

Sommaire

Journée de mobilisation du 4 novembre contre la loi de transition énergétique

2

Elections INDECOSA CGT 04

3

Journée d'étude sur le travail du 23 octobre

4-5

Le bulletin de salaire : la cotisation maladie

6

Réforme territoriale + Elections fonction publique territoriale du 4 décembre

7

Victimes de l'amiante : mobilisation du 4 novembre

8

Numéro
Novembre 2014

EDITO

Pour la première fois, un peu plus de 5 millions d'agents de la fonction publique (Etat, Territoriale et Hospitalière) vont être appelés le même jour à participer activement au vote de leurs représentant-es du personnel.

Les services publics représentent 12000 emplois dans les Alpes de Haute Provence. Des services publics forts sont un puissant facteur de cohésion sociale et de développement économique notamment dans notre département rural.

Les enjeux sont de taille et la constitution des listes CT dans chaque secteur est déterminante.

Le dispositif des accords de Bercy et de la loi de 2010 sur la représentativité vont s'appliquer et seules les organisations syndicales ayant obtenu un siège dans le Comité Technique concerné seront désormais déclarées représentatives.

Seules les organisations représentatives pourront négocier des accords dans la mesure où ceux-ci sont valides c'est à dire signés par des syndicats représentant la majorité des voix aux élections professionnelles au niveau où l'accord est proposé. Les résultats obtenus par chacune des organisations syndicales auront une signification politique majeure et le score de la CGT en particulier constituera un marqueur singulièrement structurant.

Au-delà de la place de première organisation de la Fonction publique, une CGT en hausse, c'est une CGT mieux armée pour poursuivre et renforcer son action.



Il nous faut donc gagner l'enjeu de la participation – condition de la légitimité de ce scrutin et des organisations syndicales – et gagner le vote CGT, pour rendre encore plus efficace un syndicalisme de conquêtes sociales.

Renforcer le score CGT c'est aussi conquérir des droits nouveaux pour mieux intervenir dans les choix pour un meilleur service public. C'est également faire grandir le rapport de force pour faire entendre nos revendications et GAGNER.

Proximité, solidarité, démocratie, efficacité : voilà ce qui caractérise notre démarche dans la perspective du scrutin du 4 décembre à l'occasion des élections professionnelles. Beaucoup a déjà été fait depuis le lancement de la campagne le 17 septembre 2013 et il convient de s'en féliciter. Il nous reste beaucoup à faire pour gagner un vote massif en faveur de la C.G.T. Pas une voix ne doit manquer.

**Soignants, Enseignants, Territoriaux,
Services de l'état**

Nous sommes, a priori, les mieux placés pour gagner ce grand rendez-vous de la démocratie sociale.

**Le 4 décembre
J'agis, je vote CGT
VOTER C'est exister**

**Ghislaine ROUSSEL
Collectif Elections CGT 04**

Journée de mobilisation du 4 novembre
contre la loi de transition énergétique :

Arrêtons de chercher des prétexte pour privatiser...la priorité au service public !

Les personnels des industries électriques et gazières étaient en grève le 4 novembre, à l'appel de la CGT et de FO afin de défendre l'avenir de l'hydraulique et la défense du service public.

75% du personnels étaient présents devant l'usine EDF de Sainte-Tulle pour dénoncer la loi de Transition énergétique, telle que votée en 1ère Lecture à l'Assemblée Nationale, qui conduirait à:

- *la Privatisation de l'Hydraulique ;
- *le Non-Renouvellement des Tranches Thermiques à Flamme ;
- *la Fermeture à Terme de 19 Tranches Nucléaires ;
- *la Régionalisation de la Distribution ;
- *la Précarisation des activités Commerce;
- *les Conséquences Inévitables qui en découlent sur les Fonctions Tertiaires et Supports (RH, Comptabilité, Gestion, Logistique, Services Internes, Approvisionnements, Achats, Immobilier, Informatique, Télécoms, Juridique, Fiscalité, Assurances,).



En effet, les Conséquences de cette loi de Transition Energétique, si elle était votée seraient terribles : en terme d'emplois, de Statut, d'Avenir Professionnel, de Conditions de Travail, que l'on travaille directement dans l'Hydraulique (UP MED., CIH), dans des Activités d'Appuis et Supports à la Production (DAIP), dans des Activités Tertiaires et Supports Transverses sur EDF (DSP, DAG, DIAG, Direction Juridique, DRE, Délégation Régionale) ou à ERDF (CTE). Cette loi voudrait faire de l'écologie sur le dos du système électrique français, et au détriment des conséquences sociales engendrées pour les salariés.

