mines-énergie

la cgt cea Saclay

la cgt toujours POUR l'intérêt des salariés

AUDIENCE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DE SACLAY

7 septembre–5 octobre 2017

Déclaration des DP CGT du CEA/Saclay – Audience du 7 septembre 2017

texte de la déclaration que nous avons lue au début de l'audience :

COMMUNICATION, CARTON JAUNE

Dans Talents n° 164, de septembre-octobre 2017, la direction prétend, sous le titre « Discipline, carton rouge », se livrer à un « décryptage » des procédures disciplinaires au CEA. Mais, entre approximation, mensonge par omission et alarmisme, faut-il chercher un message caché ?

Approximation

L'article mentionne au chapitre des « sanctions disciplinaires » le licenciement pour insuffisance professionnelle. La direction ignorerait-elle que l'insuffisance professionnelle n'est par elle-même jamais fautive, et que le licenciement susceptible d'en résulter ne relève alors pas d'une sanction disciplinaire ?

Mensonge par omission

Plus grave, la direction cherche à faire peser sur les syndicats la coresponsabilité des sanctions disciplinaires les plus graves, mise à pied et licenciement, qui nécessitent un avis du Conseil conventionnel (ex-Conseil de discipline). Or si la composition de ce Conseil est paritaire [1], ses décisions ne le sont pas : le président du Conseil conventionnel, représentant de DRHRS, a voix prépondérante en cas d'égalité des votes [2]. L'article rappelle le premier aspect, mais "oublie" le second…

Conséquence, qui n'est pas une hypothèse d'école : lorsque tous les représentants syndicaux s'opposent à une sanction défendue par la direction unanime, un avis favorable à la sanction est rendu. En pratique, de la proposition de sanction à la décision finale, la direction garde entièrement la main. Les représentants syndicaux peuvent essayer, dans le débat au Conseil conventionnel, de peser dans un sens favorable au salarié mis en cause. Mais dès le passage au vote, tout est plié.

Alarmisme

L'augmentation, entre 2016 et 2017, du nombre de procédures disciplinaires et de dossiers au Conseil conventionnel est soulignée. Elle semble même justifier un encadré indiquant en gras : « Important » ! Si cette information est importante, pourquoi la direction ne fournit-elle pas des éléments chiffrés précis ? Elle ne peut pourtant ignorer que les fluctuations d'un chiffre, heureusement faible rapporté à un effectif de plus de 15 000 agents, ne sont pas significatives. Il faut donc en conclure que le message est ailleurs, et qu'il s'agit de menacer plutôt que d'informer.

La direction croit-elle que c'est en agitant les menaces de sanctions qu'elle fera diminuer, pour ne relever qu'un exemple cité, les « propos et comportements sexistes » ? Pour notre part, si nous souscrivons à l'objectif, nous ne croyons pas à la peur du gendarme !

[1]Un représentant par organisation syndicale représentative au niveau national du CEA, et autant de représentants de la direction – donc actuellement 5 + 5

[2]Article 85-5 de la Convention de travail

La direction a écouté cette déclaration, et n'a ajouté aucun commentaire ….

AGENTS FLS EN LUTTE

Les agents FLS, en lutte, sont venus porter leurs revendications à la direction durant l'audience :

Maintien de toutes les missions de la FLS, et notamment :

- le maintien de l'armement actuel des FLS.
- l'obtention d'un statut FLS adapté à ses missions.

Augmentations et maintiens d'effectifs suivants :

1. **Embauche de 6 salariés 24 x 48 supplémentaires par brigade ;**
2. Embauches pour atteindre un effectif de 16 salariés en 2 x 8 en poste ;
3. Maintien des effectifs de 35 heures ;
4. Maintien du GEPCS à 3 salariés FLS

Arrivés à 70, ils ont largement rempli la salle et ont montré à la direction qu'ils déterminés à obtenir satisfaction !

Lors de la séance du 5 octobre, nous avons fait la déclaration suivante

Déclaration des délégués du personnel CGT sur la cafétéria de la cantine 1

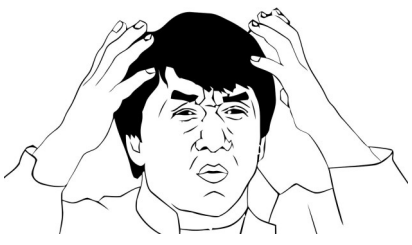
M le directeur,

Nous vous remettons aujourd'hui la pétition demandant l'abandon des machines à café à la cafétéria de la cantine 1, le retour d'une personne dédiée au service du café et la remise en service des percolateurs. Cette pétition a été signée par 398 personnes prenant leur repas à la cantine 1. Ce grand nombre de signataires montre l'attachement des salariés à une pause-café humaine. Comme nous vous l'indiquions dès juillet dernier la pause-café est un moment de convivialité et de détente apprécié des salariés qui ne disposent pas tous d'une salle café accueillante dans leurs locaux. La présence d'une personne servant le café à la cafétéria rend ce moment plus agréable et les cafés préparés avec un percolateur sont meilleurs que ceux des machines. A l'usage il apparait, de plus, que les machines à café génèrent une quantité importante de déchets, certes recyclables, mais le meilleur recyclage, c'est quand il n'y a pas de déchets. Enfin le prétexte mis en avant par le prestataire pour la mise en place de ces machines, à savoir, réaffecter la personne qui servait le café au service en cuisine ne tient pas. En effet la nouvelle formule gêne considérablement le service et le personnel car les machines se bloquent, doivent être rechargées en eau ; bref, il faut continuellement quelqu'un pour s'en occuper.

