

Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales

Déclaration du groupe CFE-CGC

Le groupe de la CFE-CGC partage l'essentiel des constats et observations du rapport et s'associe aux recommandations formulées. Il votera donc, sans difficultés, en faveur de l'avis.

Il est évidemment indispensable de « repérer » et de « lutter » contre les discriminations syndicales, mais pour la CFE-CGC, au-delà d'une législation renforcée, de statistiques et de campagnes de communication, il est fondamental, pour « prévenir » réellement, de faire évoluer radicalement la perception du fait syndical par l'ensemble des composantes de la société française.

En effet, la CFE-CGC est convaincue depuis très longtemps que, loin d'être des freins, le dialogue social et la négociation participent activement à la performance de l'entreprise par une recherche de conciliation entre l'économie et le progrès social.

À notre sens, la « concertation » en cours sur une nouvelle profonde réforme du code du travail devrait ainsi être saisie comme une opportunité pour les Pouvoirs Publics de promouvoir cette « révolution culturelle » porteuse d'avenir plutôt que de se contenter de chercher à limiter drastiquement les moyens d'action des organisations syndicales.

Dans cette perspective et au-delà des recommandations déjà formulées dans l'avis, la CFE-CGC soutient activement plusieurs propositions particulièrement ambitieuses qui doivent concourir à cette indispensable évolution des mentalités, meilleure garantie contre les discriminations.

Il s'agit en premier lieu de rendre concrète la valorisation de l'engagement syndical par la reconnaissance de la mission syndicale. L'engagement au service d'un collectif par la voie syndicale implique un sens civique et de la disponibilité pour améliorer les conditions de travail et d'emploi des adhérent.e.s au syndicat et, au-delà, de l'ensemble des salarié.e.s. Perçu depuis trop longtemps comme un désintéret pour son travail ou comme une critique systématique et stérile de l'entreprise, il est temps que l'engagement syndical soit considéré pour ce qu'il est réellement : un apport, une richesse, un investissement pour l'entreprise, mais aussi pour la société dans son ensemble.

À cette fin, la CFE-CGC demande, en complément des recommandations 5 et 11, que la loi reconnaisse le caractère d'intérêt général des fonctions syndicales dans l'entreprise comme à l'extérieur de l'entreprise, notamment en sécurisant et clarifiant la situation des militants qui exercent des mandats externes à l'entreprise. C'est la création d'un véritable « Contrat d'engagement social » pour assurer un réel « Statut du militant ».

Il s'agit, en second lieu, de valoriser concrètement l'expérience du mandat par la mise en œuvre :
– d'une véritable VAE syndicale,

– de l'assessment syndical : une évaluation externe, indépendante des entreprises comme des organisations syndicales, afin de valoriser les compétences acquises au cours des mandats syndicaux. Cet assessment syndical doit permettre aux intéressés de trouver, en sortie de mandat, un poste en adéquation avec cette expérience et qui soit reconnu dans la hiérarchie et financièrement à sa juste valeur.

Pour la CFE-CGC, il conviendra bien évidemment dans l'ensemble de ce dispositif, de tenir compte de la situation particulière des salariés de l'encadrement engagés dans des mandats syndicaux par la mise en place de dispositifs spécifiques.

Une véritable valorisation de l'engagement syndical permettra donc de prévenir plus efficacement les discriminations syndicales. Toutefois, pour la CFE-CGC, cette valorisation de l'engagement syndical passe inévitablement par une réelle valorisation de l'adhésion syndicale elle-même. Dans cet esprit, notre proposition de réserver le bénéfice des accords signés aux salarié.e.s qui adhèrent aux organisations syndicales qui négocient mériterait enfin un examen attentif.

L'ensemble de ces mesures pourrait faire l'objet d'une mise en œuvre concrète grâce à une « Fondation de l'engagement citoyen ». En redorant le blason de l'engagement au service du collectif, cette Fondation veillerait à accompagner l'évolution des militant.e.s pendant leur(s) mandat(s) et à préparer leur reconversion afin que l'exercice d'un mandat syndical ou électif devienne un temps normal dans un parcours professionnel.

Pour conclure, c'est bien en acceptant, intégrant et valorisant le fait syndical, dans l'entreprise comme dans la société, que nous préviendrons le mieux les risques de discriminations syndicales.