Des rassemblements ont également eu lieu aux quatre coins de la région (Avignon, Marseille, Toulon, Nice...), avec des baisses de méga watts ou des arrêts de centrales.

L'objectif était de sensibiliser les usagers aux risques néfastes de ce projet de loi et d'interpeller les élus de la nation pour leur apporter nos arguments.

Cette journée d'action est une réussite puisque des interviews télévisées, radios ainsi que des articles de presse papier et web ont été réalisés. Des campagnes d'affichage et de diffusion de tracts et pétitions aux usagers ont été mises en œuvre sur l'ensemble du territoire.

Nous devons travailler sur l'amplification et à la durée du mouvement avec la Fédération Mines Energies afin de se faire entendre et stopper ce projet de loi inacceptable pour la Nation.

Pour signer la Pétition en Ligne Contre la Mise en Concurrence des Concessions Hydrauliques :

[Cliquez ici ►](#)





Association pour l'INformation et la DEFense
des CONSOMmateurs SALariés

04



Agir avec les consommateurs salariés

L'association au cœur
de la vie quotidienne !!

INDÉCOSA-CGT est l'Association de Défense des Consommateurs Salariés créée par la CGT en 1979.

Elle a pour but la défense des salariés, des locataires, des consommateurs. Le logement est une priorité. Parce que notre logement est la dépense la plus importante dans notre budget, encore plus dans cette période de crise (bas salaires, petites retraites, chômage...)

En élisant nos représentants au Conseil d'Administration (C.A.), nous ferons entendre notre voix auprès des responsables.

Parce que c'est le C.A. qui fixe le montant des loyers, qui programme et réalise les réhabilitations, qui assurent le fonctionnement quotidien de cet organisme HLM. Nous aurons au sein de ce Conseil d'Administration des REPRÉSENTANTS locataires élus par notre vote. N'hésitons pas à les saisir, comme à les soutenir pour défendre nos droits de locataire et faire entendre nos demandes. Les élus INDÉCOSA-C.G.T 04, au C.A., participent activement aux réunions, avec une position toujours claire vis-à-vis des hausses de loyers : au maximum pas de hausse supérieur à l'augmentation du coût de la vie. Sinon, les délégués INDÉCOSA CGT 04 s'expriment contre.

AVOIR DES ELUS INDECOSA-CGT 04, C'EST UN ATOUT IMPORTANT POUR LES LOCATAIRES :

Avoir des représentants, des femmes des hommes locataires comme eux, qui vivent le même quotidien qu'eux, viennent de différentes villes de notre département, qui connaissent les mêmes conditions de vie, qui sont confrontés aux mêmes problèmes, qui paient les mêmes taux de loyers et charges que leurs voisins et qui, à la réunion du Conseil d'Administration, ont le droit de parole, de proposition, et même de critique, et qui en usent chaque fois que l'intérêt des locataires le nécessite, sans oublier l'essentiel, le droit de vote, là où la réglementation le leur donne. Les représentants INDECOSA CGT 04 poursuivront leurs actions et feront entendre la voix des locataires, sur les problèmes quotidiens rencontrés dans nos cités, dans nos logements sur la nécessité de bien contenir les hausses de loyer, sur la question des réhabilitations, du renouvellement urbain.

NOS CANDIDATS :

**PATARACCHIA DOMENICO (SISTERON)
ERREDIR OURIDA (SAINTE TULLE)
PAYETTE LILIANE (LE CHAFFAUT ST JURSON)
DUBOST JEAN (SISTERON)
CASTANGIA SYLVIANE (BARCELONNETTE)
MICHEL GILLES (CHATEAU ARNOUX)**

Alors votons et faisons voter INDÉCOSA-C.G.T 04., liste complète, sans rature ni surcharge, en nous conformant bien aux consignes sinon notre vote sera nul !

Votez dès réception des documents pour ne pas oublier, et ne pas laisser passer la date limite ; cela ne vous prendra pas plus d'une minute !

ELECTIONS Locataires H2P : 15 novembre – 12 décembre 2014

**FAISONS ENTENDRE
NOTRE VOIX !**

**VOTONS
INDECOSA CGT**

Journée d'étude sur le sens du travail et sur la santé au travail du 23 octobre à Château Arnoux

Une quarantaine d'élus et mandatés de La CGT 04 étaient présents pour participer à cette journée animée par Alain Alphon-Layre, Dirigeant confédéral en charge des questions de santé au travail.

