

Réunion du Comité d'Entreprise

Compte rendu partiel de la Plénière CE du 21 décembre 2010

Informations mensuelles

Entre janvier et novembre il y a eu **56 entrées** avec contrat CDI (CDI + Mutation.Groupe et retour détachements) **contre 70 sorties** équivalent CDI.

Il faudra sans doute attendre le dernier mois de 2010 pour retrouver le niveau d'effectifs de fin 2009. Tout au long de 2010 il aura manqué en moyenne une vingtaine d'emplois par rapport aux « engagements » pris par le DRH lors de la plénière de décembre 2009.

	Octobre 2010	Novembre 2010
CDD	27	28
Intérimaires	79	73
Détachés	67	63
Inscrits	1226 <small>(dont 42 CDD alt.)</small>	1223 <small>(dont 39 CDD alt.)</small>
ENTREES (depuis le 01/01/10)	77	81
CDI	37	37
CDD (hors alternance)	22	22
Mutation Groupe	15	15
Retour Détachements	3	3
SORTIES (depuis le 01/01/10)	86	92
Démissions et autres	5	5
Décès	3	3
Départs d'âge (ATA-Retraite)	52	52
Mutations vers le Groupe	4	4
Détachements	1	1
CDD (hors alternance)	21	21
Heures sup. demandées	18 503	20 145

Commission de suivi de l'Accord RTT

SUD a demandé si la commission de suivi de l'accord RTT s'était réunie en 2010. La réponse est NON. Cette commission, comme le prévoit l'accord RTT, n'est ouverte qu'aux signataires (CFDT et CGC). SUD dénonce les nombreuses dérives qui se font jours (obligation de passage au forfait jour pour les cadres lors de promotion ou à l'embauche des cadres, augmentation du temps de travail, nombreux dépassements des limites légales du temps de travail). La Direction a les mains libres pour mettre à mal la réduction du temps de travail et cela au détriment de l'emploi.

Temps de travail

5 ans après le contrôle de l'Inspection du Travail qui avait mis en évidence le non respect des limites légales du temps de travail, les choses ont très peu évolué. Malgré notre demande, la Direction a une nouvelle fois essayé de noyer le poisson en nous donnant seulement un bilan partiel des dépassements d'horaires. Malgré cela, on constate déjà une nette dérive. La Direction a pris l'engagement de fournir un bilan complet lors du CE de février. Il sera important d'obtenir ces informations car elles ont un lien direct avec les risques psychosociaux (surcharge de travail, manque d'effectifs etc.). Nous ne nous résignerons pas sur ce dossier. Il faut faire échec à la dégradation des conditions de travail que la Direction alimente insidieusement.

Projet d'accord Groupe sur la prévention du stress au travail

La Direction Groupe négocie un accord sur le stress car elle a une obligation légale sur ce sujet. Dans son calendrier tout est déjà tracé puisque la signature de l'accord est prévue pour le 19 février.

Nous sommes interrogatifs sur la place réservée au CHSCT. En effet, l'accord prévoit au niveau de chaque établissement la création d'un Comité de Pilotage sur le stress. Dans les faits, on peut craindre qu'il vienne se substituer en partie au CHSCT.

La Direction pourra s'appuyer sur des experts. L'Université de Liège ou ULg (Belgique) sera fortement impliquée dans le processus (son nom et son rôle apparaissent dans le projet d'accord). L'ULg est déjà intervenue à SPS en 2006. Mais au final, les problèmes de stress n'ont pas été réglés pour autant, bien au contraire.

Et pour cause, la Direction a mis en œuvre seulement quelques recommandations de second plan.

Ce qui est également étonnant c'est l'insistance de la Direction pour solliciter préférentiellement l'ULg. N'y-a-t-il pas dans l'hexagone un organisme équivalent et agréé par les ministères français? La Direction n'a pas su nous répondre.

Pour revenir plus près du terrain, l'accord prévoit que chaque salarié peut être un alertant lorsqu'il constate qu'un (ou des) collègue(s) se trouve(nt) dans une situation préoccupante. Là encore, nous sommes dubitatifs. SUD a alerté plusieurs fois la Direction