



URCBA-CGT-NA



CGT-CAUE

M. Alain Charrier
Président du CAUE de la Gironde
283 rue Ornano
33000 Bordeaux

Courrier envoyé en recommandé avec A.R.

Objet : atteinte au code du travail et dégradation du climat social au CAUE 33

Copie à : Direction du CAUE de la Gironde
Direction de la FNCAUE
Inspection du travail de la Gironde
Union Départementale CGT 33
Fédération nationale CGT Construction

Bordeaux, le 07 janvier 2026

Monsieur le Président,

L'Union Régionale Construction Bois et Ameublement est vivement préoccupée par les atteintes au droit et à la dégradation du climat social au CAUE 33.

Il semble nécessaire de rappeler les responsabilités de l'employeur en matière :

- de respect du cadre légal, y compris l'application des textes en vigueur, la liberté syndicale, la liberté de fonctionnement du CSE
- de cohésion sociale de l'équipe et de conditions de travail (risques psycho-sociaux)
- de défense du devenir de la structure

Nous constatons notamment une violation de l'article 7 du chapitre 3 de l'accord d'entreprise en 2025 et de l'article 9 du chapitre 3 de l'accord d'entreprise en 2026.

Le climat de travail est devenu tendu et conflictuel pour l'ensemble de l'équipe du fait d'agissements pouvant être considérés comme une potentielle entrave antisyndicale, du harcèlement moral et une atteinte à la liberté d'expression.

La direction ne semble pas mesurer sa responsabilité dans cette situation sociale : Au lieu d'être pleinement mobilisée pour sauver le CAUE 33 et le réseau national des CAUE, nous constatons des tentatives de limitation de l'action syndicale et de stigmatisation syndicale envers les salariés syndiqués et leurs engagements qui contribue à créer un climat de suspicion et des tensions entre les salariés. La faible régulation des échanges collectifs malgré des sorties manifestes du cadre professionnel contribue à cet état de fait.

Nous vous rappelons que la liberté syndicale est un droit fondamental inscrit dans le code du travail (1).

Nous vous signifions donc par le présent courrier que la CGT sera désormais attentive à l'évolution de la situation au CAUE 33. Le climat social est malheureusement suffisamment dégradé pour vous alerter sur les risques d'altercations, y compris entre collègues, et sur les risques psychosociaux induits par ce management délétère.

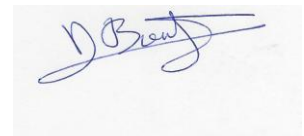
Nous serons également attentifs à la tenue d'une négociation sociale sereine, qui devra avoir lieu en incluant les personnels adhérents à un syndicat représentatif au sein de la branche BETIC (dont fait partie la CGT) au moment de la révision de l'accord d'entreprise et suite au rattachement à cette nouvelle convention collective.

Nous rappelons que le dialogue social est la seule chance à saisir pour le bon fonctionnement d'une structure. Créer une véritable cohésion entre les salariés plutôt que de diviser sera toujours un atout supplémentaire pour la sauvegarde du CAUE.

Pour échanger sur tous ces éléments, renouer le dialogue et entrevoir une amélioration du climat social, la CGT CAUE et l'Union Régionale de la CGT Construction vous demandent une rencontre en urgence en votre qualité d'employeur ; et donc de référent légal de la structure.

Dans l'attente de cette rencontre que nous espérons constructive, Recevez Monsieur le Président, nos sincères salutations.

Denis BOUTINEAUD
URCBA-CGT-NA



NOTA :

Bien que cela n'est jamais eu lieu, il semble que la note de fonctionnement remise aux élus du CSE en novembre 2025 fasse ressortir une certaine inquiétude de la part de la direction concernant la communication interne des représentants au CSE. Afin d'ôter toute suspicion, craintes ou peurs infondées, Nous vous demandons de bien vouloir négocier un accord d'entreprise afin de définir plus clairement les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise selon les termes de l'article L2142-6 du code du travail en vigueur à ce jour.

(1) Pour rappel :

- Article L2141-1 : Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1.

- Article L2141-4 : L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

- Article L2141-5 § 1 : Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

- **Article L2141-7 : Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.**

- Article L2141-8 : Les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

- Article L2142-6 : Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe. L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.