

Compte Rendu CE du 23 juin 2014 actualisé au 01 juillet



www.cgt-verallia-chalon.fr

Activité usine fin mai 2014:

Un bon mois en ce qui concerne la fabrication, les ventes sont un peu en dessous de la moyenne compte tenu des jours fériés (plus de repos en mai).

Les casses fabrications pour pannes sont légèrement en hausse.

En matière de qualité, les réclamations sont élevées avec une hausse des défauts verriers par rapport à 2013.

La direction a fait casser presque 3% de stock invendable, ce qui impacte les primes de progrès et performance ouvrier.

Pour la CGT cette casse ne doit pas impacter les différentes primes.

Suivi des primes:

performance ouvrière	Progrès maîtrise usine	progrès CTC/DTRD	Progrès CCA	Progrès CSP	Progrès DM
16.14 €	106.60 €	90.02 €	87.65 €	80.54 €	37.90 €

Concernant l'intéressement :

A ce moment de l'année, il est en baisse de 26 % par rapport à 2013 pour l'usine et de moins 15 % par rapport à 2013, pour les services centraux.

La CGT revendique du salaire socialisé non aléatoire.

Séparation pôle/France :

La direction comme tous les mois n'est pas en mesure de fournir l'organigramme du CTO, est-ce un manque de transparence ou de volonté ?

Un CHSCT spécifique s'est tenu le 24 juin, paradoxalement les fuites de toiture au-dessus des bureaux qui seront refait ne sont pas budgétées. Cherchez l'erreur... !

Mesure exceptionnelle :

La CGT a voté favorablement la reconduction de la mesure exceptionnelle d'allocation rentrée scolaire 2014.

La CGT revendique que cette mesure ne soit plus exceptionnelle mais soit intégrée dans le budget annuel.

Information et consultation du ce sur l'organisation du service de sante :

Depuis de très nombreuses années SGE VERALLIA est doté d'un service de santé interne. Tous les 5 ans le Comité d'Etablissement est consulté sur l'agrément de la médecine du travail interne à l'entreprise.

Hors depuis plus d'1an, l'entreprise est dans l'illégalité car il n'y a pas eu de renouvellement de l'agrément !

L'employeur dans l'urgence, sans aucune consultation des membres du comité d'entreprise, a adhéré à la médecine inter-entreprise 71 depuis le 1^{er} juin 14. (Le médecin reste le même mais est devenu salarié protégé de la Médecine du Travail 71 et non plus de SGE)

Le 23 juin, le CE a été informé et consulter sur un retour éventuel à un service autonome d'ici 6 mois à 1 an.

La CGT estime que l'information n'est pas suffisante pour se prononcer sur un retour éventuel du médecin en service autonome. La CGT a demandé un comparatif financier pour mesurer les moyens mis en œuvre en faveur de la santé des salariés.

La CGT ne signe pas de chèque en blanc au patronat, et nous revendiquons une médecine du travail indépendante et par conséquent un médecin non salarié de l'entreprise.

Ce « désagrément médicale » a pour effet de réduire le temps de vacation du médecin à une journée par semaine au lieu de 2.5 auparavant.

Pour la CGT, le rôle de la médecine du travail est de protéger les salariés, d'améliorer les conditions de travail des salariés et de prévenir les risques professionnels.

Malheureusement tous les salariés s'accordent à dire que ces responsabilités ne sont pas pleinement assumées par un service autonome dont le médecin du travail doit d'abord rendre des comptes à l'employeur.

Stress au BEC :

L'analyse des risques psychosociaux du bureau d'étude à été communiqué ce 01 juillet.

Il en ressort : le stress est uniquement professionnel ; la charge et les conditions de travail comme le management sont mis en cause.

Sur proposition du psychologue du travail, la direction a élaboré un plan d'action :

- Retour des entretiens individuels.
- Clarification du rôle de l'adjoint.
- Positionner un référent.
- Rétablir l'équité dans la distribution du travail.
- Plan de formation.
- Etablir une cible des compétences à valoriser (gestion des emplois et compétences internes).
- Refaire des réunions de service.
- Etablir des règles de vie au sein du service.
- Accompagner les responsables sur un mode de management relationnel.
- Accueillir dignement les stagiaires.

Un nouvel état des lieux est prévu dans 6 à 8 mois.

En prenant appuie sur l'expérience négative du service électrique, **la CGT encourage les salariés du BEC et plus largement tous les salariés à s'approprier des actions à mettre en place pour améliorer les conditions de travail et éradiquer le stress.**

Note RH relative à la prise d'heure de délégation :

Cette note est restrictive et met en cause les droits syndicaux. Elle ne permet pas non plus la transparence sur l'utilisation des droits syndicaux, ainsi que la consultation de tous les bons de délégations. La CGT utilise syndicalement les droits syndicaux et n'a donc rien à cacher 😊

La CGT a contesté cette note.

Astreinte :

La CGT a encore débloqué une situation d'injustice mise en place par la direction et relayé par son partenaire.

Petit rappel historique :

2005 : La direction fait signer à la Cfdt un accord astreinte automatique qui servait à augmenter les gains de productivité en réduisant des emplois CDI donc en amplifiant les risques psychosociaux. (Le temps de repos journalier était bafoué en violation de la circulaire DRT n°614 avril 2003, l'astreinte pouvait compenser l'insuffisance d'effectif et cerise sur le gâteau, l'astreinte était rémunérée à 1€93 de l'heure pour un ouvrier et 2€82 pour les agents de maîtrises et cadres; la sortie des astreintes n'était pas possible)

21 juin 2005 : la CGT de SGE conteste cet accord qui devient illégal.

11 août 2005 : la CGT de Chalon saisit l'inspection du travail sur les pratiques d'astreintes illégales.

Fin 2005 : les salariés de L'AEM Chalon font grève en dehors du temps de travail par rapport aux pratiques de l'astreinte (les salariés revendiquent une augmentation de la prime d'astreinte +100€ ; des garanties sur l'effectif minimum qui font les astreintes ; la définition précise du périmètre d'intervention.)

Automne 2012 : la CGT fait des réunions d'information auprès des salariés concernés sur les droits relatifs à l'astreinte.

Fin 2012 : les discussions sur l'astreinte reprennent avec la direction.

De Mars 2013 à Juin 2014 : la CGT replace dans le débat d'un projet d'accord astreinte au minimum le code du travail en terme de temps de repos et de recours à l'astreinte et ramène la date d'éventuelle signature pour application dès le 1er juillet 2014. Le débat sur la demande de la Cfdt s'orientait vers la rentrée 2014. De plus, dès la reprise des négociations avec la direction, la CGT s'était engagée à consulter les salariés, comme elle en a l'habitude.

Une large majorité (> 90%) des salariés concernés se sont exprimés favorablement pour ce projet d'accord.

La CGT à signer l'accord.

Complémentaire santé et prévoyance :

En application avec la législation, lors d'une rupture du contrat de travail, la couverture sociale sera étendue jusqu'à 12 mois après la fin du contrat de travail (hors intérimaires, faute lourde, et invalidité) l'employeur n'est pas mis à contribution pour financer cette mesure, elle sera supportée par la solidarité des adhérents via la mutuelle et la prévoyance.

La CGT vous souhaite de très bonnes vacances.