



**CONTRIBUTION CGT SUR LES DISCRIMINATIONS
DANS LE CADRE DU RAPPORT 2023 DE LA
CNCDH SUR LA LUTTE CONTRE LE RACISME,
LL'ANTISÉMITISME ET LA XÉNOPHOBIE**

Les femmes, premières victimes de discriminations

La CGT considère que l'émancipation des femmes passe par leur égal accès au travail salarié.

Or, en 2023, les discriminations envers les femmes sont toujours massives que ce soit en matière de salaires, de déroulement de carrière ou encore d'aménagement vie personnelle et professionnelle.

Aujourd'hui encore comme hier, les femmes gagnent 28 % de moins que les hommes et à la retraite c'est encore pire puisque les écarts de pensions sont de 40 %. La réforme des retraites imposée par le gouvernement va encore creuser davantage ces inégalités. 60 % des salarié-e-s payé-e-s au SMIC sont des femmes. Le gouvernement en refusant une revalorisation du SMIC à la hauteur participe au maintien des femmes dans la précarité.

La conférence sociale qui s'est déroulée en 2023 est loin d'avoir répondu aux attentes en matière de lutte contre les discriminations faites aux femmes car aucun engagement n'a été fait sur la hausse du SMIC, sur la fin des temps partiels subis, sur la revalorisation des métiers à prédominance féminines ni sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes « culturels » qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

La CGT agit pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail et dans la société. Elle se bat sur la base d'une approche intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite

Pour la fin des discriminations envers les femmes et une véritable égalité femmes-hommes la CGT revendique :

- une réelle mixité des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels ;
- une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes ;
- l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous. Les temps partiels sont à plus de 80 % exercés par des femmes. Il faut garantir un minimum de 24 heures par semaine, la majoration de la rémunération des heures complémentaires à 25 % minimum dès la première heure, l'accès aux droits sociaux...
- un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'application du principe «à travail de valeur égale, salaire égal» ;
- l'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine ;
- un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale. Un congé parental plus partagé, plus court et mieux rémunéré ; un service public de proximité,

d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à toutes et tous ; ainsi qu'un service périscolaire pour la prise en charge des enfants à l'école dès l'âge de 2 ans ;

- le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé ;
- le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles. Il faut protéger les femmes contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors et protéger les victimes de toutes les formes de violence. La CGT s'oppose à toute marchandisation des corps et des êtres humains et exige une politique publique de lutte contre le système prostitutionnel ;
- une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.

La CGT note que s'agissant de l'égalité femmes-hommes, des outils législatifs spécifiques de luttés contre les discriminations existent, cependant les statistiques montrent que plus de la moitié des entreprises (59%) n'ont toujours pas d'accord ou de plan d'action concernant l'égalité professionnelle et que seul 0.2% d'entre elles sont sanctionnées. Les obligations légales ne sont donc pas suffisamment respectées et les sanctions sont très loin d'être dissuasives ou systématiques.

En outre, concernant les discriminations syndicales, l'absence de données chiffrées empêche une lutte efficace contre ce phénomène, puisque son intensité est contestée par les pouvoirs publics et le patronat.

Par ailleurs, s'agissant des autres discriminations notamment celle liée à l'origine, le manque d'outils adaptés ne permet pas d'en mesurer l'ampleur. La proposition de mettre en place un référent discrimination ou « référent égalité des chances » dans les entreprises n'est jamais devenue une obligation légale.

Discriminations et dérèglement climatique

Les impacts du réchauffement climatique sur les populations sont très inégaux et les populations les plus fragiles, notamment les femmes, que ce soit en France ou ailleurs dans le monde, sont celles qui en souffrent ou vont en souffrir le plus.

Paradoxalement, ce sont les biens ainsi que les modes de vie des populations les plus aisées qui contribuent le plus au réchauffement climatique. A titre d'exemple, les émissions de gaz à effet de serre des 10% les plus aisé-e-s représentent environ 45% des émissions planétaires.

