

DROITS COLLECTIFS

La FERC rassemble des travailleuses de statuts divers : agents publics, fonctionnaires, personnels à statut dérogatoire de la fonction publique, personnels de droit privé et des retraité-e-s. Les métiers, tout comme les ministères de tutelle sont variés. Face à cet éclatement, dans un contexte de remise en cause des droits collectifs des travailleuses, il est primordial d'affirmer un socle commun en deçà duquel l'expression, la défense, les revendications de chacun-e ne peuvent valablement aboutir.

Le droit à la représentation et à la négociation des travailleuses est inscrit dans le préambule de la Constitution de 46, il est réaffirmé dans la Charte Européenne des droits de l'Homme.

Le patronat public comme privé, n'a de cesse de remettre en cause ce droit, fruit des luttes sociales qui ont ponctué tout le XXe siècle : les attaques contre les institutions représentatives du personnel (IRP), la répression syndicale et les discriminations qui frappent tout particulièrement les militant-e-s de la CGT, ou encore la difficile mise en place des CHSCT dans l'Éducation Nationale et l'Enseignement supérieur avec des prérogatives bien en deçà de ce qui se pratique en droit du travail, n'en sont que quelques exemples récents. La réforme de la représentativité dans la Fonction publique n'apporte pas une amélioration notable des droits syndicaux. La représentativité telle que définie par cette réforme est non-démocratique.

La FERC-CGT se prononce contre la loi de 2008 sur la représentativité. Les modalités de vote électronique entraînent une baisse sensible des taux de participation et visent à délégitimer les organisations syndicales.

Alors que le patronat public et privé s'ingénie à démontrer que les responsables syndicaux manqueraient de connaissances, de culture économique, ne feraient pas preuve de «responsabilité», ils découragent un investissement syndical de qualité, en limitant l'accès et la durée des formations syndicales, en ne donnant pas les moyens en termes de décharge horaire à l'activité syndicale. Ils pratiquent le « diviser pour mieux régner » entre les déchargé-e-s et représentant-e-s syndicaux-ales et les autres travailleuses.

Les droits collectifs des travailleuses dépendent de leur contrat de travail, de la taille de l'établissement, de la branche d'activité, des accords d'entreprise.

Dans la fonction publique, le statut général des fonctionnaires est un socle pour des millions d'agents. Bien que plus d'un million de non-titulaires de la Fonction publique en sont exclus.

Ces droits peuvent être améliorés selon le rapport de force instauré au sein de chaque l'établissement pour que chaque travailleur-euse, quel que soit son statut bénéficie des mêmes garanties.

Cela doit se décliner principalement à travers le renforcement et la conquête de nouveaux droits en matière de liberté et exercice syndicaux, information et participation des salarié-e-s à la marche de l'établissement, négociation, droit des IRP.

Les atteintes patronales aux libertés syndicales doivent être systématiquement poursuivies, sanctionnées pénalement et intégralement réparées.

La liberté de se syndiquer ne peut se concevoir sans moyens permettant une démocratie sociale et syndicale

sur le lieu et pendant le temps de travail.

Les droits syndicaux sont très insuffisants. Ils sont différents selon les établissements, entre secteur privé et public. Dans la majorité des entreprises privées, les droits et protection concernent essentiellement les élu-e-s et mandaté-e-s. Dans la fonction publique, les syndiqué-e-s non-élu-e-s et non mandaté-e-s peuvent disposer d'un quota d'heures mais il existe rarement une protection spécifique des élu-e-s et mandaté-e-s.

1) Le droit et la liberté pour tous les salarié-e-s de s'exprimer sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle ainsi que l'organisation du travail et les choix stratégiques sont les piliers d'une véritable démocratie sociale au sein des unités de travail.

Sur tous les lieux de travail, l'organisation syndicale doit pouvoir agir librement sur tous les problèmes qui relèvent de sa compétence. Cela implique de repenser les notions d'obligation de réserve, d'information confidentielle lesquelles ne peuvent être opposées aux syndicats dès lors que la marche de l'établissement, les conditions de travail et de rémunération sont en cause.

Le syndicat doit pouvoir entrer à l'intérieur des établissements, aucune entrave à ses actions (diffusion de tracts, publications syndicales) ne doit être tolérée.

2) La négociation collective doit avoir pour objectif l'amélioration de la situation des salarié-e-s, l'encadrement et la compensation de leurs contraintes de travail.

