

L'HEBDO QUI CLIC

cgtlehavre.fr

la
cgt
LE HAVRE

Hebdomadaire électronique de l'Union des syndicats CGT du Havre

Directeur de publication : Pierre LEBAS

119 Cours de la République 76600 LE HAVRE – cgtlehavre.fr - 02 35 25 39 75

115

Nouveaux
syndiqués
Depuis le
1^{er} janvier
2012



Au sommaire du 16 mai 2012 :

Accords compétitivité emploi / Article de la fondation Copernic :	Page 2
Elections professionnelles et représentativité / Article paru dans le courrier fédéral de la métallurgie :	Page 3
Articles parus dans la presse le 15 mai :	Pages 4 et 5
Fralib / Communiqué du syndicat CGT :	Page 6
USR / Invitation journée festive :	Page 7
Service de santé au Travail / Journée d'étude UD CGT 76 :	Pages 8 et 9
Le programme de formation syndicale de l'UL :	Page 10
Salon des artistes ouvriers :	Page 11
Relais de Franklin :	Page 12
L'hebdo pratic' :	Pages 13 à 14

Le code du travail en sursis ?

http://www.lemonde.fr/idees/article/2012/05/02/le-code-du-travail-en-sursis_1693920_3232.html?xtmc=fondation_copernic&xtcr=1

Par Louis-Marie Barnier, Guillaume Etievant, Laurent Garrouste, pour la Fondation Copernic

Les salariés peuvent être soulagés : les négociations sur les accords compétitivité-emploi initiées en début d'année n'ont pas abouti avant les élections, contrairement à ce qu'espéraient Nicolas Sarkozy et le Medef. Les discussions se poursuivront le 16 mai alors que le patronat souhaitait conclure un accord lors de la quatrième réunion de négociation le 13 avril. Le code du travail a donc encore au moins quelques semaines de sursis devant lui. S'ils étaient mis en place, les accords compétitivité-emploi, rebaptisés depuis peu *"accords de sauvegarde de l'activité et de l'emploi"*, autoriseraient les organisations syndicales et patronales à signer des accords d'entreprise dérogeant au code du travail, notamment sur la question du temps de travail et des salaires, et n'ayant plus besoin d'un avenant au contrat de travail signé par les salariés pour être valides.

Concrètement, les salarié-es pourraient par exemple se voir imposer une baisse de leur salaire sans leur accord. Le projet servant de base aux négociations est très clair : *"Le refus du salarié d'accepter de se voir appliquer les dispositions de l'accord entraîne son licenciement sui generis : le licenciement intervenant dans ces conditions est réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse et ne pas avoir de nature économique."* Le but du patronat est ainsi d'éviter que le refus des salariés se transforme en licenciement économique. En effet, aujourd'hui, s'il y a plus de dix licenciements économiques dans une entreprise de plus de cinquante salariés, elle est obligée de mettre en place un plan social, avec toutes les dépenses et la mauvaise image que cela induit.

Ces accords compétitivité-emploi sont censés être mis en place pour sauver des sites traversant des difficultés économiques. Les salariés accepteraient des sacrifices en échange d'un maintien de leur emploi. Problème : dans le projet servant de base aux négociations, il n'y a absolument aucun engagement concernant le maintien de l'emploi. Et seuls les salariés feraient des sacrifices : aucune disposition dans ces accords ne prévoit de supprimer ou de réduire la distribution de dividendes aux actionnaires ou de bonus aux dirigeants. Par le passé, des accords de ce type (mais qui nécessitaient l'accord des salariés) ont déjà été mis en place. En 2007, les salariés de Continental à Clairoix, par exemple, avaient accepté d'augmenter leur temps de travail de 35 à 40 heures pour sauver leur site. Deux ans après, leur direction le fermait.

Les accords compétitivité-emplois n'ont en fait qu'un seul but pour le patronat : flexibiliser encore plus le travail et se débarrasser du code du travail. En France, le code du travail est une protection qui permet de limiter la subordination du salarié vis-à-vis de l'employeur. Il a de tout temps été attaqué par le patronat, car il l'empêche de fixer les salaires, le temps de travail, les conditions de travail comme il le souhaite. Permettre aux accords d'entreprises de déroger au code du travail et de s'imposer au contrat de travail, c'est faire disparaître cette protection. La rupture initiée lors des décennies précédentes dans ce qu'on appelle la hiérarchie des normes avait déjà été accentuée par la loi du 4 mai 2004, qui permet aux accords d'entreprises de déroger aux accords de branches même lorsque ces derniers sont plus favorables aux salariés. La nouvelle étape que souhaite franchir le patronat vers la démolition du droit du travail trouve malheureusement beaucoup d'alliés. Face à cette offensive, le mouvement syndical apparaît divisé, certains syndicats faisant plus confiance à la négociation qu'à la mobilisation pour défendre l'emploi.