En France, ce sont les habitant-e-s des bâtiments mal-isolés qui subissent le plus violemment les épisodes caniculaires. Les zones fortement urbanisées, tel que les quartiers dit « défavorisés

», avec peu d'espaces verts, décuplent les impacts des canicules, via les effets « d'ilots de chaleur ». A l'inverse, les populations plus aisées, si elles n'habitent pas déjà dans des endroits moins urbanisés, ont plus facilement la possibilité de changer temporairement de logement ou d'accéder à des lieux ou services rendant les canicules plus vivables. De surcroît, il convient de rappeler que les populations les plus fragiles sont aussi les plus exposées aux variations des prix de l'alimentation, dues en partie aux catastrophes climatiques.

Au niveau mondial, les effets du réchauffement climatique, outre l'amplification des catastrophes et l'augmentation de leur fréquence, va aussi forcer un grand nombre de personnes à migrer, car les conditions de vies ne seront plus supportables, ou du fait d'une sécurité alimentaire devenue trop instable. Ainsi, on estime à au moins 200 millions le nombre de personnes qui risquent de devoir se déplacer à cause du réchauffement climatique d'ici 2050.

La CGT mettra toutes ses forces en œuvre pour peser sur cet état de fait, en menant une action qui conjugue lutte contre le dérèglement climatique et amélioration du niveau de vie et en particulier des plus démunis-e-s.

Le logement un droit pour tous !

La CGT revendique l'égal accès pour tous à un logement décent avec une surface, des équipements, adaptés au nombre de locataires et toutes les conditions pour leur sécurité physique et sanitaire et le maintien dans les lieux sans discrimination d'aucune sorte ; Le droit à l'accessibilité pour tous types de situation de handicap ou de perte d'autonomie ; Le droit à un logement décent et sain, performant d'un point de vue énergétique et environnemental ;

L'arrêt immédiat des expulsions sans relogement et l'interdiction des coupures d'eau, d'électricité, de chauffage dans le parc privé comme dans le parc public ;

L'accueil et l'hébergement inconditionnel, de façon digne et adaptée, de toute personne en situation de détresse humaine, psychique ou sociale sans distinction de nationalité ; le développement d'une politique spécifique et d'une offre d'hébergement pour répondre aux situations d'urgence et permettant la reprise d'un parcours résidentiel ;

Le développement d'une politique du logement adaptée aux étudiants, aux apprentis, aux jeunes travailleurs, migrants... ;

Le racisme en entreprise : Discrimination et système de domination

L'égalité des droits de toutes et tous et la lutte contre toutes formes de discrimination ; sexisme, racisme, à l'encontre des personnes en situation de handicap, à l'encontre des personnes lesbiennes, Gays, Bisexuelles ou Transgenres (LGBTphobies), sont inscrites dans les statuts et repères revendicatifs de la CGT. Au fondement des valeurs de notre organisation, l'égalité des droits s'oppose à toute forme de domination et d'exploitation humaine. Ces valeurs sont le moteur de nos combats pour s'émanciper de tous les rapports sociaux de domination qu'ils soient de classe, de genre ou d'origine, pour un monde juste.

Les sociétés inégalitaires sont en très grande majorité racistes, sexistes et patriarcales. Les propositions de la CGT pour atteindre l'égalité effective des droits dans le monde du travail :

- L'ouverture obligatoire des négociations avec les employeurs sur le thème de la lutte contre le racisme. Ces négociations doivent aboutir à ce que l'employeur ait une obligation de résultat dans sa politique dite de diversité, qu'il investisse dans les actions de prévention des discriminations.
- Le financement par le gouvernement et le patronat de campagnes de formation et d'information sur les thématiques du racisme auprès du grand public, ainsi qu'auprès des employé-e-s des entreprises et administrations en interface avec le public (entreprises du secteur marchand public et privé, Pôle Emploi, OPHLM, CAF, CPAM, collectivités territoriales, écoles, police, santé, etc.).
- Des campagnes d'information conduites par le gouvernement informant le public sur les organisations actives dans la prévention des discriminations racistes, notamment les organisations syndicales.
- Des droits supplémentaires à accorder aux élu-e-s des instances représentatives du personnel, aux organisations syndicales et leurs représentant-e-s, pour améliorer le traitement des questions d'égalité et de non-discrimination raciste au travail. La remise en place des CHSCT avec toutes les prérogatives qui étaient les leurs avant la loi Macron.
- De renforcer les prérogatives et les moyens de l'Inspection du Travail et de la Médecine du Travail dans la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations racistes.
- La mise en place d'outils permettant de détecter et prévenir les discriminations (outil du nuage de points).
- La mise en place de procédure type et d'échelle de sanction pour lutter contre le harcèlement, notamment le harcèlement discriminatoire en raison de son origine réelle ou supposée.
- Mettre en place une commission ou les représentant-e-s du personnel ont accès à un registre des candidatures et à l'ensemble des candidatures qui ont été envoyées et retenues pour ces dernières.
- Réparer les discriminations en utilisant la méthode de la triangulation (méthode Clerc)
- Mettre en place une sensibilisation contre le racisme obligatoire de tous les salarié.e.s et financée par l'employeur.