La représentation des salarié-e-s dans la négociation doit être exclusivement assurée par les syndicats afin de donner toutes les garanties d'indépendance vis-à-vis de l'employeur privé ou public.

FICHE 6

Si la négociation est obligatoire dans le code du travail sur certains thèmes, il n'existe pas d'obligation légale à la négociation dans la fonction publique : elle résulte depuis 1968 de la politique contractuelle entre l'État et les organisations syndicales représentatives.

La multiplicité des champs professionnels d'application des conventions de branche est source de complexité et d'inégalités de traitement injustifiées. Cette dispersion remet en cause la notion de garantie collective, elle doit être réduite.

3) La formation syndicale est un droit pour tous les travailleurs-euses. Il doit pouvoir s'exercer dès l'adhésion et tout au long de la vie syndicale. La recherche de l'efficacité syndicale est au cœur des préoccupations de la CGT. Servir le progrès social suppose des syndiqué-e-s pleinement acteurs/trices-décideurs-euses. Syndiqué-e-s, élu-e-s et mandaté-e-s doivent acquérir les connaissances indispensables à la réussite du mandat qui leur est confié. Il est nécessaire que tous/toutes maîtrisent le fonctionnement de l'établissement, la nature et le sens des décisions patronales ou des pouvoirs publics, le rôle des syndicats, le rôle des élu-e-s, les droits des salarié-e-s. Pour cela, le droit à la formation syndicale doit être reconnue pour tous/toutes et partout.

4) Les IRP (Instances ou institutions représentatives du personnel) ont pour objet la défense des intérêts des travailleurs-euses et l'exercice d'un contre poids aux pouvoirs de l'employeur. Par leurs actions, leur dynamisme et leur vigilance, elles font obstacle à l'arbitraire patronal. Rien d'étonnant à ce qu'aujourd'hui avec l'avènement d'un patronat décomplexé, le MEDEF et le gouvernement n'aient décidé de s'en débarrasser.

Pour que vivent les solidarités de travail, plus que jamais les institutions représentatives des salarié-e-s doivent demeurer un droit pour tous les salarié-e-s dans le secteur privé comme dans la fonction publique. Elles doivent être en capacité de rendre compte aux salarié-e-s de leurs activités autrement qu'à travers l'affichage réglementaire.

Pour ce faire, les représentant-e-s du personnel doivent disposer d'informations sociales et économiques fiables sur la vie de l'entreprise et les conditions de travail. Les conditions doivent être créées pour une véritable prise en compte des avis des élu-e-s dans les procédures d'information-consultation.

LA FERC REVENDIQUE

POUR TOUS ET TOUTES :

Que chaque salarié-e puisse disposer d'un recours suspensif contre toute menace de sanction, licenciement ou rupture de contrat. Un droit à l'assistance par un-e représentant-e syndical-e, à propos d'une sanction, mutation, menace sur les conditions de travail et d'emploi.

Le droit pour chaque salarié-e d'être représenté-e, électeur/trice, éligible quels que soient l'entreprise ou l'établissement, sa taille et le statut ou l'âge du/de la salarié-e, de s'adresser librement aux élu-e-s du personnel et militant-e-s syndicaux/ales sur le lieu de travail.

Le droit pour les militant-e-s syndicaux/ales extérieurs de prendre contact avec les personnels d'un établissement pendant le temps de travail, même en dehors des périodes électorales.

L'obligation faite aux employeurs de communiquer les informations sur la stratégie de l'entreprise, les perspectives d'emploi, les méthodes et les conditions de travail, la formation à tous et toutes les salarié-e-s.

La participation avec voix délibérative des salarié-e-s via un-e représentant-e désigné-e par les élu-e-s au conseil d'administration des organismes gestionnaires de l'établissement.

Le droit à la formation syndicale quel que soit l'établissement public ou privé, sans aucune immixtion patronale, dans le choix et le contenu des formations à dispenser.

Le financement par les employeurs des formations (y compris celles dispensées par les organismes de formation syndicale) liées à l'exercice d'un mandat avec l'instauration d'un forfait annuel de formation, d'au minimum une semaine par an pendant l'exercice du mandat.

Le maintien intégral du salaire pendant le temps de la formation.

L'accès de droit aux formations à l'exercice du mandat pour les suppléant-e-s avec financement assuré par l'employeur.

