

L'ABECEDAIRE DE LA CHARTE DES VALEURS DE LA FGAF

Vision, convictions et ambitions de la FGAF

Les 20 références de la FGAF pour penser, concevoir et mettre en œuvre l'action syndicale

*

* *

1 - « Autonomie-indépendance »

Un des deux « gènes dominants » de la FGAF qui inspirent sa conception de la « démocratie sociale ».

« ...le Congrès affirme l'entière liberté pour le syndiqué, de participer, en dehors du groupement corporatif, à telles formes de lutte correspondant à sa conception philosophique ou politique, se bornant à lui demander, en réciprocité, de **ne pas introduire dans le syndicat les opinions qu'il professe au dehors**. En ce qui concerne les organisations, le Congrès déclare qu'afin que le syndicalisme atteigne son maximum d'effet, l'action économique doit s'exercer directement contre le patronat, **les organisations confédérées n'ayant pas, en tant que groupements syndicaux, à se préoccuper des partis et des sectes qui, en dehors et à côté, peuvent poursuivre en toute liberté la transformation sociale** ».

In « Charte d'Amiens » du 8-13 octobre 1906, dernier paragraphe.

2 - « Autonomie-liberté »

Le deuxième « gène dominant » de la FGAF.

Chaque organisation membre s'organise, s'administre et définit librement ses revendications, ses orientations et ses positions dans les limites des mandats généraux confiés à la direction fédérale.

3 - Démocratie sociale

Un héritage fragile à sauvegarder et à cultiver en permanence, parce qu'il s'use si on ne s'en sert pas. Elle constitue le cadre naturel de plein exercice de la liberté syndicale.

Elle comprend « ... toutes les formes de négociation, de consultation, ou d'échange d'information, à tous les niveaux, entre les employeurs, les représentants des travailleurs et les pouvoirs publics sur des questions d'intérêt commun ».

(Henri Rouilleault, ancien président de l'ANACT).
(Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

4 – Développement durable

Une dimension nécessaire de la justice sociale.

« Le développement durable est *« un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs »*, citation de Mme Gro Harlem Brundtland, Premier Ministre norvégien (1987).

En 1992, le Sommet de la Terre à Rio, tenu sous l'égide des Nations unies, officialise la notion de développement durable et celle des trois piliers (économie/écologie/social) : un développement économiquement efficace, socialement équitable et écologiquement soutenable ».

In « *Définitions et méthodes* », INSEE.

5 - Dialogue social

L'instrument privilégié de mise en œuvre de la démocratie sociale.

« *Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois. L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie.* » (OIT)

6 - Humanisme

La vocation de la FGAF qui met la personne de « l'homme au travail » au cœur de son projet syndical.

« ... le travail ne se réduit pas à une simple « marchandise » dont le coût est défini par un marché, mais ... il est, fondamentalement, une source de **dignité et de liberté pour la personne**, de cohésion et de paix pour la société ».

(Charte des valeurs de la FGAF)

7 - Intelligence collective

Une des implications de la démocratie sociale, une chance à saisir et un atout à cultiver en permanence pour utiliser au mieux toutes les ressources du dialogue social.

Elle se traduit par des échanges permanents destinés à développer des convergences et des coopérations.

8 - Justice sociale

La constitution de l'OIT de 1919 en fait dès la première phrase de son préambule la condition de la paix universelle et durable¹. La « déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable » du 10 juin 2008 adoptée à l'unanimité par la 90^{ème} Conférence internationale du Travail (CIT) en fait une condition et un facteur du développement durable et du travail décent.

Citée régulièrement mais jamais définie, la justice sociale est une construction qui résulte d'une succession de choix qui traduit la conception de l'égalité que se fait une collectivité à partir :

- de la répartition des droits et des devoirs entre ses membres, et
- des dispositifs de solidarité collective mis en place en son sein.

C'est ce caractère de « construction » de la justice sociale qui permet à une organisation syndicale de participer, dans le cadre de la démocratie sociale, à la définition de ces choix.

9 - Neutralité

La deuxième condition de l'intelligence collective et un corollaire de l'autonomie-indépendance.

10 - Pragmatisme

Un des deux enjeux de la démocratie sociale au quotidien et une des conditions d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Pour la FGAF, l'action syndicale exige de partir des réalités de terrain et des préoccupations vécues des agents.

11 - Proximité

Le 2^{ème} enjeu de la démocratie sociale au quotidien et une des conditions pour améliorer la qualité de vie au travail.

C'est à « du plus près » que doit venir l'expression des besoins d'amélioration de l'exercice du métier, et c'est « au plus près » que les réponses doivent y être apportées.

