

EN ROUTE VERS LES 50 ANS DE LA CONVENTION 151 DE L'OIT

POUR L'UNIVERSALITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PUBLIC

JUIN 2025



EN ROUTE VERS LES 50 ANS DE LA CONVENTION 151 DE L'OIT

POUR L'UNIVERSALITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PUBLIC

JUIN 2025

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE : UNE DÉMARCHE À SUIVRE *

En **2028**, sera commémoré le **CINQUANTIÈME ANNIVERSAIRE** de l'adoption de la **Convention 151 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)** qui régit les relations de travail dans la fonction publique et garantit le droit des agent-e-s de l'État à participer à la définition de leurs conditions de travail par le biais de la négociation collective. Un droit qui a également été renforcé, un an plus tard, par la Convention 154.

Dans ce cadre, en octobre 2022, nous, la **Confédération Latino-américaine et des Caraïbes des Travailleurs de l'Administration publique (CLATE)** et l'**Association Latino-américaine des avocats spécialistes en droit du travail (ALAL)** nous avons signé un accord pour lancer conjointement une campagne dans notre région afin de promouvoir l'universalité de ce droit et pour que la Convention 151 soit ratifiée et pleinement mise en œuvre dans tous les pays de notre Amérique.

Nous relevons ce défi en sachant, comme l'a dit la Commission d'experts de l'organe tripartite en 2013, qu'il s'agit de **parcourir un chemin vers la mise en œuvre de cette Convention** là où elle n'a pas encore été ratifiée, mais aussi de prendre en charge la tâche **d'appliquer la négociation collective au sein du secteur public** là où la législation s'est adaptée à cette norme, mais où l'État, en tant qu'employeur, ne garantit pas l'exercice de ce droit.

Nous rappelons, tout d'abord, que l'adoption de la Convention 151 a été le résultat d'une longue lutte des agent-e-s public-que-s et de leurs organisations syndicales nationales et internationales pour la reconnaissance de leurs **droits du travail**. Car, pendant une longue période, l'agent public, qu'il soit homme ou femme, n'était pas considéré comme un travailleur. Les gouvernements ne reconnaissaient pas leurs agents publics et leurs droits en tant que travailleurs et, par conséquent, l'application des conventions internationales était contournée.

Et c'est pourquoi nous soutenons que, depuis la promulgation de la C. 151 ce jour, le **27 juin 1978**, a marqué le début du chemin vers la reconnaissance du fait que les agent-e-s public-que-s sont des travailleurs et, en tant que tels, ils jouissent des mêmes droits : celui de s'organiser, d'avoir des représentants dans la discussion des conventions collectives et d'(y) participer, de pouvoir appeler à une grève et de la suivre, parmi de nombreux autres droits reconnus à la classe ouvrière dans son ensemble et qui avaient été interdits aux employés de l'État.

En d'autres termes, ces droits collectifs ont toujours existé pour les syndicats du secteur public, mais l'État, dans son rôle d'employeur, a toujours entravé leur exercice effectif. L'adoption de cette Convention par l'OIT a servi de moteur pour inverser cette tendance à la méconnaissance du droit à l'action syndicale.

Cependant, dans de nombreux pays de notre région, comme nous pouvons l'apprécier dans le présent rapport, la Convention 151 n'a pas encore été ratifiée. Et ce, parce que, malheureusement, il existe toujours au sein du pouvoir administratif de l'État une vieille conception selon

laquelle les agents du secteur public, que ce soit des hommes ou des femmes, n'ont pas les mêmes droits que ceux du secteur privé. Cette situation persiste même si l'ensemble des pays de notre Amérique dispose de gouvernements démocratiques et, au moins formellement, respecte l'État de droit.

Un exemple de ce manque de reconnaissance, mais sans être le seul, est le cas de la Bolivie en Amérique latine. Dans cette République, le droit des agent·e·s public·que·s·ques à s'organiser, ainsi que la négociation collective, encore inexistante, sont toujours remis en question. Et cette méconnaissance perdure quelle que soit la couleur politique des gouvernements.

Pourquoi nos organisations entreprennent-elles de dresser collectivement un tableau de la situation des négociations collectives ? Parce qu'elles estiment que ce droit ne se limite pas à la question salariale, comme c'est souvent le cas, mais englobe également d'autres aspects essentiels garantissant l'exercice plein et entier de l'ensemble des droits des agents publics.

Nous considérons que la **Convention Collective de Travail doit régir tout ce qui concerne l'emploi public**. De l'accès à la fonction publique jusqu'à, par exemple, la manière dont s'acquiert la stabilité totale. Examinons quelques-uns de ces aspects, que nous souhaitons souligner ici à titre de présentation et qui pourront être reconnus plus loin dans ce rapport.

• **Stabilité publique, barrière à la corruption**

La stabilité de l'emploi est essentielle pour l'agent·e public·que. C'est grâce à son travail et à son engagement, quel que soit le parti politique au pouvoir, que la mise en œuvre des politiques publiques et le contrôle de la gestion des fonds publics sont garantis. C'est pourquoi nous affirmons que pour lutter contre la corruption, il faut stabiliser l'emploi public.

Quelle est la contribution de la négociation collective à ce droit ? La possibilité de discuter avec l'État, en tant qu'employeur, de tous les aspects d'une carrière dans la fonction publique. En l'absence de convention collective, le régime de l'emploi public est défini, unilatéralement, par des statuts, des décrets, voire des lois, qui prétendent réglementer l'activité, mais qui présentent un déficit démocratique évident.

• **Un cadre pour le bien commun**

D'autres droits, tels que la syndicalisation, l'élection de représentants ou de délégués, y compris le droit de grève, peuvent également être discutés au sein de la négociation collective. Parce que le droit de manifester est un droit naturel des peuples, souvent même garanti dans une constitution nationale ou le droit du travail, mais ses particularités doivent être établies par la négociation collective. Le sujet des services minimums, par exemple, dans le cadre d'une action syndicale affectant des services essentiels, doit être établi par un accord entre les parties et non résolu de manière unilatérale par le gouvernement en place.

Ce rapport lui-même présente quelques exemples illustrant notre propos. Dans les secteurs ou domaines d'activité de l'État où la négociation collective par le biais de la représentation syndicale a progressé, une amélioration de la qualité du service rendu à la population est constatée.

Car cela ne constitue pas uniquement un avantage pour l'employé·es. Si on respecte les aspects négociés, tels que la carrière administrative, en mettant en valeur l'aptitude, les études et la formation de cet·te agent·e, la mise en œuvre des politiques publiques est incontestablement de meilleure qualité.