Le constat c'est le même partout : public ou privé. Les méthodes de management sont les mêmes en France, et dans le monde entier, à quelques exceptions près. Cependant, c'est quelque chose qui ne s'est jamais discuté, comme s'il n'y avait qu'une seule façon d'aborder le travail. On voit des tickets Psy, des formations sur la gestion du stress : mais là on gère les conséquences mais non les causes. Le travail tel qu'il est organisé rend malade les gens et empêche les gens de bien travailler : c'est cela la cause. Soit les salariés en souffrent soit ils s'en désengagent. On a des études qui montrent que le présentéisme pose autant de problème que l'absentéisme. La souffrance est individuelle, la salarié se culpabilise. Ce qui va mobiliser, c'est changer la façon dont on va travailler, dont on va transformer le travail.

A la question « qu'attendez-vous de cette journée? », une mandatée a répondu :

"On voit de plus en plus de plans sociaux, de réduction d'effectifs, d'augmentation de la charge de travail, et donc de plus en plus de mal être au travail. On veut comprendre ce mal être au travail, échanger avec les autres collègues et autres professions, pour travailler sur le thème du sens du travail et de la santé au travail, et améliorer notre travail au sein des CHSCT". Cela résume bien la position des militants présents.

LA DIMENSION ERGONOMIQUE DU TRAVAIL

Il y a 5 dimensions du travail : la dimension anthropologique, la dimension psychologique, la dimension sociologique, la dimension de la valeur marchande, et enfin la dimension ergonomique. Cette dernière dimension est la plus importante pour nous. C'est celle qui est la plus occultée. Dans le travail, il y a toujours un travail prescrit et un travail réel. Il n'y a pas un seul travailleur au monde qui va exactement faire ce qu'on lui demande. A partir de ses savoirs, de son savoir-faire, de son expérience, de ses valeurs, le travailleur ne va pas faire exactement ce qu'on lui demande. Si on ferait exactement ce qui est prescrit, il n'y aurait aucune entreprise, aucun établissement qui fonctionnerait en France. Il faut l'intelligence des salariés pour s'adapter aux situations qui ne sont jamais les mêmes chaque jour. La démarche syndicale, il faut la faire à partir de là.

Toutes ces journées d'étude nous apportent beaucoup car elle nous permettent à la fois d'avoir l'apport d'intervenants extérieurs et en même temps de bénéficier d'échanges riches entre les participants. Cette journée sur le travail nous a par exemple permis de mettre en avant des pièges à éviter dans nos entreprises ou établissements.

1er piège à éviter : on va essayer de soulager la souffrance du salarié sans analyser l'organisation du travail et sans se mobiliser pour changer le travail. Les patrons vont nous tirer vers cela pour ne pas travailler sur les vrais causes.

2ème piège à éviter : il est plus interne à la CGT. On entend souvent, il faut changer le capitalisme et puis ensuite on changera le travail. C'est une erreur de raisonner ainsi. Il faut se mobiliser pour changer le travail avant de vouloir changer le capitalisme.



DISCUTONS DU TRAVAIL

La question du travail n'est jamais discutée. L'organisation du travail, qu'elle soit appelée fordisme, Taylorisme, ou Lean Management aujourd'hui, c'est la même. Elle n'est pas discutée et elle n'est pas discutable. C'est très difficile d'expliquer aux patrons ou dans les négociations nationales que l'organisation du travail doit également être discutée avec les salariés. On ne peut pas demander aux salariés d'être toujours plus réactifs, adaptables, productifs, et en même de se taire quand il s'agit de parler de l'organisation du travail. Ce n'est plus possible. La CGT porte l'idée, et notamment depuis le dernier Congrès, que transformer le travail permettra de transformer la société.

Transformer le travail : ce doit être une stratégie du syndicat. Ce ne doit pas être porté uniquement par les membres CGT au CHSCT, si non cela ne marchera pas. Il faut que ce soit discuté, débattu dans le syndicat et se poser la question : "Est-ce que la stratégie de notre syndicat va être d'affronter le patron sur l'organisation du travail ?". Les CHSCT ou les experts qu'on peut mobiliser ne sont que des outils au service de la stratégie choisie. On voit trop souvent l'inverse : des CHSCT demandent des expertises, et ensuite une fois les résultats obtenus, le syndicat CGT se pose la question : "Qu'est-ce qu'on en fait maintenant?", "Quelles stratégie adoptée?". Cela est une erreur, c'est avant qu'il faut se poser la question : "Quelle stratégie a le syndicat?"..."Vers quoi veut aller le syndicat?"...et à partir de cela, comment s'appuyer sur le CHSCT et éventuellement sur une expertise. Mais avant, il faut avoir réfléchi à ce qu'on fera de cette expertise, avec les salariés, pour créer un rapport de force. De plus, on n'y arrivera pas si les salariés n'ont pas été associé à la démarche.

