

## Akouna-matata\* pour les *Coco Bongo* du CE

(\* tout va bien...)

**CSP** : la direction a fait appel de la décision du Juge des référés de Nanterre du 30 octobre 2009. Dalkia a été condamnée pour défaut de consultation du CHSCT sur le transfert des salariés de la comptabilité fournisseurs à Rueil-Malmaison...

Contrairement aux *Coco Bongo* du CE, la direction n'est pas dupe. Elle a compris l'importance de ce jugement, initié par le CGT-E. Celui-ci réhabilite le rôle des institutions représentatives du personnel (CE et CHSCT) dont la mission est la défense des intérêts collectifs, de la santé et la sécurité des salariés, à partir du contrôle de la marche générale de l'entreprise. Le juge a ainsi condamné leur caporalisation par le DRH qui, avec la complicité de la coalition FO/CFDT/SLEC et consorts, s'acharne à travestir le CE en une agence de voyage et de distribution de bons d'achat (dévalués), et le CHSCT en un rassemblement d'élus-vigiles chargés de faire respecter le port des EPI.

### Les élus FO - SLEC - CFDT au secours du DRH

Malgré le jugement, FO, SLEC et CFDT ont, hélas, formulé un avis alors que la procédure de consultation qui doit être respectueuse de l'avis du personnel (même après coup) n'a même pas eu lieu. Pourtant, dans le souci visant à garantir aux salariés la pérennité de leurs acquis et de meilleures conditions de travail, le législateur a déterminé des phases préalables à la consultation :

① Remise de l'information (précise et écrite) sur l'objet de la consultation; ② Compréhension de l'objet de la consultation, précisions et questions prospectives (appel à des experts extérieurs); ③ Débat avec le personnel pour recueillir son avis et ses propositions; ④ Propositions par les élus de corrections ou d'adaptation du projet, propositions de prévention et réponses motivées de l'employeur; ⑤ Rédaction et vote à la majorité des élus de la résolution du CHSCT et/ou du CE.

### A propos des syndicats jaunes... Qui lira saura.

*Après que Dieu a achevé de créer le serpent à sonnette, le crapaud et le vampire, il lui restait encore un peu de substance avec laquelle il créa le briseur de grève. Le briseur de grève est un animal à deux pattes avec un esprit tordu, un cerveau dilué et une moelle épinière visqueuse et gluante. A la place du cœur, il a une tumeur de principes pervers. Quand le briseur de grève marche dans la rue, les hommes lui tournent le dos, les anges pleurent dans le ciel et les démons eux-mêmes ferment les portes de l'enfer pour l'empêcher d'entrer... Judas Iscariote était un homme profondément digne en comparaison avec le briseur de grève. Car après avoir trahi son maître, il eut la force de caractère de se pendre. Le briseur de grève ne l'a pas.*

Jack London

En brisant l'unité syndicale autour du « refus de formuler un avis » tant que les conditions relatives au transfert définitif des salariés ne soient pas entièrement examinées [conditions de travail, organisation et charge de travail, salaires, horaires, RTT, CE, primes et indemnités conventionnelles... contrat de travail après la fin de la période de détachement] FO, SLEC et CFDT ont délibérément hypothéqué les chances du CE en appel. Pour quelle contrepartie ? A suivre.

### Astreinte

**RTT** : La note du directeur des exploitations relative à la prise d'un jour RTT avant ou après la semaine d'astreinte, suscite beaucoup d'énerverment parmi le personnel. Attention, cette note n'est pas une injonction. Les salariés ne sont pas obligés de l'appliquer. En effet, selon le document officiel de la direction générale (**35 H, mode d'emploi**), « la prise des 23 jours RTT suit des règles précises. D'abord, 10 RTT devront obligatoirement être pris à raison d'un jour par mois, de septembre à juin, sans que ce jour soit obligatoirement fixe. Ces 10 RTT ne peuvent être ni reportés, ni cumulé. Ensuite, 3 RTT seront gérés sur l'année. Enfin, les 10 RTT restants seront en principe pris comme les 10 premiers, à raison d'un jour par mois... Cependant, un salarié et sa hiérarchie pourront s'entendre pour en cumuler 5 sur une semaine. D'autre part, le salarié pourra verser sur son compte épargne temps 5 RTT / an. »

➤ **SIU 2008/2009** (source DRH) : le nombre d'heures de sortie durant cette saison est effarant. Il est de 41 395 heures, soit l'équivalent de près de 30 emplois à temps plein. Un tel constat pose le problème du respect de la durée légale du travail et du repos obligatoire, mais également de l'emploi et de la gestion des effectifs à flux tendu. L'astreinte n'est pas une question mineure. Elle impacte non seulement les conditions de travail mais aussi la rémunération des salariés concernés. A suivre.

### Astreinte et repos hebdomadaire

**Des sommes importantes sont en jeu.** Le CGT-E s'apprête à lancer une campagne pour une action prud'homale en faveur des salariés qui ont été privés de leurs repos hebdomadaires pour les périodes antérieures à la loi Fillon de janvier 2003. Soyez attentifs !

### El conventillo\* des *Coco Bongo*

(\* l'avoir où les usagers laissent libre court à leurs cancans)

Les réunions du CE ressemblent de plus en plus à un conventillo rythmé par les colportages et autres ragots repris avec délectation par le Président. La délinquance est érigée en mode de fonctionnement et de gestion du comité. En effet, le DRH et ses *Coco Bongo* surfent allègrement sur les lois. Les uns dépendent sans compter, ni consulter... et l'autre snobe royalement les institutions représentatives alors que, crise économique oblige, elles sont au cœur de l'actualité sociale. Il faut que ça cesse !