En d'autres termes, la Convention Collective bénéficie aux travailleur·euse·s, au pouvoir politique, à l'employeur et, en fin de compte, à la communauté, qui est la destinataire de notre travail. Il s'agit d'un cadre profitable à tous, cela se constate clairement dans les secteurs où les conventions collectives sont appliquées.

• Un rempart contre l'arbitraire

Lorsqu'il n'y a pas de lignes directrices claires pour le travail dans le secteur public, le gouvernement en place a le pouvoir unilatéral et arbitraire pour prendre toute décision. On constate un certain arbitraire du pouvoir lors de la désignation des postes de direction ou de l'attribution des emplois, de la mise en valeur d'un travailleur ou d'une travailleuse au détriment des autres, par exemple en raison de leur non-affiliation au syndicat.

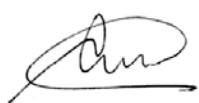
Au sein de tout État, il existe un pouvoir arbitraire qui s'impose avec l'arrivée au pouvoir d'un parti politique particulier. Cela implique, comme il est d'usage, la nomination de conseillers ou de fonctionnaires alignés sur cette politique. Cet arbitraire s'explique par le fait que chaque gouvernement doit choisir ses propres équipes de travail.

Cependant, les exécutants de ces politiques sont les agents publics qui, protégés par une Convention Collective, bénéficiant d'une stabilité de l'emploi et d'une carrière administrative, d'une formation et d'une évaluation constantes, peuvent également constituer un frein à l'arbitraire démesuré. La Convention Collective est le grand régulateur des affaires publiques.

Une carte participative

Ce rapport, construit collectivement depuis 2022 avec la contribution des organisations syndicales qui composent le CLATE et des avocates et avocats spécialistes en droit du travail de l'ALAL, constitue une carte participative qui nous permet de visualiser les conditions de travail actuelles dans le secteur public et nous aide à nous préparer et à nous former pour faire progresser la mise en application de ce droit dans chaque État national, provincial, régional, ou municipal de l'Amérique latine et des Caraïbes.

En 2028, lorsque nous célébrons le 50ème anniversaire de l'adoption de la Convention 151 de l'Organisation Internationale du Travail, nous espérons retrouver cette carte collective pleine d'exemples de conventions aux quatre coins de la région, et nos organisations CLATE et ALAL travaillant ensemble pour l'universalité du droit à la négociation collective dans le secteur public.



Matías Cremonte
Président de ALAL



Julio Fuentes
Président de CLATE

* Titre de l'Étude d'ensemble sur les relations de travail et la négociation collective dans la fonction publique, élaborée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT pour la 102^{ème} Conférence internationale du travail en 2013.

QUE SE PASSE-T-IL AVEC LA CONVENTION 151 DANS NOTRE RÉGION ?

LES PAYS QUI L'ONT DÉJÀ RATIFIÉE



ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT ARGENTIN

La République d'Argentine est divisée en 24 Juridictions : 23 provinces et une ville autonome (Buenos Aires), la capitale. En outre, en tant qu'entités de second niveau, il existe 380 départements, 135 districts et 15 communes. En outre, il y a 1 298 municipalités, dont, en septembre 2020, 186 ont adopté et mis en vigueur leur charte organique.

A PROPOS DES CATÉGORIES DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

- Nationaux
- Provinciaux
- Municipaux
- Du pouvoir législatif
- Du pouvoir judiciaire
- Du secteur bancaire public

A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

En Argentine, la Convention 151 a été ratifiée en 1986 par la [loi n° 23.328](#) du Congrès national.

Cependant, ce n'est qu'en mars 1993 qu'a été réglementée la [loi n° 24.185](#) de Négociation des conventions collectives de travail dans l'administration publique nationale, connue sous le nom de *Loi Abdala*, en référence au dirigeant syndical historique de l'ATE et, à l'époque, député national Germán Abdala, auteur du projet.

Dans l'article 6, ladite loi établit : « la négociation collective pourra se dérouler dans un cadre général ou sectoriel. Les parties devront assurer la coordination aux différents niveaux. Pour chacune d'elles, qu'elle soit globale ou spécifique à un secteur, une commission sera mise en place avec la participation des représentants de l'État employeur et des agents publics, sous la coordination de l'autorité administrative du travail. Lorsque les discussions se tiendront à l'échelle sectorielle, participeront conjointement les associations à statut syndical propres à ces domaines, ainsi que celles qui, au niveau national, relèvent du secteur concerné ».

D'autre part, la [Constitution nationale](#) d'Argentine, sans distinguer le champ d'application public ou privé, dans son article 14 bis, établit : « le travail sous ses différentes formes jouit de la protection de la loi, qui assure au travailleur des conditions de travail décentes et équitables, une journée de travail limitée, le repos et les congés payés, une rémunération équitable, un salaire minimum vital et évolutif; l'égalité de rémunération pour un travail égal; un salaire minimum vital et évolutif; l'égalité de rémunération pour un travail égal; les moyens de subsistance; une organisation syndicale libre et démocratique, reconnue par une simple inscription dans un registre spécial... Il est garanti aux syndicats : de conclure des conventions collectives de travail; d'avoir recours à la conciliation et à l'arbitrage; et d'exercer le droit de grève. Les représentants syndicaux bénéficieront des garanties nécessaires à l'exercice de leur mission syndicale ainsi qu'à la stabilité de leur emploi ».



ARGENTINE

✓

EN VIGUEUR À L'OIT : 21 JANVIER 1987

LOI N° 23.328 (Ratification de la Convention 151 de l'OIT). Adoptée le 03 juillet 1986 et promulguée le 23 juillet 1986

LOI ABDALA (N° 24.185) (Loi sur la négociation des conventions collectives dans l'Administration de l'État).
Elle réglemente les relations de travail au sein de l'État argentin

CIDH (Commission Interaméricaine des droits de l'homme) : Les travailleurs judiciaires de la Fédération Judiciaire Argentine (FJA) ont déposé, le 16 avril 2024, une plainte contre l'État argentin auprès de la CIDH pour non-respect de la négociation collective

Dans le même esprit, son article 31 stipule ce qui suit : « La présente Constitution, les lois de la Nation qui peuvent être adoptées par la suite par le Congrès en vertu de celle-ci, ainsi que les traités conclus avec les puissances étrangères, constituent la Loi suprême de la Nation; et les autorités de chaque province sont tenues de s'y conformer. »

L'article 75 établit les pouvoirs du Congrès national, parmi lesquels celui « d'édicter un Code du Travail et de la Sécurité Sociale ». En tant que pays fédéral, chaque État provincial s'est réservé le pouvoir d'édicter les règles relatives à l'emploi public, de sorte qu'il n'existe pas de réglementation nationale régissant les relations de travail dans le secteur public d'une manière unifiée pour l'ensemble du pays. Il en va de même pour la réglementation du droit à la négociation collective dans ce domaine, pour lequel chaque province doit établir sa propre réglementation.