Les salariés ont de quoi s'inquiéter : un étrange consensus entoure depuis plusieurs mois les attaques répétées contre le code du travail. Une partie de la gauche s'est en effet ralliée à l'idée selon laquelle les salariés et le patronat partageraient des intérêts communs. Jusqu'à présent, les avancées sociales ont pourtant toujours été issues des luttes sociales et de la loi et ont été conquises contre les intérêts du patronat. Des compromis sociaux peuvent certes exister à un moment donné au sein des entreprises, mais il est indispensable qu'ils obéissent au code du travail, garantie de l'égalité de traitement de tous les travailleurs. Il faut sauvegarder et renforcer le code du travail pour que les salariés, obligés de vendre leur force de travail pour vivre, soient protégés dans le rapport de force avec les propriétaires des moyens de production. Espérons que la gauche saura en temps voulu se rappeler de son histoire et de ses valeurs. Et que le sursis accordé au code du travail ne se transformera pas dans quelques mois en peine capitale pour les salariés.

Louis-Marie Barnier est sociologue et syndicaliste ;

Guillaume Etievant est expert auprès des Comités d'entreprise ;

Laurent Garrouste est inspecteur du travail.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET CRITERES DE REPRESENTATIVITE

Le 20 août 2008, le texte de loi définitif portant sur les nouvelles règles de la démocratie sociale dans les entreprises a été voté. Dès son adoption, la Fédération CGT de la métallurgie avait pris l'initiative, dans un courrier fédéral, d'informer les militants sur l'ensemble des nouvelles dispositions en matière de représentativité. Celle-ci a notamment introduit la fameuse « audience » recueillie au premier tour des élections des membres titulaires du CE. Ce critère a été raillé mais il a constitué un terrain fertile pour la jurisprudence. Aujourd'hui, la Cour de cassation nous rappelle qu'il existe 6 autres critères de représentativités, et nous en offre une grille de lecture forte intéressante dans un arrêt du 29 février 2012 (Cass.soc., 29 fév.2012.n°11-13.748).

Interview de Tony Fausser, membre du CEF

Quels sont les critères de représentativités aujourd'hui applicables ?

Depuis la loi du 20 août 2008, la représentativité est déterminée par 7 critères (C.trav., art. L. 2121-1) :

- Le respect des valeurs républicaines ;
- L'indépendance ;
- La transparence financière ;
- Une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- L'audience électorale ;
- L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Ces critères doivent-ils être tous remplis ?

Oui, la loi le précise et la décision de la Cour de cassation le confirme : les 7 critères de représentativité sont cumulatifs. Ils doivent donc être tous réunis.

Comment les critères de représentativité doivent-ils être appréciés ?

Cela dépend des critères. C'est l'apport principal de cet arrêt de la Cour de cassation, qui pose les 2 principes suivants :

- les critères tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome ;
- les critères relatifs à l'influence, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté d'au moins 2 ans et à l'audience électorale de 10% doivent faire l'objet d'une appréciation globale.

À noter qu'avant la réforme de 2008, à une époque où les critères de représentativité n'étaient pas cumulatifs, leur appréciation était déjà globale. La Cour de cassation laissait les juges libres de pondérer ces critères en fonction de chaque affaire, certains critères étant plus « importants » que d'autres, les critères d'influence et d'indépendance en particulier.

Peux-tu nous donner un exemple d'appréciation des critères de représentativité ?

Dans cette affaire, le syndicat CGT de l'Institut de gestion sociale des armées (IGESA) avait obtenu 16,16% des suffrages au premier tour des élections des titulaires du comité d'établissement du siège de l'entreprise. A l'occasion de la désignation d'un délégué syndical CGT pour cet établissement, l'employeur a contesté la représentativité de ce syndicat.

