

La Rochelle, Mercredi 11 mai 2022

MISSION LOCALE LA ROCHELLE, RE, PAYS D'AUNIS : DISPARITION DU DIRECTEUR DEPUIS 17 JOURS ! LE DIALOGUE SOCIAL A EXPLOSÉ

La réponse au tract CFDT de la représentante CGT est consternante. Outre la justification inappropriée, il est pointé que « certains propos [sont] inexacts », la CGT admet par ce biais que certains propos sont donc « exacts » !

Cependant, à des questions de salariés, répondre par un : « fournissez-moi un témoignage (avec Cerfa et pièce d'identité) » ... est particulièrement incongru (suspect ? incitatif ?). Demander ce genre de document n'est pas anodin, c'est fait pour monter un dossier judiciaire... Alors ?

Quant à aviser : « ...avoir informé l'équipe... » de quelle équipe s'agit-il ? Si la communication se réduit à ne rien répondre ou pire, à indiquer que rien ne peut être divulgué, à quoi sert-elle ? À part à instiller de la suspicion ? Bref... !

En revanche, lorsque l'on se retrouve, selon le mail, face à des :« ... faits qui par leur gravité imposaient une action de la représentante du personnel... », il est prévu d'alerter d'autres interlocuteurs que le seul employeur, il faut **déclencher un droit d'alerte et l'enquête qui s'en suit est ainsi bordée**. Sinon le risque est grand d'être instrumentalisé...

Quand un employeur est sollicité à plusieurs reprises pour réunir le CSE, mettre en place un CSE extraordinaire, ou toute autre demande de rendez-vous avec l'employeur ou son représentant, qu'il n'y a aucune réponse ou prise en compte, il n'y a pas à hésiter, **il faut saisir l'inspection du travail**.

Quand on indique à l'ensemble du personnel « ...à ce jour, faute d'interlocuteur, ma fonction est entravée... », **la saisine de l'inspection du travail et la juridiction adéquate pour entrave aux représentants du personnel au CSE s'avère nécessaire**.

Plutôt que de reprendre à son compte la proposition de la CFDT de contacter le Conseil d'Administration et d'ouvrir les parapluies, **la CGT doit prendre ses responsabilités et poser nos questions**, rappelées ci-dessous :

Quelle est la durée d'absence du directeur ?

Qui assure la direction en son absence ?

Sommes-nous dans un système de cogestion entre les représentants du personnel, l'adjointe de direction et la présidente ?

Peut-on connaître les situations "collectives" qui ont été exposées par la CGT lors de la rencontre avec la présidente ?

De quoi doit-on être protégé ?

Quelles sont les mesures qui vont être prises pour préserver notre santé et notre sécurité ?

Jamais le dialogue social n'a été malmené dans notre ML, en tout cas les représentants du personnel ne s'en étaient pas plaints jusqu'à ce jour.

Madame la Présidente, si les propos de la CGT sont exacts, vous devrez en répondre et la déception vis-à-vis de vous sera égale à notre colère qui n'est pas prête de retomber.

La section syndicale Synami-CFDT de la Mission Locale de La Rochelle Ré Pays d'Aunis