



La CGT élue, salariés défendus !

Au premier tour, vous avez fait de la CGT le syndicat majoritaire (64%) et le plus représentatif des salarié-e-s de Dalloz.

Au second tour, confirmez votre choix en vous dotant d'élue-e-s et de représentant-e-s authentiquement syndicalistes, réellement indépendant-e-s par rapport à la direction !

Faute de participation suffisante au premier tour, les cadres, technicien-ne-s, agents de maîtrise et les employé-e-s de Dalloz vont être appelé-e-s à voter pour le second tour les 28 et 29 avril prochains afin de désigner leurs représentant(e)s au comité d'entreprise (CE) et leurs délégué(e)s du personnel (DP). C'est un droit fondamental, reconnu par l'article 8 du Préambule de la Constitution de 1946 : *« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »*

C'est un droit qu'il faut d'autant plus exercer que la situation générale de Dalloz et le sort à venir de ses salarié-e-s restent aujourd'hui incertains et suscitent bon nombre d'interrogations, voire d'inquiétudes.

Les deux dernières années ont été surtout marquées par la création, au sein du groupe, d'une nouvelle entité, « ELS Gestion », à laquelle ont été d'abord transféré-e-s les salarié-e-s du service ADV (administration des ventes), le 1^{er} janvier 2014, puis celles et ceux de l'informatique générale, de l'informatique éditoriale, de la comptabilité et de la fabrication, depuis le 1^{er} janvier 2015. Il est à noter

que plusieurs représentant-e-s du personnel figurent parmi ces salarié-e-s « transféré-e-s », ce qui a sans doute contribué à déstabiliser le comité d'entreprise sortant.

En perdant ainsi des personnes, des talents et des savoir-faire, Dalloz a perdu également une grande part de son autonomie.

Par ailleurs, les conditions de travail restent globalement préoccupantes, sans que les efforts fournis aient été récompensés. C'est pourquoi la CGT avait refusé de signer les propositions dérisoires et quasi humiliantes d'augmentations collectives lors de ces deux dernières négociations annuelles obligatoires.

Étant donné la situation dans laquelle se trouve notre entreprise, il est par conséquent crucial d'élire des représentant-e-s du personnel capables d'assurer véritablement la défense des intérêts des salarié-e-s de Dalloz. **Les candidat-e-s SGLCE - Info'Com-CGT s'engagent à communiquer encore plus régulièrement avec les salarié-e-s, à les alerter dès que leurs intérêts sont menacés, à être vigilant-e-s sur leurs conditions de travail, à les soutenir dans leurs revendications, à élaborer des propositions constructives.**

Les 28 et 29 avril, votez pour vous,
votiez CGT !





« BAROMÈTRE DU CLIMAT SOCIAL » : « C'EST MIEUX QUE SI C'ÉTAIT PIRE, MÊME SI C'EST MOINS BIEN QUE SI C'ÉTAIT MIEUX »

→ Pour l'augmentation
des salaires avec
un minimum de 1700 €

→ Pour la défense
des droits des salarié(e)s

→ Pour une formation pro
de haut niveau

→ Pour la défense
des emplois

→ Contre le harcèlement
des salarié(e)s

→ Pour l'égalité
femmes-hommes

→ Pour une protection
sociale qui couvre
les besoins réels

→ Pour la retraite à 60 ans
à taux plein

Pour que soit mis au jour le « climat social » de notre entreprise, la direction de Dalloz (ou du groupe ?) a donc fait appel aux services (rétribués) de BVA, société française de sondages d'opinions et marketing, plus célèbre pour ses enquêtes sur le comportement des consommateurs que pour sa capacité à rendre compte du mal-être au travail. Par un tour de passe-passe coutumier chez les « communicants », l'enquête sur le climat social s'est d'ailleurs transformée en « présentation de l'indice de satisfaction » des salarié-e-s de Dalloz...

Il est vrai que BVA livre plus facilement la cote de popularité de tel ou tel homme politique ou la fréquence avec laquelle un ménage renouvelle l'achat de ses plaquettes de beurre demi-sel qu'une contribution aux Actes de la recherche en sciences sociales.

Une première question s'impose : pourquoi la direction a contourné les possibilités d'enquête du CHSCT, en le privant ainsi de ses prérogatives ? Cette attitude est cohérente avec le mépris ou la nonchalance avec lesquels elle a traité les différentes institutions représentatives des salarié-e-s (CE, DP, CHSCT).

On aurait voulu décourager les vocations à se présenter aux élections professionnelles qu'on ne s'y serait guère mieux pris...

Ensuite, on peut se demander quel usage il est fait du calendrier : pourquoi les résultats de cette enquête n'ont-ils pas été présentés de façon détaillée aux salarié-e-s avant qu'elles-ils soient appelé-e-s à voter ? Car, malgré les imperfections objectives de l'enquête BVA, on apprend, entre autres, que 40 % des salarié-e-s ont des problèmes de travail qui les empêchent de dormir, que 41 % se sentent nerveux-euses ou stressé-e-s avant d'aller au travail, ou encore que 50 % ont l'intention de quitter leur emploi actuel avant cinq ans...

Enfin, sur la méthode qui consiste à s'arroger le monopole de la détermination des critères quantitatifs et de leur interprétation, on ne saurait que conseiller à notre direction une lecture plus assidue des meilleurs auteurs que notre maison d'édition publie.

Ainsi, Alain Supiot, professeur au Collège de France et grand auteur Dalloz, indique dans la conclusion d'un de ses derniers ouvrages (*La Gouvernance par les nombres*, éd. Fayard) : « Le bon usage de la quantification suppose un sens de la mesure, que le droit peut contribuer à maintenir ou à restaurer, en imposant le respect du principe du contradictoire dans l'élaboration et l'interprétation des nombres affectés d'une force normative. » Il serait temps que soit respecté le principe du contradictoire...

Les 28 et 29 avril, votez pour vous,
votez CGT !