Le Tribunal d'Instance lui a donné raison, au motif, notamment, que le nombre d'adhérents, dans cet établissement, était de 3 pour un effectif de 211 inscrits sur les listes électorales. Pour la Cour de Cassation, le critère « adhérents » devait être apprécié globalement avec l'ancienneté du syndicat, qui était au moins égale de 2 ans, et avec l'audience électorale de 16,16%. Pour les juges, il faut regarder ces critères-là dans leur ensemble.

Qu'en est-il des autres critères de représentativité ?

Les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines ne sont pas mis en cause. En revanche, l'employeur conteste l'influence du syndicat, ainsi que sa transparence financière.

Peux-tu nous en dire plus sur le critère d'influence ?

Pour l'employeur et le tribunal d'instance, les actions menées par le syndicat l'avaient été conjointement avec d'autres syndicats et intéressaient tous les établissements de l'entreprise. L'influence du syndicat n'était donc pas caractérisée.

Mais pour la Cour de cassation, les actions menées par le syndicat ne peuvent être écartées ni sur le motif qu'elles l'avaient été conjointement avec d'autres ni parce qu'elles concernaient toute l'entreprise

Et le critère de transparence financière ?

L'employeur avançait que les ressources du syndicat étant comprises entre 2 000 et 230 000€. Ce dernier devait donc établir un bilan, un compte de résultat et une annexe simplifiée. Ce qui n'avait pas été fait correctement. Pour la Cour de cassation, les documents comptables que la loi impose de produire ne constituent que des éléments de preuve de cette transparence financière. Ils peuvent être suppléés par d'autres documents que le juge doit examiner. Dans cette affaire le syndicat CGT ne produisait pas l'annexe simplifiée mais seulement le bilan, le compte de résultat, les livres comptables et l'ensemble des relevés bancaires. C'est la première fois que la Cour de cassation se prononce sur ce point. Aussi, un des points forts de la rencontre des USTM et CCM du 13 juin sera de mettre un dispositif pour aider nos syndicats.



Ces branches professionnelles qui ne respectent pas la loi

Une trentaine de branches sont réputées pour traîner les pieds en matière de salaire minimum (organismes de formation, particuliers employeurs, pharmacies...). La confiserie décroche même le pompon avec une grille salariale toujours fixée en francs, qui n'a pas bougé d'un iota

depuis dix ans. Et puis, il y a les autres, les plus nombreuses qui, à chaque augmentation du smic, négligent de réactualiser l'accord de branche. Et se retrouvent du coup dans l'illégalité. Car la loi est claire : le smic est le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié. Il y a peu, une

nouvelle loi, soufflée par FO, a donné le droit aux syndicats d'ouvrir une négociation si l'employeur omet de le faire. Insuffisant pour la CGT, qui réclame des sanctions.

C.G. et A.G.

Tous droits réservés : Le Parisien



Smic : les syndicats font monter la pression

Avec les retraites, le smic est l'un des dossiers sur lesquels le gouvernement est attendu par les syndicats. François Hollande a promis un coup de pouce dès juillet, mais ils veulent plus! Hier, Bernard Thibault a fixé la barre à 1700 € brut, soit plus de 302 € de hausse, rappelant qu'« aujourd'hui, un salarié sur deux ne gagne pas 1500 € net par mois ». Il y a quelques jours, son homologue de FO, Jean-Claude Mailly, ouvrait les enchères à 1350 € net « à terme » (1750 € brut environ), soit près de 350 € de plus qu'actuellement. Mais ils ne se font guère d'illusion sur une obtention immédiate. Prudent, Bernard Thibault parle d'une « référence », Mailly évoque déjà le calendrier du quinquennat pour y parvenir. La décision sera prise à la mi-juillet, à l'issue de la conférence sociale avec les partenaires sociaux. surveiller les entreprises

Et les syndicats souhaitent que le nouveau gouvernement en profite, aussi et surtout, pour mettre au pas les entreprises qui payent leurs salariés en dessous de ce salaire minimum (9,22 € brut de l'heure, soit 1398,37 € brut pour 35 heures). « Il y a un acte politique possible déjà sur le montant, mais il y a aussi à fixer des mécanismes plus automatiques qui fassent qu'aucune entreprise ne rémunère ses salariés en dessous du smic, comme cela se pratique encore aujourd'hui », a martelé hier Bernard Thibault, le leader de la CGT sur RTL. Il y a quelques jours, Jean-Claude Mailly (FO) avait, de son côté, expliqué qu'il demanderait au gouvernement de « réu-nir très rapidement les branches, là où il y a des premiers niveaux de salaire inférieurs au smic ». Actuellement, 50% des 175 branches professionnelles, soit un peu plus de 10 millions de personnes, ont une

grille salariale démarrant sous le smic. « Les salariés concernés n'en ont pas forcément conscience, ils perçoivent des primes de panier, de nuit, de déplacement notamment, soit un montant équivalent voire supérieur au smic », explique Maurad Rabhi, en charge de l'emploi à la CGT. Or, elles ne sont pas prises en compte pour le calcul de la retraite : « Au moment de partir, certains se retrouvent avec des pensions de retraite dérisoires de 500 € à 600 €, alors qu'ils espéraient beaucoup plus », conclut-il.