CONVENTION POUR L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT

Actuellement, les agent·e·s public·que·s de l'Administration publique nationale sont régis par la [Convention collective de travail 214/06](#). En outre, il existe d'autres accords au niveau sectoriel et d'autres à niveaux de l'État, tels que les provinces ou les municipalités.

Comme le stipule l'article 2 de la loi nationale, « Les provinces et la municipalité de la ville de Buenos Aires peuvent adhérer au système de négociation établi dans la présente loi, conformément aux réglementations émises par leurs organes compétents . »

Dans ce contexte, l'Association des travailleurs de l'État (ATE), membre de la CLATE, présente sur son site officiel les [différents accords signés](#) dans plusieurs domaines de participation du syndicat au niveau national.

En voici quelques-uns : Institut national du cinéma et arts audiovisuels (INCAA); les membres d'une brigade; Institut national de technologie agricole (INTA); Institut national de technologie industrielle (INTI); Professionnels de la santé; Système national d'emploi public (SINEP); Travailleurs civils des forces armées (FFAA) et des forces de sécurité; Service national de la santé et de la qualité agroalimentaire (SENASA); Parquet national (SIGEN).

AUTRES CONVENTIONS AU NIVEAU PROVINCIAL ET MUNICIPAL

L'ATE, qui représente non seulement les travailleur·euses de l'État au niveau national, ainsi que dans les provinces et municipalités d'Argentine, elle participe également à diverses négociations collectives territoriales et conclut des conventions collectives avec les autorités locales.

Un exemple en est le cas de Neuquén, dans la Patagonie argentine. Dans ce district, suite à la sanction de la [loi n° 1974](#) en 1992, il existe différents [accords collectifs](#) signés entre l'État provincial et les syndicats du secteur public.

Ces accords, qui régissent les conditions de travail et les salaires, incluent tous les agent·e·s de l'administration publique de la province et d'autres secteurs de l'État de Neuquén, tels que la Cour des comptes, le sous-secrétariat aux travaux publics, l'entité provinciale de l'eau et de l'assainissement (EPAS), l'entité provinciale de l'énergie (EPEN), parmi d'autres.

Des conventions collectives ont également été signées dans plusieurs municipalités de cette province de la Patagonie. Par exemple, la ville de San Martín de los Andes a déjà signé sa deuxième convention collective avec l'ATE et la commune d'Andacollo.

Des accords ont également été signés au niveau municipal dans d'autres provinces de la Patagonie, comme à [Ushuaia](#) et Tolhuin, dans la province de Tierra del Fuego; la ville de [El Chaltén](#), dans la province de Santa Cruz et Trelew, dans la province de Chubut.

À cet égard, le syndicat précise que « les conventions collectives signées au niveau provincial et municipal, dont nous présentons ici quelques exemples, apportent de grands avantages aux travailleur-euse-s de différentes villes de notre pays et établissent un socle de revendications pour lesquelles l'ATE se bat dans tous les secteurs de l'État et à tous les niveaux de district ». De plus, dans plusieurs d'entre eux ont déjà intégré une perspective de genre, conformément à ce que notre organisation syndicale promeut à l'échelle nationale.

LE CAS DE LA BANQUE PUBLIQUE

Les représentants de l'Association syndicale du personnel cadre des banques publiques (APJ-BO), membre de la CLATE, informent que la négociation collective pour le secteur est encadrée par la [Convention 18/75](#), qui s'applique aux employés du système financier.

L'organisation syndicale affirme également que « à ce jour, notre champ de négociation fait l'objet d'une procédure judiciaire, dans la mesure où le syndicat de base, qui représente le personnel privé et public des établissements financiers, aborde uniquement la question salariale lors des négociations collectives ».

L'APJBO, dans sa présentation auprès des tribunaux, a insisté sur l'importance de débattre lors des négociations collectives d'autres aspects, lesquels sont constamment modifiés unilatéralement par les employeurs arguant que la convention actuelle date de 1975. Ceux-ci expliquent également que « l'ouverture du débat sur les conditions de travail permettrait de réfléchir aux changements technologiques qui affectent le déroulement de notre travail au sein du système bancaire public ».

LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR JUDICIAIRE SANS NÉGOCIATION COLLECTIVE

Malgré la validité de la convention 151 en Argentine, la grande majorité des travailleurs du système judiciaire argentin ne jouissent pas du droit à la négociation collective.

La Fédération judiciaire argentine (FJA), membre de la CLATE, souligne à cet égard, qu'en réponse au recours déposé par l'organisation auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT en 2010, la Cour Suprême de Justice de la Nation (CSJN) a établi que la Convention 151 n'était pas applicable aux agents judiciaires et que, de toute manière, il revient à la plus haute juridiction de déterminer unilatéralement leurs droits.

Ainsi, à l'exception de la ville autonome de Buenos Aires et les provinces de Santa Cruz, Mendoza, La Pampa, Neuquén et Río Negro, dans le reste du pays, et surtout aux niveaux fédéral et national, toute possibilité de négociation collective est refusée.

Cependant, il convient de préciser que dans les juridictions provinciales où la négociation collective existe, en l'absence d'un champ d'application général couvrant l'ensemble du territoire, la pratique de la négociation est réduite à son expression minimale, étant donné qu'il n'est pas possible de résoudre localement des questions telles que le barème unique, les transferts de personnel d'une province à l'autre, et diverses questions communes à toutes les régions.

De même, l'existence de la négociation collective dans quelques provinces et le déni de ce droit dans la Nation et dans la grande majorité des états provinciaux, entraîne une inégalité manifeste des droits, à commencer par le salaire et allant jusqu'à chacune des conditions de travail et d'emploi. D'où la nécessité de garantir non seulement le droit à la négociation collective, mais aussi un espace commun qui rassemble tous les secteurs, comme c'est le cas des syndicats d'enseignants.