On ne peut pas demander aux salariés d'être de plus en plus réactifs, de plus en plus intelligents, de s'adapter de plus en plus, et en même temps de ne pas avoir leur mot à dire sur l'organisation du travail.

Conseil : quand on organise des réunions du syndicat, il faut remettre à l'ordre du jour la question du travail. Il faut prendre des situations concrètes de travail dans un service. On ne peut pas reprocher à la société et aux politiques de ne pas en parler si nous même on ne le fait pas. Il existe de nombreuses portes d'entrée pour lancer le débat. Voici quelques exemples :

Exemple des normes, certifications : c'est de l'affichage, du prescrit. Dans la réalité, il y a souvent un décalage. Il faut les analyser et regarder les écarts entre le prescrit et le réel. Pour exercer correctement son travail, l'agent a souvent besoin de s'écarter du prescrit, et s'adapter aux différentes situations qui ne sont jamais les mêmes.

Exemple des évaluation annuelles individuelles : elles se font sur des objectifs et des résultats. Souvent ce sont des objectifs inatteignables. Parfois, la direction demande aux agents de se les fixer eux-mêmes, ce qui les culpabilisera encore plus. Par contre la manière dont le salarié organise le travail, on n'en parle pas. La CGT conteste ces critères et ce système d'évaluation. Les critères sont là pour nous museler. Il faut contester ces critères et essayer d'imposer le critère du travail réel. Une bataille collective à mener serait de refuser les évaluations. Si nous ne sommes pas prêt, commençons par lancer le débat par le biais d'un tract par exemple.

Droit d'expression des salariés : Les décisions sont descendantes et ça ne remonte jamais.

Quand il y a eu la vague de suicide à France Télécom, François Fillon a demandé à 3 personnes d'étudier ce qui s'est passé. Ils ont élaboré un rapport "Bien être et efficacité" (Henri Lachman, Christian Larose et Muriel Pénicard) où ils ont fait 10 propositions. L'une de ces propositions était de faire en sorte que les décisions remontent et qu'elles soient prises à partir du travail. Les décisions prises d'en haut ont un impact très négatifs sur les salariés. Personne n'est plus expert dans son travail que la personne qui le réalise au quotidien. Il faut écouter les agents.

Il faut mener une réflexion sur la question : "comment on fait remonter les décisions ?". Comment faire en sorte que le salarié ne soit pas absent du processus? Il faut s'appuyer sur cette capacité à agir et à penser des salariés.

« NOUS VOULONS BIEN TRAVAILLER MAIS NOUS N'AVONS PAS LES MOYENS D'Y ARRIVER »

Si on souhaite une embauche supplémentaire. Ne pas dire, on veut du personnel en plus. Disons plutôt, on veut bien travailler mais nous n'avons pas les moyens de le faire. Décrire par exemple une journée type avec tous les dysfonctionnements ou tous les cas de maltraitance. Ce sera beaucoup plus facile pour obtenir un poste ou deux en réalisant cette démarche là. De même, si une direction veut supprimer des RTT ou un autre avantage. Il faut leur dire, vous voulez débattre ou négocier sur l'organisation du travail, nous on est d'accord, mais on le fera avec les salariés. C'est eux qu'ils vont vous dire comment il faut organiser le travail, service par service. On les prend ainsi à leur propre jeu. Et dans ce cas, la direction, elle ne veut plus négocier. Et la seule revendication qu'il faut avoir c'est "On veut bien travailler".

Le bulletin de salaire

Chaque mois dans cette rubrique vous trouverez les explications concernant votre bulletin de salaire

Cotisations maladie, maternité, invalidité et décès

Les taux des cotisations maladie, maternité, invalidité et décès sont inchangés au 1er janvier 2014 et restent donc fixés à 13,55 % dont 12,80 % pour l'employeur et 0,75 % pour le salarié. La cotisation supplémentaire d'assurance maladie due par les salariés des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle demeure fixée à 1,50 % au 1er janvier 2014 (décision du conseil d'administration du régime local du 18 novembre 2013).