Le secrétaire général de la CGT, Bernard Thibault, demande à l'Etat de mettre au pas les entreprises qui rémunèrent des salariés en dessous du smic.

Aline Gérard et Catherine Gasté-Peclers

Tous droits réservés : Aujourd'hui en France

Diff. 161 408 ex. (source OJD)

Toujours plus de précarité

Sur la question de l'emploi, les effectifs ont diminué de 10 054 personnes en 2011, après 11 700 suppressions de postes en 2010. Dans le même temps, La Poste a employé 13 767 CDD, ce qui représente 6,1 %

de l'effectif total, soit une progression de plus de 13 % en un an. Les syndicats jugent ces réductions d'effectifs en partie responsables du mal-être de certains salariés du groupe, marqué par le

suicide récent de deux cadres.

Les Echos

Les syndicats tentent de séduire les salariés des TPE

Les syndicats accélèrent leur campagne en vue des élections professionnelles dans les TPE, prévues mi novembre. Les petites organisations espèrent y sauver leur représentativité, les grosses toucher un public qui leur échappe.

Place pour eux à l'« autre » élection de l'année. A l'instar de la CGT, qui a présenté hier son bus « Info-droits » qui sillonnera le pays jusqu'à la mi-juin puis à la rentrée, les syndicats accélèrent leurs campagnes pour les élections professionnelles dans les TPE, début décembre. Une première à fort enjeu : leurs résultats seront agrégés à ceux des élections professionnelles dans les plus grandes sociétés pour déterminer, dès 2013, la représentativité des syndicats - c'est-à-dire leur droit de négocier - dans les branches et au niveau national.

Le rendez-vous est particulièrement important pour la CFTC, menacée de ne pas franchir le seuil des 10 % d'audience nationale. Elle multiplie les rencontres de terrain depuis décembre et accélérera cet été, en participant entre autre à la caravane du Tour de France et en sillonnant les plages en camping-car. Pour les autres syndicats, assurés de rester représentatifs mais fragilisés par leur faible nombre d'adhérents et le vieillissement des troupes, c'est

l'occasion d'approcher un public qui leur échappe. « Nous entendons faire sortir de l'ombre, du point de vue de leurs droits et de la reconnaissance de leurs droits, les salariés des TPE », insiste FO, qui a créé pour l'occasion un syndicat FO TPE et a édité 450.000 dépliants.

Deux autres publics, eux aussi appelés à voter, sont ciblés : les salariés de particuliers-employeurs et les apprentis. Le bus de la CGT ira à la rencontre des premiers, notamment des assistantes maternelles, tandis que la CFDT et la CFTC font le tour des centres de formation des apprentis. La bataille électorale se joue aussi sur Internet, via des sites dédiés et un recours accru aux réseaux sociaux pour gagner en visibilité à moindre coût.

Pragmatisme

Dans un discours très pragmatique et peu revendicatif, les syndicats font campagne, métier par métier, sur leur capacité à informer et guider les salariés sur leurs droits. Ils collent à leurs besoins afin de convaincre de

leur utilité au quotidien ces publics très peu au fait du rôle des syndicats. « Ils se sentent lésés et ont envie de s'exprimer, mais ils sont isolés et ne connaissent pas leurs droits. On est là pour les guider et leur montrer que le syndicalisme, ce n'est pas que des pneus qui brûlent devant des usines », explique Pascale Coton (CFTC).

L'exercice est très difficile, faute de moyens et de relais dans les TPE. Tout laisse à craindre que le scrutin, qui se fera par Internet et sur sigle (et non sur liste de candidats), ne soit snobé. D'autant que le patronat n'est guère enclin à en faire la publicité et qu'il n'aura aucun impact direct pour les salariés, la majorité parlementaire UMP ayant refermé (mi-2010) la porte à toute forme de représentation syndicale des salariés de TPE. Plusieurs syndicats craignent que la participation ne dépasse pas 10 %.

