

Le 26 novembre 2009, C.E. et D.P. ont été convoqué par l'employeur. De ces réunions on a retenu ça :

**CGT Dalkia Atlantique** considère que le périmètre géographique de notre établissement ne permet pas aux représentants du personnel au sein du **CHS-CT** d'accomplir leur mission convenablement. Et cela d'autant plus que la direction – et plus particulièrement le président de cette instance – refuse aux membres du CHS-CT des moyens de fonctionnement adaptés. Aussi envisageons-nous d'interpeller l'ensemble des Inspections du travail pour mettre en place un CHS-CT par Centre, voire par agence, si la direction persiste dans son attitude.

**La CGT propose**, notamment, que les membres du CHS-CT et les représentants syndicaux au sein de cette instance bénéficient de 25 heures de délégation / mois, que les heures de trajet soient neutralisées lors des déplacements des membres du CHS-CT ou des RS et qu'une réunion ordinaire soit organisée tous les deux mois pour éviter les ordres du jour surchargés ne permettant pas le traitement convenable des dossiers (AT, rapports de mission, document unique ...) comme c'est le cas aujourd'hui.

Après discussion n'amenant aucune avancée significative quant aux moyens de fonctionnement du CHS-CT, en accord avec la direction, CGC, FO et UNSA décident que le périmètre du CHS-CT ne sera pas modifié et restera régional. CFDT et CGT expriment leur désaccord. Pour ce qui concerne la CGT, même si la majorité du C.E. a formulé un avis favorable, nous solliciterons l'Inspection du travail pour que soit fixé le nombre de CHS-CT distincts ainsi que les mesures de coordination soient fixés.

### En vrac :

**Situation de l'emploi au sein de l'établissement.** La direction informe que 36 postes sont à pourvoir : 1 à la Direction régionale, 3 au Centre DLA, 3 au Centre DLB, 2 au Centre DTA, 1 au Centre DTH et 5 au Centre DVA. 21 postes sur Smurfit Kappa, dont 1 poste pourvu, celui de directeur.

**Direction générale, FO et l'UNSA** ont signé un accord sur le **suivi de carrière des seniors**. Est-ce donc si difficile de comprendre qu'arriver à un certain âge on n'aspire qu'à une chose : la retraite bordel ! Cet accord ne prévoit rien pour les salariés subissant des conditions de travail pénibles comme le quart en 3x8 ou l'astreinte...

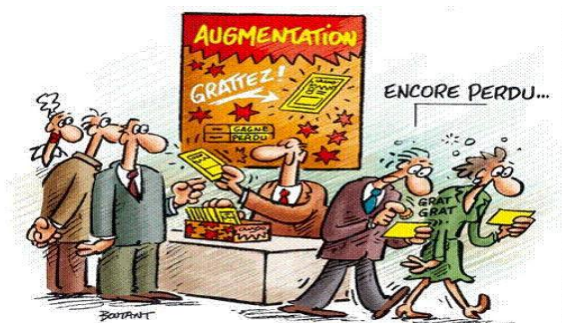
**Modification de l'organisation de l'astreinte du secteur « Sud Charente Maritime ».** Le C.E. demande une compensation financière au profit des salariés d'astreinte confrontés à la multiplication de travaux programmés pendant le week-end. La direction en a prit note.

**Perte du contrat de l'hôpital de Périgueux.** La direction étudie le cas de 3 techniciens âgés de 61 et 59 ans. Le reclassement va être difficile estime-t-elle.

**Les salariés de D.I.T** continueront à bénéficier, en 2010, des œuvres sociales du C.E.

**4 vérités :** Dans son bulletin d'info d'octobre, **l'UNSA** pleurniche sur le fait que la délégation CGT a quitté la salle lorsque a été abordé le point portant sur les activités sociales et culturelles du C.E. en 2010 et demande des explications. Bien que nous n'ayons pas de compte à leur rendre nous leur ferons observer que nous n'avons pas à cautionner leurs décisions unilatérales ne tenant aucun compte des propositions que peuvent avancer d'autres organisations syndicales. Et cela, d'autant plus qu'une lettre anonyme dénonçant les pratiques du « *parrain du C.E.* » (on suppose qu'il s'agit du secrétaire) a été adressée aux syndicats de l'établissement (probablement par un membre de l'UNSA tant il semble bien connaître les pratiques au sein de ce syndicat). Bien sûr, la CGT n'apprécie guère l'anonymat et estime que s'il y a véritablement des magouilles, elles doivent être dénoncées clairement.

