

FICHE 24

DÉMOCRATIE SOCIALE AU TRAVAIL: INSTANCES, NÉGOCIATIONS, DROIT D'INTERVENTION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS, DROIT DE GRÈVE

La CGT propose

La CGT s'inscrit dans une vision engagée pour faire vivre une véritable démocratie sociale du quotidien sur les lieux de travail, qui ne soit pas un simple vernis de « consultation » ou un mécanisme d'accompagnement des réformes décidées ailleurs. Il s'agit d'une logique de conquête et de transformation sociale, pas de gestion de la résignation.

Elle propose la mise en place de nouvelles instances puissantes, proches, élues, formées et soutenues pour un nouveau pouvoir collectif sur le travail. Pour la CGT, redonner du pouvoir d'agir sur le travail, du pouvoir réel pour les travailleur-euses, ce n'est pas seulement être consulté, c'est participer aux choix !

Ces nouvelles instances devront être construites et caractérisées par les personnels eux-mêmes. L'expression des travailleur-euses est nécessaire à tous les niveaux, y compris par des formes alternatives (heures d'informations syndicales, enquêtes militantes, initiatives collectives...). L'unité des travailleurs et travailleuses reste un fondement de l'action, contre les logiques managériales de division (statuts, fonctions, services...).

L'organisation syndicale a un rôle majeur, la nécessité d'une autonomie forte, pour ne pas être institutionnalisée, mais rester un outil de lutte et d'émancipation. En leur sein, les représentant-es des personnels pourront agir sur :

- >> l'organisation du travail
- >> les moyens attribués aux services,
- >> les priorités de mission,
- >> les conditions de travail et d'emploi.

Ces espaces doivent avoir un pouvoir réel de négociations, de codécision, permettant d'agir sur le réel, avec des droits d'alerte, de veto, de contre-proposition. Ils doivent aussi être articulés avec des droits nouveaux pour les organisations syndicales représentatives des personnels. La concertation ne doit plus être une coquille vide.

Ce qui existe aujourd'hui

Les différentes Instances représentatives des personnels (IRP) n'ont cessé d'être réformées pour leur attribuer toujours moins de prérogatives, donnant parfois l'impression d'être là pour occuper les personnels.

Le panorama actuel comprend un certain nombre d'Instances.

CSE – Comité Social et Économique (secteur privé)

Depuis les ordonnances Macron de 2017, les IRP (DP, CE, CHSCT) ont été fusionnées dans le CSE dans les entreprises du secteur privé. Il comprend une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail créée en son sein.

La CGT dénonce cette réforme comme une régression démocratique :

- >> Moins de représentant-es.
- >> Moins de moyens.
- >> Moins de proximité avec les salarié-es.

Le CSE concentre tout, ce qui éloigne les élu-es des réalités de terrain et complique leur action. La CGT Finances y voit un affaiblissement de la démocratie sociale organisé par le patronat et avalisé par l'État.

CSA – Comité Social d'Administration (Fonction publique)

Dans la Fonction publique, le CSA a remplacé le CT (comité technique) et le CHSCT depuis le 1er janvier 2023 (Loi de transformation de la Fonction publique). Il comprend une Formation Spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

CAP/CCP (Commission Administrative Paritaire et Commission consultative Paritaire) : une spécificité de la Fonction publique

Ces instances ont une fonction de défense individuelle des personnels, initialement prévues pour effectuer un contrôle global des actes de gestion de l'Administration envers les agent-es (mobilité, titularisation, promotion ...). Cette fonction s'est considérablement réduite au fur et à mesure des attaques, pour conserver principalement la fonction de défense individuelle des dossiers litigieux.

La CGT Finances s'est opposée à cette réforme pour les raisons suivantes :

- >> Centralisation excessive des décisions.
- >> Moins de discussions en proximité avec les agent-es.
- >> Fusion des compétences au détriment de la prévention.

La parodie actuelle des négociations collectives. La CGT considère que les négociations actuelles sont souvent formelles, biaisées ou imposées d'en haut.

