

SMNS PCA La Garenne, 13Avril 2010

Un syndicalisme Sarkozien

Générer des idées pour en sortir des solutions concrètes dans le but de faciliter le quotidien des salariés a toujours été et sera toujours une des caractéristiques de la CFDT. Par contre, brasser du vent et s'agiter dans tous les sens pour faire croire que l'on agit est devenu le principe de base de l'organisation catégorielle qui sévit à La Garenne. De plus en plus, sa communication envers les salariés est en opposition avec ses actes devant l'employeur.

Entretien EIP (suite)

La section CFDT de La Garenne, a fait convoquer un CHSCT extraordinaire pour évoquer les problèmes engendrés par le nouvel entretien individuel. En effet, nous sommes persuadés que l'analyse d'un expert indépendant peut démontrer à la direction qu'elle fait fausse route au sujet de cet entretien. Les salariés n'étant pas des cas anthropologiques à étudier, nous ne comprenons pas pourquoi ils devraient répondre à des références comportementales : les salariés doivent être jugés sur leurs actes relatant du seul travail et non sur du subjectif psychologique. Comme les ventilateurs de la CGC brassaient à fond dans la même direction que nous, nous pensions que nous allions pour une fois au moins être réunis...

Il nous fallut très vite déchanter, mais nous y sommes habitués. Après s'être abstenu en CE au sujet de l'entretien annuel, la majorité CGC au CHSCT s'est

opposée à la nomination d'un expert médical. Au début du vote pourtant tout le CHSCT allait voter **POUR** cet expert, mais lorsque la direction a précisé que cet expert serait indépendant la donne s'est inversée et la majorité CGC a voté **CONTRE**. Une fois de plus, la collusion avec la direction est avérée.

Analyse CFDT : Nous pensons que seule une expertise indépendante de la direction peut démontrer la nocivité de ce type d'entretien. Cela a été fait chez RENAULT, mais aussi chez d'autres employeurs. Dans tous les cas, ce sont des expertises indépendantes de la direction qui ont démontré la nocivité des nouvelles organisations du travail engendrées par ces pratiques. Une fois de plus, les actes CGC n'ont pas été en adéquation avec leur communication (voir tract CGC du 16 février 2010).

EIP (suite et ...)

La CFDT rappelle que l'évaluation du comportement a été jugée illicite en septembre 2008 par le TGI de Nanterre dans le cas du groupe de presse et d'édition Wolters Kluwer France. Pour le moment, nous conseillons à tous les salariés confrontés à cet entretien de refuser d'y inscrire les 4 points sur le comportemental. Par contre, ils se doivent d'inscrire le 5^{ème} point sur l'aspect travail et les objectifs traitant du travail.

Le code du travail est clair à ce sujet (article L.1222-2), seul les références au travail sont analysables:
" Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes. Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations. "

Analyse CFDT :

Concernant les objectifs inscrits dans cet entretien, il est bien entendu que ceux-ci doivent être réalisables et accompagnés des moyens adéquats pour les réaliser. De plus, ils doivent avoir un lien direct avec les aptitudes professionnelles.

Concernant ces nouveaux entretiens, ils actent des clauses comportementales totalement illégales et le seul fait de rentrer dans un logiciel de la DRH cet entretien serait considéré comme une validation de cette évaluation. Le salarié est tenu de réaliser l'entretien imposé par sa hiérarchie, par contre, il n'a pas à aller plus loin dans cette démarche. Rentrer, trier et classer ces entretiens est du seul ressort de la hiérarchie ou de la DRH.

Dans tous les cas, il faut refuser 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 44 14	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

Congés et ponts 2010

En début d'année 2010, la direction n'a pas souhaité trouver un point d'accord, au sujet des ponts collectifs et de la prise de la 5^{ème} semaine de congés. Il y avait pourtant peu de chemin à faire pour trouver un point d'accord avec les organisations syndicales majoritaires : il eu suffit de ne pas bloquer le 12 Novembre et le 24 décembre...

En campant sur ses positions, la DRH a démontré la réalité de son dialogue social. En imposant une journée flottante sur la semaine de Noël à prendre obligatoirement, la direction démontre bien qu'elle n'agit pas par volonté d'économie mais par dogmatisme. En effet, le centre en étant ouvert toute la semaine, il n'y aura aucune économie réalisée. Cette mesure n'apporte donc rien à PSA mais pénalise les salariés.

