Représentants du personnel et droit syndical :Quelles sont les règles ?

Le droit syndical n'est pas une question d'appréciation personnelle

DROIT SYNDICAL ET DIALOGUE SOCIAL : QUELQUES RAPPELS ESSENTIELS

À la suite de propos particulièrement inadaptés visant spécifiquement une organisation syndicale lors d'une réunion de service de l'unité milieu fermé d'Oermingen, il semble nécessaire de rappeler quelques principes fondamentaux.

Une réunion de service est un temps d'échange professionnel consacré au fonctionnement du service, à son organisation et aux difficultés rencontrées. Elle n'a pas vocation à devenir un espace de mise en cause publique d'une organisation syndicale, de ses prises de position ou de son activité.

LE DROIT SYNDICAL : UN DROIT FONDAMENTAL, PAS UNE TOLÉRANCE DE L'ENCADREMENT

L'article L. 113-1 du Code général de la fonction publique garantit le droit syndical aux agent·es publics, qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.
Chaque agent·e est libre de choisir son organisation syndicale ; chaque organisation est libre de défendre ses revendications et de disposer des moyens et prérogatives prévus par les textes pour exercer ses missions.
L'exercice du droit syndical n'est donc pas soumis à l'appréciation personnelle de la hiérarchie. Il n'appartient pas à l'encadrement de juger de la fréquence des interventions syndicales, du bien-fondé des revendications ou de la pertinence des prises de position.

LES REPRÉSENTANT·ES DU PERSONNEL : UN RÔLE QUI IMPLIQUE LE DÉSACCORD

Les personnes mandatées ont pour mission de défendre les intérêts collectifs et individuels des agent·es, de faire remonter les difficultés professionnelles, d'alerter sur les conditions de travail et d'interpeller l'administration. Ce rôle implique de pouvoir exprimer un désaccord, formuler une critique et contester certaines décisions hiérarchiques. Les représentant·es du personnel n'ont pas vocation à systématiquement approuver les décisions de l'administration. Leur rôle n'est pas de plaire à l'encadrement, mais de représenter les agent·es qui leur accordent leur confiance.
Nous ne savons que trop bien que ce désaccord est possible et même constructif, faut-il encore que toutes les parties s'accordent sur des valeurs communes, incluant à minima la notion de respect.

LA STIGMATISATION D'UNE ORGANISATION SYNDICALE : UNE PRATIQUE INAPPROPRIÉE

Une réunion de service n'est ni une instance disciplinaire à l'encontre d'une organisation syndicale, ni un espace de règlement de comptes entre l'encadrement et les organisations qui représentent les personnels.
L'article L. 131-1 du Code général de la fonction publique interdit les distinctions entre agent·es publics fondées notamment sur leurs opinions syndicales.
L'administration est parfaitement légitime à répondre à une revendication, contester un argument ou apporter des éléments contradictoires. En revanche, les désaccords doivent être traités dans le cadre approprié, sans personnaliser les échanges, stigmatiser une organisation ou laisser entendre que son activité syndicale constitue un problème en soi.

LE DIALOGUE SOCIAL SUPPOSE DU RESPECT ET DE LA LOYAUTÉ

Exercer des responsabilités hiérarchiques implique de connaître les droits des personnels et de respecter les prérogatives des organisations qui les représentent. Le dialogue social ne signifie pas l'absence de désaccord. Il suppose que chacune des parties puisse défendre ses positions, interpeller, contester et dénoncer des situations sans être publiquement dénigrée ou stigmatisée. Le respect du droit syndical ne dépend ni de la sympathie que l'on éprouve pour une organisation, ni de la nature de ses revendications. Il s'impose à toutes et tous.

Le droit syndical n'est pas négociable. Le respect des organisations syndicales n'est pas facultatif. Le dialogue social ne peut exister sans le respect de celles et ceux qui le font vivre.

A Strasbourg le 13/11/2026

La section locale de la CGTIP 67