La prévention du racisme passe également par la **négociation collective**. Néanmoins, la fusion des Instances Représentatives du Personnel (IRP), et notamment des CHSCT, dans le Comité social et économique (CSE) conduit à l'appauvrissement de la négociation collective sur le lieu de travail et supprime les rares lieux où ces thèmes pouvaient être débattus. La redéfinition des priorités de ces nouvelles institutions conduit à une marginalisation de fait des politiques d'égalité et de prévention des discriminations. La réduction du nombre de représentant-es du personnel est également de nature à compliquer considérablement le traitement préventif des discriminations.

Pour sortir des généralités et prévenir efficacement les discriminations sur les lieux de travail il conviendrait de dresser un diagnostic de chaque situation sur la base d'indices fiables. Le développement de campagnes de sensibilisation spécifiques au racisme permettrait par ailleurs de répondre aux enjeux de la lutte contre les discriminations, à la fois pour les employeurs et les employé-e-s, associé au développement d'une connaissance des recours existants et des moyens de faire établir des discriminations raciales dans le monde du travail.

La CGT a la volonté d'utiliser plus fortement l'action de Groupe car celle-ci peut permettre de modifier l'organisation sociale et les pratiques des entreprises. En effet le juge peut enjoindre l'employeur à faire cesser les discriminations systémiques. Autrement dit, au lieu de réparer individuellement les préjudices générés par les discriminations, il est désormais possible par l'action de groupe d'agir sur l'origine même des discriminations et l'ensemble de ses conséquences au travail en intervenant directement sur le système organisationnel de l'entreprise. A l'heure actuelle la CGT est impliquée dans 2 actions de Groupe : contre SAFRAN pour discrimination syndicale et contre la Caisse d'Epargne Ile de France pour discrimination en raison du sexe.

Ainsi au lieu de réparer individuellement les préjudices des discriminations, il est donc possible d'agir d'un point de vue systémique sur l'origine des discriminations si une entreprise à un système organisationnel qui permet de réaliser de la discrimination.

Concernant plus particulièrement la **discrimination à l'embauche**

La CGT revendique un registre d'embauche depuis de longues années, au niveau interprofessionnel comme dans les entreprises. Cela permet d'objectiver des pratiques discriminatoires et d'y mettre fin. A titre d'exemple, le registre d'embauche mis en place à la SNCF a permis de féminiser le recrutement des conducteurs de train. L'intérêt de ce registre d'embauche est de pouvoir couvrir toutes les discriminations, puisque la proposition CGT est qu'il comporte, pour chaque poste à pourvoir, la liste des candidatures reçues comprenant les nom, prénom, date et lieu de naissance, sexe, ce qui permet d'identifier les discriminations sexistes, racistes (nom et lieu de naissance) et générationnelles.

En 2006, la CGT a signé un accord national interprofessionnel étendu en 2008 à toutes les entreprises et qui permet pour les entreprises de plus de 50 salarié-e-s de mettre en place un comité élargi de la diversité dans lequel seront associés les élu-e-s CSE-CSSCT et plus particulièrement les délégués syndicaux au sein des grands groupes et qui devra aborder la diversité dans l'entreprise. Or cet accord est très peu connu et encore moins appliqué. Il est nécessaire que les instances représentatives du personnel puissent avoir un temps d'échange sur les pratiques d'une entreprise qui s'affiche en général contre toute discrimination et qui mène une politique très différente.

