Syndicat GENERAL

Des Personnels du GPMH

Et des Personnels administratifs et de maintenance

Du Port du HAVRE

Hangar 18

Quai Joannes Couvert

76600 LE HAVRE

☎ : 02.32.72.76.90

Fax : 02.32.72.76.80

E-mail : cgtpah@havre-port.fr

Le Havre, le 21 septembre 2012

M. Martel,

La situation sociale de notre établissement se dégradant d'années en années, et ce malgré de multiples alertes de notre organisation syndicale, nous oblige à réaffirmer et porter à votre connaissance les nombreuses problématiques que nous rencontrons.

Cependant, et avant de rentrer dans le détail, vous devez prendre conscience de l'état de délabrement de nos services, et de l'impact que cela engendre sur la santé des salariés, résultant d'une politique de casse sociale orchestrée depuis des années, et accentuée par la mise en place de cette réforme portuaire, faite sous le compte d'une relance de l'activité et qui montre toute son aberration aujourd'hui.

Alors comme il est de notre responsabilité de vous alerter avant que la situation ne se pourrisse d'avantage, et que nous en arrivions à un nouveau point de rupture sociale, vous trouverez ci-dessous un ensemble de points dont il conviendra que vous nous montriez votre attachement à les régler.

1. Concernant les effectifs :

- La multiplication des taches, notamment dans les services administratifs, où la direction cherche encore la professionnalisation des secrétaires.

- La multiplication des dérogations d'organisation de travail ainsi que des heures supplémentaires dans bon nombre de services, notamment dans le domaine de l'exploitation (portiques, croisières, ponts et écluses, ferries) nécessaires, face au sous-effectif récurent.

- Les réorganisations de services et leur redéfinition en effectif cible, beaucoup plus adaptées à l'objectif de réduction de la masse salariale plutôt qu'à l'efficacité de nos services.

- Les nombreuses pertes de missions pour nos activités de maintenance, dues une fois encore au manque d'effectif, qui donne lieu à un accroissement de l'activité des entreprises sous-traitantes, malgré l'obligation de ré-internalisation inscrite à l'accord cadre du 30 octobre 2008.

Bref, toutes ces situations qui nous font aujourd'hui tirer la sonnette d'alarme, et exiger un véritable état des lieux, service par service, suivi d'embauches urgentes.

2. Concernant les investissements :

- L'absence de moyens alloués aux différents services en terme d'outillage, alors que des sommes astronomiques sont versées aux intervenants extérieurs, tant sous forme de subventions qu'en terme de location de matériel, démontre bien l'aberration de la gestion économique de l'établissement.

- La vente du dock flottant, alors que des moyens sont recherchés aujourd'hui pour trouver des solutions à la réparation navale ; le refus de la direction d'utiliser ou de réparer certaines grues de quai ; la non

volonté d'investissement dans le domaine des paquebots ; sont autant d'exemples d'une politique d'externalisation de nos activités quelques soient les moyens employés.

3. Concernant la maintenance des outillages :

Ce dossier a vu le revirement de position des opérateurs, cherchant uniquement à faire des économies dans la période économique actuelle.

De ce fait, et compte tenu de l'aberration des demandes formulées par les opérateurs, nous avons tapé du poing et exigé qu'ils se remettent autour de la table avec de véritables marges de négociations.

Cependant, il est nécessaire que le GPMH joue un vrai rôle dans ce dossier compliqué, tant sur les possibilités de continuer certaines opérations de maintenance en interne au GPMH, que sur le contrôle que doit impérativement garder l'autorité portuaire sur son domaine. I**l en va de la sécurité de tous !**

Une fois les négociations terminées, celles-ci doivent s'imposer aux opérateurs en place, mais aussi aux futurs opérateurs tels que la SMEG, qui semble bien loin de ce qui se passe, mais à qui nous allons très rapidement expliquer les règles du jeu.

4. Concernant l'application de la convention collective unifiée Ports et manutention :

La déclinaison de cette convention au plan local doit se poursuivre tant le nombre de sujets restant à traiter est important :

Pénibilité et métiers éligibles au dispositif, finalisation des nouvelles grilles salariales, Négociation Annuelle Obligatoire, politique de recrutement à mener avec le Comité d'entreprise, respects des avantages acquis, formation professionnelle, etc., etc……

5. Concernant le projet HAROPA :

Il vous appartient de respecter le rôle des instances représentatives du personnel, dans toutes leurs prérogatives et notamment sur ce sujet.

En effet, le CHSCT doit émettre un avis sur la création de ce GIE lors d'un CHSCT extraordinaire, programmé le 5 octobre, au cours duquel le rapport d'expertise demandé par cette instance sera présenté.

Cet avis sera ensuite transmis au Comité d'Entreprise, qui pourra à son tour émettre un avis.

Une fois les consultations obligatoires effectuées, l'établissement pourra poursuivre ou non la démarche précédemment engagée.

Cependant, tenter de ne pas tenir compte des avis que formuleront nos instances représentatives serait une grave erreur et une belle démonstration d'un total manque de respect envers vos salariés.

6. Concernant la communication actuelle :

Il y a vraiment urgence à traiter cette question tant le nombre de dérapages est important :

- **La réunion d'information à l'ensemble des salariés organisée par la direction aux docks du Havre en juin 2011**

- **La lettre destinée à l'encadrement, où l'on n'oublie pas de rappeler que la performance est à rechercher avant toute considération de bien être individuel ou collectif**

- **La note de service sur la formation professionnelle où l'on recherche la professionnalisation des secrétaires**

- **Le dossier dans le magazine de la CCI, qui présente les acteurs incontournables du port mais oublie bien de parler des salariés du GPMH**

- **Le show médiatique organisé à l'institut du monde arabe à Paris où une fois de plus, on oublie de parler des salariés !!**

Bref, autant d'exemples qui démontrent que la politique actuelle menée ces dernières années, est source de risques psychosociaux et de désordre social.

Alors bien sur, vous tenterez d'expliquer aux salariés que ce ne sont que des erreurs de communication ou une incompréhension partielle de leur part, des propos cités, mais cela fait beaucoup !!

Pour regagner la confiance de vos employés, il va falloir nous démontrer tout l'inverse de ce qui s'est fait ces derniers temps, regagner leur confiance, reconnaitre leur richesse, et renforcer leur attachement dans cet établissement, car mesurez bien, Monsieur MARTEL, que les travailleurs portuaires ont une histoire qu'il conviendra d'honorer et de respecter !

Bien entendu, cette plate forme revendicative n'est pas exhaustive et doit servir de point d'appui pour ouvrir certains chantiers urgents, tel que l'embauche.

Et si, comme ce fut souvent le cas dans les années précédentes, la direction ne prend pas au sérieux l'ensemble de ces revendications, alors nous utiliserons d'autres moyens d'expression …

Dans l'attente d'un planning de réunions afin de traiter l'ensemble de ces revendications avant le 5 octobre prochain, date à partir de laquelle nous entamerons des actions en cas de silence de vos services, recevez, monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées

Le Secrétaire Général

L.DELAPORTE

<u>Pour info et affichage</u>