

L'OA

# INFOS cgt

INFOS PRATIQUES - VIE SYNDICALE - HISTOIRE - CHIFFRES

N°466

Ne pas jeter sur la voie publique



C'était avant le confinement ...  
Et ensuite ...  
On remet ça ?

ARSENAL  
BREST

la  
cgt



**Roland GUILCHER**  
Secrétaire du syndicat

**...C'est une CGT forte qui doit sortir de cette crise...**



C'est un journal OA particulier que nous tenons à vous présenter sur cette période mars-avril. Nous avons trouvé intéressant de rappeler les sujets revendicatifs de mars et d'avant le confinement dû à la pandémie du COVID 19. Ces sujets portent essentiellement sur la santé au travail, les revendications en matière de salaires et le droit des femmes sur fond de réforme des retraites. Ces sujets, vont-ils disparaître au retour du confinement ? Ou seront-ils toujours d'actualité ?

Il est sûr que rien ne sera comme avant, mais il est important de rappeler le rôle de la CGT avant, pendant et après ce confinement.

La CGT est force de proposition, de négociation et d'opposition face aux offensives du Patronat ! Même pendant les épreuves que traverse le monde entier, le patron des patrons français, Geoffroy Roux de Bézieux, a eu le mauvais

goût de continuer de mettre à bas tous les acquis sociaux comme les RTT, les congés et la durée hebdomadaire du temps de travail. Vous me direz avec un patronyme sorti du Moyen Age, quoi de plus normal que de vouloir un droit du travail médiéval !

C'est une CGT forte qui doit sortir de cette crise, si l'on veut faire valoir celles et ceux qui ont été en première ligne et qui sont loin d'avoir les salaires et les conditions de travail les plus mirobolants ! De nouveaux moyens pour le Service Public et de nouveaux droits pour garder une grande cohésion sociale doivent ressortir de cette terrible épreuve.

Au vu des réactions de nos employeurs pendant la crise, il faudra également réfléchir aux missions essentielles de notre secteur, la Défense.



**Edito**  
Page 2



**Dossier/ Infos syndicales**  
Page 6



**Vu dans la presse**  
Page 3



**Facebook**  
Page 7



**Vie syndicale**  
Page 4



**Histoire**  
Page 8



**Dossier**  
Page 5



ARSENAL BREST



CPPAP n°0211 S 07819  
Siège social : Maison du Peuple  
2 Place Édouard Mazé 29200 Brest  
Directeur de publication : Stéphane Riou  
Imprimerie CERID



CGT Arsenal de Brest

**CORONAVIRUS**  
Les petits salaires de la peur

"Caissières, éboueurs, livreurs... Les moins favorisés, véritables premiers de cordée quand les cadres sont confinés"

**LE POINT DE VUE DE LA CGT**

Ce n'est pas la CGT qui le dit mais il serait temps de prendre en compte ces professions.

**Billet du docteur Christophe Prud'homme :**

**LE POINT DE VUE DE LA CGT**

Le coup de gueule de ce médecin urgentiste du 93 rappelle la gestion pitoyable de l'hôpital et de la santé depuis des décennies... C'est bien d'applaudir les soignants, c'est mieux de les soutenir dans la rue !

"Aujourd'hui, la situation devient plus grave, avec un début de rupture d'approvisionnement en médicaments essentiels, notamment les anesthésiques, absolument indispensables pour endormir les patients intubés et ventilés en réanimation... Il s'agit là de la conséquence directe des choix de l'industrie pharmaceutique, qui a privilégié sa rentabilité financière au détriment de la sécurisation de sa production."

**Le Télégramme**

**L'entretien d'évaluation a causé la dépression**

**LE POINT DE VUE DE LA CGT**

"La cour administrative d'appel de Nantes a confirmé qu'un entretien d'évaluation annuel réalisé en 2015 est bien à l'origine de la dépression d'un agent administratif du SLM à Brest."

Quelque soit le contexte, ce jugement fait le lien entre les entretiens et la santé mentale des salariés et condamne un employeur et pas n'importe lequel !