La CGT prône quant à elle une mesure des pratiques discriminatoires pour évaluer les discriminations et leurs faits générateurs sans devoir assigner chaque personne selon son origine réelle ou supposée.

A ce propos, la CGT propose :

- La diversification des réseaux de recrutement et l'information des Organisations syndicales de salariés et d'employeurs sur ces réseaux. Ne pas s'adresser qu'à certaines écoles lorsqu'il s'agit de recruter et passer des annonces dans des journaux ciblés et lues par des personnes d'origines diverses.
- L'intégration d'une partie de l'accord dans les Négociations Annuelles Obligatoires (discrimination, racisme, déroulement de carrière...).
- La tenue d'un registre des embauches, mis à disposition des représentant-e-s du personnel.
- Viser à l'égalité de traitement : à travail égal, travail de valeur égal et diplôme égal doit correspondre un salaire égal.
- Le déroulement de carrière qui doit être suivi de près avec nos outils « nuage de points et éventail des carrières ».
- Facilitation de l'accès des entreprises aux procédures de testing pour évaluer leurs propres pratiques.
- L'attribution de moyens et notamment ceux des représentant-e-s des travailleur-se-s pour combattre les discriminations.
- La mise en place de commissions au sein des entreprises et administrations afin que la voix des travailleur-se-s soient portés par les élus des IRP, et amène à être acteur dans les choix stratégiques de l'entreprise, en termes de discriminations.

La lutte contre l'extrême droite reste une priorité pour la CGT

Suite aux tragiques évènements survenus au moyen orient, les actes ou propos antisémites ont explosé avec en 1 mois plus de 1500 signalements selon le Ministère de l'Intérieur soit 3 fois plus que sur l'ensemble de l'année 2022. Les actes islamophobes sont eux aussi en augmentation.

La banalisation des discours haineux, et racistes, aussi bien antisémites qu'islamophobes, menace la coexistence pacifique et la cohésion sociale du pays.

Ainsi, les démonstrations de forces des groupes violents d'extrême droite se multiplient. La menace de l'extrême droite est une réalité.

Le mouvement syndical a donc un rôle clé à jouer et recommande :

- De condamner les actes et que les organisations de la CGT s'expriment à chaque fois que des actes islamophobes ou antisémites se produisent sur les territoires ou dans les entreprises et administrations par des communiqués de presse, des conférences
- De penser des débats publics, meetings en intersyndicale pour dénoncer la montée du racisme et rappeler nos exigences de progrès social, en lien avec notre bataille salaires.
- De préparer le monde du travail, à s'emparer des questions européennes, pour ne pas voir l'Europe aux mains de l'extrême droite

Ne pas décorrélér la question de la montée de l'extrême droite à celle de la lutte contre la précarité et démontrer l'imposture sociale de l'extrême droite sont une priorité pour nos syndicats.

A ce contexte national particulièrement préoccupant pour les libertés publiques s'ajoute celui de l'immigration et de la répression législative tendant à précariser et à ségréger toujours plus les personnes de nationalités étrangères. Dans un contexte où l'extrême droite s'empare du pouvoir, à l'international même également en Europe, il est nécessaire de rester vigilant. Les choix politique opérés en France reposent sur un rapport de pouvoir renforçant les inégalités sociales et nourrissant l'ensemble des discriminations.

Une situation toujours plus alarmante pour les personnes de nationalité étrangère

Travailleur-se-s dans le bâtiment, la logistique, les déchets, le nettoyage, ou la distribution. Ils et elles subissent, au quotidien, de multiples discriminations dans leurs entreprises. Leurs conditions de travail sont systématiquement dégradées, leurs contrats de travail précaires (intérim, extras, auto-entrepreneuriat). Ces travailleur-euses, parce qu'ils et elles n'ont pas de papiers sont exclu-e-s des conventions collectives et des droits sociaux.

