



La Vie de l'U.L.



OCTOBRE 2004 - N° 25

5, Boulevard Clémenceau
18000 BOURGES
Tél. : 02.48.65.36.25
Fax : 02.48.65.50.27
e.mail : cgt.ul.bourges@wanadoo.fr
Site : http://www.ud18.cgt.fr

Sommaire

- F Edito : Chantons tous ensemble
- F La visite médicale annuelle
- F Les chiffres du mois
- F Et pendant ce temps là
- F Actualité CGT locale
- F Géant CASINO
- F DHI et Association des Anciens travailleurs des Fonderies MIBourges
- F En aide aux syndiqués isolés : Organisation d'élections professionnelles

Edito



CHANTONS TOUS ENSEMBLE :
« MERCI PATRON ! MERCI PATRON ! » (bis)
(ou HALTE AU CHANTAGE A LA DELOCALISATION)

Vous voulez conserver votre emploi ? Alors cessez d'agacer votre patron au bord du suicide, embourbé dans les charges de toutes sortes, corseté par le Code du Travail.

ATTENTION ! Votre patron n'en peut plus, il va DELOCALISER !

Ouvriers, employés et cadres, soyez intelligents et responsables ; si vous ne voulez pas vous retrouver à l'ANPE vous devez revoir à la baisse vos contrats de travail. Place aux heures supplémentaires non rémunérées, aux baisses de salaire, au non respect des règles de sécurité, etc....



Et puis le gouvernement doit baisser les charges sociales et les impôts qui étouffent, tout en augmentant et accélérer le don des subventions et emplois aidés. Et qu'attend le gouvernement pour « dépoussiérer » le Code du Travail ? Supprimer le droit de grève ? Généraliser le travail le dimanche ?

La réalité est toute autre que celle décrite par le Medef.

D'abord, il convient de rappeler que chaque année, **26 milliards d'euros d'aides publiques** sont données aux employeurs (sans aucun contrôle) pour soi-disant favoriser l'emploi.

Ensuite, l'heure de travail en France, est l'un des meilleurs marchés des grands pays développés :

- Moins 14 % que la moyenne européenne,
- Moins 19 % par rapport au Japon,
- Et moins 21 % par rapport aux Etats-Unis.

Les salariés français sont aussi parmi les plus productifs du monde :

- A égalité avec les Etats-Unis,
- 16% au-dessus de la moyenne européenne.

Peut-on faire encore mieux ? Le patron de Renault, Louis Schweitzer donne son opinion : « La remontée du temps de travail de change pas l'équation de base (...) Les salaires ouvriers représentent quelques 300 euros dans le coût de fabrication d'une voiture. Si l'on parvient à gagner là-dessus 30 euros, ce n'est guère significatif. »

Alors, nous pensons particulièrement à nos camarades de l'usine « Bosch » à Vénissieux, éclairés par l'actualité, et bien seuls devant un chantage à l'emploi absolument ignoble : « si tu n'acceptes pas une baisse des salaires accompagnée d'une augmentation du temps de travail, ton copain perdra son emploi ! »

Notre syndicat, LA CGT toute entière, partout où ce chantage sans nom sera exercé, devra se mobiliser pour organiser le rapport de force permettant non seulement le maintien des emplois, mais aussi les conditions de travail décentes qui vont avec.



LA VISITE MEDICALE ANNUELLE AURA LIEU DESORMAIS TOUS LES ... 2 ANS ! (décret N° 2004-760 du 28 juillet 2004)

(Cependant, les salariés soumis à des risques toxiques ou physiques, travailleurs de moins de 18 ans, travailleurs handicapés, femmes enceintes... sont renouvelés au moins annuellement.)

Ce décret redéfinit les critères de mise en place des services de santé et modifie le statut du médecin du travail. Les articles R.241-2 et suivants du Code du Travail ont ainsi été modifiés.

Le 1^{er} examen médical aura ainsi lieu 2 ans après l'examen d'embauche.

Toutefois, tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande, celle-ci ne pouvant être la cause d'une sanction.

Pour un médecin du travail à plein temps, le nombre maximum d'entreprises ou d'établissements attribués est fixé à 450, celui des examens médicaux est porté à 3.200 et l'effectif maximal de salariés placés sous surveillance médicale à 3.300.

