



## Sondage sur les conditions de travail

-----  
Par Mitch91

Bonjour

En qualité de membre du cse délégué syndical  
Aïs je droit de créer un sondage anonyme sur les conditions de travail et le diffuser ?  
Je ne trouve pas de texte dans le code surble sujet.

Merci

-----  
Par kang74

Bonjour

Pourquoi devrait il être anonyme ? Transmis comment, par qui ?

Le seul fait qu'il soit anonyme lui enlève tout crédit ( je crée un sondage, je répons 100 fois etc ...)

-----  
Par Mitch91

anonyme pour éviter les représailles envers le personnel (eusses et coutumes de notre direction ).moi je pourrais l  
envoyer depuis ma boîte mail du syndicat à tous les collaborateurs...

-----  
Par kang74

Sur quelle boîte des mails des collaborateurs ?

Je comprends le bien fondé mais le moyen n'est pas le bon .  
Vous avez besoin de savoir qui a répondu à quoi car vous pourrez mettre en lumière des problèmes dans un service .

Enfin il faut éviter des questions orientées et bien evidemment informer l'employeur de cette initiative ( ce sont ses  
employés que vous allez solliciter ...) et enfin les réponses qui mettent en cause directement une personne ( alors que  
personne n'a fait l'effort de remonter un problème de manière officielle), on oublie .  
Par contre vous pouvez rappeler ce que le CSE a mis en place ou peut mettre en place à ce sujet .

Je vous conseille plutôt d'aller sur le terrain, c'est toujours une bonne chose, pour vous et surtout pour eux : vous  
pourriez en profiter pour remettre à jour le DUER avec celui qui s'occupe du CHSCT.

-----  
Par Mitch91

Sur la boîte pro  
Nous sommes itinérants 200 personnes  
Disséminé dans toute la France  
La direction pratique la censure pour éviter  
Le bordel dans sa boîte comme il dit.

Je lui ai dit que beaucoup de collaborateurs sont fatigués, il me répond qui mais vu qu'il se venge après personne ne  
veut être reconnu.  
D ou mon idée du sondage .

-----

Par Isadore

Bonjour,

Puisque vous êtes délégué syndical, vous devriez vous tourner vers votre syndicat pour vous faire aider dans vos actions ou demander des formations.

En soi rien ne s'oppose à ce que vous meniez un sondage, mais il faut que cela soit fait dans un cadre sérieux. Être délégué syndical ne vous évitera pas une sanction si vous manquez à vos obligations envers votre employeur (avec un sondage bidon simplement destiné à lui casser du sucre sur le dos). Et cela ne vous empêchera pas d'être exposé à des poursuites si vous manquez à vos obligations légales (RGPD, diffamation).

Et puis bon, c'est bien beau un sondage, mais encore faut-il pouvoir l'utiliser. Cela implique d'avoir des réponses de qualité à des questions pertinentes. Comment empêcheriez-vous votre employeur de participer avec tous ses copains et sa famille si tout est anonyme ? Vous n'allez collecter aucune donnée pouvant servir à l'identification, comme l'âge, le sexe, l'ancienneté dans l'entreprise, le poste... ?

Récemment, le CSE de mon entreprise a mené une vaste étude sur la santé au travail, suite à une alerte de la médecine du travail, l'enquête ayant été réalisée par un prestataire externe soumis à une obligation de confidentialité. Ce prestataire s'est chargé d'anonymiser les données.

-----  
Par kang74

La boîte pro appartient à l'employeur : pas super question anonymat puisque l'employeur peut facilement y avoir accès . Par contre, vous pouvez très bien donner votre mail perso, pour faire des remontées du terrain . M'enfin vous verrez bien , que c'est toujours les mêmes qui remontent des trucs, une minorité, pour des problèmes que vous ne pouvez pas résoudre . Après il a raison de souligner que les remontées non officielles n'ont aucune valeur , et ça, les salariés ont dû mal à le comprendre, même en cas d'événement grave comme le harcèlement . Et qu'être fatigué cela veut tout dire et rien dire : Martin peut être fatigué car il est proche de la retraite, Kevin parce qu'il a des enfants en bas âge qui le réveillent la nuit Simone, car elle a choisi d'habiter à 200km de sa zone d'activité etc . Si les collaborateurs pensent que le rythme de travail nuit à leur état de santé, il y a la médecine du travail, interlocuteur du CSE, il y a les médecins tout courts : m'enfin il faut expliquer pourquoi ils sont plus fatigués qu'avant .

Enfin, normalement, vous n'êtes pas seul au CSE : cela doit faire l'objet d'un consensus tant au niveau du fond et de la forme .

Cette histoire de sondage pour faire remonter la fatigue des collaborateurs, c'est vouée à l'échec : avez vous reçu une formation en tant qu'élu ? Par contre, lors d'une réunion CSE, vous pouvez faire part d'une remontée d'information de fatigue SI la majorité le fait remonter et SI il y a des arguments pro qui peut l'expliquer ( exemple nouvelle organisation) Vous pourrez alerter ensuite l'employeur sur le risque niveau santé au travail de voir des collaborateurs en accident du travail ( à relier avec une activité spécifique genre conduite : y a peu d'AT en répondant au téléphone) ou des risques psycho sociaux qui pourrait avoir un impact sur leur performance. Bref vous expliquez quel est son intérêt à lui d'en prendre conscience . Bien évidemment tout cela fera l'objet d'un procès verbal de réunion ... si jamais AT ou risques psychosociaux arrivaient vous reprendrez l'historique .

J'espère que vous avez compris le schmilblick pour arriver à quelque chose de concret, et qu'il faut faire avec les limites de sa fonction .

-----  
Par Mitch91

Oui j ai fait les formations et en ce moment  
L actualité accapare tout le monde  
J ai moi même remonté en cse la fatigue due  
Aux plannings surchargés j ai même fait un courrier

.  
Le boss répond qu'il s'est renseigné et que tout  
Le monde est content...  
Il met la pression à tout le monde .  
J ai averti l'inspection du travail, bientôt rdv avec la médecine du travail.  
Ma question était de savoir si oui ou non  
Le sondage histoire d'avoir un support

Merci à vous de m avoir répondu.

-----  
Par kang74

Et je vous ai répondu, assez clairement , sur tous les points, et je vous ai dit aussi les arguments de négociation possible et qui permettront constructivité ET bénéfiques pour les employés, qui se risqueront à parler de leur état de santé .

Normalement vous avez accès à des elements objectifs notamment le nombre d'Accident de travail et arrêt maladie, à comparer par exemple sur l'année , et sur les autres années .

Là vous pouvez solliciter la medecine du travail et l'inspection, si absolument personne ne fait remonter un problème ayant un lien direct et avéré ( medecin) avec les conditions de travail ( changement ?) vous allez vous retrouver seul, et il n'y aura absolument aucune suite pour eux ( pour vous, c'est toujours possible)

Surtout si vous sortez un truc comme quoi l'actualité accapare tout le monde ! = ce n'est pas le travail qui est en cause

...