Cette précarisation du travail est institutionnalisée, à travers des législations allant toujours davantage à l'encontre des droits fondamentaux.

En Île-de-France, les travailleurs, travailleuses immigré-e-s (régularisé-e-s ou non), représentent 40 à 62% des professionnel-le-s des branches de l'aide à domicile, du BTP, de l'hôtellerie-restauration, du nettoyage, de la sécurité et de l'agro-alimentaire. Des métiers essentiels pour faire tourner l'économie française.

En retour, ces travailleur-se-s essuient des discours racistes et stigmatisants. Pourtant, ils et elles participent à la production de richesses et au développement au même titre que les autres salarié-es. Ils et elles cotisent et contribuent également au système de solidarité nationale de sécurité sociale.

La CGT agit au quotidien dans les entreprises, dans les services publics, dans les territoires, pour la régularisation, l'égalité des droits, contre la déréglementation du droit du travail, le dumping social, le travail dissimulé et la fraude sociale patronale.

La CGT se mobilise à travers l'organisation de mouvements de grèves permettant la régularisation de nombreuses personnes sans titre de séjour.

Les travailleur-ses migrant-e-s (sans papiers, demandeurs d'asile, détachés, saisonniers agricoles) n'ont plus à démontrer qu'ils font partie intégrante de notre société et qu'ils font vivre des pans entiers de l'économie française (BTP, nettoyage, aide à la personne, sécurité, hôtellerie-restauration, restauration collective, ramassage et tri des déchets, logistique, agriculture, ...). Néanmoins le durcissement des politiques migratoires et une stigmatisation croissante de cette partie de la population dans les discours publics continue de perdurer.

De nombreuses grèves ont été organisées par la CGT, à partir d'octobre 2023, permettant aux travailleur-se-s d'obtenir la régularisation de leur situation.

La CGT revendique la régularisation immédiate de tous les travailleur-se-s sans papiers sur simple preuve de leur relation de travail et demande la ratification par la France de la convention internationale pour les droits des migrants et de leur famille, adoptée par l'ONU le 18 décembre 1990.

Enfin, la loi « contrôler l'immigration améliorer l'intégration » votée le 19 décembre 2023 qui réécrit le droit des étrangers et le droit d'asile suscite une vive inquiétude.

Face à des législations toujours plus nombreuses et plus répressives, et au regard du contexte politique français, européen et mondial, il aurait été nécessaire d'inscrire le processus d'élaboration d'une nouvelle législation – si cela avait été jugé indispensable – dans une procédure permettant de faire une analyse réfléchie de l'utilité d'une nouvelle loi et de l'impact de nouvelles mesures, malheureusement tel n'a pas été le cas.

La mise en place d'un système entraînant une grave précarisation du droit au séjour et de l'intégration des personnes de nationalité étrangère et permettant une criminalisation du statut d'immigrant est inscrit dans la loi. De surcroît, le système judiciaire s'en trouve réformé, empruntant également le chemin de la paupérisation des grands principes fondant la garantie à un procès juste et équitable.

Les mesures qui ont été votées sont dangereuses, non seulement pour les personnes étrangères présentes sur le territoire français mais également pour la société en elle-même, en ce que ce texte détruit les principes fondamentaux des droits humains, fondateurs de notre système. **La précarisation du statut d'étranger en France à travers les multiples atteintes au droit au séjour.** Les mesures proposées instaurent une insécurité administrative, sociale et sanitaire pour les personnes de nationalité étrangère. En durcissant les exigences d'intégration, les conséquences seront une augmentation du nombre de personnes en situation irrégulière, isolées de leur famille, dans un contexte toujours plus précarisant.

La fragilisation du droit d'asile. La CGT rappelle que toute personne subissant une persécution en raison de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques doit être accueillie sur le territoire français lorsqu'elle en fait la demande. Accueillir une personne persécutée sous-entend indéniablement de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour lui offrir la possibilité de vivre dans des conditions dignes, à travers un logement, l'accès au travail, une procédure reposant sur les grands principes fondant notre justice et le droit au respect de sa vie privée et familiale. Tel n'est plus le cas avec le nouveau texte voté.