DEREK PERROTTE

les salariés de Fralib ont repris pleine possession de leur usine et de leur outil de travail

NOTRE USINE, UN ESPACE DE LIBERTE, DE FRATERNITE ET DE TRAVAIL

Depuis plusieurs jours, la direction de Fralib a multiplié les provocations, installant une milice privée, de véritables mercenaires entraînés au combat pour exaspérer les salariés, les intimider : contrôle d'identité à l'entrée de l'usine, tentative d'interdire l'entrée des délégués dans l'usine, pressions à l'encontre des travailleurs, coupures d'électricité dans le local syndical

La visite, la semaine dernière, d'une société de déménagement industriel, a été confirmée par un courrier envoyé hier par la direction de Fralib aux représentants du personnel annonçant la mise en œuvre du démontage de l'outil de production. De plus, elle annonce dans ce courrier la mise en place d'un « barrage physique » entre l'usine et le local syndical interdisant toute possibilité aux salariés de venir consulter leurs représentants. Un nouveau mur de la honte en quelque sorte. Cette situation est d'autant plus intolérable qu'elle s'accompagne depuis plusieurs semaines d'une mise sous surveillance constante des salariés et de leurs élus portant atteinte à la liberté syndicale dans la droite ligne de la politique liberticide d'extrême droite de Sarkozy, président des riches mis au rencart. Si, par ces mesures, la direction croyait impressionner les salariés, c'est un nouvel échec. Si elle croit élever ainsi des digues contre le nouveau cours politique, nous agissons pour que la justice, le droit au travail, l'avenir industriel de notre pays soient les éléments centraux du progrès économique et social.

Cette situation totalement intolérable place les travailleurs de Fralib et leurs élus syndicaux, en situation de légitime défense pour sauvegarder leur usine. Ils ont décidé de reprendre leur entreprise et de mettre dehors les miliciens. Cela s'est passé calmement, sans heurt ni violence en contradiction flagrante avec les élucubrations de Bruno Witvoet, PDG d'Unilever France. La présence nombreuse des militants CGT du département, de la profession et des salariés de l'usine montre la forte mobilisation et la puissante solidarité autour des Fralibiens. La venue spontanée de nombreux responsables des partis de gauche, de personnalités et représentants des collectivités territoriales a confirmé leur soutien à la lutte des salariés.

Aujourd'hui, au petit matin, les salariés de Fralib ont repris pleine possession de leur usine et de leur outil de travail, outil que nous avons toujours affirmé protéger pour permettre la mise en œuvre de notre solution alternative. Si des dérapages pouvant conduire à des drames humains se produisaient, ils seraient de la seule responsabilité de la direction de Fralib du groupe Unilever et du gouvernement encore en place avant le passage de responsabilité au nouveau Président de la République et son gouvernement.

Cette usine que Fralib voulait transformer en camp retranché gardé par la milice et des maîtres-chiens est redevenue ce matin, à l'aube, un espace de liberté, de fraternité, de lutte collective pour le droit de travailler et de vivre dignement ici à Gémenos. Depuis septembre 2010, nous affirmons qu'aucun boulon ne sortira de notre usine. On ne lâchera rien !!!

Maintenant, l'heure est à la prise en compte réelle de notre projet alternatif. Nous sommes disponibles à tous moments pour engager les négociations nécessaires. Toutes les forces, et notamment François Hollande, Président de la République, qui soutiennent notre projet, doivent concrétiser leurs engagements dans la plus grande cohérence pour imposer au groupe Unilever qu'il assume ses responsabilités.

ENCORE ET TOUJOURS :

CONTINUONS LE BOYCOTT DE LIPTON

NOUS NE LAISSERONS PAS PARTIR LE THE DE L'ELEPHANT DE PROVENCE

Le thé de l'Eléphant est né il y a 120 ans à MARSEILLE,

L'Eléphant est Français en Provence il doit rester.

Amicalement, les salariés de FRALIB en lutte, le 11/05/2012.

