

Les CHSCT de votre entreprise vous informent de vos droits en cas de problèmes que vous pourriez rencontrer sur les plateaux et qui pour vous relèveraient d'une urgence sur votre état physique ou mental.

C'est quoi ?

Droit d'alerte : Le salarié doit signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection (article L.4131-1 du Code du Travail).

Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (C.H.S.C.T.) dispose également d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent. Le droit d'alerte enclenche une enquête avec l'employeur ou son représentant pour faire cesser la situation (article L.4132-2 du Code du Travail).

En cas de désaccord, l'inspection du travail et la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (C.A.R.S.A.T.) sont saisis et un C.H.S.C.T. doit se réunir dans les 24 heures (article L.4132-3 du Code du Travail).

Droit de retrait : *Tout salarié ou groupe de salariés peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour lui ou les autres (article L.4131-1 du Code du Travail). Tant que persiste la situation de travail présentant un danger grave et imminent, l'employeur ne peut demander au salarié de reprendre son activité (article L.4131-1 du Code du Travail).*

Qui peut le mettre en place et comment ?

Le retrait est un droit et non une obligation pour le salarié. Par contre, le fait de donner l'alerte est un devoir et une des obligations de sécurité du salarié. Ainsi, le droit de retrait nécessite que soit utilisée, préalablement ou simultanément, la procédure d'alerte de l'employeur.

Les conditions d'exercice supposent :

- un motif raisonnable (notion subjective qui renvoie à la jurisprudence),
- une notion de danger grave et imminent : caractère exceptionnel du danger inhabituel et pouvant entraîner des blessures graves et qui nécessite une réponse urgente de la part du chef d'entreprise.

Quel rôle peut-il jouer en faveur de la santé lors de restructuration ?

Le C.H.S.C.T. a pour mission de contribuer à la santé physique et mentale des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail (article L.4612-1 du Code du travail). Il peut utiliser son droit d'alerte en cas de projet important modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail et en cas de risque grave constaté dans l'établissement. Il dispose également de la faculté de recourir à un expert en cas de risque grave.



L'EXPRESSION AU NOM DE LA LIBERTE

Editorial

Fêtes des Travailleurs

**Les 120 ans de la CGT,
ses combats d'hier et ceux d'aujourd'hui.**

Le syndicalisme est né de la double volonté des salariés de défendre l'intérêt immédiat et de participer à la transformation de la société.

La CGT a été constituée en 1895 à Limoges.

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

Le 1er Mai se veut journée de fête (de l'unité) et de lutte (pour les 40 heures, l'une des premières mesures du gouvernement de front populaire en juin 36, les contrats collectifs, pour les grands travaux inscrits depuis 1934 dans le programme de la CGT, la paix, slogan du Front populaire « paix, pain, liberté »).

Quelques dates :

1945 créations de la sécurité sociale et des comités d'entreprise.

1956 acquisitions de la 3eme semaine de congés payés.

1969 acquisitions de la 4eme semaine de congés payés.

1982 acquisitions de la 5eme semaine de congés payés.

1998 Institution de la semaine des 35 heures.

De 1998 à ce jour il n'y a aucune avancé sociale concrète.

Le patronat est de mêche avec les gouvernements libéraux pour déconstruire le siècle de progrès social à grand coup de pacte de responsabilité sociale, loi Macron et autres dérégulations du monde du travail.

La CGT, dans l'entreprise, communique, informe, organise et coordonne les luttes afin de continuer cet esprit de conquête sociale ayant permis par le passé d'obtenir des augmentations de salaires, la prise en compte des jours fériés dans la planification, les aménagements d'horaires pour la rentrée scolaire...



Ce sont les salariés qui se battent pour leurs droits qui font progresser les conditions de travail, la CGT sera toujours présente pour ces luttes.

Ce 1er Mai 2015 est marqué par l'absence des copains de Charlie Hebdo, nous continuons de penser à eux

Comité d'Entreprise

La dernière réunion du Comité d'Entreprise du 21 avril a commencé sur les chapeaux de roue grâce au représentant de la Direction M. Berthier qui a qualifié les élus « d'irresponsables » avec une attitude agressive et condescendante.

Au fil du temps nous voyons apparaître le vrai visage de l'entreprise pour laquelle nous travaillons. Les vrais postures et comportements de nos dirigeants sont mis en pleine lumière et reflète bien le dédain avec lequel ils nous considèrent.

Ah oui, j'allais oublier de vous dire la raison de l'attitude de M. Berthier, et bien, le poste de secrétaire du CE n'a pas été attribué depuis 3 mois (faute de candidat).

La CGT voulait que l'emploi d'une sténodactylo soit acté pour reprendre le secrétariat et que cette instance se dote d'un moyen de communication avec l'ensemble des salariés.

