



Conseil, Comité Social et Economique (CSE), Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), Commission des Relations de Travail (CRT), œuvres culturelles et sociales (Associations) : derrière ces sigles barbares, il y a des instances et des élu-es qui travaillent et vous représentent.

La vie des bêtes vous fait partager de l'intérieur le quotidien de cette jungle pleine de bruits et de fureur.

MERCI L'ASCANAMA

La guerre au Moyen-Orient nous rappelle, une fois encore, combien le monde peut basculer brutalement, emportant avec lui des vies, des repères et des équilibres que l'on croyait solides. Derrière les images et les analyses, il y a surtout des femmes, des hommes, des familles confrontées à l'incertitude, à la peur, et parfois à l'éloignement forcé.

Cette réalité, pourtant lointaine en apparence, a eu des répercussions très concrètes pour certains de nos collègues et amis. Bloqués en Thaïlande dans un contexte international devenu instable, ils ont dû être redirigés en urgence vers la ville de Bangkok, dans des conditions parfois difficiles, marquées par l'inquiétude et l'attente.

Dans l'ensemble de ce document, il est à noter que toute ressemblance avec des personnes connues seraient purement fortuites.

Dans ces moments-là, ce qui fait la différence, c'est la solidarité.

Face à cette situation exceptionnelle, notre association l'ASCANAMA a su répondre présente, avec une mobilisation exemplaire. Un important travail de coordination a été mené avec les différentes sociétés de voyage, de transports afin d'organiser le rapatriement de nos collègues dans les meilleures conditions possibles. Cette opération, complexe et urgente, a représenté un coût significatif de près de 140 000 euros.

Cet engagement n'aurait pas été possible sans une gestion rigoureuse et saine de nos comptes, qui nous permet aujourd'hui d'agir concrètement lorsque cela est nécessaire. C'est aussi cela, la force et le sens de notre association.

Mais au-delà des chiffres, c'est une démonstration concrète de ce que nous sommes capables de faire collectivement.

Nous tenons à adresser nos remerciements les plus sincères à toute l'équipe et notamment à celles qui ont été en première ligne :

- ❖ Stéphanie Dreistadt, Présidente,
- ❖ Florence Petit, Vice-Présidente
- ❖ Carole Guillaume, Présidente de la commission voyages,
- ❖ Béatrice Zagury, comptable
- ❖ et Sabine Faure Magis, Trésorière (notre Petit écureuil),

pour leur implication, leur réactivité et leur sens des responsabilités.

Dans des moments comme celui-ci, l'action collective prend tout son sens. Elle rappelle que, face aux crises, la solidarité n'est pas un mot, mais une réalité concrète, portée par des femmes et des hommes engagés au quotidien pour vous.

Parce qu'au final, vos syndicats, nos associations, ne sont pas que des structures : c'est une protection, une présence, un soutien... surtout quand tout vacille.

Et nous regrettons que la direction réclame aujourd'hui au CSE les frais de déplacements des élus se rendant aux comités de gestion de l'ASCANAMA. Nous vous laissons apprécier l'élégance du geste.

La négociation nationale obligatoire : un cadre essentiel du dialogue social

La négociation Annuelle obligatoire (NAO) constitue un moment clé du dialogue social entre la direction et les organisations syndicales. Elle vise à définir les règles collectives applicables aux agents, qu'il s'agisse des conditions de travail, des droits sociaux ou encore des garanties collectives.

Ce processus débute généralement par la négociation d'un accord de méthode, censé fixer les règles du jeu : calendrier, modalités d'échange, transmission des informations, organisation des discussions...

Autrement dit, il s'agit d'un socle important pour garantir un dialogue social loyal, équilibré et efficace.

Un accord de méthode insuffisant et déséquilibré

Dans les faits, les conditions proposées par la direction interrogent. Comme trop souvent, les documents sont transmis tardivement, ne permettant pas aux organisations syndicales de travailler dans des conditions sereines.

Par ailleurs, le projet d'accord présenté s'est révélé particulièrement peu engageant, laissant une large marge de manœuvre à la direction, au détriment des garanties attendues.

Face à cela, vos élus ont formulé des propositions d'ajustement concrètes et structurantes, visant à sécuriser le cadre des négociations futures :

- ❖ Fixer un nombre minimum de séances par thèmes majeurs, avec une hiérarchisation des sujets (et non un nombre maximum comme proposé)
- ❖ Intégrer une clause de non-régression, garantissant le maintien des droits existants
- ❖ Prévoir la communication préalable de données sociales, indispensables à une négociation éclairée
- ❖ Encadrer les délais de transmission des documents, afin de permettre un travail sérieux des organisations syndicales

Ces demandes, comme vous en jugerez vous-même relevaient du strict minimum pour garantir un dialogue social de qualité.

