

Roissy le 18/11/2014

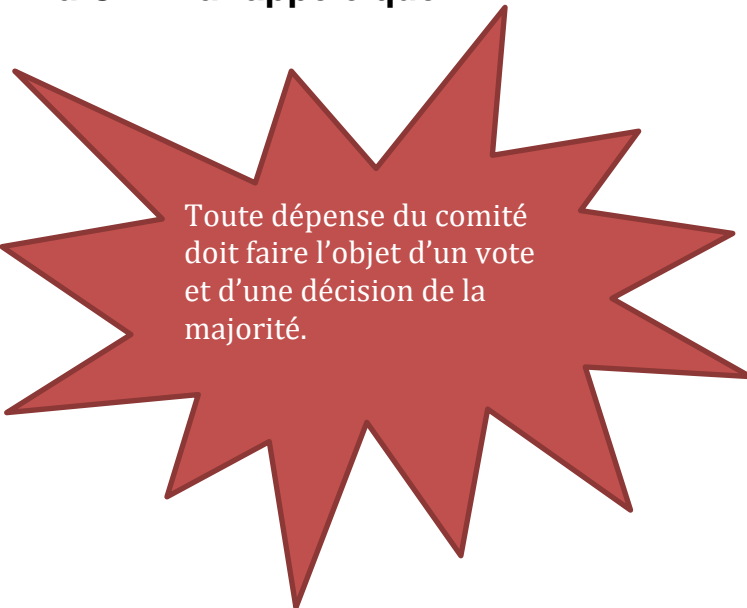
Session du Comité d'Etablissement

Servair 1 mois d'Octobre 2014

En préambule nous sommes intervenus auprès du secrétaire en précisant que :
Lors de plusieurs sessions du comité d'établissement, notre organisation syndicale a demandé :

- d'assurer la continuité des décisions prises en session plénière et particulièrement la décision du comité ordinaire du 25 avril 2014 par une motion votée à la majorité sur le mandatement de l'ancienne secrétaire du comité d'établissement aujourd'hui secrétaire adjointe de son bureau pour ester en justice sur la modification des cycles et des horaires des employé(e)s de production Alimentaire au sein du restaurant du Personnel et le rapport de

La CFDT a rappelé que :



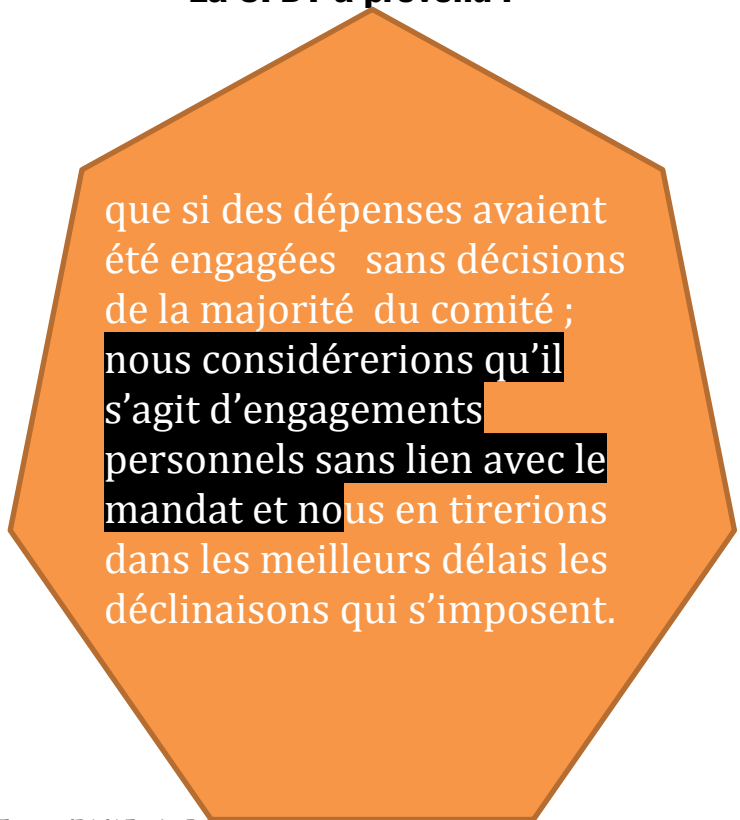
Toute dépense du comité doit faire l'objet d'un vote et d'une décision de la majorité.

la commission formation à la demande du comité de sécurité de travail qui lui-même a interpellé le secrétaire.

La CFDT a demandé d'engager cette procédure dans les meilleurs délais.

La CFDT a rappelé que :
Lors du dernier comité d'établissement de sa session du mois d'octobre nous avons demandé de mettre à l'ordre du jour le bilan financier et « les hypothétiques dépenses » depuis le début de sa mandature sur « les engagements financiers qui auraient eu lieu jusqu'à ce jour ».

