



## ACTUALITE DU DIALOGUE SOCIAL

En tant qu'organisation syndicale résolument réformatrice, la CFTC participe activement au dialogue social de l'établissement public. Nous sommes en effet convaincus de la possibilité, voire dans certains cas de la nécessité, du changement pour adapter l'organisation à son environnement, sous réserve que ces évolutions placent l'être humain au centre de leurs préoccupations et respectent sa dignité. L'action de la CFTC s'inscrit dans ces valeurs, pour un changement progressif, respectueux des femmes et des hommes et donc accepté. C'est également ce qui différencie la CFTC des organisations syndicales qui recherchent la satisfaction ponctuelle de revendications à travers une défense dogmatique, voire politique, ou par le jeu d'un rapport de force aussi usé qu'inefficace. Ce que l'employeur accepte d'une main sous la « menace », il finira tôt ou tard par nous le reprendre de l'autre.

C'est probablement aussi cet opportunisme syndical qui creuse un fossé important entre les appareils syndicaux et les personnels qu'ils sont sensés représenter. Consciente de ce paradoxe, la CFTC a créé à votre attention un site intranet, régulièrement mis à jour, pour vous permettre non seulement d'être informé de l'actualité sociale de l'établissement public mais également de porter votre propre jugement sur l'adéquation entre vos préoccupations et notre action. Dans le cadre de cette courte tribune, la CFTC vous propose de faire un point rapide sur les principaux dossiers qui nous ont mobilisés ces dernières semaines, et vous invite à consulter les développements plus importants qui y sont consacrés sur notre site.

### Négociations salariales 2006

Il nous paraît nécessaire de revenir sur ce dossier compte tenu des nombreuses interrogations des salariés sur le déroulement et l'issue de ces négociations. Il faut dire que la presse syndicale contradictoire n'a pas facilité leur information et leur jugement.

Ces négociations ont été, pour la CFTC, « victimes » du calendrier. Engagées juste après l'accord cadre et l'année des élections des délégués du personnel, ces négociations sont l'exemple même de ce que nous indiquions plus haut. Les déçus de l'accord cadre y ont vu une « bonne occasion » de jouer la surenchère, pour finalement se précipiter de signer un procès verbal de désaccord mettant fin au dialogue, sans omettre de vous expliquer qu'ils ont défendu vos droits (en vue des élections bien sûr).

Contrairement à ce qui vous a été indiqué, il n'existe aucune obligation pour un syndicat de signer un procès-verbal de désaccord. Il s'agit d'un document, **rédigé par l'employeur et transmis à l'inspection du travail**, constatant l'échec des négociations et sensé reprendre les positions de chacun (employeur et syndicats).

Pour la CFTC, une véritable défense de vos droits, aurait consisté pour toutes les organisations syndicales à s'unir pour exiger la réouverture des négociations. Comment l'employeur aurait-il pu envisager de rouvrir des négociations alors que trois syndicats avaient déjà signé ce procès-verbal de désaccord ?

Leur bilan n'est pas fameux. Ils ne sont pas signataires d'un accord cadre qui fixe les enveloppes d'évolution individuelle et ils ont en partie plombé les négociations salariales 2006.

[Retrouvez cette tribune sur le site intranet CFTC](#)

## Droit individuel à la formation

La CFTC a signé, le 25 avril dernier, l'accord relatif au droit individuel à la formation dans l'établissement public qui constitue un plus pour le personnel dans la mesure où :

- le DIF est un premier pas vers l'individualisation de la formation professionnelle ;
- Il complète le plan de formation.

La signature de cet accord permet d'étendre le droit aux fonctionnaires et contractuels de droit public.

## Egalité Femmes/hommes

Le dire c'est bien, le faire c'est mieux. La CFTC s'engage en signant l'accord applicable dans l'établissement public. Nous considérons en effet que la défense de ce principe, parce qu'il est l'affaire de tous, devrait dépasser tous les clivages syndicaux. Nous relevons en particulier comme positive la création d'une commission spécifique chargée non seulement du suivi du respect de ce principe, mais également de l'élaboration d'actions correctrices.

Les syndicats CGT, CFDT et CGC ont fait savoir qu'ils ne signeraient pas ces deux accords. Compte tenu de sa représentativité parmi les salariés de droit privé, la CFDT pourrait à elle seule s'opposer à leur mise en œuvre si elle usait de son droit d'opposition. Dans cette hypothèse, seules les dispositions légales seraient appliquées.

## Nouvel accord d'intéressement

La Direction change la donne. Elle envisage d'introduire, en sus des objectifs classiques par unité de travail, un ou des objectifs transversaux communs à plusieurs unités. Le déclenchement du montant maximum d'intéressement interviendra dès que l'objectif est atteint à 100% (au lieu de 110% dans l'ancien accord), mais il sera plus difficile à atteindre...

La CFTC reste à votre disposition pour vous apporter des éléments complémentaires d'information sur tous ces sujets. Nous mettons également à votre disposition, sur inscription, une lettre d'information destinée à vous avertir, par mail, des nouveaux articles parus sur notre site.

Si nous osions la métaphore, nous pourrions comparer sa proposition à une course de haies.

Dans l'ancien accord, il fallait parcourir 110 mètres pour décrocher la plus belle médaille ; Dans le nouveau, la distance est ramenée à 100 mètres, mais le Directeur de course a relevé la hauteur des haies. La Direction nous présentera prochainement la nature et les modalités d'atteinte de ses objectifs. A suivre...

## Harmonisation des œuvres sociales

Le projet de statuts de création de l'association de gestion des œuvres sociales a été présenté à la signature des organisations syndicales. La CFTC n'a pas signé, en l'état, le protocole d'accord, dans la mesure où les organisations syndicales n'ont pour l'instant aucune garantie sur la nature et la hauteur des moyens que la Direction entend mettre à disposition de cette nouvelle structure. Cette association n'a d'existence réelle qu'à travers la délégation et les moyens qui lui sont consentis par l'employeur. En l'absence de moyens suffisants, l'harmonisation des œuvres sociales se traduirait par une remise en cause des droits.

## Télétravail

Le nouvel accord cadre a prévu des négociations sur le télétravail. Une première réunion de présentation de l'expérience Bordelaise s'est tenue récemment. La CFTC s'est prononcée favorablement pour l'élargissement de ce dispositif aux autres Directions. Ce mode d'organisation du travail est de nature, s'il est choisi, à répondre aux souhaits des agents de mieux concilier vie professionnelle/vie familiale. C'est pourquoi, il ne doit pas, pour nous, être réservé en priorité à tel ou tel profil d'agents (seniors comme dans l'exemple Bordelais), sous peine d'en limiter la portée et d'en faire une mesure plus dérogatoire qu'universelle.

La CFTC a par ailleurs demandé que le télétravail puisse être mis à profit pour l'insertion professionnelle de personnes handicapées.

[Retrouvez cette tribune sur le site intranet CFTC](#)