**En tout état de cause, la CGT et FO ont fait savoir au C.E. leur intention de vérifier les comptes.**



**Mille sabords, les Brestois sont en pétard !** et ont adressé un courrier au directeur régional dans lequel ils protestent contre l'accroissement de leur charge de travail et la stagnation de leurs salaires. La direction informe qu'elle va d'une part rencontrer le management et d'autre part les salariés, elle sera à l'écoute et après réflexion leur apportera une réponse (suite au verso)

### Article 25.3 de la CCN : *Indemnité de douche*

Lorsque l'agent ne dispose pas de douche équipée à l'un des postes de travail comportant un vestiaire, il recevra une indemnité journalière forfaitaire. Une douche est considérée comme équipée lorsqu'elle comprend un local d'habillage ou de déshabillage chauffé et comporte eau chaude et eau froide et une pomme au minimum pour 4 personnes ayant le même horaire de travail. Le temps passé à la douche sera rémunéré comme temps de travail normal à raison d'un quart d'heure du salaire individuel de l'agent concerné.

***A la réunion des DP, la délégation CGT a porté les questions suivantes à l'ordre du jour :***

**Selon nous, le versement de l'indemnité de douche n'est pas lié à l'exécution des travaux salissants définis en l'article 25.3.2 de la CCN mais lorsque les salariés ne disposent pas d'une douche équipée. Par conséquent, nous réitérons la demande du mois dernier : paiement de l'indemnité journalière de douche au personnel du secteur Corrèze.**

*La direction ne partage pas notre interprétation. Par conséquent les salariés s'estimant – à juste titre – grugés vont devoir entamer une procédure prud'homale. La CGT, bien sûr, accompagnera ceux qui en exprimeront le souhait.*

**Les chaussures de sécurité sont-elles considérées comme EPI et ne doivent-elles pas être fournies au moins une fois par an ?**

*Les chaussures sont bien considérées comme E.P.I. et sont fournies au moins une fois par an.*

### Mille sabords, les Brestois sont en pétard ! (suite)...

### Message de CGT DALKIA ATLANTIQUE

CGT Dalkia Atlantique est solidaire de votre initiative. Nous restons à votre disposition pour toute intervention, surtout si vous êtes déterminés à aller plus loin : à notre avis votre courrier n'inquiètera pas plus que ça la direction.

Pour mémoire, nous nous permettons de vous rappeler que notre organisation syndicale est la seule à revendiquer une grille des salaires mini (qui éviterait de telles inégalités) au niveau de la FG3E et de l'entreprise lors des négociations annuelles.

Salutations fraternelles

Niveau 1	1.600,00 €
Niveau 2	1.800,00 €
Niveau 3	2.000,00 €
Niveau 4	2.200,00 €
Niveau 5	2.400,00 €
Niveau 6	2.600,00 €
Niveau 7	2.800,00 €
Niveau 8	3.000,00 €
Niveau 9	3.200,00 €

**Salaire minimal mensuel = 1 600,00 €  
soit : salaire minimal annuel = 19 200 € + 13<sup>ème</sup> mois + prime de vacances**

**SEULE LA MOBILISATION DES SALAIRES  
NOUS PERMETTRA D'OBTENIR SATISFACTION !**

### Lettre des syndicats CGT et CFDT DALKIA ATLANTIQUE à Monsieur GORCE Pierre, DRH DALKIA ATLANTIQUE

**Objet : Revendications des salariés de Brest.**

PI : Copie Inspections du travail concernées

Monsieur le Directeur,

Le personnel du secteur DLGQ (Brest) vous a fait part de son mécontentement quant à la dégradation de ses conditions de travail due à son intensification et de la stagnation de leurs salaires.

Dans sa réponse Monsieur le Directeur de l'établissement leur assure qu'il *comprend et partage leurs préoccupations* et qu'il souhaite *maintenir un dialogue social de proximité et de qualité* et que vous devez les rencontrer le 3 décembre.

Or le personnel souhaite que des représentants de nos organisations syndicales assistent à cette réunion et votre opposition à leur présence constitue une atteinte à l'exercice du droit syndical que nous ne saurions accepter. Par conséquent nous vous confirmons que Messieurs DARMET Eric et LAVENANT Jean Michel, délégués syndicaux de la CGT et de la CFDT, seront présents à Brest pour soutenir les salariés qui les ont sollicités.

En espérant que votre sens du *dialogue social* ne nous amènera pas à dénoncer une atteinte aux libertés syndicales, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour CGT Dalkia Atlantique

GUILLARD Armand

Pour CFDT Dalkia Atlantique

LAVENANT Jean Michel