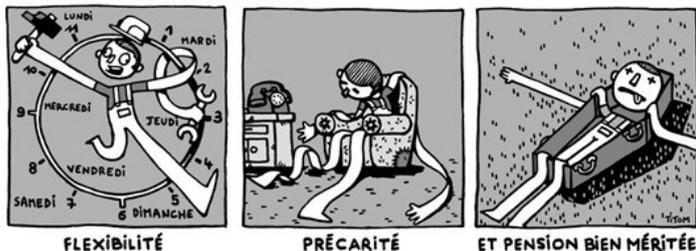
Ces demandes sont légitimes car vous voyez bien que l'entreprise réduit fortement les possibilités de communication entre les salariés et les élus.

Notre tour de force aura permis au comité d'entreprise de voter la création d'un site internet et l'emploi d'une sténodactylo pour que les Procès Verbaux des réunions ne soient plus systématiquement contestés par les élus qui n'ont pas la chance d'être à la CGT.

La CGT va prendre ses « responsabilités » en positionnant un de ses élus au poste de secrétaire, afin de faire progresser cette instance au service des salariés, au-delà de la vente de tickets ou de madeleines.

PS : Merci aux élus CFDT qui ont suivi la CGT, permettant d'obtenir la majorité pour les votes

LE NOUVEAU CYCLE DU TRAVAIL



Détente

Charade :

mon premier est une surface de 10m X 10m
Les voiles d'un bateau sont accrochées à mon deuxième
On pose la balle de golf sur mon troisième
Mon quatrième est le contraire de brillant, pour une couleur
On crie mon cinquième au cheval pour qu'il avance
Mon sixième entoure de nombreux jardins
Mon tout est le cri des conditions de travail

Armatiss m'a tué // Are Mat Tee Mâte Hue Haie

Mon premier n'est pas propre
On respire mon deuxième
Si mon troisième est de mains alors il est de vilains
Mon quatrième n'est pas beau
Mon tout est le résultat des NAO 2013, 2014, 2015...

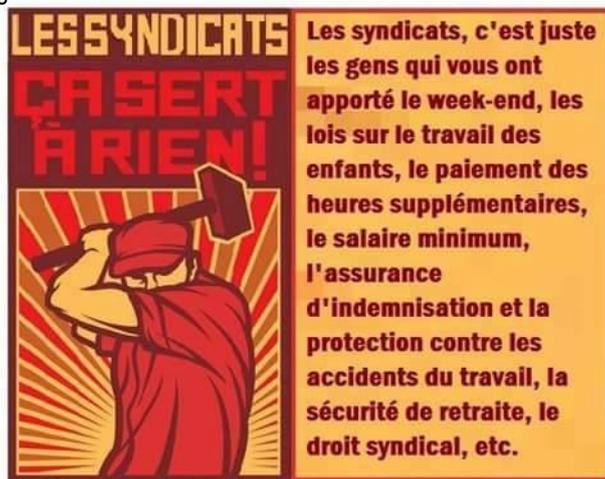
Saltaire gelé // Sale Aire Jeux Laid

Nous contacter ? : contact@cgtlc.fr
Plus d'info ? : <http://www.cgtlc.fr>

9 AVRIL

La mobilisation intersyndicale du 09 Avril a été assez bien suivie sur l'entreprise Ic-france. Nous ne pouvons que constater que la communication syndicale n'a pas le même impact selon les sites et les activités, générant des taux de grévistes bien différents d'un site à l'autre.

Afin de corriger ce défaut, nous nous efforçons de proposer aux salariés de se syndiquer à la CGT pour rester à la pointe de l'information et ainsi pouvoir participer aux prochaines luttes qui permettront d'arracher à une direction de plus en plus avare des augmentations et l'amélioration des conditions de travail.



Juste deux, trois bricoles qui ne servent à rien...

Tunisie



A l'attention de Mr Akriche, Président Directeur Général du groupe Armatis-Ic,

Faisant suite à notre rencontre le 25 mars dernier à Tunis, les syndicats UGTT, SUD et CGT, souhaitent vous interpellier sur plusieurs points.

Labellisé employeur socialement responsable, le groupe Armatis-Ic ne semble pas vouloir conserver cette distinction au vu de ses agissements sur ce site où se multiplient les licenciements abusifs, le harcèlement moral sur les salariés, la discrimination syndicale ainsi que le chantage à l'emploi.

La dégradation accrue des conditions de travail constitue une atteinte majeure à la dignité humaine.

Les salariés dont la qualité du travail n'est pas remise en cause sont parfois victimes de conflits ouverts entre les responsables de sites et donneurs d'ordre.

Les objectifs « lunaires » imposés aux salariés pour espérer atteindre un minimum de décence dans leur salaire caractérise un abus de pouvoir engendrant indéniablement une dégradation de l'état de santé des salariés.

Face à ce constat inacceptable, les syndicats susmentionnés vous informent qu'ils sont unis dans la volonté de défendre les salariés et d'œuvrer à l'amélioration concrète et objective des conditions de travail et salariales de tous les salariés Armatis-Ic.

Les syndicats UGTT, SUD et CGT.