VU DANS LA PRESSE

AVANT CONFINEMENT



PENDANT LE CONFINEMENT



**Manifestation du 5 mars pour le droit des femmes**

C'était le 5 mars 2020, en pleine bataille contre la réforme des retraites et pour que l'égalité professionnelle femmes-hommes devienne enfin une réalité, la CGT appelait à participer à la marche des « grandes gagnantes » à Brest !

Quelques centaines de personnes pour que les grandes perdantes soient entendues aussi.

**La réforme est suspendue ! Il faut la faire disparaître !**



**Mobilisation sur l'inscription au décret Amiante de l'établissement de Brest de Naval Group le 10 mars 2020**

Mouvement pour l'inscription de Naval Group Brest au décret Amiante.

Le 10 mars 2020, en début d'après-midi et à l'appel de la CGT, 150 personnes se sont rassemblées sur le chantier Frégates et l'atelier Electro Mécanique de la base navale de Brest, puis sont allées interpellier le Directeur de l'établissement de Brest.

La CGT appelait à ce rassemblement afin de faire le point sur le dossier d'inscription au Décret Amiante de la métallurgie.



**Action "le 13 pour un treizième mois" le vendredi 13 mars 2020**

**13 ème mois !**

**100% des gagnants ont osé le demander**

La CGT avait planifié une action nationale sur le 13 ème mois à NAVAL GROUP.

Le vendredi 13 est souvent l'occasion pour certaines centrales de jeux de marquer le coup.

Pour la CGT, c'était l'occasion d'avoir une action originale auprès de tous les salariés.

Distribution de cartes à gratter, de badges, les militants étaient sur le pont !

Mais pour la CGT, il ne s'agit pas d'un jeu mais d'une revendication qui avait et a toujours cours malgré le marasme économique pronostiqué par la nouvelle Direction Générale.

Une entreprise généreuse pour ses actionnaires doit l'être aussi pour ses personnels.

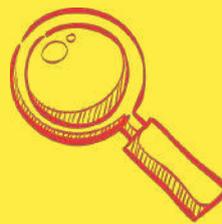
**Le 13ème mois pour tous est une revendication à toute épreuve.**



# Suivi post professionnel ...

## Rappel sur vos droits et les devoirs de l'employeur

AVANT  
CONFINEMENT



DOSSIER

Lorsque votre activité professionnelle vous a exposé à certains risques, notamment des agents cancérogènes, vous pouvez bénéficier d'une surveillance médicale spécifique afin de dépister plus précocement une maladie en liaison avec cette exposition.

Si la surveillance médicale des salariés en activité relève de la médecine du travail, celle des retraités est du ressort de la sécurité sociale, via la caisse des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (AT/MP).

Il est à noter que le salarié encore en activité, mais qui a cessé d'être exposé au risque, fait l'objet d'une surveillance post exposition, réalisée par le médecin du travail qui prescrit les examens de dépistage nécessaires.

La caisse AT/MP garantit aux salariés une indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle mais elle finance également le suivi post-professionnel. Cette caisse est alimentée uniquement par les cotisations des entreprises. Le taux de cotisation AT/MP de l'entreprise varie en fonction de la taille de l'entreprise et de sa sinistralité.

Le suivi post professionnel n'est pas systématique, il appartient à l'assuré de faire valoir ses droits.

Il est de son ressort de faire une demande de prise en charge sur papier libre accompagnée d'une attestation d'exposition au risque fournie par l'employeur et de la prescription de son médecin traitant.

Si le salarié ne possède pas cette attestation, il doit prendre contact avec le service de santé au travail qui le suivait, quand il était salarié de l'entreprise où il a été exposé au produit cancérogène.

Il est nécessaire de produire une attestation par produit comportant chaque type d'exposition, la description précise des agents et procédés cancérogènes, les dates, périodes d'exposition et description du ou des postes de travail.

Elle doit impérativement être émargée par l'employeur et le médecin du travail.

Après réception de ces documents, la Sécurité sociale étudie les droits de l'assuré à la surveillance post-professionnelle.