CONTINUONS A EXIGER LA VISITE MEDICALE ANNUELLE !

Les chiffres du mois

(source : rapport 2003
de l'Organisation Internationale du Travail)

780 personnes sont mortes en France sur leur lieu de travail en 2003.
135.000 ont été victimes d'un accident.
(Sans que nous le souhaitions, bien évidemment) aucun patron parmi les victimes.

Cherchez l'erreur !



ET PENDANT CE TEMPS LÀ ...

Deux inspecteurs du travail sont froidement assassinés à coups de fusil début septembre en Dordogne par un employeur (négrier) d'ouvriers agricoles. Dans un silence médiatique quasi unanime, ou même mieux, si le sujet était abordé, c'était pour expliquer (et donc défendre) le crime de l'employeur en expliquant qu'il était harcelé par les inspecteurs et dépassé par les règlements tatillons.

La CGT rappelle simplement : d'abord que les 2 inspecteurs assassinés étaient père et mère de famille. Ils remplissaient leur rôle, missionnés par l'état, faire respecter la loi. Quand un policier est tué dans le cadre de son service, à juste titre, le Président de la République, le 1^{er} Ministre etc... interviennent immédiatement pour condamner le meurtre et soutenir la famille du policier.

Le silence du gouvernement sur le meurtre de ces 2 inspecteurs est absolument indigne ! Il répond aux questions suivantes :

- Ä *Peut-on parler dans notre pays, aujourd'hui en 2004, des conditions de travail dignes de l'esclavage dans certains secteurs d'activité ?*
- Ä *Veut-on réellement combattre le travail clandestin ?*
- Ä *Les inspecteurs du travail peuvent-ils faire respecter la loi ?*

ACTUALITE CGT LOCALE



LA POSTE :

Bourges et notre département ne manqueront pas d'être touchés par les restructurations des activités. Un nombre important de centres risque d'être fermés. Des études réalisées par la direction nationale estiment rationnel de ramener de 130 à 50 (voir 25) les centres de tri et de 9.000 à 3.595 les bureaux distributeurs. Plusieurs dizaines de milliers d'emplois sont bien sûr menacés.

D'après différents sondages, 53% des maires se déclarent défavorables à l'évolution de la poste (une trentaine de maires du Cher adhèrent au Comité de défense et d'amélioration du service public de la poste) et 151.000 personnes ont déjà signé la pétition de la CGT ; « *ne laissez pas La Poste vous échapper.* » Le 21 septembre dernier, nos camarades de la poste ont répondu à l'appel national de grève.

La bagarre n'est pas terminée, les pétitions restent disponibles à la signature dans les locaux de l'Union Locale de Bourges.

CARREFOUR-BOURGES :

Le directeur, en ignorant les syndicats, par référendum (même le personnel, notamment cadre, non concerné, a voté) a modifié les horaires d'ouverture et donc de travail des salariés.

Ouverture le matin : 8H30 au lieu de 9H00, fermeture le soir 21H00 au lieu de 22H00, 21H00 le samedi au lieu de 20H00 précédemment.

La CGT a été déboutée en justice, sans réel débat sur le fond, les statuts de notre syndicat Carrefour n'étant pas à jour !

Il est urgent, dans tous les syndicats d'être particulièrement vigilants sur la mise à jour des statuts, qui doit se faire suite à des assemblées générales régulières (au moins une tous les 3 ans).

Chaque syndicat doit également contracter sa propre assurance, visant à couvrir les risques en cas d'incident lors d'une manifestation, par exemple, ou encore pouvant couvrir des frais judiciaires en cas d'action en justice.

N'hésitez pas à contacter l'Union Locale !

PERTES D'EMPLOI :

DHI (anciennement Manoir Industries) :

8 licenciements envisagés.

UNIROUTE :

Les licenciements continuent suite à la fermeture de Matra-Romorantin (UNIROUTE était chargée du transport des véhicules produits à Romorantin).

GEANT CASINO (St-Doulchard) :

Ce supermarché sera l'un des magasins « pilotes » au niveau national de l'expérimentation des caisses électroniques, visant à supprimer les postes de caissières. Combien de licenciements à venir ?

