

SMNS PCA La Garenne, 18 Février 2010

Un syndicalisme d'un autre âge

Depuis quelque temps à La Garenne, la section CFDT se trouve confronté à des pratiques dignes du grand théâtre de Guignol.

Du côté des coulisses, la CGC, ne défendant que des intérêts catégoriels, se permet d'accompagner les décisions de l'employeur. Par contre côté salle de spectacle, cette même formation syndicale se permet de communiquer à l'envers des décisions qu'elle a prise soit lors d'un vote au CE soit en signant un accord.

Analyse CFDT : Effectivement, il est bien terminé le temps de l'UIMM où les syndicats minoritaires pouvaient imposer des accords. A La Garenne, deux syndicats représentant 46,7 % des voix aux dernières élections voulaient imposer aux 50.8 % majoritaires un mauvais accord où les salariés n'avaient que des contraintes et aucun avantage. Il est vrai qu'à la vue du peu d'empressement de cette organisation à s'impliquer dans la négociation avec l'employeur les dés semblaient jetés d'avance.

Entretien EIP (suite)

Quel n'a pas été notre effarement, mardi 16 février, quand la même organisation s'est permise de descendre en flèche le nouvel entretien annuel : une mise au point s'impose.

A la séance du CE de janvier, la direction a tenté de faire passer en catimini le nouvel entretien 2010 : c'est-à-dire sans consulter le CE. Vos élus CFDT ont largement commenté cet entretien mais nous n'avions pas alors tous les documents.

La semaine suivante, le représentant syndical CFDT a notifié à la direction que la procédure de présentation de cet entretien devait passer par un avis des élus CE, et les élus CFDT ont exigé la tenue de ce CE extraordinaire, pour que le droit de consultation du CE soit respecté.

La direction a donc été obligée de convoquer un CE extraordinaire sur ce sujet. Mardi 9 février, la direction a fait venir un des pères du projet. La CFDT a interrogé à loisir ce responsable sur ce nouvel entretien, mais cette personne, certes très brillante, n'a pas pu nous détourner de la réalité de cette évaluation.

Par de nombreux aspects celui-ci est beaucoup plus pervers que le précédent, et va mettre bon nombre de salariés en situation d'échec.

Cette évaluation comportementale est une bombe à retardement, et est intolérable. L'irrespect caractérisé que l'employeur montre vis à vis de ses salariés n'est pas admissible : nous ne sommes pas des phénomènes d'études pour anthropologues d'opérettes. Ce type de pratiques est non seulement à bannir mais il doit être combattu.

Analyse CFDT : Lors de ce CE, exigé par la CFDT et seulement par la CFDT, nous avons été la seule organisation syndicale à combattre réellement ce projet. La CGC comme d'habitude a été aphone, et en plus ses élus ont refusé de rendre un avis sur cet entretien. C'est-à-dire de voter et de prendre position. Il a fallu l'intervention de la direction pour qu'ils osent prendre position (si l'on peut dire) : ils se sont abstenus... par contre, vos élus CFDT ont voté contre !

Mais puisque maintenant la CGC semble se rallier à notre combat au sujet de cet entretien, il devient donc possible de circonscrire les dégâts que pourraient entraîner cet entretien.

Le CHSCT doit se réunir pour demander la nomination d'un expert médical afin de statuer sur la nocivité de cette pratique, nous faisons (la CFDT) le pari que la majorité CGC du CHSCT se ralliera à notre demande pour plus d'efficacité.

Le secrétaire CGC du CHSCT doit demander en urgence une réunion du CHSCT pour que toutes les organisations syndicales puissent demander la nomination d'un expert médical sur le sujet.

Accéder à notre demande démontrera que la CGC a la même volonté que les organisations CFDT et CGT de protéger les salariés.

Par un refus, la baudruche se dégonflerait, ce serait une nouvelle pantalonnade.

EIP (suite et fin)

Pour le moment, nous enjoignons tous les salariés confrontés à cet entretien à refuser d'y inscrire les 4 points relatifs aux cibles comportementales. Par contre, ils se doivent d'inscrire les objectifs du plan de développement de compétence, pour s'améliorer dans la tenue de leur mission. Mais ceux-ci ne doivent pas être des objectifs comportementaux, ils ne doivent traiter que de l'aspect travail. Les 4 objectifs traitant du travail sont à renseigner comme les années précédentes, il est évident que ceux-ci doivent être réalisables et que la hiérarchie doit donner aux salariés les moyens de les réaliser.

Dans tous les cas, refusez pour le moment de rentrer de façon informatique cet entretien : ceci vaut validation.

