

02/04/2020

**Comité d'établissement  
du 13 mars 2020 :  
un comité controversé**



Il y avait déjà eu un comité (le 13 mars avec expertise des comptes du CE) présenté par l'expert du comité mettant en exergue le déficit du comité d'établissement.

« **Au remboursement de ce que la CFDT considère comme une pseudo dette verbale, sans écrit ni rien sur le sujet, rien ne peut justifier depuis 2010 ce remboursement** »

Ce relèvement est imputé **directement sur le budget à la source**, ce qui est **FORMELLEMENT ET TOTALEMENT INTERDIT**.

Depuis 2010, la CFDT n'a jamais validé cet état de fait et n'a pas été suivie majoritairement pour engager une procédure judiciaire pour récupérer ces sommes au profit du comité.

Nous rappelons, au passage, que la somme globale est de 261.339, 97 euros.

La dévolution des biens du comité devait se faire initialement le 13 mars, puis comité reporté, devait avoir lieu le 16 mars. Lors de ce comité, il a été évoqué le report des élections qui devaient se tenir les 17 et 18 mars.

La direction générale, après demande à la DIRECCTE, a obtenu que les élections se tiennent ultérieurement compte tenu du contexte. **Qu'en est-il du sujet des comptes du C.E ???!**

**Alors que la situation actuelle au niveau national imposait à minima un large consensus pour trouver des solutions**, la direction générale, comme à son habitude, s'est contentée de se réunir avec les seules organisations syndicales représentatives **EXCLUANT** de fait les organisations syndicales non représentatives. Il faut noter que pour les établissements de PAC, c'est exactement le même constat.

Alors oui, à SERVAIR il faut considérer que parler d'élections et d'emploi, dans un contexte frappé par la pandémie lourde du Covid-19, doublée de chômage partiel n'est réservé qu'à une « élite ».

La Direction Générale choisie donc ses « interlocuteurs » ???

## **Mais quel Scandale !!!!!!!**

Ces méthodes méprisantes sont encore distillées très certainement par « *un cabinet de consulting* » avec des méthodes d'un autre temps. Ceci a créé, pour le coup, une **Gigantesque Distanciation de dialogue social.**

### **Le chômage partiel**



Concernant l'information/consultation sur le chômage partiel dû aux circonstances Covid-19, si la direction a fait une demande de chômage partiel, celle-ci nous paraît à contrario avoir perdu beaucoup trop de temps pour présenter cette demande de façon justifiable auprès du comité d'établissement.

## **L'employeur n'est pas libre de décider comme bon lui semble !!!!!**

Cette demande, compte tenue la période actuelle, et pour ne pas léser les salariés, sera acceptée mais la Direction **ne peut s'exonérer de justifier** du recours à ce chômage partiel.

L'employeur doit donner au comité d'établissement les moyens de permettre de contrôler les causes du recours à l'activité partielle. Ainsi, le comité d'établissement pourra apprécier l'opportunité et l'efficacité des mesures décidées par l'employeur.

**Les cap infos de la Direction mélangent des chiffres d'affaires d'entités différentes traduisant pour celles-ci des pertes. Encore une fois vos mandats impératifs prennent le pas sur la Transparence !!!**

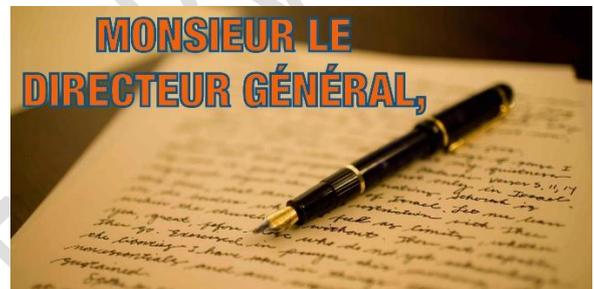
Résultat de la consultation :

La majorité des syndicats, dont la CFDT, a refusé de prendre part au vote pour défaut d'information permettant une consultation régulière.

Ces méthodes Arbitraires en lieu et place d'un Dialogue social renforcé qui aurait du conduire à donner au Comité d'établissement l'ensemble des justificatifs avant de faire des Cap Infos ! (Pour rappel, comme sorti de nulle part, un Cap Info du 12 mars évoquait déjà la mise en place de chômage partiel)

Occulter les Instances Représentatives du Personnel et publier ces Cap Info sur le net, c'est tout bonnement un **délit d'Entrave caractérisé** !

## Un mot sur le droit de retrait



## Non, Monsieur le DG SERVAIR, VOS FONDEMENTS SUR LE DROIT DE RETRAIT SONT ERRONES (COURRIER DU 9 MARS 2020)

Le droit de retrait est la possibilité donnée à un salarié de se retirer d'une situation de travail lorsqu'il y a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente pour sa vie ou sa santé un danger grave et imminent.

Il s'agit d'un droit individuel qui s'applique au cas par cas, selon chaque situation, salarié par salarié, entreprise par entreprise.

De ce fait, plusieurs salariés, dans la même situation peuvent exercer ce droit en même temps.

Enfin, nous vous rappelons que les représentants du personnel au CSE peuvent individuellement exercer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent pour les travailleurs.

Retrouvez nous sur  
[WWW.cfdtservair.fr](http://WWW.cfdtservair.fr)