



Depuis plusieurs années, l'assemblée plénière des évêques de France a encouragé le développement du dialogue social au sein des diocèses, dans l'esprit de l'enseignement social de l'Eglise catholique et en réponse aux demandes des organisations syndicales représentatives. La démarche visant à négocier des accords collectifs et à mettre en œuvre une politique des ressources humaines a été laissée à l'initiative de chaque diocèse, pour respecter sa légitime autonomie. Cette orientation, mise en œuvre très largement par les différents diocèses, a porté de nombreux fruits au bénéfice des diocèses concernés et de leurs salariés : clarification et simplification des structures « employeurs », mise en place d'institutions représentatives du personnel, signature de nombreuses conventions collectives diocésaines, d'accords collectifs spécifiques ou mise en place d'accords atypiques.

La branche professionnelle doit être d'abord au service des employeurs et des salariés des associations diocésaines pour pouvoir agir sur le cours des choses plutôt que seulement gérer des normes et des statuts.

Le dialogue social de branche devra s'engager dans un esprit de partenariat et s'efforcera de régler les inévitables difficultés et différends par le dialogue, la médiation et la négociation conduits de bonne foi et avec loyauté. La branche aura à connaître notamment de la complexité de situations que peuvent engendrer, au regard du droit du travail qui fait autorité en la matière, certaines dispositions du code de droit canonique. La spécificité des institutions de l'Eglise catholique doit à l'évidence s'exercer dans le respect de la réglementation du travail, mais elle peut générer localement des problèmes d'application que la branche pourrait prévenir en diffusant des règles de bonne pratique.

L'hétérogénéité des territoires et des acteurs liée à la taille et au caractère de chaque diocèse est une réalité. Le travail au sein des différentes structures de l'église catholique dans les diocèses implique une étroite collaboration et complémentarité entre les clercs, les laïcs salariés et les laïcs bénévoles.

Cette diversité, parfois source de difficultés, doit être prise en considération par les responsables et les institutions représentatives du personnel, acteurs du dialogue social de la branche.

Chacun des partenaires, employeurs et syndicats, a besoin d'apprendre et de gagner en compétences pour trouver la bonne approche et le bon positionnement : une culture de partenariat ne se décrète pas, elle se construit dans le temps grâce à la compétence et à l'estime mutuelle, et dans une loyale coopération.

***Publicité et dépôt de l'accord***

En vertu de l'article L.2232-5 du code de travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

Fait à Paris le lundi 8 février 2016  
En 7 exemplaires originaux

**Union des associations diocésaines de France**

Président de l'UADF

Président de la Commission sociale de l'UADF

**La Confédération CFE CGC**

**La Fédération des syndicats CFTC**