

La production :

Les prévisions sont élevées jusqu'à décembre et devraient se concrétiser sauf éventuelle difficulté d'approvisionnement de matières premières, ... Bien entendu !

Les groupes de travail issus du plan de compétitivité :

Les 4 derniers groupes de travail rendront leurs conclusions au CDU début septembre : Laboratoire*, Polaris et 2 à BH.

Bilan des indicateurs économiques et sociaux 2009 :

Aspect HSE : Le nombre d'anomalies identifiées baisse d'année en année ne pouvant ainsi plus expliquer et surtout prévenir le nombre d'accidents de catégorie 1, 2 et 3 constaté (pyramide de BIRD). Le TF1 s'est dégradé et est revenu au dessus des années 2005, 2006, 2007. Nous rappelons à la direction l'enquête TEQ CFDT de 2007 qui alertait sur le sentiment d'insécurité de 3 salariés sur 5. Même si le thème de la sécurité était pris en charge par la direction selon les salariés, il ne l'était qu'après un accident, lorsqu'il est trop tard. Pour la CFDT, la prévention est le premier garant de la sécurité des hommes et ne peut faire l'objet d'économie et de trucage de chiffres.

On aurait pu se réjouir d'une baisse d'un facteur de 2,5 en 3 ans du recours à l'intérim, s'il avait permis de réduire le manque d'effectifs.

En attendant, les absences pour maladies, accidents du travail, maladies professionnelles ne cesse de croître (+0,84%) pour atteindre un taux record de 4,95% du nombre d'heures travaillées sur l'année 2009. Alors que, comme indiqué plus haut, le recours aux intérim pour pallier à cet absentéisme devrait normalement augmenter, celui-ci diminue ! Cela ne va vraiment pas dans le sens d'une plateforme où nous pourrions être mieux organisés parce que en nombre suffisant !

En matière de formation professionnelle, depuis trois ans, les budgets sont constamment revus à la baisse avec un non respect flagrant de l'équité entre catégories professionnelles. Sur 3 ans (2007-2009) 130% du plan de formation prévu a été réalisé pour les avenants 3, contre 100% pour les avenants 2 et seulement 53% pour les avenants 1.

Ne parlons pas de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur Belle Etoile ! Les femmes sont encore loin d'accéder à tous les emplois et à toutes les responsabilités (pour un avenant 2 à coefficient, ancienneté et âge identique, on constate encore en moyenne, plus de 300 euros d'écart négatif pour les salariées femmes). Pour la CFDT, la direction doit s'engager sur des mesures de rattrapage des salaires, des promotions, l'augmentation du nombre de femmes dans les fonctions ou métiers où elles sont peu nombreuses, et surtout une évolution de carrière identique à celui des hommes... C'est la responsabilité sociale de l'établissement.

Nouvel organigramme de la plateforme de Belle Etoile :

Il présente un nombre important de **postes non pourvus** : certains conditionnés aux conclusions des groupes de travail, d'autres simplement liés à des départ : **Des embauches sont donc à prévoir**. Par ailleurs, **deux postes reviennent sur la plateforme** : Le contrôle financier et les achats.

Agenda social avec les Organisations Syndicales :

En septembre : **Evolutions de carrières, compétences,...**

En octobre : Point sur les accords de l'établissement dont les **primes transports, condition de travail, autocontrôle,...** (NAO locale).

La CFDT sera **force de propositions** et de négociation. Notre **objectif** est d'obtenir des **résultats concrets et positifs** dans l'intérêt collectif des salariés.

***Les conclusions du groupe de travail du laboratoire** ont été exposées aux salariés du secteur : l'effectif actuel impose des changements de planning dans 60% des cas. L'organisation produirait dans **24%** des cas un **sous effectif** ; **40%** avec la **suppression** du demi-poste d'agent de maîtrise et **72%** avec la **suppression d'un poste de technicien** !

Donc,... **Le plan de compétitivité serait-il mort au laboratoire ?** Paix à son âme ! **La Direction devrait passer au plan embauche...**

Contrôle URSSAF ou réponse au tract CFTC 😊 :

Lors du contrôle URSSAF de RHODIA OPERATIONS du début de l'été, les règlements du CIE et des CE ont-ils été jugés conformes aux directives de l'URSSAF sur des événements validés par l'URSSAF, 10 ans auparavant, « Ste Catherine, St Nicolas » ? Nous ne le savons pas ! L'URSSAF informera directement la Direction de RHODIA OPERATIONS des résultats de son contrôle. Le représentant CFTC aurait-il des relations particulières avec l'URSSAF ou la Direction pour avancer de telles allégations ?

Nous rappelons que les règlements changent pour s'adapter et qu'une commission Contrôle Financier se réunit tous les ans, en présence d'un expert comptable agréé. Etonnamment, le représentant CFTC, en est systématiquement absent ! De plus, les contrôles URSSAF, il y en a dans toutes les entreprises, dans tous les CE, ... en fait, c'est une procédure légale employée par l'Etat, avec en arrière pensée en cette période de réduction de déficit, ..., de récupérer de l'argent ?

Et l'intéressement !

Rappelez-vous : Le représentant CFTC a signé cette année l'avenant intéressement PI 2010 alors qu'il contenait le même critère qui avait entraîné son refus de signer en 2009. Comprenez qui pourra !

Il faut préciser que le représentant CFTC sur Rhodia PI usine ne siège pas souvent dans les instances. Il lui est donc plus facile de diffuser des prospectus mensongers, diffamatoires, envers la CFDT ou la CGT que de travailler à connaître précisément les contenus des différents accords. A fortiori de se souvenir des différences ou similitudes entre un accord de 2009 et un autre de 2010.

Par son attitude, cette personne ne fait pas honneur à son Syndicat CFTC en particulier et au syndicalisme en général. C'est dommage car dans cette période trouble, nous avons besoin de tout le monde. Souhaitons-lui de changer.

Prochain CE ordinaire : Le 23 septembre