Nous demandons donc l'abandon de ces machines à café, le retour à un service au bar dans des tasses lavables.

De plus, La CGT demande que les cantines aient le personnel nécessaire pour assurer le service de restauration.

LADIS : une inquiétude justifiée



Les salariés du laboratoire LADIS du LIST s'interrogent au sujet du projet « DATA intelligence » qui consisterait entre autres à les faire déménager de Saclay vers Nano-Innov. Personne ne comprend très bien les motivations de ce déménagement. Lorsque nous interrogeons la direction, celle-ci ne fait que retransmettre les réponses provenant directement du LIST. Ces réponses sont vides de sens, et remplies de termes marketing comme « grand projet structurant », « renforcer les synergies », sans jamais expliquer concrètement pourquoi les salariés du LADIS doivent déménager.

Il semble donc que la direction de Saclay n'a pas la main sur ce projet de déménagement. Cela est inquiétant parce que cette manière de procéder rappelle le déménagement des premières équipes du LIST vers Nano-Innov, qui avait donné lieu à un conflit et un accord de transfert des salariés.

Bref rien n'est clair, pas plus que les seuls locaux encore disponibles à Nano-Innov, qui sont en sous-sol. Les collègues du LADIS ont donc toutes les raisons d'être inquiets.

Salariés sous pression

Les pauses déjeuner "sandwich devant le clavier" se généralisent et rendent habituel ce qui relevait de l'exceptionnel. L'équation n'est pas facile car à la charge de travail se rajoute souvent la vulnérabilité des situations (période d'essai, CDD, prestataires, intérimaires, thésards, stagiaires, etc.). La direction a borné sa réponse aux aspects réglementaires ce à quoi nous lui avons rappelé que le travail n'est pas un concept qui se contente de ce qui fonctionne "sur le papier".

Vivons-nous bien dans le même monde ?

RIEA de Palaiseau

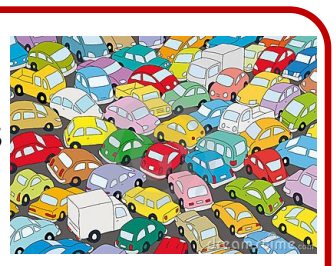
À la demande de mise en place de balances pour peser les assiettes de crudités et desserts payants au poids, la direction a répondu par la négative. Pourtant cela aurait été pratique de connaître le prix que coûte l'assiette avant de passer à la caisse ! La raison, selon la direction, serait qu'il y a un risque que de la nourriture soit remise dans les présentoirs. Quant au risque de devoir payer son repas trop cher, il est semble-t-il moins important.

Remboursement des nuits d'hôtel : comment faire compliqué

Les critères de remboursement de nuitées lors de missions à l'étranger sont peu claires et pas toujours adaptées à la réalité des événements. En effet, des collègues peuvent par exemple se retrouver à devoir payer de leur poche des nuits d'hôtel parce qu'ils arrivent sur le lieu de la mission tard dans la nuit ou doivent repartir très tôt le matin. La direction nous a assuré qu'il existe une possibilité de dérogation pour se faire rembourser les nuitées dues, mais que celle-ci est à la discrétion de la hiérarchie, qui peut tout-à-fait refuser. Cependant, en cas de difficulté spécifique, le salarié peut se rapprocher du SRHS.

Si nous pouvons apprécier l'attention, il aurait été encore plus simple de garantir le remboursement des nuitées sans nous faire traverser un parcours du combattant.

Nano-Innov : on attend l'accident ?



Avec les travaux en cours qui n'en finissent pas, le carrefour de Nano-Innov est très dangereux : il est mal éclairé ; le passage piéton desservant l'arrêt de bus est mal indiqué, et s'il y a bien un feu tricolore pour les voitures, en revanche pour les piétons c'est un saut dans l'inconnu. Ce risque d'accident, déjà élevé, va s'aggraver avec l'arrivée de l'hiver et la baisse de la luminosité, les nappes de brouillard et les intempéries qui vont fortement réduire la visibilité. La direction semble ne pas s'alarmer outre mesure de cette situation, et se contente de nous annoncer que la situation se « stabilisera fin 2019 ». En espérant qu'il n'y aura pas d'accident d'ici-là.

PROCHAINE AUDIENCE DP VENDREDI 10 NOVEMBRE 2017

N'hésitez pas à contacter vos délégués du personnel CGT !

Questions à adresser à l'adresse courriel des élus ou à : cgt.saclay@cea.fr