Notamment dans la Fonction publique, où cette possibilité est récente, plusieurs critiques sont émises :

- >> Les marges de manœuvre sont quasi nulles (budgets contraints, décisions déjà prises).
- >> L'agenda est contrôlé par l'administration.
- >> La hiérarchie de la norme impose des « cadres » (plans d'action égalité, dialogues de performance...) qui neutralisent la conflictualité sociale.

Les moyens pour y parvenir

- >> La CGT Finances revendique le retour à de vraies IRP de proximité, avec des droits renforcés pour les travailleur et travailleuses.
- >> Pour cela elle emploiera toutes les armes qui sont à sa disposition.

36. Le droit de grève : un outil de conquête

>> Le droit de grève est un droit constitutionnel (préambule de 1946) fondamental et conquis par les travailleur-euses.

Mais il est constamment remis en cause, voire illégalement empêché (aux douanes par exemple), par les restrictions dans les services publics notamment dans nos établissements et administrations sous couvert de « continuité du service » et surtout par la répression (pressions, retenues de salaire, convocations voire sanctions).

La CGT Finances défend un droit de grève plein et entier, et rappelle :

- >> la grève est l'outil majeur d'intervention collective, de rapport de force, l'outil historique de la CGT pour la transformation sociale,
- >> les attaques contre le droit de grève visent à affaiblir les résistances et interdire les convergences,
- >> les grèves ne sont pas des « privilèges », mais des actes citoyens contre les dérives technocratiques et austéritaires,
- >> sa revendication de revenir à une règle de calcul commune entre privé et public, en supprimant notamment la spécificité de la Fonction publique d'État (« trentième indivisible » issu de « l'amendement Lamassoure » de 1987, qui impose une retenue de 1/30ème de rémunération pour tout arrêt de travail même d'une heure seulement).

Le droit d'intervention des travailleuses et travailleurs : développer la démocratie

Là où le patronat et l'État veulent cantonner les travailleurs et travailleuses à un rôle d'exécutant-es, de simple « ressources humaines », voire de « capital humain », la CGT porte une toute autre vision politique du travail et du « travailleur-euse citoyen-ne » qui doit être co-décideur-euse.

Pour la CGT Finances, les conquêtes sociales passent par :

- >> le droit d'expression directe des travailleur-euses sur l'organisation du travail, les conditions de travail, les choix de gestion,
- >> le droit d'interpellation collective des personnels travailleurs, en lien avec leurs représentant-es, à tous les niveaux,
- >> le droit de refus et d'alerte, notamment en matière de santé, sécurité, mais aussi d'organisation du travail ou d'éthique publique (pression sur les chiffres, politiques antisociales, défense des « lanceur-euses d'alerte »...).

La négociation collective comme levier

A la place de négociations alibis sans moyens, la CGT porte une conception de la négociation comme levier du rapport de force et de l'intervention des travailleur-euses.

La Fédération des Finances revendique :

- >> La négociation peut s'inscrire dans le rapport de force quand les conditions sont réunies, mais elle doit également devenir un rendez-vous régulier à la demande des personnels ou de leurs représentant-es (salaires, télétravail, égalité professionnelle, handicap, carrières, etc).
- >> Le syndicat doit fixer ses exigences avec les agent-es travailleurs, et pas simplement réagir aux propositions de l'Administration ou des employeur-euses.
- >> Il faut une véritable démocratie sur des bases claires : pas de chantage budgétaire, pas de mépris des revendications collectives.

En attendant la satisfaction pleine et entière de ses revendications, la CGT Finances porte comme revendications intermédiaires :

- >> Le retour aux CHSCT (Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail), structures indispensables pour une prévention efficace, avec des moyens, des expertises indépendantes et un pouvoir d'alerte.
- >> Des moyens aux élu-es et mandaté-es : temps, accès aux documents, droit de visite, formation, liberté d'expression sans censure.
- >> Le renforcement de la protection des militant-es contre la répression syndicale et les représailles hiérarchiques.