La CPAM vérifie l'exposition et sa cessation. Elle valide, au besoin avec l'aide du service médical, que les examens demandés correspondent bien à un dépistage adapté aux organes cibles en fonction de l'exposition et du tableau des maladies professionnelles.

Les examens adaptés à l'exposition ainsi que leur fréquence de réalisation sont définis dans un protocole de surveillance.

Le tableau, page suivante, détaille le protocole de suivi défini, pour certains cancérogènes, par des textes réglementaires.

La personne se voit remettre un ou plusieurs formulaires de prise en charge par la CPAM et le rappel du protocole de surveillance adapté à l'exposition retenue.

Ces examens sont pris en charge à 100%.

Le médecin traitant peut décider d'examens supplémentaires, mais ils devront faire l'objet d'un accord préalable du médecin conseil, pour être pris en charge à 100%.

Pour les autres agents cancérogènes, reconnus par le code de la Sécurité Sociale, mais pour lesquels aucun protocole n'est détaillé réglementairement, le médecin conseil sera seul juge pour décider de la surveillance appropriée.

Dans ce cas, la Caisse primaire d'assurance maladie va interroger le médecin conseil référent en Maladies Professionnelles sur le plan régional.

La réponse sera donnée après concertation entre le médecin conseil référent en Maladie Professionnelle et l'ingénieur conseil au niveau régional.

En cas de difficulté, le comité national de Surveillance Post-Professionnelle: SPP, présidé par un médecin spécialiste de pathologie professionnelle est saisi par l'Echelon Régional du Service Médical Assurance Maladie: ERSM.

ARSENAL  
BREST

la  
cgt

## Dossier Suivi post professionnel - le tableau des maladies

DOSSIER

Agents cancérogènes	Examens à réaliser
Amiante	Consultation médicale et scanner thoracique (double lecture) : tous les 5 ans en cas d'exposition forte, tous les 10 ans pour les expositions intermédiaires
Chrome	Tous les 2 ans : examen clinique médical, radiographie pulmonaire.
Poussières de bois	Tous les 2 ans examen médical par ORL, nasofibroscopie.
Rayonnements ionisants catégorie A	Tous les 2 ans : examen clinique, examen de la peau, examen hématologique, éventuellement radiographie des poumons (si une inhalation de substance radioactive a été notifiée ou possible, éventuellement radiographie des os.
Huiles minérales, dérivés du pétrole	Tous les 2 ans : consultation de dermatologie.



Le chiffre

4

C'est le nombre d'adhésions lors des 2 premières semaines de confinement sur Naval Group

## Accord adaptation COVID 19 - NAVAL GROUP

A Naval group, les négociations sont allées " bon train" pour mettre en place les mesures d'adaptation de l'organisation de travail suite à la crise COVID 19.

Un premier accord a été signé par 3 syndicats (toujours les mêmes : Cfdt, UNSA et CGC) sans qu'ils ne connaissent les conséquences immédiates de leur signature.

Résultat des courses : l'employeur à Brest a pu imposer 10 jours RTT en bloc à plusieurs personnels contre l'échange du maintien de salaire.

Un hold up dans un site où les personnels ont dû aller au boulot alors que le confinement était décrété.

Une trahison pour celles et ceux qui ont oeuvré pour la Dissuasion à Brest.

Le contexte extérieur a sans doute fait oublier que Naval Group est une entreprise avec 2,2 milliards de trésorerie et donc avec les reins suffisamment solides.

Ces négociations ont même vu nos dirigeants mélanger les genres, en voulant appliquer du chômage partiel via des ponctions financières aux Ouvriers d'état !

Ce n'est pas fini, le retour à la normale n'est pas prévu avant octobre 2020 ! Un autre accord applicable pour 18 mois est en négociation.

ARSENAL  
BREST

la  
cgt



## RESEAUX SOCIAUX - Confinés mais actifs et prêts !

Depuis le début de la crise du COVID 19, le confinement a été décrété partout ou presque...

En effet, dans les établissements de Défense du Finstère, les personnels sont toujours physiquement présents au nom de la Dissuasion. D'autres sont en télétravail, en chômage partiel, en garde d'enfants, en arrêt maladie ou dans une autre situation administrative.

