



Dialogue social dégradé Etablissement déstabilisé

La direction locale en incapacité chronique de gérer le conflit, pariant sur le pourrissement, jette de l'huile sur le feu. En stigmatisant les salariés et leur représentant légitimes, elle prend le risque de la déstabilisation de tout un établissement. Pour la **CFDT** il est grand temps que la direction assume ses responsabilités.

Le constat : le conflit reste entier. Sur le fond la question de la prime NBI n'est pas réglée. La direction banalise le sujet en essayant de diviser les salariés.

Pour la **CFDT** le plus grave reste la question de l'organisation et des conditions de travail. La question de l'emploi reste pour elle qu'une variable d'ajustement. Les départs d'agents titulaires, conséquence directe du climat dégradé de l'établissement semble satisfaire

sa politique de gestion de supermarché « Tout le monde est interchangeable » il suffit d'avoir un peu d'imagination.

Sur la forme, la direction, en période de conflit s'essuie les pieds sur les **RPS**. Mieux elle convoque le CTE en sachant pertinemment que les élus ne pourront pas être présents. Pour la **CFDT** il s'agit bien là d'une entrave caractérisée au fonctionnement de l'instance.

Ce que veut la CFDT

La CFDT veut que l'ensemble des parties prenantes : direction, conseil de surveillance, tutelles diverses, mettent en place une structure de négociation paritaire conforme qui devra en premier lieu par accord de méthode définir les objectifs, les moyens, l'agenda et les

documents mis à disposition des négociateurs. Au bout de la Négociation la direction proposera un projet d'accord de fin de conflit sur lequel les Organisations Syndicales se positionneront.

Compte tenu des enjeux et du contexte il est urgent que la direction assume ses responsabilités, la CFDT comme toujours assumera les siennes