Tant d'économies pourraient être faites en supprimant les voitures de fonction ou bien en fermant le site après 18h, il est malheureusement courant de voir des personnes seules dans des openspaces éclairés et chauffés pour une personne ! Seuls les salariés sont contraints à subir des mesures d'économie alors que dans le même temps, PSA n'hésite pas à dépenser 500 000 € en frais de communication pour changer de nom !

Depuis quelque temps nous voyons circuler une note de service demandant aux salariés de poser des congés pour les jours imposés par la direction. Pour la CFDT ceci est inacceptable. En effet, depuis l'instauration des 35 heures, chez PCA c'est l'employeur qui décréétait les compteurs : c'est l'usage chez PCA ! Et voilà, qu'aujourd'hui, la direction décrète que les salariés doivent poser ces jours alors qu'ils sont imposés en rupture du dialogue social.

Analyse CFDT : Les salariés ne doivent pas poser ces jours, c'est à l'employeur de le faire. En effet, c'est l'employeur qui impose ces jours, il ne peut s'exonérer de ses obligations. Les salariés font déjà le travail du service paie en posant eux-mêmes leurs demandes individuelles, il serait inadmissible que les congés imposés collectivement ne soient du ressort de l'employeur. En tout état de cause, le centre étant fermé le vendredi 14 mai et le vendredi 12 novembre, les salariés ne peuvent pas être déclarés absents. Toute sanction pour ne pas avoir demandé l'autorisation de congés ces jours là serait illégale.

La prochaine fois, peut être que la direction s'y prendra à 2 fois avant de ne pas tenir compte des avis syndicaux.

En direct du CE

Lors du CE de mars, les comptes du Comité ont été publiés. Le quitus a été donné au trésorier malgré le vote contre de la CGC. Ce vote négatif n'est pas anodin puisqu'il signifie purement et simplement la défiance sur la véracité des comptes.

Ceci est d'autant plus surprenant lorsque l'on connaît le lourd passif de la gestion CGC du CE de La Garenne...

En effet, cette année, l'expert comptable a validé les comptes 2009 alors qu'il avait refusé de valider ceux de 2008 qui étaient de responsabilité de l'ancienne majorité CGC. Il faut rappeler qu'il est extrêmement rare que des comptes ne soient pas validés par un expert comptable.

Mais le plus cocasse dans l'affaire est dans la justification de ce vote négatif : il n'y en avait aucune...

En toute transparence, les comptes du CE sont affichés dans les panneaux CE (première historique sur le site de LG) et sur le site web du CE. La bonne gestion du CE fait que ces comptes sont à l'équilibre.

De plus, lors de cette séance, la CGC s'est dite opposée au principe de l'année glissante pour la consommation du compte prestations. Elle souhaite que les salariés n'aient qu'une année pour vider leur compte au lieu de deux actuellement. Cette façon de procéder a bien entendu été repoussée par la majorité CFDT qui veut conserver ce principe qui favorise les salariés. En effet, le principe d'une année glissante donne au salarié une souplesse supplémentaire dans l'utilisation de sa subvention. Comment peut-on y être opposé !

Chronique du ventilateur N°1

Devant le brassage perpétuel et les rodomontades, nous avons décidé l'ouverture de cette chronique, elle permettra de mettre en adéquation les effets de manches par rapport aux véritables compromissions vis-à-vis de la direction.

La CFDT a été estomaquée par la "hardiesse" du dernier tract CGC, en effet en interpellant la direction par voie de tract pour régler des problèmes qui normalement sont remonté tous les mois par les délégués du personnel nous pensions que la prochaine séance des Délégués du Personnel allait être très chaude... Puis vint la séance mensuelle des délégués du personnel où normalement tous ces problèmes auraient du être évoqués, mais alors là, à la place du volcan ce fut le blizzard : quelques pauvres interrogations relevant du CHSCT (couleur et emplacement de bandes peintes, emplacement de plots...). Heureusement, comme tous les mois, la CFDT a profité de cette séance pour remonter et porter les revendications des salariés, car c'est seulement quand on confronte nos idées avec celles de la direction que l'on peut régler les problèmes des salariés. C'est pourquoi, dorénavant nous afficherons dans nos panneaux syndicaux les questions des organisations syndicales avec les réponses de la direction afin que tous les salariés puissent peser l'action de chacun.

Analyse CFDT : Il est certes plus facile de vouloir faire croire que l'on règle les problèmes en faisant du vent, mais pour améliorer les conditions de travail encore faut il vouloir se confronter avec la direction. Les faits relatés sont la démonstration type du brassage d'air CGC : on secoue très fortement en descendant groupés dans certains bureaux, puis on fait mousser par voie de tract. Mais devant la direction l'encéphalogramme est plat...