

Sud

**SECTION
ACTICALL**

Solidaires Unitaires Démocratiques
**UNION SYNDICALE
SOLIDAIRES**

SANTÉ, SÉCURITÉ ET NAO

Dans le tract de ce mois-ci, vous trouverez nos interrogations légitimes sur **l'air que nous respirons dans la tour La Villette, sur la sécurité en cas d'incendie et sur les NAO qui s'ouvrent ce mois de mai.**

L'air et le feu

Nous apprenons que des salariés d'une entreprise locataire de la tour La Villette, leur comité d'entreprise et des syndicats ont décidé de déposer un référé au tribunal de grande instance de Bobigny à l'encontre de leur employeur B2V Gestion.

En cause, le système de renouvellement d'air de la tour et la sécurité en cas d'incendie.

Que respirons-nous ?

Un article paru dans Le Parisien nous informe que l'Inspection du travail a mis B2V Gestion en demeure de réaliser des travaux de remise en état du système d'aération de cet immeuble de grande hauteur (IGH) et donc soumis à des normes très strictes en matière de ventilation.

Il y a urgence car selon une étude d'un laboratoire agréé par l'État, Aérolab, « l'air doit être renouvelé de 25 m³ par personne et par heure. »

Selon l'article une salariée indique que dans son bureau, on en est à 13 m³ et que le renouvellement de l'air n'est donc pas conforme à la réglementation. La salariée se plaint de vertiges, de maux de tête et de picotements aux yeux.

La représentante en France d'Asset Partenaires propriétaire de la tour, Mme Béatrice Perrot, reconnaît un éventuel inconfort, assure que la santé des salariés n'a jamais été réellement en danger tout en ajoutant que « les travaux nécessaires vont être engagés très prochainement ».

Mais le 12 avril 2011 date de parution de l'article, aucun document écrit ne confirmait cela et les salariés de l'immeuble demeurent avec leurs interrogations. Et continuent à respirer un air dont ils ne sont pas sûrs...

Sécurité en cas d'incendie ?

Nous avons tous expérimenté des exercices de simulation d'incendie programmés par le service sécurité de la tour la Villette.

Mais qu'en est-il exactement ?

Toujours selon le même article paru dans Le Parisien, au mois de mars dernier, le CHSCT de B2V Gestion a réussi à obtenir par la Mairie après l'avoir longtemps réclamé sans succès, le rapport de la sous commission départementale de sécurité incendie daté du 7 octobre 2009.

Ce rapport nous avons lu : il met en évidence plusieurs anomalies : défauts sur un moteur de désenfumage lors des essais, présence de défauts de dérangement sur le SSI (Système de Sécurité Incendie). Depuis le passage de la commission de sécurité du 9 juin 2008 la fiabilité du système de sécurité s'est tellement dégradée qu'elle a nécessité l'intervention de la société de maintenance plus de trente fois. La liste des anomalies est longue et trop technique pour la reproduire intégralement.

Bref, la sous commission départementale de sécurité incendie conclut ce rapport en émettant « à l'unanimité de ses membres un avis défavorable à la réception des travaux réalisés et à la poursuite de l'exploitation de la tour La Villette. »

Le CHSCT de B2V a immédiatement voté un droit d'alerte. Depuis, des travaux ont été réalisés. La sous commission doit passer fin mai et les salariés inquiets demandent pourquoi il a fallu autant de temps pour réaliser ces travaux.

Et Acticall ?

Silence assourdissant sur ces questions à Acticall, les salariés ne savent rien. Aussi notre représentante de section syndicale SUD se réserve le droit de saisir le CHSCT afin d'obtenir des informations sur ces questions relatives à leur santé.

Ensemble nous sommes plus forts, ensemble rejoignez la Section SUD
Représentante de la section syndicale SUD : Josette Dupin Tél : 06 10 99 66 92

LES NAO, C'EST MAINTENANT

Dans un précédent tract, nous vous expliquions en quoi consistent les NAO. Pour mémoire, nous vous rappelons que le sigle NAO signifie Négociations Annuelles Obligatoires.

Lorsqu'il existe dans une entreprise au moins une section syndicale affiliée à une organisation syndicale reconnue représentative au niveau de l'entreprise, l'employeur a l'obligation d'engager tous les 12 mois une Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur une liste de thèmes obligatoires fixés par la loi. Les délégués syndicaux participent à ces NAO, à l'inverse de notre représentante de section syndicale SUD.

Nous avons naturellement de nombreuses revendications déjà évoquées, autour du délai de délivrance des plannings et donc du droit à la vie privée, de la temporisation, des pauses ou des conditions de travail et nous espérons qu'elles seront abordées. Nous reviendrons sur ces sujets ultérieurement et nous nous bornerons ci-dessous à traiter deux thèmes parmi nos requêtes.

Une partie de nos revendications

- **Les salaires**

Les chiffres parlent d'eux mêmes. En 2006 la carte orange mensuelle 2 zones était à 51,50 €, en 2007 53,50 €, en 2008 55,10 €, en 2009 56,60 €, en 2010 60,40 €. Ce qui fait une augmentation de 16,31 % en attendant celle de juillet 2011. Pour info, la carte orange 3 zones coûte actuellement 78,20 € et la 4 zones 95,50 €. Même si la moitié de cette carte est remboursée par l'employeur, cela donne tout de même une idée de l'augmentation du coût de la vie par rapport aux salaires. Qui a vu son salaire majoré de plus de 16 % ? D'autant plus que parallèlement les dépenses incontournables augmentent fortement : la nourriture, les loyers, l'énergie (électricité, gaz, essence....).

Pour les loisirs, la culture on fera avec ce qui reste....

Ce n'est plus travailler pour vivre, c'est travailler pour survivre.

C'est la raison pour laquelle SUD demande que les salaires suivent au minimum l'évolution du coût de la vie. Notre pouvoir d'achat ne cesse de se dégrader.

Nous ne pouvons pas nous contenter des miettes et aumônes dont la direction nous gratifie chaque année et qui paraissent **pour ce qu'elles sont** : dérisoires et parfaitement inadaptées.

- **L'équité**

Avant la fusion avec Vitalicom les salariés au bout de 5 ans d'ancienneté bénéficiaient d'un jour de congé supplémentaire. Après la fusion avec Vitalicom cette disposition pour les nouveaux salariés est passée à 10 ans. Des différences de traitement entre salariés existent également quant au 13eme mois, aux 6 semaines de vacances, et à la majoration de 25% pour le travail du samedi.

Il est légitime que les plus anciens conservent ces acquis qui pour SUD doivent être généralisés à **l'ensemble du personnel**.

Tous les salariés d'Acticall doivent être traités à la même enseigne.

Opposer les intérêts des salariés, les diviser est un grand classique de la politique patronale.

A nous tous de ne pas tomber dans ce piège et d'exiger dans les négociations toujours davantage d'équité entre salariés.

Chers collègues, c'est pour vous et avec vous que nous nous battons.

Malgré une forte opposition des dirigeants d'Acticall, nous vous remercions de la confiance que vous continuez à nous témoigner.

Avec volonté persévérance et solidarité, nous pourrons ensemble obtenir des résultats probants.

SUD plus que jamais auprès de vous.



Sud

« Je me révolte, donc je suis. »
Albert CAMUS