JOSKIN :

La cour d'appel a débouté sur la forme la CGT qui défendait la réintégration de notre délégué Christophe FEIX ; motif : les prud'hommes ont outrepassé leur pouvoir en demandant la réintégration.

Prochaines étapes :

- **Janvier 2005** pour un jugement sur le fond dans l'affaire au licenciement de Christophe FEIX
- **6 mai 2005** pour l'appel sur la discrimination syndicale.

GEANT CASINO



Une nouvelle victoire pour les salariés du commerce, MALIKA est réintégrée !

Après avoir été licenciée en juin 2004 par Géant Casino saint Doulchard, pour faute grave, Malika et la CGT avaient fait un recours auprès du Ministère du Travail.

Le 12 octobre 2004, le Ministre du Travail annulait le licenciement de Malika.

Dès le 13 octobre Malika et la CGT exigeaient de la Direction de Géant Casino qu'elle soit réintégrée.

Le samedi 16 octobre, la Direction de Géant Casino convoquait Malika pour l'informer qu'elle procéderait à sa réintégration dès le lundi 18 octobre.

Malika a donc repris comme convenu, son travail lundi matin.

C'est une nouvelle étape dans ce dossier, étant entendu que la Direction peut encore saisir la juridiction administrative pour faire appel de la décision du Ministre.

Nous appelons les militants, les syndiqués CGT, mais plus largement les salariés du département à placer Malika sous leur protection et à se tenir prêts à réagir si la direction de Géant Casino s'obstinait à poursuivre la procédure.

La CGT DHI (ex MIB) et l'Association des Anciens Travailleurs des Fonderies MIBourges ont appelé à un rassemblement devant la Préfecture du Cher le jeudi 21 octobre 2004 pour exiger l'inscription du site de Bourges dans la liste des sites pouvant bénéficier du Plan Amiante. Il s'agit de mettre fin à un scandale alors qu'il y a faute excusable du patron et de l'Etat en matière d'utilisation de l'Amiante et de principe de précaution. Il s'agit d'ouvrir les droits à réparation pour les victimes et au départ anticipé pour les salariés du site de 1973 à 1996 (1 an sur les 3 ans d'exposition au risque).

C'est un dossier lourd : consommation de 7 à 8 tonnes d'Amiante pure par an, sans aspiration.

Nous allons exiger que Mr BORLOO, Ministre de l'Emploi, en charge des dossiers et du F.I.V.A. (Fond d'Indemnisation des Victimes Amiante) donne une suite favorable à notre demande avec une décision en novembre 2004.

Cette action a participé à la journée d'action de la FTM-CGT sur le dossier de la reconnaissance de la pénibilité et des conditions de travail dans la Métallurgie, notamment pour les droits à la préretraite et au départ anticipé qui vient en négociation de branche.



EN AIDE AUX SYNDIQUES ISOLES

ORGANISATION D'ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Le Protocole d'accord préélectoral

Le protocole d'accord se négocie (L.423-13) entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives. Il est toujours possible de l'améliorer. Voici quelques éléments importants à retenir lors de cette négociation

- Ä seules les cinq organisations syndicales représentatives (Cgt, Cfdt, Fo, Cfe/Cgc, Cftc) ont le droit de se présenter au premier tour des élections ;
- Ä le jour choisi doit être celui où il y a le plus de salariés présents dans l'entreprise et tenir compte du calendrier des vacances scolaires ;

- Ä le vote par correspondance peut être associé au vote physique pour que le quorum puisse être atteint plus facilement et la participation élevée ;
- Ä il est conseillé de faire ouvrir par la direction une boîte postale pour la réception des votes par correspondances et qui sera sous la seule responsabilité des organisations syndicales ;
- Ä veiller à ce que le calcul du quorum tienne compte de tous les votants que leurs votes soient blancs ou nuls au cas où des pressions antisyndicales de certains employeurs s'exerceraient pour provoquer un second tour. Exemple : 136 inscrits, 123 votants, 56 nuls, 67 exprimés ;
- Ä il est souhaitable d'établir deux protocoles distincts l'un pour les élections du CE et l'autre pour les DP ;
- Ä s'il y a désaccord sur une ou plusieurs dispositions du protocole qu'on souhaite ultérieurement soumettre au juge d'instance, il est impératif de ne pas le signer. Faute de quoi le recours serait irrecevable. On fait mentionner au PV électoral les irrégularités constatées.

