

Une brèche dans la loi « sur la démocratie sociale »

Un jugement de première instance vient contredire un des nouveaux principes de représentativité syndicale fixé par la loi du 20 août 2008 et inspiré par la « position commune » adoptée par la CGT, la CFDT, le Medef et la CGPME. Le seuil fatidique de 10 % de suffrages aux élections professionnelles, censé fonder la représentativité d'un syndicat, est remis en cause. Le tribunal d'instance de Brest, saisi par l'Union départementale FO du Finistère, a jugé que l'obligation de choisir le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu 10 % au moins des voix aux élections professionnelles était « contraire au principe de la liberté syndicale », en vertu du droit européen.

sûreté publique [...] ou à la protection des droits et des libertés d'autrui ». Pour le tribunal, « l'obligation de choisir le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % est contraire au principe de la liberté syndicale et constitue une ingérence dans le fonctionnement syndical ». Le juge a aussi considéré que les dispositions de la loi de 2008 « sont discriminatoires et violent les règles communautaires ». Ce jugement du tribunal de Brest a fait l'objet d'un recours en cassation de la part de la direction de SDMO et de... la CFDT. Un comble ! L'arrêt rendu par la haute juridiction sera d'une très grande importance car c'est toute la philosophie de la loi du 20 août 2008 qui est désormais en jeu. En effet, cette loi se fonde entièrement sur la nécessité de justifier

les principes de l'égalité salariale dès décembre 1972 et les a renforcés en mars 2006. Quant à l'égalité professionnelle, elle apparaît dans la loi Roudy de juillet 1983 et est réaffirmée par la loi Génisson de mai 2001. Et pourtant... il y a loin de l'égalité formelle à l'égalité factuelle ! Si les femmes représentent près de la moitié de la population active, on

être parce que parler d'égalité professionnelle est politiquement correct, le ministère du travail a missionné Brigitte Grézy, membre de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), pour la réalisation d'une étude¹ portant sur trois points : ■ effectuer un bilan des différences de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès

© PHOTOALTO

références

L'égalité femmes / hommes, imposée par la loi, peine à s'installer dans les faits...

Dans le cadre des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise de la société SDMO, Force Ouvrière a informé la direction de la désignation nominative d'un délégué syndical alors que la liste FO n'avait obtenu que 7,01 % des suffrages exprimés. Dans son jugement, le tribunal de Brest met en avant « la primauté du droit communautaire » et se fonde sur l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Selon le juge, cette clause « consacrant la liberté syndicale, interdit toute restriction à ce droit autre que celles nécessaires à la sécurité nationale, à la

d'une audience électorale pour avoir la possibilité de négocier dans l'entreprise. Au sujet de cette loi, la Confédération Force Ouvrière a également adressé une plainte auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT). Le dossier suit son cours...

L'égalité professionnelle : mythe ou réalité ?

D'un point de vue strictement juridique, la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est réglée. Le droit, tant international que communautaire ou national, est abondant en la matière. Ainsi en France, la loi a posé

constate encore aujourd'hui des écarts salariaux de 19 % en moyenne à leur détriment, une inégalité face aux retraites avec un montant moyen inférieur pour elles de 35 %, une précarité professionnelle (temps partiel, CDD, emplois peu qualifiés...) plus marquée, un taux de féminisation dans les instances de décision à des années lumière de la parité... Sans parler du rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, pourtant obligatoire pour les employeurs, qui se révèle trop souvent incomplet voire inexistant !