Or, dans les faits, nous assistons trop souvent à un schéma désormais bien installé : une ou deux réunions, insuffisantes et peu constructives, sans réel travail de fond, suivies d'une mise en signature rapide des organisations syndicales.

Comment, dans ces conditions, prétendre à une négociation sérieuse?

Comment accepter, en outre, qu'un accord puisse prévoir un nombre maximal de réunions, alors même que les échanges sont insuffisants pour traiter les sujets de fond ?

Cette situation n'est pas théorique, elle est vécue. Lors de la négociation du protocole d'accord pour les négociations au Conseil, la direction n'a même pas transmis le document en amont. Celui-ci a été découvert en séance, contraignant les organisations syndicales à en prendre connaissance en direct, sans possibilité de préparation ni d'analyse préalable.

Ce fonctionnement affaiblit profondément la qualité du dialogue social.

Il ne permet ni un échange éclairé, ni une construction équilibrée des accords, et place de fait les organisations syndicales dans une position contrainte, amenées à se prononcer sans que les conditions d'une négociation loyale et sérieuse soient réunies.

Une erreur révélatrice d'un enjeu majeur

Par ailleurs, le projet comportait une erreur importante en prévoyant la négociation du nombre d'établissements distincts.

Ce point n'est pas anodin quand on repense au sort réservé à nos anciens collègues des DRSM : il touche directement à l'organisation de la représentation du personnel et aux équilibres du dialogue social.

Il nécessitait donc une correction immédiate et une vigilance accrue des organisations syndicales, afin de protéger les agents dans les négociations à venir.

Une fin de non-recevoir de la direction

En réponse, la direction a choisi de ne pas répondre sur le fond des propositions.

Elle a opposé une fin de non-recevoir, en considérant que la négociation était « définitivement close », au motif que deux séances avaient eu lieu et qu'une invitation à signature avait été envoyée.

Cette position pose question.

La CGT et la CFTC ont rappelé que :

- La clôture des négociations n'avait pas été formellement actée de manière claire et partagée,
- Les propositions transmises s'inscrivaient dans la continuité directe des échanges,
- Et surtout, qu'un dialogue social loyal suppose un examen réel des propositions syndicales.

En l'absence de réponse sur le fond, la méthode retenue interroge sur la réalité du dialogue social.

Une signature isolée et des inquiétudes pour la suite

À ce stade, seule la CFDT a fait le choix de signer cet accord de méthode mais nous ne doutons pas qu'elle aura toujours de bonnes raisons à invoquer.

Pour les autres organisations, les conditions n'étaient pas réunies pour garantir un cadre de négociation protecteur et équilibré.

Car au-delà de cet accord, l'enjeu est clair :

Les règles fixées aujourd'hui conditionnent directement la qualité des négociations de demain et les droits des agents.

Un accord de méthode ne doit pas être une formalité, mais une garantie. Sans exigences claires sur les moyens, les données et le respect du dialogue social, la négociation perd de sa substance. Les organisations syndicales ont pleinement joué leur rôle en proposant des améliorations concrètes.

Ce fonctionnement interroge directement le respect du principe de négociation loyale et de bonne foi, pourtant au cœur du droit du travail (notamment issu de l'article L.2222-3 du Code du travail et de la jurisprudence constante).

Une négociation ne peut être réelle que si les organisations syndicales disposent du temps, des informations et des moyens nécessaires pour formuler des propositions éclairées.

En l'état, ce cadre ne permet ni un échange équilibré, ni une construction sérieuse des accords.

Il place de fait les organisations syndicales dans une position contrainte, amenées à se prononcer dans des conditions qui ne garantissent pas un dialogue social sincère et abouti.

Dans ce contexte, la vigilance reste indispensable pour défendre les droits des agents dans les négociations à venir et nous comptons sur la solidarité de tous pour y parvenir !

Notre force, Votre force c'est le collectif !

Le Paon, les Fourmis et le Vieux Hibou

La Fable choisie par M. TI Jean dit De la fontaine

Dans un vaste domaine aux lois bien ordonnées,
Vivait un Paon hautain, de plumes chamarrées.
Il aimait à parler, citer la bonne responsabilité, se faire valoir,
Et peignait de grands mots son prétendu savoir.

« Le dialogue, disait-il d'un ton plein de maîtrise,
N'est point affaire de mots, mais de maux que j'analyse. »
Ainsi brillait l'oiseau, en superbe orateur,
Charmant plus par l'éclat que par la profondeur.
Et ainsi posé, parlait l'oiseau, se donnant grand mérite,
Flattant d'un ton sucré l'assemblée qu'il irrite.