-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-

MODELE DE PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL

Etabli entre la société:.....
 Représentée par Mr ou Mme :.....

Et la Confédération Générale du Travail
 Représentée par Mr ou Mme :.....

Objet

Article 1

Le présent protocole d'accord est conclu pour les élections
 de.....
 Concernant l'Etablissement de :.....

Si aucune des parties intéressées n'en demande la modification, il pourra être reconduit pour les élections ultérieures.

Calendrier des élections

Article 2

Les élections auront lieu le :.....

Information au personnel de la date des élections et appel aux candidatures des organisations syndicales représentatives :

Lieu d'implantation des bureaux de vote :.....
 Horaires d'ouverture des bureaux :.....

Affichage de la liste des électeurs et des éligibles le :

Clôture du délai pour les réclamations concernant les listes des électeurs et éligibles :

Date limite de dépôt des candidatures pour le 1^{er} tour :

Date pour le 2^{ème} tour éventuel :

Date limite de dépôt des candidatures pour le 2^{ème} tour éventuel :

Sièges à pourvoir et répartition

Article 3

Compte tenu de l'effectif de la société (.....), le nombre de siège est de :

.....Titulaires Suppléants

Article 4

Compte tenu de la répartition du personnel dans les différentes catégories :

1^{er} collège (ouvriers employés) comprenant : salariés

2^{ème} collège (agents de maîtrise) comprenant :salariés

La répartition des sièges entre les collèges sera la suivante :

1^{er} collège :sièges Titulaires sièges Suppléants

2^{ème} collège :sièges Titulaires sièges Suppléants

Conditions d'électorat et d'éligibilité

Article 5

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis ayant une ancienneté de trois mois au moins dans l'entreprise.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus ayant une ancienneté de douze mois dans l'entreprise.

Ces références d'âge et d'ancienneté s'entendent au jour des scrutins.

Présentation des candidats

Article 6

Au premier tour de scrutin, seules les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national pourront présenter des candidats.

Au deuxième tour éventuel de scrutin, les listes présentées par les syndicats représentatifs ou les listes n'ayant pas d'appartenance syndicale sont admises.

Les scrutins sont de liste avec représentation proportionnelle.

Les listes syndicales, déposées au premier tour, demeurent valables en cas de deuxième tour, en tenant compte des résultats du 1^{er} tour. Elles pourront être modifiées en respectant l'article 2 du présent accord.

Déroulement du vote

Article 7

Le vote aura lieu pendant le temps de travail. Le temps passé aux opérations de vote sera payé comme temps de travail effectif.

L'employeur organisera matériellement les opérations de vote.

Il aura notamment la charge :

- Ø D'installer des urnes : une pour les titulaires, une pour les suppléants, pour chaque collèges.
- Ø D'installer un ou plusieurs isolements
- Ø De mettre à disposition des bureaux de vote les listes d'émargement des électeurs.
- Ø De confectionner les bulletins de vote et de mettre à disposition des enveloppes.

Il sera procédé à des votes séparés pour les titulaires et les suppléants.

- Ø Les bulletins de vote "Titulaires" seront imprimés sur papier blanc.
- Ø Les enveloppes "Titulaires" seront blanches et porteront en caractères gras la mention "TITULAIRES".
- Ø Les bulletins de vote "Suppléants" seront imprimés sur papier de couleur.
- Ø Les enveloppes "Suppléants" seront de la même couleur que les bulletins suppléants et porteront en caractère gras la mention "SUPPLEANTS".

Les bulletins de vote comporteront en caractères gras l'indication de l'organisation syndicale qui a présenté la liste et les noms et prénom des candidats.
Ils seront tous de même format, mêmes caractères, mêmes espacements.

Bureaux de vote

Article 8

Les bureaux de vote seront constitués par collège électoral.
Il est donc décidé de constituerBureaux de vote.

Les emplacements des bureaux de vote seront communiqués par affichage avec les électeurs qu'ils regroupent.

