

SYNDICAT GENERAL

Des personnels du GPMH
Et des personnels administratifs et de maintenance

Du Port du Havre

www.cgt-gpmh.com

Le 6 février 2013

Camarades,

Comme le dis si bien notre cher directeur général, notre GRANDE entreprise a démarré grâce à lui la fameuse rénovation du dialogue social tant attendue par les salariés !!

Quelle grande nouvelle !!!! Enfin un tôleier à l'écoute de ses salariés !!!

Réunions a tout va, travail d'écoute et d'échange, avancées sociales importantes, bref toute une panoplie d'accessoire de communication pour se redorer le blason et s'auto satisfaire.

Seulement la réalité est tout autre, et quand on analyse les arguments que prend Hervé Martel, c'est une autre histoire qui est comptée :

Intégration de l'assiduité dans le 13^{ème} mois et paiement du rétroactif sur 2 exercices fiscaux, obtenus grâce a quoi ?

- Juste au fait que nous ayons déposé un préavis de grève reconductible et menacer d'actions fortes si nous n'obtenions pas ces deux points !!!

Mise en œuvre des décisions concernant les moyens de levages et passerelles

- Toujours pas de grue de 90T ou de réalisation de passerelles négatives à ce jour alors que la saison paquebots va bientôt débutée !!

Embauches par anticipation au sein de STE et SSP

- Quelle grande nouvelle quand on sait que ces anticipations étaient nécessaires au bon fonctionnement des services, et que la direction, elle même, ne pouvait les éviter !!

Renforcement des équipes de la mutuelle

- Certes une personne vient d'être embauchée à la mutuelle parce que nous n'avons pas lâché sur ce besoin, mais quand on analyse réellement, alors on s'aperçoit qu'avant la mutuelle tournait avec 5 salariés et qu'aujourd'hui elle tourne avec 3 (alors j'ai beau changé de dictionnaire, a chaque fois on me dit que renforcement c'est en + !!)

Je passe sur le fait que M Martel déclare un nombre de portique en activité ce week-end là qui n'est pas du tout le reflet de la réalité, et qu'il a tout simplement oublié que nous ne gérons plus les activités de manutention puisque nous avons été contraint d'appliquer une réforme portuaire que lui même avait conseillé, en bon technocrate, dans son ancien job !!

Alors M Martel, comme nous sommes un peu rêveur d'un modèle social plus genereux, plus solidaire et que nous espérons que vous retrouviez un peu de lucidité ou de mémoire, nous vous listons ci dessous les points que vous devrez régler rapidement pour tenter d'éteindre les feux qui se préparent dans les jours à venir.

STE : Astreintes, effectifs cibles, organisations de travail, pénibilité, missions et périmètres, organigrammes, nominations et évolutions de carrière, outillages, rémunération et reconnaissance pour tous.

BTP : Recrutement d'un chef d'équipe à la section chauffage et non un ouvrier ultra polyvalent, évolutions de carrière pour les équipes du pont 3 (en respectant l'effectif cible) dans la recherche d'un contremaître. Renforcement des équipes de l'ensemble des sections de ce service pour éviter l'externalisation d'activité que nous constatons aujourd'hui. Dans le cadre de salariés partis en retraite, affectation de ces postes aux salariés ayant assurés leurs intérim pendant des années. Rémunérations, organigramme et astreinte à revoir.

SSP : Mise en œuvre d'un accord de cessation anticipée d'activité au titre de la pénibilité conformément aux engagements de L CASTAING en 2011. Effectifs, rémunérations et reconnaissance de leur statut.

DMO : Poursuite des discussions actuelles sans passage en force dès lors que tout n'est pas finalisé. Réaffirmation du GPMH à vouloir continuer à trouver une solution permettant de ne pas quitter les quais. Finalisation de nos discussions concernant les rémunérations et garanties. Mise en œuvre des moyens syndicaux, selon nos demandes.

CCNU : Finalisation et mise en œuvre de la solution trouvée pour les salariés ayant un salaire supérieur aux minima locaux. Application de la revalorisation salariale obtenue nationalement (1.75%) sur nos grilles locales. Finalisation de nos NAO locales. Mise en œuvre des dispositions concernant les majorations nuit et dimanche lorsqu'elles sont plus favorables dans la CCNU et paiement des rétroactifs identifiés. Refonte des classifications.

ETARES : Maintien de l'organisation de travail actuelle et remplacement des salariés partis en retraite. Arrêt de tous les projets de redéfinition des missions et périmètres actuels.

Ces quelques points non exhaustifs, déjà bien conséquents, donnent un aperçu du travail colossal qui nous attend en 2013 et si le dialogue associé à un bon climat social est primordial pour le fonctionnement d'une entreprise alors que la direction démontre de réelles avancées sociales.

Nous sommes profondément attachés à notre entreprise et à ses activités ! L'application de la réforme portuaire a engendré des blessures irréparables ainsi il nous appartient de défendre coûte que coûte notre outil de travail déjà bien abîmé.

Si la direction appelle chacun d'entre vous à poursuivre le dialogue sans impacter les activités et les salariés alors qu'elle nous prouve beaucoup plus que le simple fait de discuter !!

Gardez à l'esprit que seule votre mobilisation et votre détermination derrière votre Organisation Syndicale demeure la clé de réussite pour obtenir des avancées sociales importantes pour nous et pour nos enfants.

Et comme dirais Hervé Martel « ne laissons pas des décideurs parisiens gérer pour nous notre quotidien » !! C'est à se demander ce qu'il faisait comme conseiller technique auprès du ministre Bussereau lors de la réforme portuaire !!

Amnésie ??

Le secrétaire général
L. DE LAPORTE

Pour info et affichage