Comment garder le lien entre tous ?  
Comment informer les syndiqués et plus largement les personnels ?

**Notre syndicat a fait le pari d'une page facebook bien renseignée**, tantôt pour le MINARM, tantôt pour NAVAL GROUP... Bref, une publication tous les jours ou presque, nous essayons de garder le lien et préparer demain...

Mobiliser dans cette configuration n'est pas aisé...

Aussi, nous essayons de garder une permanence physique couplée à une messagerie active. Sur Facebook, nous préférons répondre aux messages via "messenger" plutôt que de renseigner les commentaires. Un dialogue avec des personnes identifiées est plus facile pour répondre au mieux et localiser les soucis par services, par directions ou par établissements.

Nous avons pu aussi populariser, via ce moyen de communication, des communiqués de presse comme celui pour la réouverture de l'atelier du Maître Tailleur !



## Le 13<sup>ème</sup> mois est une revendication qui est au goût du jour à Naval Group..

Depuis quelques années et quelques Négociations Annuelles Obligatoires, la CGT se penche sérieusement sur le sujet. Un nouveau PDG arrive de chez Thalès où un treizième mois existe. C'est encore et toujours le moment d'enfoncer le clou ! Mais est-ce une revendication utopique et incompatible avec tous les statuts ?

En fouillant les archives, on trouve que la CGT a toutes les bonnes raisons de continuer le combat.

Le COMBAT du 13<sup>ème</sup> MOIS



## Le treizième mois, un revendication qui date ... un peu

...mais qui date un peu !

Lors de notre collectif fédéral national, un camarade de Cherbourg nous a retrouvé cette affichette annonçant une assemblée en 1971 avec le camarade Michel Warcholack. Et en y regardant de plus près, on a trouvé en troisième alinéa, la revendication du 13<sup>ème</sup> mois.

Sans refaire l'histoire, nous sommes peu de temps après mai 1968 où de nombreuses avancées sociales furent

gagnées dans la rue. Mais celle du 13<sup>ème</sup> mois était un peu restée à la porte. Ceci avait suscité une grande frustration chez certains militants dont quelques uns dans les arsenaux. A ceux qui nous disent actuellement que c'est impossible ou impensable de le gagner pour tous, sous entendant que pour les ouvriers d'état, ce n'était pas possible eu égard à leur histoire, voici une réponse trouvée dans les archives de nos camarades de Cherbourg.

Alors, le 13<sup>ème</sup> mois c'est pour quand ?

Devinez combien d'années séparent ces 2 expressions de la CGT des arsenaux ?  
48 ans !

Cela fait 50 ans que nous revendiquons le 13<sup>ème</sup> mois, notre ténacité doit payer !



Depuis plusieurs années, la CGT revendique le 13<sup>ème</sup> mois à Naval Group. Si cette revendication fait du chemin dans les têtes des salariés de notre entreprise, nos détracteurs habituels continuent de chanter à tue-tête que nous l'avons déjà à Naval Group !

Le récent rapport des experts assistant les élus du CSE central vient de mettre en lumière que si effectivement le 13<sup>ème</sup> mois n'est pas octroyé à Naval Group, dans les faits certains l'ont déjà ! Et croyez nous, ils n'ont pas trop envie de partager...

**Enfin une étude exhaustive sur les rémunérations de l'entreprise !**

Mandatés par les élus du Comité Social et Économique Central, les experts indépendants du cabinet PNL ont eu accès à l'ensemble des données salariales et sociales de Naval Group. Leur rapport, de plus de 700 pages, vient conforter l'avis de la CGT sur les inégalités qui existent au sein de notre entreprise !

200 cadres dirigeants qui ne s'oublient pas :	dont le recordman :
136 711 € de salaire annuel de base en moyenne	à 350 000 € de salaire annuel de base
30 890 € de primes annuelles en moyenne	et 277 014 € de primes annuelles
Montant global de RVI* à Brest : 3 434 392 €	Et maximum de Primes annuelles à Brest : 25 985 €

\*RVI: Rémunération Variable Individuelle