Dans ce contexte, la FJA reconnaît que « non seulement toutes les démarches entreprises par la Fédération à cet égard sont restées vaines, mais qu'en outre, plusieurs questions restent en suspens : une décision du Comité de la liberté syndicale et plusieurs recommandations de la Commission d'experts ont été ignorées, ces deux organes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ainsi que diverses initiatives législatives sont tombés en désuétude. En pratique, l'absence d'un recours juridictionnel garantissant l'exercice effectif de ce droit demeure flagrante ».

« Ce faisant, une violation d'un droit fondamental se produit, qui affecte un ensemble de plus de cent vingt mille travailleur·euse·s du système judiciaire argentin, et freine également l'action de la Fédération judiciaire argentine (FJA) ainsi que celle s vingt-trois syndicats de premier degré qui la composent », expliquent-ils.

En outre, il n'existe pas en Argentine d'instance juridictionnelle interne qui garantisse le droit à la négociation collective des travailleurs du secteur judiciaire, c'est-à-dire qu'ils ne bénéficient pas d'une protection effective de la part d'un tribunal.

En effet, étant donné que la négociation collective fait référence à la capacité effective des travailleurs et de leurs syndicats représentatifs de convenir des conditions de travail et d'emploi avec les employeurs, et que dans leur cas spécifique, les employeurs sont les gouvernements nationaux, provinciaux et de la ville autonome de Buenos Aires, les tribunaux existants ne sont pas indépendants et impartiaux.

Ainsi, les agent·e·s du secteur judiciaire, privés du droit à la négociation collective, n'ont pas eu la possibilité d'accéder à une cour de justice compétente, indépendante et impartiale qui garantisse l'exercice effectif du droit violé conformément aux garanties d'une procédure légale régulière.

Compte tenu de cette situation, la Fédération judiciaire argentine (FJA) a récemment déposé une requête auprès de la Commission Interaméricaine des Droits de l'Homme (CIDH), afin qu'elle impose à l'État argentin l'obligation de respecter le droit à la négociation collective et, en même temps, garantisse sa protection juridique.

ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT BOLIVIEN

L'État plurinational de Bolivie adopte une forme démocratique participative, représentative et communautaire. Outre le Pouvoir exécutif au niveau national, le pays est organisé territorialement en neuf départements, eux-mêmes divisés en 112 provinces, et celles-ci en 339 communes et le gouvernement autonome indigène originaire paysan.



Chacun de ces territoires a son propre gouvernement, composé d'un pouvoir exécutif et d'un pouvoir législatif local élus au suffrage universel.

De plus, il y existe le statut du Gouvernement du paysan indigène : Autogouvernement des peuples autochtones dans les territoires ancestraux qu'ils habitent actuellement.

A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

La Convention 151 de l'OIT n'a pas été ratifiée dans ce pays.

Au contraire, l'article 104 de la [Loi générale sur le travail](#) stipule que « les agents publics quelle que soit leur catégorie ou leur statut, ne peuvent pas se constituer en organisations syndicales ». Dans certains cas, tels que les secteurs de la santé et de l'éducation, et grâce aux luttes sociales, la syndicalisation des agent-e-s est autorisée.

En outre, la [Constitution politique](#) de l'État ne prévoit pas spécifiquement le droit des agents publics à la négociation collective.

Actuellement, et en l'absence d'un cadre réglementaire qui tienne compte de ces droits essentiels des travailleur-euse-s de l'État bolivien, il arrive que, dans la pratique, par exemple, dans les Décrets Suprêmes que le Gouvernement promulgue annuellement sur les augmentations de salaire ou plutôt son réajustement, il est stipulé que dans les entités publiques, il est interdit aux autorités de négocier toute possibilité d'augmentation de salaire en dehors du décret émis par le gouvernement, sous peine de se voir imposer des responsabilités administratives, exécutives et éventuellement civiles.

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATION

Sans le droit de se syndiquer, les agent-e-s public-que-s ne peuvent pas conclure de Conventions Collectives. Toutefois, dans les secteurs où l'association syndicale est permise, comme la santé et l'éducation, les travailleur-euse-s concluent des conventions au niveau départemental et national.

Dans ces cas, et en l'absence de réglementation spécifique pour le secteur public, les conventions et les accords concernant la santé ou l'éducation prennent pour référence la Loi générale sur le travail, qui légifère davantage sur les relations de travail dans le secteur privé. En général, les revendications dans ces domaines sont incluses dans le rapport de la Central Ouvrière Bolivienne (COB), qui est présenté chaque année aux autorités du Gouvernement.

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

Avec la présentation du rapport de la COB, les revendications des employé·e·s public·que·s la santé et de l'éducation sont incluses. Par la suite, dans le cadre de groupes de travail, les négociations portent principalement sur les salaires et certaines questions liées à des conditions de travail adéquates.

Les autres domaines du Secteur Public n'ont pas le droit de négocier ni de se syndiquer, comme nous l'avons déjà signalé précédemment.

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

La syndicalisation

Le droit de se syndiquer n'est pas reconnu en Bolivie. Les secteurs qui parviennent à avoir des syndicats pour les représenter peuvent, en général, se prévaloir de la protection spéciale contre le licenciement établi dans la Constitution politique de l'État et d'autres réglementations.

Stabilité professionnelle

En ce qui concerne la stabilité professionnelle et la carrière dans l'administration publique, il est important de souligner que seul un nombre restreint d'agents publics a bénéficié du système de la « carrière administrative », qui permet d'accéder à un poste soit par concours, soit sur la base du mérite ou de l'ancienneté.

Cependant, le gouvernement de Luis Arce a décidé, par le biais de [Loi financière de 2021](#), d'abolir la « carrière administrative »; par conséquent, les agents publics ne bénéficient plus de la stabilité professionnelle. Les seules personnes exemptées de cette décision sont les parents d'un enfant de moins d'un an, les personnes handicapées ou les parents d'une personne handicapée. Ces cas sont les seuls à bénéficier d'une stabilité et d'une immobilité dans leur emploi au sein de l'État.

Droit de grève

Les travailleur·euse·s de l'administration publique en Bolivie n'ont pas le droit de grève. Lorsque cela se produit dans des secteurs tels que la santé ou l'éducation, les grèves sont déclarées illégales.

En outre, le [Décret suprême n° 1958](#), du 16 mars 1950, dans son article 1^o établit : « Sont considérés comme des services d'intérêt public, aux fins des articles 118 de la Loi générale du travail et 157 du Décret réglementaire, les services suivants : a) L'Administration de l'état, fiscale et communale; b) Le service des eaux et l'approvisionnement en carburant, électricité et énergie; c) Les communications et les banques; d) Les services de santé et les marchés publics. »

« Ceux qui enfreindraient ledit Décret seront soumis à la peine maximale prévue par la loi », conclue et sanctionne le présent décret.

