investissement sans faille, mais aussi par les moyens donnés à notre syndicat.

Nos Anciens, par leurs adhésions à notre organisation syndicale, ont participé et participent encore aux combats d'aujourd'hui et c'est à nous tous, actifs et retraités, qu'appartient le devoir de semer les graines qui feront le syndicat de demain.

Nous localiser





Notes personnelles



<u>Syndicat Général CGT</u> <u>Des personnels du GPMH</u>

Et des personnels administratifs et de la maintenance

Du port du Havre

« Hangar 18 »

3630 rue des chargeurs réunis

2 02 32 72 76 90

O2 32 72 76 80

@ cgtpah@havre-port.fr

www.cgt-gpmh.com

