

[Conditions de Travail ...]

Après la signature du premier accord : mise en œuvre, suites et conséquences.

Le premier accord sur les conditions de travail a été signé par CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO et SU. La CFDT vous l'a présenté dans sa communication du 9 octobre.

À présent, il faut mettre ce texte en application. Et tout faire, notamment côté « employeur », pour que la négociation aboutisse sur les quatre autres sujets.

Mise en œuvre, la CFDT a obtenu :

→ des Instances Représentatives du Personnel (IRP) partout présentes

L'application « dynamique » de cet accord, donc ses conséquences positives pour chaque collègue, va énormément dépendre de la « bonne volonté » des entreprises.

La CFDT a fait en sorte que les IRP locales, et plus particulièrement les CHSCT, participent à chacune de ses dispositions.

→ une commission de suivi au niveau national

La mise en place d'une commission de suivi était impérative. Déjà pour vérifier quelles entreprises, voire quelle organisation syndicale, ne « joueraient pas le jeu » alors que l'intérêt de chaque collègue est que tout se passe bien ! Mais, plus positivement, surtout pour partager les bonnes pratiques qui auront été développées.

Suites

La signature de cet accord ouvre la voie à la poursuite de la négociation sur les quatre autres sujets :

- Management du travail,

- Relations dans le travail,
- Changement et évolution du travail,
- Conciliation vie personnelle et vie au travail.

Nous avons entamé, depuis début octobre, l'examen du «management du travail». Cette négociation s'annonce difficile, car ce thème suppose de «mettre sur la table» entre autres :

- la politique commerciale «prescrite» et la manière dont elle est ajustée en fonction du «réel» (moyens, environnement économique, etc.), ajustements qui n'existent pas à ce jour. En effet, les responsables «Banques Assurances» du Groupe sont dans le «dénî» et se refusent systématiquement à se remettre en cause,
- les objectifs (la mise en œuvre de la politique commerciale «prescrite») et pourquoi et quand les rectifier,
- le suivi des objectifs et la manière dont il est utilisé (pour «sanctionner» ou pour «ajuster» les objectifs, etc.), la «sanction» étant la règle actuellement,
- la «reconnaissance», au sens large : il n'y a pas des «bons» et des «mauvais», classés selon un «benchmark» ou le résultat des «challenges» permanents. Il faut donc mettre fin au dénigrement systématique (et souvent connu de toute l'entreprise) de ceux (équipes comme individus) qui y arrivent...moins ! Et mettre fin au «variable» dont les effets «pousse au crime» ne sont plus à démontrer. Pour mettre en place, enfin, de véritables dispositifs de reconnaissance des compétences, d'avancement dans l'emploi et d'évolution de carrière.

Conséquences

Ce premier accord, la CFDT l'a signé à l'issue d'une « âpre » négociation.

Au début (septembre 2012), il n'était pas du tout évident d'y arriver. Un mois après, une « première pierre » est posée. De ce fait, le dialogue social est enfin « recrédibilisé ». C'était notre vœu comme l'intérêt de chaque collègue.

Il faut maintenant poursuivre dans cette dynamique positive.

D'une certaine façon, la signature de ce premier accord crée une « obligation de résultat » pour les négociations des accords suivants !

*La « balle » est à présent dans le camp des employeurs.
À eux de nous montrer qu'ils sont toujours sur la voie du changement.*