- Rapport préparé par Hernan Clavel Salazar - avocat de la Association Bolivienne de Avocats Travail (ABAL) .

ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT BRÉSILIEN

Le Brésil est une République fédérale, présidentielle et constitutionnelle, fondé sur une démocratie représentative. Le gouvernement fédéral est composé de trois pouvoirs : l'exécutif, le législatif et le judiciaire.

Sur le plan territorial, l'organisation politique et administrative du Brésil comprend l'Union, les 26 États, le District fédéral et les 5 568 communes, toutes autonomes conformément à la Constitution. Le Brésil dispose d'un gouvernement central, ainsi que des gouvernements étatiques et municipales.



A PROPOS DES CATÉGORIES DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

- Fédéraux (l'union)
- Étatiques (des états fédéraux)
- Municipaux
- Du pouvoir législatif
- Du pouvoir judiciaire

A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

Le Congrès national du Brésil a ratifié en 2010 La Convention 151 de l'Organisation Internationale du Travail, par le [Décret Legislatif n° 206](#) du 7 avril 2010 et, en 2013, la convention a été intégrée par le [Décret No. 7944](#), du 6 mars 2013.

Malgré la ratification de cette convention, aucune législation ne régit son application effective au Brésil. Le seul projet de loi visant à réglementer la négociation collective dans le secteur public a été adopté par le Sénat en 2015 et par la Chambre des députés en septembre 2017. Mais en décembre de la même année, le président Michel Temer y a opposé son veto. Cette mesure arbitraire de l'exécutif brésilien a été maintenue par la Chambre des députés en avril 2018, qui a également résolu d'enterrer définitivement le projet de loi.

À l'initiative du président Luiz Inácio Lula da Silva, le 28 août 2023 un décret a été signé établissant un groupe de travail interministériel (GT) pour discuter sur la réglementation de cette convention. Le règlement est actuellement analysé par une équipe composée de représentants du gouvernement, de dirigeants syndicaux du secteur public et d'organes de contrôle.

Par ailleurs, la [Constitution fédérale du Brésil](#) n'envisage dans aucun de ses articles le droit à la négociation collective pour les agents-e-s du secteur public. Pour la Confédération des agents publics du Brésil (CSPB), organisation membre, de la CLATE l'enjeu est d'obtenir l'approbation d'une loi fédérale qui réglemente ce droit et soit appliquée dans tout le pays.

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATION

Actuellement, au Brésil, faute de législation au niveau fédéral ou au niveau des États, il n'existe aucune disposition relative aux conventions collectives ou aux négociations au sein de l'administration publique.

Selon la CSPB, il existe des situations spécifiques dans lesquelles des négociations collectives ont lieu dans certaines communes, quelques-unes de manière régulière et d'autres de manière occasionnelle.

Par ailleurs, une table de concertation a déjà été mise en place au sein du gouvernement fédéral, réactivée suite à l'élection du président Lula. Enfin, il existe très peu d'initiatives de ce type dans les États, dont l'exemple des agent·e·s du pouvoir législatif de l'État de São Paulo, qui discutent régulièrement avec le syndicat du secteur depuis plus de cinq ans.

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

Dans les cas susmentionnés, les négociations entre les représentants de l'administration de l'état et les syndicats portent principalement sur des revendications économiques et sociales.

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

La syndicalisation

Le système juridique brésilien a effectivement accordé aux agents publics le droit à la libre association syndicale dans l'article 39, paragraphe VI, de la Constitution fédérale, qui établit : « l'agent public se voit garantir le droit à la liberté d'association dans les syndicats ».

Politiques antisyndicales

Le Brésil ne dispose pas non plus d'une loi spécifique régissant l'activité syndicale. La CSPB a expliqué qu'elle disposait d'une certaine jurisprudence fondée sur des décisions de justice, à partir de la garantie constitutionnelle de la libre organisation syndicale sans intromission de l'État. En outre, le ministère public du travail (MPT) a élaboré un manuel d'action (Il lien dans le même mot) contre les pratiques antisyndicales.

Stabilité professionnelle

L'article 39 de la [Constitution fédérale](#) établit : « L'Union, les États, le District fédéral et les communes établissent, dans le cadre de leurs compétences, un régime juridique unique et des grades de carrière pour les agents de l'administration publique directe, des organismes autonomes et des fondations publiques. »

En outre, l'article 41 mentionne que : « Les agents nommés à des postes permanents par voie de concours public sont titularisés après trois ans d'exercice effectif. »

Droit de Grève

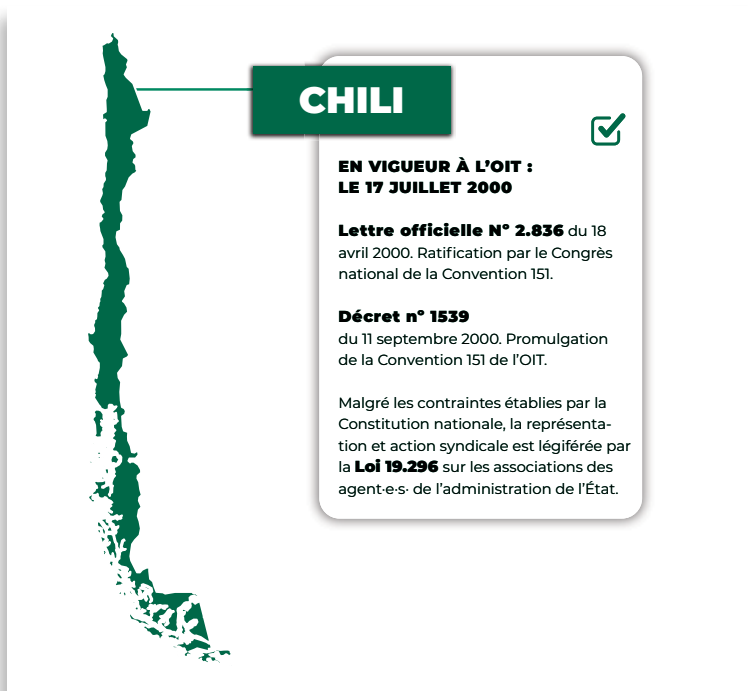
Ce droit est garanti par l'article 37, paragraphe VII, de la Constitution fédérale : « Le droit de grève s'exerce dans les conditions et limites fixées par une loi spécifique. Cependant, jusqu'à présent, aucune loi ne régleme l'exercice du droit de grève et, dans la plupart des cas, c'est le pouvoir judiciaire qui décide de ce droit avec des pratiques abusives. »

ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT CHILIEN

Le territoire de la République du Chili est actuellement divisé en 16 régions, elles-mêmes subdivisées en 56 provinces et celles-ci en 346 communes.

