

# La cuisine de la Direction

Réunion DP, fin de partie quand sonne l'heure du repas !

Réunion CHSCT, entrave au menu !

*La Direction a toujours faim et veut faire la cuisine à sa sauce. Faim à vouloir toujours grignoter sur le dos des salariés et sur les droits des représentants du personnel. A sa sauce en voulant fixer l'heure du repas avec au menu des mets aux goûts d'entraves. Les réunions CHSCT puis DP se sont déroulées d'une manière épicées.*

Lors du dernier CHSCT qui ne devait être qu'une réunion sans enjeux, car nous traitons de l'aménagement des locaux de Montreuil et de la grille horaire de l'agence de Lille, de nouvelles difficultés se sont présentées à nous. Mais comme le disait Albert Einstein « Il ne faut pas compter sur ceux qui crée des problèmes pour les résoudre. »

**Droits du CHSCT bafoués :** La Direction nous a entravés dans la désignation d'un invité expert pour ce CHSCT. Estimant d'une manière unilatérale que le CHSCT n'avait pas besoin d'inviter un salarié militant ayant de bonnes connaissances dans le domaine, elle a entravé sa venue en modifiant son planning et en retirant le code lié aux réunions Direction.

L'employeur n'a pas à préjugé de la qualité des intervenants et encore moins de prendre la décision d'une manière unilatérale d'interdire la venue d'un invité sollicité par des commissaires. Les seuls qui sont à même de prendre une telle décision sont les membres du CHSCT, et par vote.

Il était évident que nous ne pouvions pas laisser passer cela. Un courrier a été communiqué à la Direction et l'inspecteur du travail pour que cesse cette mainmise de la Direction sur le CHSCT.

Nous rappelons d'autre part que la Direction est représenté par le président du CHSCT et non pas par un ARH. Les représentants du personnel de toutes couleurs doivent comprendre que le CHSCT est une institution indépendante et que le combat que vient d'engager la section CGT du Commercial sur le principe a pour but de défendre les droits des représentants du personnel et de l'institution CHSCT. Nous comptons sur leur soutien, car si les représentants du personnel ne savent pas préserver leurs droits, comment peuvent-ils défendre ceux des salariés ?

**Evaluations :** L'attitude de la Direction dans la gestion de ces évaluations est **criminelle** et nous pesons le mot. Il avait bien été annoncé en CE qu'un réajustement des évaluations (dégradation des notations) allait être opéré. Mais la Direction n'a pas admis que ce changement était un fait majeur. Les conséquences de ce changement soit disant mineur ont eu pourtant des impacts psychologique important sur les salariés. La médecine du travail a confirmé cet état de fait. Rendre malade des salariés pour des évaluations qui ont été mal gérées en terme de précautions et de communications, n'est pas admissible et dangereux pour la santé des salariés. Est-ce maladroit ou voulu ? Suite aux annonces des résultats des évaluations plusieurs salariés ont craqués psychologiquement, est-ce normal ?

Il faut rappeler que le 5 février 2014, nous avons demandé à ce que les évaluations soient à l'ordre du jour du CHSCT comme le préconise la loi. Malgré un courrier explicite le point n'a pas été pris en compte. La Direction encore une fois estimant qu'il n'y avait rien de changé dans le système d'évaluation et que chaque année il y avait des salariés déçu. Cela ne demandait donc aucune expertise. Les convictions de la secrétaire du CHSCT devraient s'affirmer face à la Direction en s'appuyant sur les commissaires pour imposer des points importants à l'ordre du jour du CHSCT. Le ravage qu'a provoqué cette évaluation prouve que des actes qui pourraient semblé anodin pour certain peuvent avoir des conséquences dramatiques pour d'autres. Le cout des arrêts maladies du à une mauvaise gestion de ces évaluations est maintenant supporté par la sécurité sociale, est-ce normal ?

**Horaires :** Nous nous somme abstenu par manque d'information des salariés concernés et nous avons demandé que les horaires aménagés de deux salariés soient présentés en CE comme le confère la loi.

**Aménagement :** Dans ce domaine de nouveaux aménagement s'opèrent au 6 ème et au 4 ème étage, une visite sera organisé au 2 ème étage suite à la dégradation du matériel. Alitalia s'installe dans le bâtiment (20 pers). Nous nous somme interrogé sur le périmètre d'intervention des représentants du personnel dans le cadre de l'installation d'Alitalia dans nos murs.

Ce CHSCT semblait sans enjeux majeur, mais si cette instance existe c'est qu'elle y a un sens. Elle existe pour préserver l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des salariés, mais aussi la santé morale. Il est inadmissible que cette instance puisse être entravée dans son fonctionnement et dans le choix des points à mettre à l'ordre du jour. Les représentants du personnel de toutes couleurs doivent préserver cette indépendance du CHSCT à titre de précautions pour les salariés et au nom des droits qu'ils leurs sont conférés.

