

Les salarié-e-s sous une chape de plomb

« **Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises** » : il faudrait sans doute rappeler régulièrement ce principe fondamental, énoncé dans le Préambule de la Constitution de 1946.

Chaque salarié-e pourrait ainsi se souvenir qu'il ou elle n'est pas un pion que l'on peut négliger, déplacer ou sacrifier sur un jeu d'échecs, au nom de la « nécessaire compétitivité », de l'évolution technologique ou des aléas saisonniers – quand il ne s'agit pas d'un brusque regain d'appétit du pouvoir actionnarial pour le lucre.

Négliger : nouvelle année 2016, nouvelle année sans pèze (pour celles et ceux que la rime amuse).

Déplacer : il a suffi d'une simple décision du groupe pour transférer à ELS Gestion (et à Montrouge) nos collègues de la fabrication, de l'informatique éditoriale, de l'informatique générale, de la comptabilité et de l'administration des ventes.

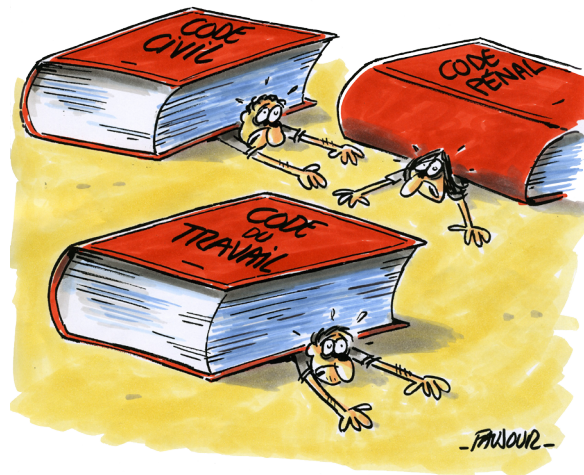
Sacrifier : qui sont donc ces « partants », licenciés, congédiés, en rupture « conventionnelle », en fin de CDD ou de « mission(s) » d'intérim ?

Dans ce contexte, comment est-il possible d'entendre la direction marteler, lors de sa présentation annuelle, que « les talents sont mis en avant » ? Il est vrai qu'il

ne s'agissait que du 8^e mot clef sur 10, ce qui donne déjà moins de valeur à ces mêmes talents...

INSÉCURITÉ PERMANENTE

Chaque salarié-e devrait veiller à ne pas se laisser peu à peu déposséder de son droit « à participer à la détermination collective des conditions de travail ».



La mémoire est souvent bonne conseillère. Rappelons-nous : en novembre 2014 se déroule une enquête, commanditée par la direction (et non par le CHSCT) auprès de BVA, société française de sondages d'opinions et marketing, sur le « climat social » dans notre entreprise. Preuve d'anticipation de nos dirigeant-e-s, craignant le réchauffement annoncé par le GIEC (Groupe

d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) ? Eh bien non, simple souci de vérifier que le citron était à même d'être pressé plus encore.

Malgré la mise en évidence de plusieurs éléments préoccupants (petit rappel de quelques résultats de l'enquête : 40 % des salariés ont des problèmes de travail qui les empêchent de dormir, 41 % se sentent nerveux ou stressés avant d'aller au travail, 50 % ont l'intention de quitter leur emploi actuel avant cinq ans...), aucune mesure concrète n'a été prise. C'est dire la considération que porte notre direction à la santé et à l'état moral et psychologique des salarié-e-s des éditions Dalloz.

REVENDIQUONS ENSEMBLE DE MEILLEURS SALAIRES, DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL !

« Diversification des supports », « optimisation des performances », « réactivité en temps réel » : qui n'a entendu ces mots d'ordre censés supplanter le souci de la qualité du travail accompli, des produits et des services que Dalloz propose à ses clients ?

La vérité, c'est que lentement, progressivement, de concession en concession, la charge de travail s'accroît, écrase les salarié-e-s jusqu'à ce qu'ils-elles ne soient plus capables de comprendre les choix (décidés sans elles, sans eux) qui ont été faits. Mais ces choix concernent-ils une meilleure qualité pour les client-e-s, de meilleures conditions de travail pour les salarié-e-s de Dalloz ? Assurément non.

