



## Comité d'établissement du 20 mai 2010

### **Sur les points à l'ordre du jour.**

L'arrivée du secrétaire FO en retard a contraint les membres du CE à nommer un autre secrétaire pour cette séance.

### **Approbation du PV du 20 avril 2010.**

Résultat du vote :

Pour : 2 FO

Contre : 2 CGT

Abstention : 3 sans étiquette syndicale.

### **Approbation du PV du 29 avril 2010.**

Résultat du vote :

Pour : 2 FO

Contre : 2 CGT

Abstention : 3 sans étiquette syndicale.

### **Désignation des membres de la Commission égalité hommes/femmes.**

4 nouveaux membres ont été désignés : 3 femmes et 1 homme.

### **Information et consultation sur les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité pour l'année 2010.**

#### **Pour la Direction**

Tous les salariés mensualisés sont concernés par l'accomplissement d'une journée annuelle de travail supplémentaire, quelles que soient leurs durées du travail ou les modalités de décompte de leur temps de travail.

La journée de solidarité sera fixée de la manière suivante :

Les salariés travaillant en horaires administratifs travailleront le lundi de

Pentecôte, sauf décision de leur part de positionner sur cette journée un jour de RTT ou un jour de congé payé ou un congé d'ancienneté (pour les salariés qui en bénéficient) ou un jour de repos compensateur (dans la limite de 7 heures).

Les salariés ne souhaitant pas travailler le lundi de Pentecôte devront en informer leur hiérarchie et déposer un bon de congé auprès du service Ressources Humaines selon la procédure en vigueur.

#### **Salariés travaillant en cycle.**

La journée de solidarité sera positionnée sur un jour de repos, lequel devient un jour travaillé, dans le respect des règles relatives aux repos hebdomadaire et dominical.

Chaque salarié choisira le jour de repos sur lequel il souhaite positionner la journée de solidarité, sous réserve des contraintes d'exploitation.

Les salariés ne souhaitant pas travailler le jour considéré auront la possibilité de planifier sur cette journée un jour de RTT ou un jour de congé payé ou un congé d'ancienneté (pour les salariés qui en bénéficient) ou un jour de repos compensateur (dans la limite de 7 heures).

Ils devront en informer leur hiérarchie et déposer un bon de congé auprès du service Ressources Humaines selon la procédure en vigueur.

**Pour la CFDT**, comme dans les tracts précédents et les années précédentes, notre demande n'a pas été prise en compte. **Refus systématique de la**

direction.

Aucune organisation syndicale n'ayant signé l'accord, il s'applique donc unilatéralement.

On pourra éventuellement poser une récupération de jour férié.

Résultat du vote :

Contre : 2 FO

Abstention (= vote contre) : 5 (2 CGT, 3 sans étiquette syndicale)

### **Information sur la situation financière de l'établissement et l'exécution des programmes de production.**

Pour la direction, l'année 2009 « aurait été une mauvaise année » avec une baisse du chiffre d'affaire malgré une augmentation de plateaux pour la production ».

**Question CFDT**, la masse salariale est en hausse malgré une diminution de l'effectif. Est ce que les CDD et intérimaires font partis de la masse salariale ce qui expliquerait cette hausse ?

Réponse de la direction, les CDD et intérimaires font parti de la masse salariale.

**Pour la CFDT**, il faudra vraiment se pencher sur le problème de l'écart matière (**dans le détail**) qui augmente régulièrement et qui coûte cher à l'établissement.

### **Information sur la situation de l'emploi au sein de l'établissement.**

**Pour la CFDT**, une constatation est faite d'année en année sur la diminution de l'effectif avec toujours moins de femmes

et une augmentation de la précarité pour le seul mois de mars 2010 de 53%, ce qui est inacceptable.

Réponse de la direction, « à la demande des représentants syndicaux, nous avons dû prendre plus d'intérimaires pour combler les salariés absents qui posaient problème dans certains services ce qui explique cette précarité pour le seul mois de mars 2010 ».

**Pour la CFDT, on ne peut pourvoir à des emplois permanents par des emplois précaires. Si les conditions sociales et salariales étaient convenables les salariés se sentiraient moins méprisés et un peu plus motivés.**

Il faudrait procéder à des embauches de CDI et réduire le nombre de CDD et d'intérimaires.

### **Information sur l'évolution des systèmes d'information dans le cadre du projet Servair demain.**

### **Information sur le chantier supply chain dans le cadre du projet Servair demain.**

**Pour la CFDT :**

Entre une réelle volonté de gestion et des prétextes de centralisation d'achats, de regroupements de services de stockages, rien bien sur n'a été discuté avec les Instances Représentatives du Personnel pour améliorer les conditions sociales et salariales des salariés.

Encore une fois, la direction utilise cette méthode pour supprimer des services et des emplois. Pour la CFDT, c'est irresponsable.

## **La CFDT vous informe.**

Plus d'info sur :  **www.cfdt servair.fr**