Des accords sur les carrières professionnelles des salarié-e-s et agents ayant eu des responsabilités syndicales doivent être conclus, au niveau des branches et des établissements, leur retour à l'emploi doit être préparé et

leur formation professionnelle assurée. Ils doivent pouvoir bénéficier de validation des acquis de l'expérience.

Un statut protecteur pour tous/toutes les syndiqué-e-s à l'occasion de leurs activités syndicales avec la mise place, pour tous/toutes, d'une protection juridique.

L'obligation pour les employeurs de remplacer les travailleurs-euses absents pour raisons syndicales, de tenir compte des heures passées à l'exercice de leurs mandats dans l'élaboration de leur charge de travail.

La mise en place d'outils objectifs de comparaison des évolutions de carrière, des rémunérations, etc. pour prévenir, lutter et corriger les discriminations syndicales.

L'instauration d'un détachement total ou partiel avec des modalités claires pour une activité syndicale.

La sanction renforcée des atteintes au droit syndical, de la discrimination syndicale.

L'obligation pour les entreprises candidates aux appels d'offres et aux contrats de sous-traitance, de prouver le respect de la réglementation du travail en matière de représentation du personnel.

DANS LE PRIVÉ :

La mise en place, avec participation de représentant-e-s des salarié-e-s, de Conseil d'administration des établissements scolaires dans l'enseignement et la formation privés.

Le droit de bénéficier d'informations tout au long des négociations collectives au sein des établissements, au niveau régional et national.

Une mise à plat de la négociation

collective dans tous les établissements d'une branche afin de dégager les bonnes pratiques et de nourrir les avancées sociales à partir du mieux disant social.

Des sanctions effectives dans toutes les branches qui n'ont pas entamé de négociation en matière de minima salariaux conventionnels, d'égalité professionnelle, de carrière des militant-e-s syndicaux, de conditions d'emplois des travailleurs-euses handicapé-e-s, etc.

Chaque négociateur-trice mandaté-e par son organisation syndicale doit disposer d'un temps considéré comme du temps de travail, prenant en compte le temps passé en réunion, l'instruction et le suivi de la négociation ainsi que la consultation des salarié-e-s. Les frais de déplacements et d'hébergement, de documentation sont nécessairement à la charge des employeurs.

L'instauration d'un quota mensuel d'heures syndicales prises sur le temps de travail pour la participation aux assemblées générales convoquées par les organisations syndicales dans et hors l'établissement en sus de l'heure mensuelle d'information syndicale.

Un droit du personnel à être informé des activités des IRP doit être institué sous la forme d'heures d'information prises sur le temps de travail.

L'obligation de consulter le Comité d'entreprise (CE) préalablement sur les points mis à l'ordre du jour du conseil d'administration, lorsque celui-ci porte sur un droit d'information-consultation du CE ou du CHSCTE.

L'augmentation des heures de décharges syndicales pour les élu-e-s et mandaté-e-s, membres des IRP, y compris pour les suppléants-e-s.

Le droit, sans autorisation préalable, pour les Représentant-e-s de Section Syndicale, d'avoir les documents préparatoires et d'assister aux réunions du CE ou des Délégué-e-s du personnel.

Aucun-e salarié-e, ou agent, ne devrait être exclu du bénéfice des activités des IRP quand elles sont mises en place. En particulier, les maîtres de l'enseignement privé, employés par l'État doivent pouvoir recourir aux CHSCT départementaux ou académiques.

DANS LE PUBLIC :

L'obligation annuelle pour l'employeur public de négociation collective à l'instar du privé.

La mise en application effective des heures de décharge, qui ne peut être inférieure à une demi-journée.

L'instauration d'un temps nécessaire à leur fonction pour les représentant-e-s syndicaux/ales (ou de section syndicale) dans la fonction publique. Les moyens syndicaux doivent être proportionnels à l'effectif et des moyens spéciaux de circulation, de diffusion et de réunions pour les établissements à forte dispersion doivent être prévus.

Un alignement de la fonction publique sur les dispositions du code du travail, en matière de recours à expertise des CHSCT. Cet alignement suppose que l'employeur ne peut ni opposer de veto, ni décider des conditions de déroulement des enquêtes qui sont librement déterminées par les élu-e-s ou représentant-e-s du personnel.

Le champ d'application du délit d'entrave doit être étendu à la Fonction Publique.