Devant ce constat, ou peut-

¹ <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000313/index.shtml>

à l'emploi et d'évolution dans l'emploi ; ■ élaborer des préconisations sur la question de la représentation des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des sociétés et entreprises publiques ; ■ aborder la question de la précarité du travail féminin. Son rapport, remis en juillet 2009, est sans appel ! Il confirme les inégalités décrites plus haut et pointe en outre un chômage féminin supérieur au chômage masculin, un moindre accès à la formation continue, une parentalité qui pèse davantage sur la carrière des femmes que sur celles des

l'objectif affiché par le ministre du travail, Xavier Darcos, qui a proposé aux partenaires sociaux trois axes d'action : la simplification des règles existantes en matière de négociation de l'égalité professionnelle, l'amélioration de la place des femmes dans l'entreprise, et les moyens à mettre en œuvre pour appliquer la loi de 2006 visant la suppression des écarts salariaux avant le 31 décembre 2010. Si cette proposition du Gouvernement part d'une bonne intention, il serait dommage qu'elle se traduise simplement par une loi de plus. Le problème n'est pas tant de légiférer que d'appliquer les lois

discriminations directes ou indirectes et les inégalités sont encore légion concernant le déroulement de carrière, l'accès à la formation, les promotions... Quant à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, sujet essentiel pour les femmes et de plus en plus important pour les hommes (les mentalités évoluent... !), c'est une problématique qui reste très éloignée des préoccupations des employeurs. S'il est un point sur lequel chacun ou presque s'accorde, c'est l'enjeu économique et social que représente la mixité dans l'emploi et l'égalité professionnelle. On peut dire ainsi que le stade du mythe

ministres du 9 décembre 2009. Les premières mesures de l'acte I de la RGPP ont déjà des conséquences désastreuses pour de nombreuses administrations. Ainsi, les personnels du ministère de la Culture ont clairement manifesté, par leur opposition à cette remise en cause des missions de l'État. Le rapport de la Cour des Comptes sur la Fonction publique dénonce l'absence de stratégie de l'État et la politique de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite. Une politique « dictée par des considérations budgétaires de court terme », résultant « d'une démarche purement quantitative ».

■ réduction des moyens publics dans d'autres champs que ceux impactés par la première vague ; ■ identification des missions de l'État pouvant être transférées au privé ou aux collectivités territoriales, ou supprimées ; ■ nouvelle réduction des effectifs, après 100 000 emplois publics détruits depuis 2007 ; ■ réduction des droits ou des prestations sociales, notamment dans le domaine du logement. À cela s'ajoute la suppression de dépenses de fonctionnement, de l'ordre de 10 milliards d'euros. FO tire la sonnette d'alarme et demande l'arrêt de cette offensive sans précédent contre le service public dans notre pays. ♦

hommes. La réalité du terrain, c'est que « les négociateurs négocient peu, les contrôleurs contrôlent peu, les juges jugent peu ». À la lumière de ce rapport et de ses préconisations, dont certaines sont toutefois à regarder avec prudence, une concertation avec les partenaires sociaux a été ouverte dans la perspective d'un projet de loi courant 2010. C'est en tout cas

existantes, ou plus exactement de sanctionner leur non-application. En matière d'égalité salariale, principe d'ordre public non négociable, Force Ouvrière considère en effet que des sanctions sont indispensables pour rendre effective la législation sur la suppression des écarts de rémunération. Au-delà de la situation salariale, force est de constater que les

est dépassé. Mais de là à dire que celui de la réalité est atteint... il y a encore un gouffre !

Appel à la Résistance Générale des Personnels Publics !

La mise en œuvre d'une deuxième vague de décisions dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) a été annoncée en conseil des

Avec cette régression généralisée de la puissance publique, ce sont les principes fondateurs de la République qui sont bafoués, c'est sa devise même qui est remise en cause. Quelle valeur peut-on encore accorder aux mots égalité et fraternité ? Alors que chaque citoyen vit au quotidien le passage du service public à des services payants, la transformation de l'égalité républicaine en une inégalité en fonction des ressources de chaque « client », l'éloignement des administrations et services publics, l'abandon pur et simple de certaines missions et prestations. Ces décisions sont élaborées en catimini et imposées aux ministres qui ne sont pas maîtres de leurs actions ni de leurs stratégies. Elles sont prises sans concertation ni avec les parlementaires, ni avec les élus locaux, ni avec les organisations syndicales. Voici en substance les effets de la RGPP :