Cotisations vieillesse

La cotisation vieillesse plafonnée est relevée au 1er janvier 2014 (D. n° 2012-847 du 2 juillet 2012) : le taux de la cotisation patronale est porté à 8,45 % et celui de la cotisation salariale à 6,80 %. Jusqu'au 1er janvier 2016 inclus, ces taux seront revalorisés de 0,05 point par an.

Le taux de cotisation vieillesse déplafonnée est également augmenté (D. n° 2013-1290 du 27 décembre 2013). Comme annoncé lors de la présentation du projet de loi de réforme des retraites en septembre dernier, cette hausse est fixée, en 2014, à + 0,15 point pour la part patronale et salariale, soit respectivement 1,75 % et 0,25 %.

À NOTER Sous réserve de la parution d'un décret, cette hausse de la cotisation déplafonnée devrait se poursuivre en 2015, 2016 et 2017 à raison de 0,05 point de hausse chaque année pour atteindre, en 2017, 1,90 % (part patronale) et 0,40 % (part salariale).

Cotisations famille

En contrepartie de la hausse de la cotisation vieillesse déplafonnée, le taux de la cotisation d'allocations familiales, qui était inchangé depuis 1991 suite à la création de la CSG, est ramené de 5,4 % à 5,25 % au 1er janvier 2014 par décret du 27 décembre 2013. Cette cotisation d'allocations familiales, qui est exclusivement patronale, s'applique sur les rémunérations déplafonnées.

Cotisations AT-MP

Les taux collectifs des cotisations patronales d'accidents du travail et maladies professionnelles pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2014 ont été publiés au JO du 28 décembre 2013, tout comme les taux des majorations forfaitaires servant au calcul du taux net (v. l'actualité n° 16499 du 2 janvier 2014).

À NOTER Au 1er janvier 2014, la nouvelle tarification des AT-MP sur les coûts moyens est complètement mise en œuvre.

Actualité :

Un premier bilan du programme de simplification pour les entreprises, annoncé en avril 2014, a été réalisé au cours du 30 octobre.

➤ Sur la définition « harmonisée » de la notion de « jour » en matière sociale, elle figure désormais dans le projet de loi de simplification de la vie des entreprises en cours de discussion devant le Parlement et devrait faire l'objet d'une ordonnance en mars 2015, a précisé le secrétariat d'état chargé de la réforme de l'État.

➤ La « simplification du bulletin de paie » est également en discussion pour en réduire le nombre de lignes. Dans un premier temps, en janvier 2015, un « prototype » de bulletin de paie simplifié devrait voir le jour, avant une étude visant à harmoniser « certaines règles d'assiettes ».

➤ Enfin, la mesure visant à créer un Tese (titre emploi service entreprises) pour les TPE a franchi une nouvelle étape, elle figure désormais dans le projet de loi de simplification de la vie des entreprises.

DECENTRALISATION- ACTE III

REFORME TERRITORIALE – REFORME DE L'ETAT

La réforme territoriale en cours comporte quatre volets autour de deux lois :

1^{ère} loi : Fusion des régions avec une réorganisation de notre pays en 13 régions métropolitaines au lieu de 22.

2^{ème} loi : Redéfinition des compétences / Suppression des Conseils départementaux / Réorganisation de l'intercommunalité autour des bassins de vie

Cette politique du Gouvernement conduit au renforcement des inégalités territoriales et sociales.

Cette réorganisation territoriale autour des métropoles est la traduction de la conception de l'aménagement du territoire que dénonce la CGT car c'est la fin de l'égalité des territoires et la fin de la cohérence nationale des politiques publiques.

On se trouve donc avec une organisation de la société basée sur un déficit de la démocratie sociale et que l'on veut remplacer par le soi-disant dialogue social territorial.

Ces décisions vont affecter toutes nos administrations publiques, c'est-à-dire l'Etat, les collectivités locales et les Hôpitaux. Pourtant peu des salariés ont pris en compte les enjeux mais surtout les répercussions négatives de tels projets tant sur le plan personnel que professionnel.

La CGT considère que la question de l'organisation des compétences sur un espace territorial doit avant tout se poser à partir de la réponse aux besoins économiques et sociaux avec comme maître mot « la Solidarité ». Nous nous devons de travailler à partir des enjeux revendicatifs territoriaux.

On ne peut que constater que comme d'habitude, ils ont mis la charrue avant les bœufs. En effet, ils ont commencé par discuter de la taille des régions avant de se pencher sur les compétences ...