Les bureaux de vote seront composés comme suit:

Assesseurs:

- q Les deux électeurs du collège ayant la plus grande ancienneté dans l'entreprise.
- q Le plus jeune électeur du collège

Président :

- q La présidence du bureau de vote reviendra à l'assesseur le plus âgé.
- q Un représentant de chaque organisations syndicale (appartenant à l'entreprise ou non), ayant déposé une liste, pourra assister aux opérations de vote.

Vote par correspondance

Article 9

A cet effet il sera procédé à l'ouverture d'une boîte Postale par la Direction de la Société.

Pour les électeurs absents le jour du scrutin, (maladie, accident, congé, déplacement...), les éléments de vote leur seront adressés par le service du personnel, au plus tard le :.....

Cet envoi comprendra :

- q Une enveloppe d'expédition format 320 x 230
- q Une enveloppe format 230 x 160 portant les mentions :
 1. " bureau de vote collège....."
 2. Le nom de la société et l'adresse de la boîte postale.
 3. En haut et à gauche devra figurer la mention "Elections professionnelles - NE PAS OUVRIR".

En dessous, devra figurer les nom, prénom, signature et adresse de l'électeur.

- q Une enveloppe de vote "TITULAIRES" et une enveloppe de vote "SUPPLEANTS".
- q Les bulletins Titulaires et Suppléants de chaque liste.
- q Eventuellement une circulaire électorale des listes en présence. cette circulaire sera d'une feuille format A4, elle devra être remise à la Direction 10 jours avant la date du scrutin.
- q Les enveloppes de vote par correspondance devront être données cachetées au président du bureau de vote qui procédera à leur ouverture et aux opérations de vote.

Dépouillement

Article 10

Le dépouillement se fera sur place, immédiatement après la clôture du scrutin.

Validité des bulletins

Article 11

Le panachage n'est pas autorisé.

Conformément au dispositions du Code de Travail, "lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne seront pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10% des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation."

Deux bulletins différents dans la même enveloppe constituent un vote nul.

Deux ou plusieurs bulletins semblables dans la même enveloppe sont comptés pour un seul bulletin valable. Les enveloppes ou bulletins portant des signes manuscrits ou autres signes distinctifs sont nuls.

Validité du scrutin

Article 12

Quorum : Conformément au Code du Travail, les résultats sont valablement acquis au premier tour, si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Si le quorum n'est pas atteint au 1^{er} tour il sera procédé à un 2^{ème} tour.

La répartition des sièges se fera conformément aux dispositions du Code du Travail.

Procès verbal des résultats

Article 13

Après le dépouillement, le président du bureau de vote rédigera un procès verbal distinct des résultats de chaque votes (Titulaires et Suppléants).

Le contenu du procès verbal devra comprendre :

- q Le nombre d'électeurs inscrits
- q Le nombre de votants
- q Le nombre de suffrages valablement exprimés
- q Le nombre de bulletins blancs ou nuls
- q Le nombre de voix obtenues par listes et par candidats
- q Les noms et prénoms des élus
- q La date du scrutin
- q Les observations éventuelles des membres du bureau de vote, des représentants syndicaux et de la direction.

Le procès verbal sera porté à la connaissance des du personnel par affichage.

Un exemplaire du procès verbal sera adressé à :

- La direction de l'entreprise
- L'inspection du travail
- Aux élus.

Publication

Article 14

Le présent protocole sera porté à la connaissance du personnel par affichage en même temps que la note avisant des élections.

Copie à l'inspection du travail.

à le.....

Pour la CGT :

.....

Pour l'Entreprise :

.....

Où vous renseigner ?

À L'UNION LOCALE CGT DE BOURGES

5, Boulevard Clémenceau – 18000 BOURGES

Tél. : 02.48.65.36.25 – Fax : 02.48.65.50.27 – email : cgt.ul.bourges@wanadoo.fr

À L'UNION DEPARTEMENTALE CGT DU CHER

8, Place Malus – 18000 BOURGES

Tél. : 02.48.21.24.79 – Fax : 02.48.21.24.89 – email : cgt.ud.cher@wanadoo.fr

Site Internet : www.ud18.cgt.fr