A PROPOS DES CATÉGORIES DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

- Nationaux
- Municipaux
- Du pouvoir législatif
- Du pouvoir judiciaire



A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

Au Chili, la Convention 151 de l'OIT a été ratifiée le 26 décembre 2000, en vertu du [Décret n° 1539](#) publié à cette date au Journal officiel.

Pourtant, le droit à la négociation collective et de grève sont interdits dans la [Constitution du Chili](#) à l'article 19 n°16 dernier alinéa, où il est expressément prévu : « Les travailleurs de l'État et des municipalités ne peuvent pas faire grève. »

En ce qui concerne la négociation collective, la Constitution chilienne précise que : « il s'agit d'un droit des travailleurs, sauf dans les cas où la loi interdit expressément la négociation. Celle-ci établira les modalités de la négociation collective ainsi que les procédures appropriées pour parvenir à une solution juste et pacifique. Elle déterminera également les cas dans lesquels la négociation collective devra être soumise à un arbitrage obligatoire, lequel sera confié à des tribunaux spéciaux d'experts dont l'organisation et les compétences seront définies par la loi ».

À cet égard, l'Association nationale des employés publics du Chili (ANEF), affiliée à la CLATE, fait valoir qu'un conflit normatif permanent persiste entre la Constitution en vigueur et les Conventions 87, 98 et 151 de l'OIT, toutes dûment ratifiées par le pays.

Le syndicat a également indiqué que la négociation collective dans le secteur public est largement reconnue dans diverses instances, y compris la négociation sectorielle menée par la table de concertation du secteur public.

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATION

Malgré les limitations imposées aux agent·e·s public·que·s, il existe, dans les faits, des négociations au niveau national, municipal, ou régional.

Cependant, la possibilité pour les acteurs du secteur public de signer des contrats ou des conventions collectives n'est pas légalement autorisée ou envisagée, comme pour le secteur privé.

En vertu des Conventions 87, 98 et 151 de l'OIT, il existe des domaines de négociation avec différentes autorités du secteur public, au niveau des services, des ministères, etc. Par ailleurs, la jurisprudence et la réglementation reconnaissent expressément la possibilité de poursuivre en justice l'administration centrale et municipale pour des pratiques antisyndicales portant atteinte à la liberté d'association, conformément à la procédure de protection des droits fondamentaux établie aux articles 485 et suivants du [Code du travail](#).

Compte tenu de ce qui précède, le secteur public chilien fait appel à la négociation collective *de facto* depuis 1990, rassemblant les fédérations et confédérations syndicales, telles que l'Association des enseignants, les syndicats municipaux, de la santé, des assistants éducatifs, ainsi que d'autres organisations qui composent les 16 représentations de la dénommée *Table de Concertation du Secteur Public* (MSP).

Dans cet espace, le dialogue social se déroule avec le ministère des Finances, le ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, où sont convenus les aspects économiques et sociaux.

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

Les négociations qui ont lieu au sein du secteur public discutent et conviennent de différents aspects des relations de travail, tels que les salaires, les conditions générales de travail dans une perspective de droits fondamentaux, dans le respect du travail décent, le dialogue social et la valorisation de l'emploi et de la fonction publique, comme principes directeurs.

Dans le cas des associations centralisées des agents du secteur public, il existe, comme l'a déjà souligné l'ANEF, divers organes de négociation au niveau des services publics, des sous-secrétariats et des ministères, avec les limitations constitutionnelles déjà mentionnées.

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

La syndicalisation

Les droits collectifs du secteur public, au niveau interne, sont reconnus par [la loi 19.296](#) sur les associations des agent-e-s de l'administration de l'État : « Article 1°. Les agents de l'administration de l'État, y compris des municipalités et du Congrès national, ont le droit de constituer, sans autorisation préalable, les associations de travailleurs qu'ils jugent opportunes, à la seule condition de se conformer à la loi et aux statuts de celles-ci. »

Politiques antisyndicales

Bien qu'il n'existe pas de réglementation explicite sur les pratiques antisyndicales ou déloyales à l'égard des travailleurs syndiqués du secteur public, l'application de l'article 4 de la Convention 151 de l'OIT, a permis à la jurisprudence de condamner des organismes publics pour ce motif, en appliquant, à cet effet, des sanctions contre les employeurs dans le cadre de la procédure de protection des droits fondamentaux, régie par les articles 485 et suivants du Code du travail.

Stabilité professionnelle

Dans le cas du Chili, la stabilité professionnelle est inscrite dans le statut administratif, mais uniquement en ce qui concerne les agents titulaires.

L'ANEF a reconnu que, s'agissant des travailleurs *contractuels*, bien qu'ils soient reconnus par le Contrôleur Général de la République et la Cour Suprême de Justice, ils continuent de subir des conditions de travail précaires, tout comme les agents rémunérés à *l'honoraire*.

Droit de grève

Comme indiqué ci-dessus, la grève dans le secteur public chilien est interdite par la Constitution dans son article 19 n°16, ce qui entraîne une antinomie normative avec les Conventions 87, 98 et 151 de l'OIT ratifiées par le Chili et qui sont toujours en vigueur.

Cependant, l'ANEF a expliqué que « la grève est menée dans l'unité d'action et la force de mobilisation, en tant qu'instrument de pression politique syndicale ».

L'ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT COLOMBIEN

La République de Colombie est constituée actuellement de 1102 communes, 32 départements et 12 districts.

Une commune est une entité territoriale organisée administrativement et juridiquement. Elle est dirigée par un maire, qui gouverne avec un conseil municipal; tous deux sont élus au suffrage universel.

Les départements, qui se trouvent hiérarchiquement entre la nation et la municipalité, sont dirigés par un gouverneur chargé de l'administration autonome des ressources attribuées par l'État. Ils sont administrés par un gouverneur et une assemblée de députés issus des élections au suffrage universel. En Colombie, il existe 32 départements.

Les districts sont des entités territoriales dotées d'une administration particulière. En raison de leur importance nationale, les villes de Barrancabermeja, Barranquilla, Buenaventura, Cartagena, Medellín, Mompox, Riohacha, Santa Marta, Turbo, Tumaco, Cali et Bogota portent ce statut. Les provinces sont des divisions territoriales intermédiaires entre les départements et les municipalités.