M. BOULAY	47 63 07	R. BOUTEMY	47 38 75	P. CASSAN	47 37 38	C. GILLET	47 24 76	J.A. GILLET	47 20 44
J.L. HUGUENIN	47 45 38	J.F. LE CLERC	47 22 19	contact@cfdt-psa-lg.fr		H. LEGRAND	47 33 08	X. LELASSEUX	47 20 08
A. MOREL	47 74 31			www.cfdt-psa-lg.fr				F. SUBIAS	47 21 17

Chez PSA régression rime avec négociation

Accord temps de travail 2010

Devant le droit d'opposition exercé par la CFDT et la CGT concernant l'accord sur le temps de travail 2010, la direction est revenue à ses vieilles habitudes d'il y a 20 ans. On ne discute pas avec les représentants du personnel, on leur impose des conditions même si elles sont inacceptables. Tout en comptant sur les supplétifs que sont la CGC et le SIA pour vouer aux gémonies les organisations qui contestent...

Le 17 février : un simulacre où certains avaient déjà tout ficelé !

Lors de cette réunion pompeusement dénommée négociation, le DRH est arrivé en séance en proposant de revenir à l'accord central, ce qui constitue une régression par rapport à l'accord où la CFDT avait réussi à négocier de très petites miettes.

La DRH veut donc bloquer le pont de l'ascension, la journée de solidarité, le 12 novembre, le 24 décembre et la 5^{ème} semaine de congés : c'est cela le dialogue social à La Garenne !!!

Effectivement pour la CFDT qui avait réussi à glaner quelques miettes (suppression du 12 novembre, de la clause de 'revoyure' et du formulaire obligatoire) **c'est une régression destinée à lui faire payer son droit d'opposition**. La grossière manœuvre de la direction pour démontrer que l'on peut compter sur des syndicats qui signent à minima et à toute vitesse les diktats de la direction prouve la collusion qui existe entre eux...

Revenons sur l'accord :

A longueur de temps la DRH nous tient le discours lancinant qu'il faut faire des économies et donc que la fermeture du centre pendant une semaine rapporte 73 K€. La CFDT, tout en doutant de la réalité des faits, veut bien entendre ce discours, mais dans ce cas les économies ne doivent pas être faites que sur le dos des salariés. L'année dernière la CFDT avait engagée sa signature, alors que le blocage de la 5^{ème} semaine était déjà effectif, mais comme les usines chômaient à cette époque, nous considérons qu'il devait y avoir de notre part une certaine solidarité avec nos collègues de production. Mais cette année, en plus des 5 jours de congés bloqués (4 l'année dernière) la direction veut absolument bloquer 3 jours RTT, et le 24 décembre (récupération du jour de l'an). Et tout cela pour soit disant faire des économies, mais sur qui ?

A votre avis Mr JULIEN, combien de dizaines de K€ seraient économisés en supprimant les voitures de fonction dont bénéficient seulement certains collaborateurs ?

A votre avis Mr JULIEN, combien de dizaines de K€ seraient économisés en restreignant les majorations de salaires dont bénéficient nos cadres dirigeant : n'est ce pas Mr VARIN (~30%), et ce sans compter vos stocks options ?

A votre avis Mr JULIEN, combien de dizaines de K€ seraient économisés en éradiquant les gaspillages liés au train de vie fastueux de certains de nos dirigeants : déplacements (FALCON), etc... ?

La CFDT assume pleinement sa responsabilité dans la façon dont s'est déroulée la 'négociation' sur le temps de travail 2010. Nous étions prêts à accepter ce que nous avons réussi à valoriser dans cet accord :

- le non blocage du 12 novembre,
- la facilité de pose des congés (absence de formulaire),
- et surtout le fait de supprimer la clause de 'revoyure' de septembre, ainsi la direction ne peut pas revenir sur ses positions, ce qui sécurise les salariés (voyages, locations etc...).

Maintenant certaines organisations syndicales qui ont passées leur temps à papillonner pendant ces négociations viennent nous affirmer que ce sont leurs revendications sous prétexte qu'elles ont signées cet accord à minima. La CFDT a toujours affirmé qu'elle ferait valoir son droit d'opposition si le 24 décembre était bloqué, nous avons fait le deuil de la 5^{ème} semaine, semaine où 70% des salariés prennent leurs congés, car nous estimions dans ce cas là (24 décembre libre) que nous avons pu avoir le maximum...

La direction a choisit une voie, celle de la régression sociale, c'est à elle et à elle seule d'assumer les restrictions et les contraintes qu'elle impose à une partie des salariés...