### **Réunion DP fin de partie quand sonne l'heure du repas !**

Pour comprendre le déroulement de cette réunion DP, en présence de notre ARH représentant des relations sociales, il fallait savoir ce qui avait été traité en CHSCT la veille, ou plus clairement ce qui n'avait pas été traité.

Entraver la participation d'un invité au CHSCT et ne pas prendre en compte notre demande de porter à l'ordre du jour les évaluations avait de quoi rendre houleux une réunion ou nous ne lâchons pas quand cela concerne la préservation de la santé des salariés et de la défense des droits dans les instances représentatives.

### **Lors de cette réunion DP nous avons vécu deux premières dans une même séance.**

La CFDT quittant la salle une fois que ses questions ont été traitées. Cela contraste avec l'intérêt que soit disant elle porte aux salariés. La Direction, elle quittant la salle à 13h00 pile, fâchée, ressassant la journée de la veille et en ayant débattu partiellement des questions de la CGT (soit 15 questions sur 55).

Pour toute réponses à nos questions, le responsable des relations sociales, nous arguera que de toute manière il répondra à nos questions !!! Est-ce la faim au ventre ou la rage au ventre qui ont été les motivations pour interrompre cette réunion ? Nous espérons que ce n'est pas la peur au ventre qui a motivé notre responsable des relations sociales à interruption la séance pour fuir nos questions gênantes ? Nous ne sommes pas faciles en réunions certes ! car nous sommes pugnaces et nous ne lâchons pas tant que nous n'avons pas de réponses dans l'intérêts des salariés. Mais nous savons aussi respecter nos contradicteurs et nous contenir. La réciproque ne semble pas de mise ! Un courrier a donc été communiqué à la Direction en copie l'inspecteur du travail que nous vous communiquons ci-dessous.

### **Objet : Déroulement de la réunion des Délégués du Personnel du 28 février 2014**

Madame,

Le vendredi 28 février à 9h30 avait lieu la réunion mensuelle des délégués du Personnel. Lors des réunions précédentes nous expurgions les questions de l'ensemble des syndicats par rapport aux invités présents qui pouvaient répondre à nos questions. Cela, afin de pouvoir ensuite les libérer rapidement et qu'ils puissent retourner à leurs fonctions.

Il semble que pour la réunion du 28 février, rien ne devait changer, puisque que deux responsables du CRC en la présence de Mme Annie Basile et Mme Michèle Glen étaient invitées à la séance.

Mais contrairement aux réunions précédentes, Mr Baybaud a choisi cette fois-ci d'établir l'ordre des questions en choisissant l'ordre des syndicats qui présenteront leurs questions. L'ordre a été établi selon les directives de Mr Baybaud, la CGT étant la dernière au vu du nombre de questions (nous le supposons). Hormis le syndicat CFDT qui a quitté la séance une fois ses questions traitées. Nous avons abordé les questions de la CGT soit 55 questions vers 12h.

Nous avons remarqué que depuis la mise en place de la nouvelle équipe de Direction, les réunions des délégués du personnel se finissaient toujours vers 13h00, les dernières questions étant bâclées. Peut-être à cause du dernier service au restaurant ? Mais dans ce cas, il est toujours possible de faire une suspension de séance. Mais, il a été douteux pour la séance du 28 février, d'utiliser les prétextes d'une réunion précédente (CHSCT du 27 février) pour se dire insulté, ressasser et interrompre définitivement la réunion DP à 13h pile.

Les questions de la CGT ont été traitées partiellement soit 15 questions sur 55, Mr Baybaud nous arguant que de toute manière, il répondrait à nos questions.

Pourtant, une séance doit durer le temps nécessaire pour épuiser l'ordre du jour constitué par les questions écrite qui a été remise à l'employeur au moins deux jours avant la tenue de la réunion (art. L. 2315-12 c.trav.). D'autre part, l'employeur ne peut pas fixer un cadre horaire trop strict. Si les circonstances font que la réunion ne peut pas se prolonger, une seconde entrevue doit être envisagée pour épuiser l'ordre du jour (Cass. crim. 29 mars 1977).

Pour ces différentes raisons et afin de ne pas considérer l'attitude de Mr Baybaud comme une nouvelle entrave au fonctionnement des instances représentatives, nous vous demandons de mettre en place une seconde entrevue afin d'épuiser les questions mises à l'ordre du jour. Dans l'attente de votre initiative, je vous prie Madame, de recevoir mes sincères salutations.

Mr Chambon Jean Michel Secrétaire CGT Commercial Air France