Autour, de patientes et solides Fourmis
 Portaient maints témoignages, alertaient sans répit.
 Un vieux Hibou, prudent, observait la scène,
 Et savait discerner le vrai de la rengaine.

Le Paon, les regardant d'un air de complaisance :
 « J'ai pour vous, chers élus, la plus haute importance ;
 Vos voix me sont précieuses, vos avis entendus,
 Rien ne m'échappe ici, soyez-en convaincus. »

Mais tandis qu'il parlait, les faits criaient l'inverse :
 Des Vipères au venin entretenaient l'adverse ;
 Loin d'être écartées, ou mises à l'écart,
 On les voyait monter... jusqu'aux plus hauts remparts.

Les Fourmis répondaient : « Nos alertes sont vaines,
 Nos paroles tournées en brume incertaine ;
 On nous écoute à peine, et souvent pour la forme,
 Comme on flatte un enfant qu'au fond l'on désinforme.
 Pire encor, nos paroles sont tournées en dérision,
 Comme si nous n'étions que sottises opinions. »

Le Hibou prit la voix que la sagesse inspire :
 « J'ai vu, non loin d'ici, à Strass'bourg, un funeste empire,
 Où, faute d'avoir su entendre les douleurs,
 Un être succomba sous le poids des malheurs.

Un pauvre animal, las de peines répétées,
 N'avait trouvé secours, ni voix pour l'écouter.
 Et la justice, alors, fit tomber son regard
 Sur ceux qui n'avaient vu... ou feint de voir trop tard.

À trop parer tes mots, à négliger le reste,
 Tu laisses croître un mal dont l'issue peut être funeste.
 Le pouvoir n'est solide que s'il sait écouter,
 Et non s'il se contente à bien se raconter. »

Depuis, dans le domaine, les signaux s'accumulent :
 Accidents, détresses, les esprits qui basculent.
 Les risques grandissent, les maux se multiplient,
 Pendant que le Paon parle... mais jamais n'agit.

« Prends garde, petit oiseau, » dit alors le Hibou,
 « Car à trop te mirer, tu oublies les remous.
 Le verbe ne suffit, quand le réel vacille,
 Et le silence tue plus sûrement qu'un fil.

Si tu restes sourd aux cris de ces Fourmis,
 Si tu prends leurs alertes pour simples fantaisies,
 Alors le vent tournera, et la loi, sans détour,
 Te rappellera tôt ou tard à ton tour. »

Le Paon, touché d'un trait, suspendit son plumage,
 Mais bientôt reprit cours à son vain étalage.

Morale

Ce n'est point par les mots que se juge le pouvoir,
 Mais à l'aune des actes qu'il faut bien vouloir.
 Qui feint d'écouter, mais persiste à mépriser,
 S'expose un jour aux maux qu'il aura ignorés.

Prêts pour le grand chambardement ?

Vos élus CGT sont disponibles pour vous aider à mieux comprendre
 cette nouvelle classification et négocier votre repositionnement
 éventuel.

On reste en contact ?

N'oubliez pas de vous installer confortablement
pour lire votre vie des bêtes !
Et n'oubliez pas : le sourire c'est la vie !



Pour adhérer à la Cgt, c'est facile : il suffit d'envoyer un courriel ou de prendre contact avec l'un de de vos élus. Vous serez contacté •

Liste de vos représentants de proximité et membres du CSE CGT

Yann Imbert (Valenciennes)
Elodie Demaret (Valenciennes)

Laurent Barbes (Grenoble)
Pascal Osternaud (Grenoble)

Bruno Ferney (Dijon)
Salih Labure (Dijon)

Frédéric Paul (Evreux)

Gregoire Leprêtre (Troyes)

Nadège Brouillet (Paris)
Heline Pierre (Paris)
Damien Inpom (Paris)
Stephanie Dreistadt (Paris)
Yves-Marie Lagron (Paris)
Jany Radacal (Paris)
Violaine Vernon (Paris)

Sophie Serandour (Angers)
Claude Le Verge (Angers)
Delphine Moulineaud (Angers)

Jean-Marc Hurvois (Bordeaux)
Karine Orfila (Bordeaux)

Franck Bourdonnet (Caen)

Christophe Le Nabat (Nantes)
Nicolas Georget (Nantes)

Patricia Huet (Valence)
Xavier Vourey (Valence)

Marie-Hélène Ruppert (Rennes)
Jean (Ti) Soignon (Rennes)