La mise à mal des principes fondamentaux de la justice et le recours à l'arbitraire. A travers la mise en place de procédures accélérées et en généralisant le recours à des notions floues telle que « la menace à l'ordre public », le risque d'arbitraire et l'atteinte aux droits fondamentaux, tel que le droit à un procès équitable et le droit au respect de sa vie privée et familiale, apparaissent ainsi majeur.

Renforcement des dispositifs coercitifs concernant le fichage, l'expulsion et l'éloignement, renvoyant à une volonté de criminaliser le statut d'étranger. Afin de répondre à des considérations politiques totalement infondées, le texte de loi prévoit une criminalisation toujours plus importante du statut d'étranger en France sous couvert d'un besoin de protection de l'ordre public, renforçant ainsi le raccourci trop souvent utilisé par les partis de droite et d'extrême droite à savoir que tou-tes les immigré-es seraient des délinquant-es.

La CGT est particulièrement inquiète en ce que ce texte porte une grave atteinte aux principes et droits fondamentaux qui régissent notre société et ne favorisera pas l'intégration des personnes de nationalité étrangères bien au contraire. Il semble s'inscrire comme un énième remaniement du droit des étranger-es répondant davantage à des ambitions politiques et accentuant les discriminations qu'à une réelle volonté d'améliorer la législation concernant le statut d'étranger-e.

La discrimination syndicale : toujours plus importante et plus répressive

La question des libertés syndicales, de la répression et de la discrimination s'est imposée ces dernières années comme un enjeu central pour la CGT, et plus largement pour le monde du travail. En effet, les atteintes au droit de manifester, au droit de grève et d'actions syndicales, au droit d'exercer un mandat d'élus du personnel au sein des entreprises et administration, la répression vis-à-vis des militant-e-s, les différentes formes d'anti-syndicalisme se sont développées en France. Elles s'inscrivent dans un répertoire d'actions gouvernementales et patronales qui consiste à entraver et limiter l'action de ceux et celles qui agissent pour exprimer leur désaccord, de celles et ceux qui veulent peser sur les décisions sociales, économiques et politiques, de celles et ceux qui veulent être acteurs et actrices dans et hors le lieu de travail.

Ces différentes formes de répression sont soit organisées par le gouvernement notamment via un maintien de l'ordre violent vis-à-vis des manifestant-e-s, des interpellations et poursuites judiciaires abusives, un arsenal législatif répressif, soit par le patronat via les poursuites disciplinaires ou les discriminations quotidiennes, les entraves à l'exercice syndical favorisés par des lois qui, tout en annonçant renforcer le dialogue social, s'attaquent au droit du travail en limitant le champ et les moyens de l'action syndicale, et plus particulièrement sur le lieu de travail.

La répression et la discrimination syndicales—peuvent avoir un fort impact sur les mouvements sociaux : elles réduisent les capacités d'action des syndicats et font payer aux militantes et militants un lourd tribut ; elles dissuadent la syndicalisation des salarié-e-s et au-delà leur engagement dans l'action collective ; elles fragilisent les collectifs de travail dans leur capacité à se défendre, faire respecter leurs droits et en gagner de nouveau, sans parler des coûts humains et financiers importants pour les structures syndicales.

La bataille pour les libertés syndicales et collectives, contre la répression gouvernementale et patronale est bien un enjeu fondamental pour la CGT.

La CGT refuse et condamne la criminalisation de l'action syndicale qui vise à stigmatiser les militant-es et à les présenter comme des personnes dangereuses. La liberté syndicale, et les droits qui s'y rattachent, constitue l'un des piliers de la démocratie. Ces droits sont garantis au niveau international par les normes de l'Organisation Internationale du Travail. Ils sont inscrits dans la Convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 et dans la Convention n° 98 pour le droit d'organisation et de négociation collective de 1949. En outre la CGT s'inquiète des nouvelles mesures législatives proposées et notamment très récemment concernant le décret du 10 octobre 2023 autorisant la création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système informatisé de suivi de politiques pénales prioritaires » (SISPoPP¹).