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

En début d'année, nous n'avions pas vraiment élaboré un planning avec des actions ciblées et des objectifs à atteindre ;

Alors lorsque nous avons répondu au courriel d'une secrétaire de mairie qui sollicitait les syndicats pour la mise en place d'un CT, ce fut le point de départ d'une longue et fructueuse course sur les petites routes de notre département.

En effet, nous fûmes le seul syndicat à répondre présent, et ce fût l'effet papillon. Nous avons pu ainsi rencontrer nombre d'agents dans le cadre des heures d'information syndicale. Des responsables ont été jusqu'à proposer la fermeture de certains services afin de permettre au plus grand nombre d'agents de se rendre à ces réunions ;

Les agents non titulaires ayant la possibilité de voter cela a permis à quelques communes de pouvoir se doter d'un CT propre et donc de ne plus dépendre du CT Départemental.

Le rattachement de toutes les collectivités de Moyenne –Durance a engendré la création d'un CT commun, ce qui nous a permis de présenter pour la toute première fois une liste CGT.

En conclusion, à ce jour les listes CGT ont été déposées à : CASIC de Forcalquier, CCAS de Manosque, Centre de Gestion, Communauté de Communes Moyenne Durance, Communauté de Communes des 3 Vallées, Ecole de Musique de Digne, Forcalquier, Oraison, Pierrevert, Sainte-Tulle, Ville de Digne, Ville de Manosque/DLVA, Villeneuve, Volx, et une liste commune CGT/FO à Gréoux, soit 16 listes au total ce qui représente un pourcentage de 80 %. Il ne faut pas baisser les bras car il faut désormais distribuer les tracts et surtout maintenir le dialogue...

Victimes de l'amiante : un combat long mais nécessaire !

Près de 200 personnes se sont rassemblées le 4 novembre, malgré la pluie, à l'appel du CAPER 04, (Comité Amiante Prévenir Et Réparer), afin de se mobiliser pour faire front aux différentes attaques judiciaires qui sont menées contre les victimes de l'amiante.

L'initiative suivie du 3 octobre, s'est confirmée par la mobilisation du 21 octobre devant le Palais de justice d'Aix en Provence où plus de 150 personnes ont fait le déplacement.

Le CAPER 04 et les victimes de l'amiante attendent avec impatience le 1^{er} rendu de cette audience du 21 octobre 2014 où la nouvelle juge a pris ses fonctions, en espérant que celle-ci aura une autre approche que son prédécesseur sur les problèmes liés à l'amiante. Le rendu devrait intervenir à la mi-décembre 2014. Nous vous tiendrons au courant de la décision qui sera prise et la plus importante pour la suite de nos dossiers sur l'anxiété.

Il faut donc continuer la mobilisation pour se rendre devant la Cour d'Appel d'Aix les Milles pour les prochaines audiences prévues le 28 novembre, le 12 décembre, et le 16 janvier 2015 et la dernière au mois de février 2015. Il est important de se faire voir et de se faire entendre par tous les moyens. Après l'action du 21 octobre, une nouvelle manifestation plus locale s'est déroulée : **Le mardi 4 novembre 2014 à 10 h 00 devant l'usine d'Arkéma à Saint Auban** 190 retraités se sont rassemblés à l'appel du Caper 04. Leur usine qui l'an prochain fêtera ses 100 ans d'existence. La raison de cette forte mobilisation sous la pluie est une colère contre leur ex employeur qui remet en cause les jugements prononcés par les tribunaux pour anxiété vis à vis des maladies liées à l'amiante.



Toutes nos manifestations devant : les tribunaux, l'usine, la préfecture, lors de nos rencontres avec nos députés, c'est la mobilisation du plus grand nombre qui peut faire évoluer les décisions.

Déjà la manifestation du 21 octobre a permis de faire bouger et de faire prendre conscience à certains. La prochaine étape sera de rencontrer les députés et madame le Préfet.

Nous allons aussi prendre contact avec le secrétariat de Monsieur Gilbert SAUVAN et de notre nouveau Sénateur.

Lors de ce rassemblement des victimes de l'amiante, les responsables de la télévision (plus belles les luttes) étaient présents pour faire un reportage sur l'action que mène les victimes de l'amiante avec leur association le CAPER 04.

Pour consulter la vidéo de "Plus belles les luttes", cliquer sur le lien ci-dessous :



Si ce lien ne fonctionne pas sur votre PC, il faut aller sur "Google", et taper "DAILYMOTION CAPER 04"