

Fiche n° 19 : Droit et liberté de se syndiquer

La CGT propose...

*Des droits pour une véritable liberté de se syndiquer.
Des droits et des moyens pour l'organisation syndicale.*

La liberté syndicale est un droit fondamental, inscrit dans la constitution et dans les normes internationales. Les atteintes patronales aux libertés syndicales (pressions, intimidations, discriminations...) doivent être systématiquement poursuivies et 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 :

- non-discrimination syndicale (emploi, salaire, déroulement de carrière, etc.) ;
- droit d'assemblées générales sur le temps de travail et à un contingent d'heures rémunérées pour participer aux réunions statutaires syndicales dans et hors l'entreprise ;
- droit à la formation syndicale quels que soient l'entreprise, publique, privée, sa taille, le statut du salarié⁽¹⁾, sans aucune immixtion, patronale, gouvernementale ou autre, dans le choix et le contenu des formations à dispenser.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Les droits syndicaux sont généralement très insuffisants, ils sont différents selon le type d'entreprise et surtout entre le secteur privé et le secteur public⁽²⁾.

Dans la majorité des entreprises du secteur privé les droits et protection concernent essentiellement les élus et mandatés.

Dans la fonction publique, les syndiqués non élus et non mandatés peuvent disposer d'un quota d'heures, mais il existe rarement une protection spécifique pour les élus et mandatés.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 15.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Diffusion de tracts et presse syndicale autorisée pendant le temps de travail et dans tous les locaux de l'entreprise ou du site commun à plusieurs entreprises.

Moyens et adresses pour faire parvenir les informations syndicales aux salariés isolés, éloignés.

Mise en place d'un dispositif permettant de supprimer les inégalités entre syndiqués imposables ou non.

Pour améliorer l'accès à la formation syndicale :

- élargissement du nombre de bénéficiaires ;
- maintien intégral du salaire ;
- obligation des employeurs à remplacer les salariés absents dans le cadre du congé formation syndicale.

Moyens syndicaux proportionnels à l'effectif et moyens spéciaux de circulation, de diffusion et de réunions pour les entreprises à forte dispersion.

Mise en place de panels de comparaison des évolutions de carrière, des rémunérations, etc., pour prévenir, lutter et corriger les discriminations syndicales, dans le public comme dans le privé.

Droits et moyens pour l'organisation syndicale :

- sur tous les lieux de travail, quelle que soit leur taille, l'organisation syndicale doit pouvoir s'exprimer et agir librement sur tous les problèmes qu'elle estime de sa compétence. L'employeur est tenu de fournir les moyens matériels ;
- le temps dont dispose le représentant du syndicat ou de la section syndicale pour mener son activité, défini dans le Code du travail comme celui « nécessaire à l'exercice de sa fonction » doit être réévalué, notamment pour tenir compte de l'effectif et de l'étendue géographique du syndicat ou de la section syndicale ;
- la prise en charge par les collectivités de toutes les bourses du travail ou autres maisons de syndicats ;

- le droit d'accès, d'affichage et de réunion en direction des privés d'emploi à Pôle emploi, aux missions locales, maisons de l'emploi, etc. ;

- le droit pour les militants syndicaux extérieurs de prendre contact avec les salariés d'une entreprise ou d'un site pendant le temps et sur le lieu de travail ;

- la liberté de diffusion des tracts et publications syndicales sur les lieux et pendant le temps de travail ;

- en matière de presse, l'instauration d'un régime particulier à la presse syndicale, compte tenu de sa spécificité (fiscalité, tarif d'abonnement, routage) ;

- la reconnaissance du syndicalisme spécifique pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise avec les droits syndicaux y afférents ;

- financement du syndicalisme.

Parallèlement aux cotisations syndicales qui doivent demeurer le fondement de l'indépendance des organisations syndicales, un financement du syndicalisme, sur des bases transparentes, doit lui permettre de faire face à ses missions en tant qu'acteur social :

- un financement public transparent, respectant la représentativité et préservant l'indépendance des organisations syndicales,
 - un financement mutualisé assis sur la valeur ajoutée des entreprises.
- prévoir un nombre minimum et des modalités de détachement total ou partiel de salariés pour une activité syndicale, quels que soient la branche d'activité, publique ou privée, le statut. Un déroulement de carrière comparable au personnel de l'entreprise et la réintégration professionnelle après validation des acquis de l'expérience de ces militants doivent être garantis aux salariés ainsi détachés.