

Rédaction et diffusion du PV de réunion

Selon la loi, la rédaction et la diffusion du PV de réunion est sous la responsabilité du secrétaire. Or, depuis plusieurs mois, les PV ne sont plus diffusés. Le secrétaire se contente d'adresser un tract laconique intitulé «*Infos CE express*» dans le but de tronquer et de personnaliser l'information.

Cet envoi couteux se fait sur les deniers du comité alors que l'envoi des PV est directement pris en charge par la direction. Ainsi, par ce subterfuge malhonnête (encore un!) les interventions des autres élus, plus particulièrement celles des membres du CGT-E, sont délibérément occultées... Une suite sera donnée à cette discrimination.

Commerce: l'embellie n'est pas pour demain. Coté développement, il n'y a rien de consistant à se mettre sous la dent. La balance penche largement du côté des affaires perdues.

Emploi: L'absence de développement raréfie les possibilités de reclassement des nombreux salariés affectés par les pertes d'affaires (parmi les plus récentes: le CNIT la Défense, la Cité des sciences, le Centre Pompidou, le Petit Palais, Philips, Sté Générale, SFR télécoms, Drugstore et Théâtre des Champs Elysées, Immeuble 65/67 Champs Elysées, France Télévision, Novotel, Chaufferies Argenteuil, SFR Prologue, Lycée Malraux à Mottereau, Guerlain à Levallois, La Coline St-Cloud, etc.)

Le CGT-E demande la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les mises à dispositions à domicile, les placements précaires, les ruptures de contrats et faciliter les reclassements.

Ce plan doit comporter (outre des mesures visant à éviter les licenciements) des mesures crédibles tendant à faciliter le reclassement du personnel, selon une liste non limitative établie par la loi. Les offres de reclassement proposées aux salariés concernés doivent être écrites et précises (article L. 1233-4 du Code du travail).

Les propositions de l'employeur doivent être loyales. Ce dernier ne doit pas profiter de la situation pour déclasser ou muter unilatéralement un salarié.

En guise de réponse, la direction entend poursuivre sa politique du « coup par coup » : reclassement provisoire et précaire, déclassement, mobilité (contrainte), départ...

Le CGT-E considère que ces faits sont préoccupants pour l'avenir de l'établissement et du personnel. Il décide en conséquence d'interpeller la CE pour déclencher la procédure d'alerte économique prévue par l'article L.2323-78 du Code du travail

Solidarité Haïti: Sur proposition du CGT-E, le comité a décidé d'attribuer une aide de 3400 euros (1€ par salarié) à des associations caritatives impliquées dans l'organisation et l'envoi des secours au peuple haïtien.

Harcèlement et discrimination au CE

Dérive abjecte ! Alors que les représentants du personnel CGT-E au CHSCT font le forcing pour que cette institution s'accapare du fléau « *stress et souffrance au travail* » qui ravage la santé des dizaines de salariés de l'établissement Ile de France et d'ailleurs, alors que plusieurs personnes ont saisi les tribunaux pour demander la condamnation de ces maux découlant d'organisations de travail et de politiques managériales niant souvent leur identité humaine, alors que syndicats et direction nationale entament enfin des négociations pour tenter d'éradiquer ce mal, **le secrétaire du CE** (qui se prend pour l'employeur en lieu et place du comité), dans un élan mimétique du minable patron voyou, harcèle et discrimine une employée du CE à cause de son âge et, comble du comble pour un prétendu syndicaliste, parce qu'elle est adhérente (avant qu'il naisse) à une organisation autre que la sienne (FO).

Par cynisme et roublardise, il pratique sur elle le harcèlement « stratégique » (tel que défini par les spécialistes préventeurs de la santé au travail). Celui-ci consiste par des actes, des attitudes et des paroles tantôt vexatoires, tantôt conciliantes (par perversion) à perturber, troubler, et enfin fatiguer (jusqu'à la souffrance mentale extrême) la victime pour la contraindre à la démission... Question de ne pas se salir les mains avec un licenciement direct.

Tout le monde le sait, cette collègue est une employée modèle du CE tant par ses compétences que par son dévouement pour les salariés. La pression qu'elle a subi de la part de cet individu, estampillé secrétaire du CE (alors qu'il est ultra minoritaire aux élections) l'a affectée pendant longtemps. Elle a tenté de résister avant de sombrer, hélas, dans la dépression.

Aujourd'hui, notre collègue est en arrêt maladie. Elle se remet peu à peu de sa souffrance. Elle a décidé de se battre contre cette abjection de la part d'un prétendu syndicaliste qui a poussé l'ignominie jusqu'à lui adresser

(à elle et à une autre de ses collègues) « un avertissement pour insubordination ». Il a même refusé de réceptionner le courrier recommandé contenant son arrêt maladie...

Rien d'étonnant de la part de ce squatter du Lombard et des coursives du Vaisseau, quotidiennement nourri au biberon du DRH. Personne n'est dupe de ses intentions malveillantes en poussant de la sorte notre collègue vers la sortie... Cherche-t-il à embaucher une proche à qui il a déjà confié une mission d'intérim de 2 mois, injustifiée et coûteuse (**10 000 euros**) sans consultation, ni approbation du comité ?

L'affaire est aux Prud'hommes avant une éventuelle plainte en pénale. A suivre.