<http://www.youtube.com/watch?v=BTxwjrEnLA8>

Consulter notre site internet :

<http://cgt.fralibvivra.over-blog.com/> <http://www.udcgt13.fr/> <http://www.fnafcgt.fr/>

<http://www.cgt-fralibvivra.fr/>



JOURNEE FESTIVE USR

MARDI 22 MAI 2012

à partir de 9 h

CMCAS ST LEGER DU BOURG DENIS



BALADE PEDESTRE LE MATIN 9 H 30
PAR ROUTE DES MOULINS

TOURNOI DE PETANQUES

JEUX DE SOCIETE



EXPOSITIONS : PEINTURE – SCULPTURE –
NAISSANCE DES FALAISES



BARBECUE – REPAS

TOUR DE CHANTS « GROUPE CABANA »

INSCRIPTION AUPRES DE VOTRE SYNDICAT
OU SECTION DE RETRAITES
DE L'USR au 02.35.58.88.34
ou de l'UD 02.35.58.88.60.

PARTICIPATION FINANCIERE : 12 €



A TOUS LES SYNDICATS

Rouen, le 17 avril 2012

Cher-e Camarade,

Le secteur santé travail de l'UD CGT de Seine Maritime organise une journée d'étude :

**Service de Santé au travail et rôle des Médecins du travail,
Quelles missions? Quels enjeux ? Quelle indépendance ?
Quelle orientation pour les militants de la CGT ?**

Nous aborderons notamment :

- ✓ La conception CGT de ce que devrait être un service de santé au travail
- ✓ Les enjeux actuels et les débats autour de la réforme
- ✓ Les rôles et missions du Médecin du travail, des infirmières en santé travail et des IPRP
- ✓ Le fonctionnement des services autonomes et des services interentreprises
- ✓ Les nouveautés induites par les décrets parus en 2012
- ✓ Le rôle des élus au sein de l'entreprise
- ✓ Le rôle des mandatés dans les conseils d'administration et les commissions de contrôle des services interentreprises

**MARDI 5 JUIN 2012 de 8h30 à 17 h
A la Maison CGT, ROUEN**

Nous prendrons le repas en commun (participation de 8€).

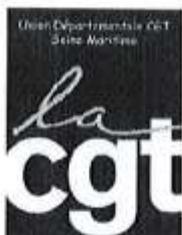
Pour des raisons d'efficacité, le nombre d'inscrits est limité à 40 personnes. Une autre session sera organisée si nécessaire.

La présence des camarades mandatés dans les services interentreprises est souhaitée.

Les attestations de présence seront remises sur place.

Bien fraternellement
Pour le secteur
G. LE CORRE

Union Départementale CGT de Seine Maritime, 26 av Jean Rondeaux, 76108 Rouen Cedex,
Tel 02 35 58 88 60



**FICHE DE PARTICIPATION
A LA JOURNEE D'ETUDE
« Service de Santé au travail et rôle
des Médecins du travail »**

LEMARDI 05 JUIN 2012

NOM Prénom : : _____

Adresse mail : _____

Tél. : _____

Syndicat : _____

S'inscrit pour participer à la journée d'étude du Mardi 05 juin 2012

Le repas du midi sera pris en commun. Participation forfaitaire de 8 €.

**A retourner à Espace SANTE TRAVAIL.
UD CGT 26 avenue Jean Rondeaux 76108 Rouen cedex
Fax. 02.35.58.88.69 – tél. 02.35.58.88.60 – courriel : ud76@cgt.fr**

Programme Formation Syndicale 2012

Union Locale CGT du Havre

Janvier

Du 16 au 20 ⇨ Niveau I
26 et 27 ⇨ Rédiger un tract /
Communication / Prise de parole

NOUVEAUX MODULES AJOUTES !

Juin

Du 04 au 08 ⇨ Niveau I
28 et 29 ⇨ Rédiger un tract /
Communication / Prise de parole

Février

16 et 17 ⇨ Délégué du Personnel

Annulé

Septembre

Du 24 au 28 ⇨ CHSCT

Mars

Du 19 au 23 ⇨ Niveau I

Octobre

11 et 12 ⇨ Délégué du Personnel
25 et 26 ⇨ Feuille de paie / Protection
sociale

Avril

Novembre

Du 26 au 30 ⇨ Niveau I

Mai

25 ⇨ Représentativité

Décembre

03 et 04 ⇨ Rédiger un tract /
Communication / Prise de parole

Réunions du collectif formation de l'UL à 09h00 :

Les 21 mai et 12 novembre

Coût des modules : 40 € par stagiaire repas compris

Coût du Niveau I : 80 € par stagiaire repas compris

Cependant le coût ne doit pas être un frein à la formation des syndiqués, l'UL regardera au cas par cas si le syndicat ne peut pas prendre en charge l'inscription.



