

Crash test CSE de Prodigious

RÉTENTION D'INFORMATION ?

COMMUNICATION INEXISTANTE ?

CSE BIDON ?

PASSIVITÉ ?

CSE comme source fiable d'information ?

La communication du CSE va nécessairement de pair avec ses missions et ses actions. Certaines communications sont obligatoires, notamment la publication des procès-verbaux.

Résultat du test

Des PV qui contiennent des erreurs et dont les règles de validation interrogent les règles applicables. Ex : PV de février 2024 soumis à l'ensemble des salarié-e-s contenait des erreurs que nous avons relevé et qui ont été corrigé après avoir été validé.

CSE comme source pertinente d'information ?

Pour mener à bien une communication de qualité et prendre en compte les intérêts des salarié-e-s, le CSE doit être en mesure de les informer collectivement. Il est important de souligner que les obligations de discrétion et les informations confidentielles ont des limites.

Résultat du test

À Prodigious on peut constater des questions/réponses sans véritable intervention des élu-e-s, sans analyser les impacts des choix de la direction

sur les conditions de travail (ex : suppression de l'usage à l'attribution des tickets restaurant, déménagement Gambetta/Bastille catastrophique, nombreuses suppressions de postes, accompagnement des salarié-e-s en lien avec l'IA...).

CSE comme source prioritaire d'information ?

Le panneau d'affichage est le moyen de communication le plus courant et le plus pratique pour les CSE et les sections syndicales. L'intranet est rarement consulté et l'interface est peu attractive.

Résultat du test

À Prodigious, les membres du CSE n'utilisent pas le panneau ni aucun autre moyen de communication privant les salarié-e-s d'un accès régulier à l'information.

L'envoi des PV par mail qui répond à une obligation reste largement en-deçà des attentes des salarié-e-s sur leurs droits en entreprise.

En bref, le CSE de Prodigious sous utilise les moyens à sa disposition. Cette passivité labellisée sous le terme de « dialogue social » par la CFDT profite principalement à la direction qui limite le rôle du CSE à une chambre d'enregistrement.

Un syndicat au CSE et dans l'entreprise comme défenseur des intérêts des salarié-e-s ?

Résultat du test

Une présence syndicale plus qu'une activité syndicale. La CFDT qui se targue d'être le seul syndicat représentatif à Prodigious a réussi à mener des négociations annuelles sans aucune information ni tracts ni propositions ni revendications ni réclamations. Comme pour le CSE de Prodigious, la CFDT mise uniquement sur le « dialogue social » à huis clos.

Ce que les salarié-e-s doivent savoir :

- Des NAO 2024 ont été négociées avec le DS CFDT (voir PV novembre 2023). **Pourquoi aucun tract sur les revendications et les négociations de la CFDT, pourquoi la direction a refusé de nous communiquer l'accord pendant plusieurs mois ? pourquoi a-t-il fallu une nouvelle mise en demeure et une lettre d'avocat ?**
- Quand la RSS CGT interroge le CSE sur des préoccupations salariales concrètes, les élu-e-s ne se manifestent jamais (ex : NAO, augmentation des départs conséquents, demande RI du CSE, problème de communication syndicale, fermeture de services...). Elle informe aussi le CSE sur ses échanges avec la direction sans réaction (NAO, mises en demeure envoyée à la direction, mails sur la communication syndicale pas respectée...).

Le CSE doit être garant du respect de l'application du code du travail.

• Le CSE a rendu un avis positif pour le déménagement de Bastille bien qu'il y avait peu d'informations et qu'il

n'y avait pas eu d'enquête du CSE et du CSSCT (pas de réseau en arrivant, pas de chauffage, bruit, manque de places, puis chaleur, air trop sec, mauvaises odeurs, locaux sales, vols etc...).

Le comité social et économique (CSE) a pour mission de veiller à la préservation de la santé et de la sécurité des salarié-e-s.

- Les informations/consultations se succèdent avec des avis favorables à l'unanimité sans que les salarié-e-s aient connaissance de leur contenu.
- Les annonces de restructuration, d'ajustement de la masse salariale pour servir les objectifs de croissance, sans plus de détails, sans que les élu-e-s réagissent. **Le CSE et les syndicats ont pour mission de défendre l'emploi.**
- Le changement des horaires du service retouche avec suppression des tickets restaurant, augmentation des heures travail, passage de 35 h 00 à 37 h 00, sans compensation.
- Pour la CFDT, ça ne pose aucun problème, le délégué syndical n'a pas pris la peine de négocier pour les salarié-e-s impacté-e-s. Travailler en équipe donnerait droit à une prime ? C'est FAUX !

Il y a quelques années, la direction avait encore une volonté d'associer les dits « partenaires sociaux ». Aujourd'hui, il reste peu ou pas du tout d'espaces pour une représentation des salarié-e-s contradictoire.

Cette crise des relations professionnelles est dénoncée depuis plusieurs années par la CGT, malheureusement la CFDT continue d'accorder beaucoup de crédit à la pratique d'un « dialogue social » qui s'est transformé en monologue. Il y avait une logique de donnant-donnant, de compromis, qui aurait pu donner sa légitimité aux élu-e-s CFDT. Aujourd'hui, le « dialogue social » sert uniquement à disqualifier d'autres organisations syndicales qui tenteraient de mieux informer les salarié-e-s pour créer un rapport de force et faire valoir les intérêts des salarié-e-s.

UN-E SALARIÉ-E AVERTI-E EN VAUT DEUX, NELAISSEZ PAS PASSER VOS DROITS AU QUOTIDIEN



SCANNEZ MOI

POUR PLUS D'INFORMATIONS

- 📡 RSS : CÉCILE GRÉA
- @ PRODIGIOUS@INFOCOMCGT.FR
- ☎ 06 17 36 69 00