La CFDT a prévenu :



que si des dépenses avaient été engagées sans décisions de la majorité du comité ; nous considérerions qu'il s'agit d'engagements personnels sans lien avec le mandat et nous en tirerions dans les meilleurs délais les déclinaisons qui s'imposent.

Grève Air France.

Nous avons demandé les incidences en termes d'impact pour Servair 1

Si Air France avait remboursé ? si cela était négocié dans le contrat Air France ?.

A ces questions une seule réponse « *c'est le schéma classique client fournisseur pas de remboursement* »

Le coût de la grève a coûté **1,4 millions d'euros à servair 1, par semaine.**

Au total, la grève a coûté **3,5 M€** en perte sur le chiffre d'affaire.

La CFDT ne croit pas sur parole à ces hypothèses nous avons demandé le contrat Air France Servair qui nous avait été fourni en d'autres temps par la direction générale ; cette direction refuse de le donner, donc elle ne veut pas « la transparence ».

Évaluation des salariés ou entretien ?
L'Objet de l'évaluation des salariés

FAVORISER LA PROMOTION INTERNE

VOTRE ASCENCEUR SOCIAL
N'EST PAS AUX NORMES !



Conditions de validité d'un système d'évaluation dans l'entreprise

Pour être licite le procédé d'évaluation doit avoir été porté à la **connaissance des salariés préalablement à sa mise en œuvre** (principe de transparence). La collecte de données personnelles au cours des entretiens d'évaluation nécessite l'information préalable du salarié. Évaluer la qualité du travail accompli par le salarié sur la base de critères objectifs et vérifiables (principe de pertinence au regard de la finalité poursuivie) L'employeur ne doit pas prendre en compte des critères tels que : **l'âge, la santé, l'origine, l'appartenance syndicale sous peine d'être condamné pour discrimination, ni pratiquer de harcèlement moral réprimé par le code pénal ;**

Il est interdit à l'employeur de communiquer à des tiers des renseignements concernant le salarié et recueillis au cours des procédures d'évaluation

- la consultation obligatoire du CHSCT **chargé de contribuer à la santé des salariés.**
- l'information et la consultation du CE ou, à défaut, des délégués du personnel après celle du CHSCT portant sur les conséquences de ces entretiens en termes de conditions de travail, d'évolution de carrière et de salaires.

En cas d'évolution importante du système d'évaluation mis en place, le CE ou, à défaut les délégués du personnel et le CHSCT devront également être consultés.

En outre nous avons rappelé à la direction que le comité d'entreprise doit disposer d'informations **précises écrites et transmises par l'employeur**, d'un délai d'examen suffisant, la **réponse motivée de l'employeur à ses propres observations** – le comité entreprise bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence et dont les avis qui lui sont transmis dans le cas où l'employeur n'a absolument pas respecté ce dispositif et les avis non motivés constituent **une méthode déloyale et une entrave.**

A noter également que les délégués du personnel peuvent recourir à **leur droit d'alerte** s'ils estiment que les procédés d'évaluation portent atteinte aux libertés individuelles ; Les comptes rendus d'évaluation doivent donc être rédigés avec soin.

Ainsi par exemple, ils peuvent aussi laisser présumer **l'existence d'une discrimination syndicale si la fiche d'évaluation fait mention d'une disponibilité réduite d'un représentant du personnel en raison de ses fonctions syndicales.**

Commentaires CFDT :

Devant une direction voulant faire **passer en force son projet**
faisant abstraction de tout

Mélangeant entretien annuel d'évaluation pour ne pas parler de l'entretien de seconde partie de carrière

Sachant que rien n'a été fait :

- sur l'entretien professionnel ←
- sur l'évaluation des salariés au sein des établissements et de l'entreprise ←

Que la politique de Formation professionnelle est **Complètement**
Défaillante ce qui est *Inacceptable* et *Dramatique* . ←

Consultation :



Votants 8

3 (1 CFDT- 2 CGT) **Refus de Consultation** pour non Remise d'informations Précises et Ecrites

Contre : 0

* Abstention : 4 (1 UNSA- 2 CFE/CGC - 1FO)

Pour : 1 UNSA

***(assimilé vote contre)**

Lors de ce comité d'établissement nous a été présenté le « nouveau responsable des ressources humaines de l'établissement servair1 »



*le dialogue social pour moi
c' est :écouter ,dialoguer dans
l'intérêt commun des collaborateurs
et de SERVAIR !!!!!!!!
« les OS on verra suivant les
besoins !!!!!!!! »*



Où est le dialogue social dans
tout ça cherchez l'erreur à
partir de demain c'est le
changement mais on fait
comme avant !!!!!!!!



Bouba KERRACHE



Jean -Claude CHAPON

Le plus CFDT nous informe