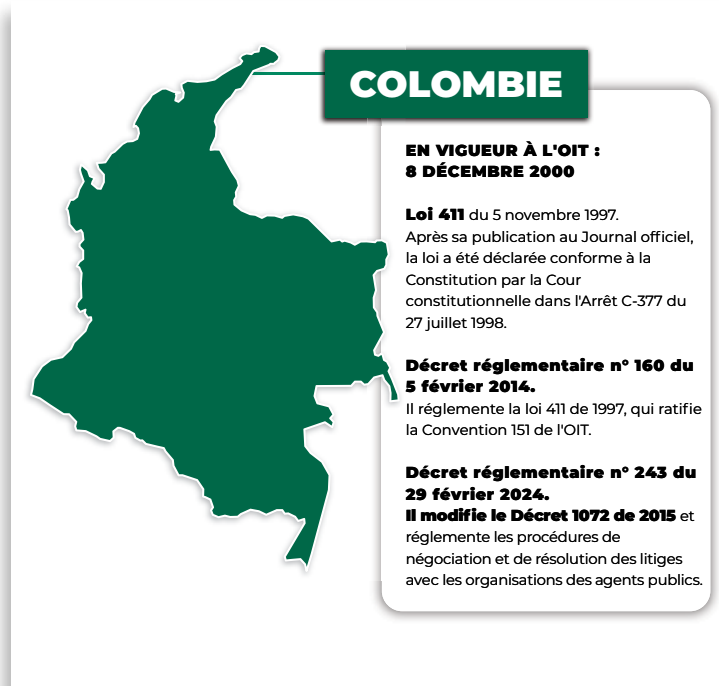
Les entités territoriales indigènes sont des gouvernements locaux occupant une partie d'un département ou d'une municipalité. Par ailleurs, les territoires collectifs ont été attribués à la population afro-colombienne majoritairement présente dans la région du Pacifique, ce qui lui a permis de s'organiser sous des formes associatives communautaires et entrepreneuriales.

A PROPOS DES CATÉGORIES DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

- Nationaux
- Des départements
- Municipaux
- Des organes de contrôle
- Du pouvoir législatif
- Du pouvoir judiciaire

A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

La ratification de la Convention 151 de l'OIT par le Congrès colombien à travers la [loi 471](#) du 5 novembre 1997, a permis, entre autres, de donner un cadre juridique au droit des employés du secteur public de s'organiser en syndicats et de participer à des négociations collectives afin de discuter de leur salaire et de leurs conditions de travail.



Dans son article 7, il est prévu la nécessité d'adopter « des mesures appropriées aux conditions nationales en vue de promouvoir et d'encourager le plein développement et l'utilisation de procédures de négociation entre les autorités publiques compétentes et les organisations des agents publics (...)».

Cependant, la mise en œuvre de la Convention 151 n'a été réellement effective que lorsque le [Décret réglementaire N°160](#) a permis sa promulgation 17 ans plus tard. Le 5 février 2014, la nouvelle norme établissait son objectif, à savoir : «(...) réglementer la procédure pour la négociation uniquement des conditions d'emploi entre les entités et autorités publiques compétentes et les organisations syndicales des employés du secteur public ».

En outre, le 29 février 2024, ce décret a été modifié par le [Décret n° 243](#), qui, dans son article 2.2.2.4.3. alinéa, établit ce qui suit :

« Négociation collective : Il s'agit du processus de dialogue social par lequel les représentants des organisations syndicales des agents publics, d'une part, et l'employeur ou l'entité compétente, de l'autre, négocient un accord sur les conditions d'emploi et conviennent des relations collectives entre l'administration publique et ses organisations syndicales. »

Par ailleurs, la [Constitution politique](#) de la Colombie, de manière générale, fait référence à la négociation collective dans son article 55 : « Le droit à la négociation collective est garanti afin de réguler les relations de travail, sous réserve des exceptions prévues par la loi. *Il est du devoir de l'État de promouvoir la concertation ainsi que les autres moyens visant à résoudre pacifiquement les conflits collectifs du travail.* »

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATION

Dans le secteur public, la négociation collective permet de conclure des conventions collectives à différents niveaux : national, sectoriel, territorial ou singulier.

La négociation sera menée, conformément au Décret 243/2024, par la Commission syndicale unifiée de négociation. Celle-ci est définie comme « le groupe de négociateurs désignés par les organisations syndicales, résultant du processus de concertation entre celles-ci et qui doit être présenté avec le cahier de revendications unifié ».

En ce qui concerne les niveaux, la règle 2024 précise que :

Niveau national : Il s'agit du processus de négociation mené entre, d'une part, les organisations syndicales de troisième degré ainsi que les confédérations centrales ou nationales, d'autre part, les fédérations nationales d'agents publics ayant unifié leurs revendications, et enfin, le gouvernement national.

Niveau sectoriel : Il s'agit du processus de négociation mené entre les organisations syndicales de deuxième degré ou les fédérations, d'une part, et les organisations syndicales par branche ou industrie, d'autre part, qui ont unifié leurs revendications avec les entités des différents secteurs de l'administration publique.

Niveau territorial : Il s'agit du processus de négociation mené entre les organisations syndicales de deuxième degré ou les fédérations, d'une part, et les organisations syndicales par branche ou industrie, d'autre part, qui ont unifié leurs revendications avec les départements, les municipalités et le district de la capitale.

Niveau singulier : Il s'agit du processus de négociation mené entre l'entité publique et les organisations syndicales de premier degré des employés publics exerçant au sein de celle-ci. Dans ce cadre, seront négociées les questions relatives aux conditions de travail.

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

Selon l'Union nationale des travailleurs de l'État et des services publics de Colombie (UTRADEC-CGT), affiliée à la CLATE, les négociations portent sur les conditions de travail, y compris les carrières administratives, les garanties syndicales, les salaires, la protection sociale, la formation professionnelle et syndicale et les allocations d'études.

