



LES ECHOS CGT DES SOCIETES DE SONDAGE

Patrons et cipayes unis contre les salariés précaires

Deux représentants des salariés non-cadres au CHSCT ayant démissionné, une nouvelle désignation pour les remplacer devait se tenir dans le courant du mois de décembre (Désignation effectuée au scrutin majoritaire par les élus DP et CE réunis exceptionnellement pour ce faire).

Quelle ne fut pas notre surprise de constater qu'aucun appel à candidature n'avait été affiché sur le panneau de la direction réservé aux annonces légales et que seuls quelques enquêteurs en CDI et une poignée d'employés du siège avaient été informés en cachette, par email.

Plus d'une centaine d'enquêteurs vacataires travaillant pourtant de façon continue et régulière pour TNS-Sofres et d'ailleurs électeurs et éligibles pour les élections professionnelles DP et CE passées et à venir, se retrouvaient purement et simplement écartés au motif que la direction avait décidé quinze jours auparavant de ne pas les faire travailler à la date prévue pour cette désignation.

Tous les vacataires de l'étude O.P.L. qui pourtant s'escriaient dans les locaux de la société ce funeste 12 décembre furent, malgré tout, également tenus à l'écart du processus électoral sans la moindre explication.

Quelques enquêteurs avertis incidemment de ce nouveau *pronunciamento* (après le scandale du report année après année depuis 2016, des élections professionnelles) déposèrent quand même in-extremis leurs candidatures, mais elles furent rejetées sans la moindre explication, alors que la Loi interdit pourtant expressément à l'employeur de se faire juge de la validité des candidatures présentées. Le plus incroyable, effarant, inouï, est que les représentants DP et CE du collège désignatif trouvent absolument normal que l'accès au CHSCT soit de cette manière réservé à une toute petite minorité triée sur le volet par la direction et lui apportent une fois de plus, leur plus absolu et péremptoire soutien.

Cette nouvelle pantalonnade ne pouvait laisser les membres de la section syndicale CGT sans réaction, aussi avons-nous derechef décidé d'ester en justice pour faire cesser ce trouble manifeste à la légalité qui va à l'encontre d'au moins deux décisions formelles de la Cour de Cassation, en matière de nomination des membres du CHSCT, et demander au juge l'annulation pure et simple de cette désignation révoltante.

Le tribunal d'instance du 14^{ème} arrondissement de Paris, qui devait examiner notre réclamation le 10 janvier, l'a reporté au 14 février prochain.

Section syndicale C.G.T
Jean Jacques BARROMES
Tél. : 06.84.25.51.95.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Vos droits avant / après les ordonnances Loi travail suite....

19) Les aménagements de poste et temps de travail pour les femmes enceintes à la trappe.

Aujourd'hui Le congé maternité en France est un des plus courts d'Europe – 16 semaines contre 18 semaines recommandées par l'Organisation Internationale du Travail -. La loi prévoit seulement le droit pour les femmes enceintes de demander un aménagement de poste. La protection des femmes enceintes est donc très souvent améliorée par les conventions collectives de branche. Par exemple, la convention collective SYNTEC prévoit 20 minutes d'allègement horaire par jour pour les femmes enceintes. La convention collective des banques prévoit 45 jours de congé maternité supplémentaires, pris à charge à 100% par l'employeur.

Demain Ces protections sont renvoyées à l'accord d'entreprise et risquent de disparaître, notamment dans les plus petites, dans lesquelles les femmes sont pourtant majoritaires.

20) Un référendum choisi par le patron, c'est super pratique !

Aujourd'hui La loi El Khomri a introduit la possibilité de contourner les syndicats majoritaires en organisant des référendums d'entreprise à la demande des organisations syndicales minoritaires.

Demain Avec les ordonnances, le recours au referendum pourra aussi être engagé à l'initiative de l'employeur. Pour empêcher le referendum il faudra l'unanimité des organisations syndicales signataires de l'accord minoritaire. Vous avez des syndicats qui résistent ? Plus de problème, contournez les avec un référendum. Au passage, mettez sous pression les salarié.e.s pour leur donner le sentiment qu'au fond, ils et elles n'ont pas vraiment le choix.

21) La suppression du comité d'hygiène et de sécurité – pourquoi s'embêter ?

Aujourd'hui Les Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont chargés de la prévention et la protection de la santé et la sécurité des salarié-e-s. Leurs activités, et notamment les expertises qu'ils conduisent sont financées par l'employeur. Ils peuvent poursuivre l'entreprise en justice en cas d'atteintes à la santé et à la sécurité des salarié-e-s. Le Medef cherche à le faire disparaître depuis ... sa création !

Demain Les ordonnances prévoient que les CHSCT seront fusionnés avec les Comités d'Entreprise et les Délégués du Personnel dans une instance unique. Cette nouvelle instance aura seulement pour mission de « promouvoir » la santé (au lieu de prévenir et de protéger). Certaines expertises (sauf en cas de risque grave) seront pour partie financées avec l'argent des salarié-e-s, sur le budget du CSE, ce qui limitera ainsi considérablement sa capacité d'action. Sans élu-e-s spécialisé-e-s ni instance dédiée, les questions de santé et de sécurité risquent d'être reléguées au second plan voire tout simplement de disparaître des radars. Quand la France brille en Europe par le triste record de 565 morts et 100 000 burn out chaque année, c'est vrai qu'il n'y a pas besoin d'instance de prévention et de protection ...

C'est la raison pour laquelle tous les syndicats défendent le #CHSCT

>>> Signez la pétition >>> : <https://solidaires.org/Petition-pour-le-maintien-du-CHSCT>