12 - Qualité de vie au travail

La 2^{ème} des deux orientations permanentes de la FGAF, destinée à améliorer l'univers quotidien du travail.

C'est « (un) processus social concerté permettant d'agir sur le travail, les conditions et le contexte du travail à des fins de développement des personnes et des entreprises ». (ANACT)

¹ « Attendu qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale... ».

13 - Responsabilité

Un corollaire de l'autonomie dans sa double dimension.

14 - Sécurité sociale (composante du travail décent)

Un des quatre piliers stratégiques du travail décent. Les trois autres sont le plein emploi productif, le respect des droits fondamentaux au travail (liberté syndicale, participation et négociation collective...) et la promotion du dialogue social.

« La sécurité sociale couvre toutes les mesures apportant des prestations, qu'elles soient en nature ou en espèces, pour garantir la protection contre :

- (a) le manque de revenus du travail (ou revenu insuffisant) provoqué par la maladie, le handicap, la maternité, les accidents du travail, le chômage, la vieillesse ou le décès d'un membre de la famille;
- (b) le manque d'accès ou un accès trop coûteux aux soins de santé;
- (c) un soutien familial insuffisant, notamment pour les enfants et adultes dépendants;
- (d) la pauvreté globale et l'exclusion sociale ».

In « *Base des connaissances statistiques - Indicateurs du travail décent pour la sécurité sociale* », Organisation International du Travail (OIT), aout 2012.

Nota : L'OIT a introduit dix indicateurs du travail décent pour la sécurité sociale afin d'assurer le suivi des progrès accomplis par les pays dans l'extension de la couverture. Certains de ces indicateurs doivent encore être développés.

15 - Service public

Pour la FGAF, c'est la condition première de la cohésion et de la justice sociales. C'est pourquoi, elle en fait le noyau dur de sa charte de valeurs.

16 - Solidarité

Un corollaire de l'autonomie-liberté et un facteur indispensable à l'exercice de l'intelligence collective.

C'est une condition essentielle de l'efficacité syndicale.

17 - Tolérance

La première condition de l'intelligence collective et un corollaire de l' « autonomie-indépendance » et de l' « autonomie-liberté ».

C'est la forme active du respect.

18 - Travail décent

Première des deux orientations permanentes de la FGAF. C'est cette ambition qui inspire la FGAF dans ses efforts d'amélioration continue des politiques publiques en matière de travail et d'emploi des agents publics.

« Le concept de « travail décent » défini par l'Organisation internationale du travail (OIT) vise à permettre à chaque homme et chaque femme d'obtenir un travail productif et décent, dans des **conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité**, afin de réduire le gouffre entre les aspirations des travailleurs quant à leurs conditions de travail et leur situation actuelle (OIT, 1999) », in « *Le temps de travail décent – Equilibrer les besoins des travailleurs avec les exigences des entreprises* », Bureau International du Travail, Genève, 2007, 29p., p.1.

Le travail décent est un objectif stratégique universel de l'OIT qui a fait l'objet d'un « agenda ».

« En septembre 2008, l'OIT a organisé une réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent qui a débouché sur l'adoption d'un cadre d'indicateurs du travail décent qui a été présenté à la 18^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail en décembre 2008. (Ce cadre) comprend une dizaine d'éléments essentiels correspondant aux quatre piliers stratégiques du travail décent (plein emploi productif, droits au travail, protection sociale et promotion du dialogue social) :

- i. Offres d'emploi ;
- ii. Salaires suffisants et travail productif ;
- iii. Temps de travail décent ;
- iv. Conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée ;
- v. Travail qui devrait être aboli (travail des enfants, travail forcé,...) ;
- vi. Stabilité et sécurité de l'emploi ;
- vii. Egalité d'accès et de traitement dans l'emploi ;
- viii. Santé et sécurité au travail ;
- ix. Sécurité sociale ;
- x. Dialogue social, représentation des employeurs et des travailleurs.

In « *Indicateurs du Travail décent – Concepts et définitions* »², préface, p.7.

19 - Unité (volonté d')

Elle découle de l'esprit de tolérance et du souci de neutralité de la FGAF, qui facilitent les convergences dans le respect de chacun et l'enrichissement mutuel, et qui permettent de conjuguer les forces de toutes les bonnes volontés.

20 – Volontarisme

Une condition de l'efficacité qui repose sur le refus de la résignation, du fatalisme, de l'égoïsme ou du désespoir, et qui se nourrit de la conviction que l'esprit de résistance et l'inventivité des hommes sont de puissants leviers de progrès.

² Première version, Organisation International du Travail, Genève, mai 2012, 170p. (Uniquement en version anglaise)