

Communiqué de presse CFE-CGC

Transition écologique et dialogue social : La CFE-CGC ne signera pas « l'accord ».

Lancée en juillet 2022, la discussion paritaire relative à la transition écologique et au dialogue social s'est achevée le mardi 11 avril 2023. Lors de cette dernière séance, le texte, dont le patronat nous a rappelé pendant 9 mois qu'il avait vocation à être un relevé de discussion s'est transformé en proposition d'Accord National Interprofessionnel (ANI).

Il est évident que l'on ne discute pas de la même façon pour élaborer un guide ou pour obtenir des avancées conventionnelles. Mais au-delà de la question majeure de loyauté dans la négociation que pose cette volte-face, plusieurs aspects ont amené la CFE-CGC à prendre cette décision.

A l'heure où le Conseil d'État sanctionne, une fois encore, l'inaction climatique dans notre pays, la CFE-CGC pense qu'il n'est plus temps pour les attermolements. Ce sujet doit être pris à bras le corps et avec beaucoup de volontarisme par tous ceux dont l'action au quotidien est susceptible d'avoir un impact sur l'environnement, au premier rang desquels les représentants des entreprises : les partenaires sociaux.

En appelant « Accord National Interprofessionnel » un texte qui ne contient strictement aucun droit nouveau le patronat envoie-t-il le signal qu'il prend l'exacte mesure des enjeux colossaux de ce défi majeur que nous devons affronter, celui de la transition environnementale ?

A l'évidence la réponse est non et la CFE-CGC en ne signant pas ce texte veut à l'inverse alerter sur l'urgence qu'il y a à sortir de l'immobilisme.

Le deuxième aspect est celui de la considération qu'il faut avoir pour le rôle des partenaires sociaux et la construction conventionnelle. Dans l'entreprise, aucune organisation syndicale digne de ce nom n'accepterait qu'un texte rappelant simplement la loi soit appelé accord syndical et que la direction demande qu'il soit signé par les délégués syndicaux. Il en va de même au niveau national interprofessionnel. Le rôle des partenaires sociaux est de créer par la négociation des droits nouveaux en phase avec les enjeux sociaux et sociétaux du moment.

C'est par ailleurs une erreur stratégique de changer de pied sur la nature du texte en fin de parcours, car là où nous aurions sans difficulté apposer notre logo sur un relevé de discussion, nous ne pouvons discréditer notre signature en laissant à penser que la CFE-CGC se contente d'un rappel de la loi pour clore un cycle de 9 mois de travail et 12 séances de négociation.

Enfin à l'heure où les partenaires sociaux sont appelés à jouer un rôle dans la redéfinition sociale d'une France en crise, c'est un mauvais signe envoyé au gouvernement que de lui laisser penser que nous manquons d'imagination et d'autonomie au point de nous contenter d'un rappel de la loi en guise d'avancées conventionnelles.

A l'unanimité de son comité directeur, réunit en séance plénière ce lundi 22 mai, la CFE-CGC décide de ne pas signer le texte.

Le baromètre du bien-être des personnels de l'Éducation Nationale : « bis repetita placent » !

En 2022 déjà, environ 200.000 professionnels représentatifs des personnels exerçant dans les écoles, les établissements publics et privés sous contrat ont été tirés au sort afin de répondre à un questionnaire sur le bien-être au travail.

Cette année, c'est 240.000 professionnels qui pourront répondre à ce questionnaire réalisé par la Deep (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance). Si à l'époque nous nous interrogeons sur la pertinence de cette initiative, c'est encore le cas cette année. Ainsi, certains d'entre nous ont reçu ce questionnaire dans leur boîte mail académique avec une réponse attendue avant le 23 mai et visiblement personne ne se bouscule pour y répondre ! A tel point, que la période d'ouverture du questionnaire a été décalée au 09 juin pour « permettre au plus grand nombre de répondre ». La Deep semble tenir à notre avis car il est stipulé dans le courriel que « nous avons l'opportunité de faire entendre nos voix au sujet de plusieurs thématiques liées à nos conditions d'exercice et de contribuer ainsi à alimenter le débat public sur cette question ».

Le SYNEP CFE-CGC précise à la Deep qu'il n'est nul besoin de mobiliser le temps (très compté à ce stade de l'année) des personnels pour connaître leur point de vue sur leur qualité de vie au travail :



Les nombreuses grèves récentes et les multiples actions des différentes organisations syndicales parlent d'elle-même.

Nul besoin également de dépenser de l'argent en statistiques, dépensons-le à bon escient !

Et si le poète latin Horace déclarait avec ce célèbre aphorisme « Bis repetita placent » qu'une « telle œuvre ne plaira qu'une fois, tandis que telle autre répétée dix fois plaira toujours », nous ne sommes pas certains au SYNEP CFE-CGC que répéter des questionnaires ait l'effet escompté !

Sylvie TUROWSKI

* *

LE SAVIEZ-VOUS ?

Une renonciation au droit à être désigné délégué syndical n'est pas définitive durant le cycle électoral !

Dans sa décision du 19 avril 2023 n°21-23.348 la Cour de cassation a conclu que « dès lors que la renonciation par l'élu ou le candidat, ayant recueilli au moins 10 % des suffrages, au droit d'être désigné délégué syndical, n'a pas pour conséquence de priver l'organisation syndicale de la possibilité de désigner ultérieurement, au cours du même cycle électoral, l'auteur de la renonciation en qualité de délégué syndical. » Ainsi une déléguée syndicale CFE-CGC, un an après avoir renoncé à sa désignation, a pu avoir à nouveau un mandat en qualité de déléguée syndicale CFE-CGC après en avoir manifesté le souhait lors de la fin du mandat de délégué syndical d'un salarié et qu'elle remplissait toujours les conditions pour être désignée.

* *

**Billet d'humeur d'Evelyne du 21 mai 2023 :
Notre Président de la République et le SNU.**

https://www.synep.org/evelyne_2023.htm#njeovvoezp

2/2