À cela s'ajoute la menace de l'automatisation des tâches. Qui, aujourd'hui, peut être certain-e que son ou ses savoir-faire, y compris rédactionnels, ne seront pas remplacés, dans deux, trois ou cinq ans, par des logiciels ?

Depuis plusieurs années déjà, les salarié-e-s de Dalloz sont privé-e-s de toute gratification salariale en contrepartie de leurs efforts pourtant constants. Régulièrement, on nous serine que « les chiffres sont mauvais », ou « moins bons que prévu », pendant que, bon an mal an, quelque 3,5 millions d'euros de dividendes sont versés chaque année aux actionnaires (ce qui, selon les effectifs actuels, correspond à environ 18 000 € par an et par salarié-e !). La spoliation est manifeste !

Il est temps que chacun-e redresse la tête. Il est temps de ne plus se résigner. Sollicitez vos élu-e-s, apportez-leur vos informations, vos interrogations, vos revendications, manifestez-vous !

Alain Supiot, grand auteur Dalloz, rappelle que « *les droits collectifs des salarié-e-s sont la contrepartie du rapport de subordination auquel souscrit, individuellement, chaque signataire d'un contrat de travail, par définition totalement déséquilibré puisque signé entre tiers inégaux* ».

Il appartient à chacun-e de faire vivre ces droits collectifs, afin que nos salaires et nos conditions

de travail connaissent enfin des améliorations au sein des éditions Dalloz, afin aussi que nous puissions nous défendre, toutes et tous ensemble, contre la tentative de généraliser la précarité que contient le projet de loi El Khomri.

Paris, le 30 mars 2016

PRATIQUES D'UN AUTRE TEMPS...

Le délégué syndical SGLCE autoproclamé a dû se tromper d'époque ou de syndicat, et semble ignorer ce que sont les valeurs démocratiques et progressistes de la CGT et le rôle d'un délégué syndical. Nous déplorons et condamnons ses pratiques.

Exemples :

- expliquer, par un courriel qu'il leur adresse avec copie à la DRH, aux délégué-e-s du personnel que leurs questions ne relèvent pas de leurs compétences (affirmation péremptoire révélant sa méconnaissance du droit du travail),
- ou encore considérer que les salarié-e-s de Dalloz ne sont pas dignes d'être informé-e-s, ni avant, ni pendant, ni après, de la tenue et de la teneur des négociations annuelles obligatoires (NAO), laissant à la seule direction le soin de « communiquer » sur le sujet.

En réalité, ce caudataire des instances dirigeantes, inspiré par une curieuse forme de « syndicalisme de révérence », ne représente rien ni personne, ni les salarié-e-s, ni les adhérent-e-s de la CGT.

En ce qui les concerne, les adhérent-e-s d'Info'Com-CGT défendent les intérêts des salarié-e-s dans les instances représentatives : CE, DP, CHSCT. Ils-elles délibèrent entre elles-eux et prennent toutes leurs décisions en commun. Pour le vérifier, il suffit de nous rejoindre :

dalloz@infocomcgt.fr

En nous contactant à cette adresse, vous pourrez recevoir bientôt une lettre d'informations régulière (informations relatives à Dalloz, droit du travail, échanges de vues...).

31 MARS
À 13 H 30, D'ITALIE À NATION

**Tous dans l'action,
en grève, dans la rue !**

**#NuitDebout contre
la #LoiTravail : occupons
les places de France !**

31 MARS
DES 20 H. PLACE DE LA RÉPUBLIQUE
JUSQU'AU RETRAIT DU PROJET

info'com-cgt
TOUS UNIS DANS UN MÊME SYNDICAT

dalloz@infocomcgt.fr
[01 43 31 80 49](tel:0143318049)
infocomcgt.fr
news@infocomcgt.fr
[infocomcgt](#)