Une annexe au décret liste les politiques pénales prioritaires et les données à caractère personnel susceptibles d'être recensées et conservées par les services de police, parmi lesquelles les données relatives à l'appartenance syndicale.

¹ Décret n°2023-935 du 10 octobre 2023.

Le décret permettrait ainsi de collecter les données relatives à l'appartenance syndicale mais également aux opinions politiques, à la santé, aux convictions religieuses ou encore à celles révélant de l'origine raciale ou ethnique des mis en cause et des victimes d'infractions lors de manifestations ou d'actions syndicales.

Il permettrait également de conserver ces données jusqu'à 3 ans à compter de la dernière actualisation de la fiche de la personne concernée et les autres délais entourant les garanties de suppression des données récoltées sont pour le moins flous car renvoyés aux « meilleurs délais ».

Ainsi, ce recensement vient s'ajouter à un arsenal répressif qui cible déjà les manifestant-e-s et militant-e-s syndicaux-les, dans un contexte de répression syndicale et d'atteintes aux libertés publiques, visiblement coordonnée à l'échelle nationale comme ont pu le démontrer les récentes interdictions de rassemblement ou les convocations à la gendarmerie de plusieurs secrétaires généraux d'organisations.

Par ailleurs, les libertés publiques sont le fondement de notre société. Les divers événements qui ont traversé nos sociétés ont amené les politiques à prendre des mesures de plus en plus liberticides pour les individus, portant ainsi directement atteinte à la liberté d'aller et venir. En s'appuyant sur les différents mouvements sociaux, ou l'organisation d'évènement sportifs, il est raisonnable de s'inquiéter sur les mesures adoptées concernant l'encadrement de ces libertés.

La surveillance généralisée prend aujourd'hui une nouvelle dimension avec l'essor des dispositifs de vidéo « augmentée » : cette surveillance se double d'une analyse des personnes, la mise en place de fichier.

La CGT s'interroge et s'inquiète des évolutions particulièrement liberticides.

Cette répression est d'autant plus grave qu'elle s'inscrit dans un contexte où l'extrême droite n'a jamais été aussi forte et décomplexée depuis l'après-guerre.

La CGT a plusieurs propositions pour renforcer les droits des militant-es.

Outre le fait qu'il soit indispensable de prononcer l'arrêt des poursuites et procédures judiciaires à l'encontre des militants, il est nécessaire que toutes les personnes condamnées dans le cadre de leur activité syndicale puissent bénéficier d'une amnistie, et de fait, d'un effacement de leur casier judiciaire.

La CGT réclame aussi de nouveaux moyens syndicaux pour les élus et les militants pour une reconnaissance effective de l'activité syndicale. L'instauration de droits interprofessionnels pour toutes et tous les salarié-e-s quel que soit la taille de l'entreprise, inscrits dans le code du travail, ainsi que la révision des ordonnances Macron.

En outre, dans le but de garantir une sécurité juridique aux lieux octroyés par les collectivités pour les maisons de syndicats et les bourses du travail, il est nécessaire de prévoir une sécurité juridique inscrite dans le code des collectivités territoriales.

La CGT intervient par l'encadrement et la diffusion des droits fondamentaux, notamment à travers des guides mis à la disposition de tous et se prononce contre l'utilisation d'armes moins létales utilisés aujourd'hui par les forces de l'ordre.

Les libertés syndicales sont essentielles aux conquêtes sociales, elles sont donc fondamentales pour l'ensemble de la population.

Enfin, les discriminations liées à l'origine ou à certaines religions sont importantes sur les lieux de travail ou sur les lieux de vie. Les derniers événements liés au meurtre du jeune Nahel ont démontré combien le malaise est grand notamment chez les jeunes.

La CGT a participé aux différentes manifestations pour lutter contre le racisme institutionnel ou systémique dans la police et dans les différentes sphères publiques, contre la stigmatisation des jeunes issus des milieux défavorisés et de l'immigration.

La CGT a fait des propositions pour que le rôle de la police soit effectivement au service de la population afin que le contrôle au faciès ou autres pratiques racistes ne puissent plus exister. La CGT reste persuadée qu'il ne peut y avoir de justice sociale sans égalité de droits et inversement.