L'Union des Syndicats Cgt du Havre et les exposants
au 60ème Salon des Artistes Ouvriers
sont heureux de vous inviter à la remise des prix
Le jeudi 24 mai 2012 à 18 h 00
Salle des fêtes Franklin

**Nous avons besoin de bénévoles
pour le démontage du salon
le 24 mai en fin d'après-midi
et le 25 mai
INSCRIPTIONS AUPRES DE LYDIA**

Le 5^{ème} relais de Franklin

Bulletin d'inscription

Inscription jusqu'au 5 juin 2012 : 20 € par équipe, aucune inscription au-delà de cette date.

Chèque à l'ordre de « CGT Le Havre » et bulletin à retourner à l'adresse suivante : Union des syndicats CGT du Havre, 119 cours de la République 76600 Le Havre

Joindre obligatoirement une photocopie de licence ou de certificat médical de moins d'un an pour les coureurs non-licenciés. Il ne sera délivré aucun dossard sans justification d'une licence ou d'un certificat médical.

Nom de l'équipe :			
Catégorie : (cochez la case)	Hommes	Femmes	Mixte
Relayeur 1 : 10 km			
Nom - Prénom :	Date de naissance :		
Adresse :			
Relayeur 2 : 7,5 km			
Nom - Prénom :	Date de naissance :		
Adresse :			
Relayeur 3 : 5 km			
Nom - Prénom :	Date de naissance :		
Adresse :			
Relayeur 4 : 2,5 km			
Nom - Prénom :	Date de naissance :		
Adresse :			

l'hebdopratique

Des liens, des infos, des blogs :

La rubrique interactive de l'hebdopratique !

L'UL organise, en collaboration avec



émergences

formation conseil expertises

Une session de formation sur les thèmes suivants :

- la santé au travail,
- les nouvelles organisations du travail et leurs impacts sur la santé,
- les risques psychosociaux,
- les moyens d'agir pour les représentants du Personnel

le mercredi 30 mai à partir de 09h à l'UL.

Inscrivez-vous auprès de Lydia (session limitée à 40 places)

Qui a gagné les élections à la LIGUE HAVRAISE ? Depuis plusieurs mois, la direction générale de la Ligue Havraise a redoublé d'énergie, non pas à combattre les politiques budgétaires du Conseil...

Pour lire la suite...

<http://cgtliguehavraise.over-blog.com/article-qui-a-gagne-les-elections-105079773.html>

Le site CGT pour les élections TPE : <http://www.tpe2012.cgt.fr/>

<http://www.enfants-tous-egaux.fr/petition/>

Enfants de chômeurs interdits de cantine : Signez la pétition !

Et les dernières publications du blog de l'UL :

<http://ulcgtlehavre.hautetfort.com/>

Spécial Hiver / Printemps



Les Cochés

Neige ou soleil

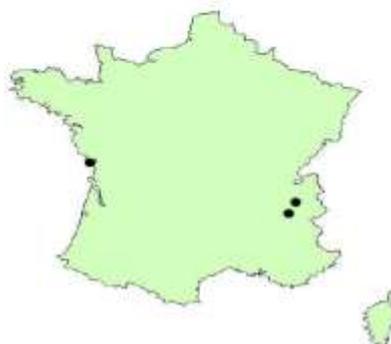


Les valeurs sûres



Valmorel

Noirmoutier



Linéaires Hiver

LES COCHÉS
appartement 4/5 pers. - 7.250 €
VALMOREL
appartement 4 pers. - 6.900 €

Catalogue



Disponible dès le 18 juin

Vacances scolaires Hiver
Zone A - 23/02 au 09/03
Zone B - 16/02 au 02/03
Zone C - 02/03 au 16/03

Vacances scolaires Printemps
Zone A - 20/04 au 04/05
Zone B - 13/04 au 27/04
Zone C - 27/04 au 11/05

Options et réservations

Appelez Anne-Marie au 02.35.21.91.99 ou anne.marie@tlcvacances.fr
Demandez dès maintenant les fiches techniques

Retrouvez toute l'actualité, promotions, catalogues, nouveautés sur :
www.tlcvacances.fr

Réservations et paiements sécurisés en ligne - Tél. : 02.35.21.69.63 - reservations@tlcvacances.fr



Partenaire de vos événements et manifestations

VOTRE COMMUNICATION PAR L'OBJET