L'article 2.2.2.4.5 du Décret 243/2024 l'explique comme suit : « Les matières concernées par la négociation sont : Les conditions d'emploi et les relations entre les entités et autorités publiques compétentes selon le champ de la négociation et les organisations syndicales d'employés publics en vue de la détermination des conditions d'emploi. »

En ce qui concerne la question des salaires, la norme précise dans son paragraphe : « Les négociations portant sur les salaires et les prestations se tiendront exclusivement au niveau national, en fonction des possibilités fiscales et budgétaires. Aucune majoration différenciée ne pourra être convenue aux niveaux national, sectoriel, territorial ou individuel. »

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

La syndicalisation

Le même décret réglementant la négociation collective dans la sphère publique fait également référence à l'activité syndicale et précise : « Les organisations syndicales des agents publics sont celles de premier, deuxième ou troisième degré affiliant des employés de l'État. Seules les organisations dont les membres sont des agents publics sont titulaires du droit à la négociation collective et disposent, de ce fait, de la capacité et de l'aptitude nécessaires pour négocier. »

Dans ce cadre, l'UTRADEC reconnaît que, bien qu'il existe certaines restrictions, des congés syndicaux sont accordés à ceux qui sont élus comme représentants des employé-es publics de la Colombie à tous les niveaux.

Politiques antisyndicales

L'ordre juridique colombien comprend différents mécanismes de protection des employés publics contre les actes de discrimination syndicale. La protection syndicale est établie dans la Constitution politique, à l'article 39, ainsi que dans le Code du travail, à l'article 405 et [Code du travail](#), aux articles 405 et suivants du chapitre VIII sur la liberté syndicale.

Stabilité professionnelle

Concernant les garanties de stabilité professionnelle, l'UTRADEC indique qu'elles se traduisent par le régime de la « carrière administrative », fondé sur le mérite conformément à la loi, notamment en ce qui concerne les dispositifs de protection pour les groupes vulnérables, les préretraités, les mères et pères chefs de famille, les personnes en situation de handicap ou atteintes de maladies graves, bénéficiant éventuellement d'une mesure de tutelle.

Droit de Grève

Bien que la législation colombienne admette ce droit, l'UTRADEC reconnaît qu'il « n'est pas complet, car la législation interdit les grèves dans les services publics dits essentiels ».

Le problème pour les organisations syndicales des agents publics est qu'il leur est interdit d'exercer le droit de grève et que le concept constitutionnel de services publics essentiels n'est pas défini dans la loi.

L'ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT COSTARICIEN

Le Costa Rica est une République démocratique, libre, indépendante et autonome multiethnique et pluriculturelle. Le territoire est divisé, aux fins de l'administration publique générale, en sept (7) provinces. Les provinces sont subdivisées en 84 cantons et ceux-ci en 488 districts.

Les communes de chaque canton, ou gouvernements locaux, sont dirigées par des maires, élus tous les quatre ans lors d'élections locales et par un Conseil municipal.



A PROPOS DES CATÉGORIES DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

- Les travailleurs des trois pouvoirs : exécutif, législatif et judiciaire
- Des institutions autonomes et semi-autonomes
- Municipaux
- Des entreprises publiques

A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

Le Costa Rica n'a pas ratifié la convention 151 de l'Organisation Internationale du Travail. Par ailleurs, la Convention 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective a été ratifiée par le pays et présentée à l'OIT le 2 juin 1960.

Dans la [Constitution Politique](#) du Costa Rica, dans son article 62, les négociations collectives de travail ont force de loi, bien qu'il ne soit pas précisé s'il s'agit de celles du secteur public ou privé : « Les conventions collectives de travail conclues, conformément à la loi, entre des employeurs ou leurs syndicats et des syndicats de travailleurs légalement constitués auront force de loi. »

Par ailleurs, le [Code du travail](#), dans son troisième chapitre, fait référence à l'instance de négociation collective dans les articles 54 à 65. ARTICLE 54. « La convention collective est celle qui est conclue entre un ou plusieurs syndicats de salariés et un ou plusieurs employeurs, ou un ou plusieurs syndicats d'employeurs, afin de réglementer les conditions dans lesquelles le travail doit être effectué ainsi que les autres aspects qui s'y rapportent. La convention collective a force de loi professionnelle et toutes les conventions individuelles ou collectives existantes ou futures doivent s'y conformer dans les entreprises, industries ou régions concernées. »

Le Costa Rica a récemment adopté deux lois qui limiteraient ce droit pour les salariés du secteur public.

- [Loi 9635](#) sur le renforcement des finances publiques. Elle interdit la négociation dans le cadre des conventions collectives de toute question liée aux ressources financières. Par

exemple : les salaires, les congés syndicaux, les bourses d'études, la carrière administrative, la dédication exclusive, ainsi que les régimes d'incompatibilité professionnelle, etc.

- [Loi 10.159, loi cadre sur l'emploi public](#) - Cette loi limite pratiquement la négociation collective à sa plus simple expression, et elle viole la Constitution, le Code du travail et les conventions internationales de l'OIT ratifiées par le Costa Rica.

L'article 43 du chapitre X « Dispositions diverses », relatif à la négociation collective, stipule que « celle-ci ne pourra ni instituer de nouvelles obligations ou de nouveaux droits, ni modifier les conditions de travail portant sur : (a) les salaires ou les rémunérations ni altérer ou modifier l'échelle salariale ou les composantes de la structure globale des rémunérations; (b) la création de primes, de compensations ou de primes salariales; (c) les matières entraînant une dépense supplémentaire affectant le budget national ou celui d'une institution publique, lorsque ces dépenses ne sont pas conformes aux principes de raisonnable et de proportionnalité établis par la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice; (d) des dispositions de nature prohibitive prévues dans la présente loi; d) la création de nouveaux postes ».

En outre, il stipule que : « s'agissant des normes qui, par leur nature ou leur incidence sur le principe de légalité budgétaire, requièrent une approbation législative ou réglementaire, leur efficacité est subordonnée à leur inclusion dans la loi de finances ou dans les règlements respectifs, ainsi qu'à leur approbation par le Contrôleur général de la République, lorsqu'elles affectent les budgets des institutions dont les budgets ordinaires et extraordinaires ou les modifications budgétaires requièrent l'approbation de ladite institution ».

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATIONS

Au Costa Rica, la négociation des conventions collectives se pratique au sein de chaque institution ou organisme.

La Fédération nationale des travailleurs du secteur public (FENOTRAP), une organisation membre de la CLATE, a informé que plusieurs conventions collectives étaient actuellement en vigueur dans divers secteurs, notamment : les communes, le secteur public agricole, la Compagnie nationale d'électricité, les banques d'État, l'Institution des aqueducs et des égouts, les universités publiques, le secteur des assurances publiques (Institut national d'assurances), le Corps de sapeurs-pompier honoré de Costa Rica et le secteur de l'éducation, entre autres.

En outre, le syndicat a expliqué que d'autres mécanismes de négociation existent également dans le pays.

Par exemple, à la Caisse costaricienne de sécurité sociale, il existe ce que l'on appelle [Normative de relations de travail](#). Selon le texte introductif de cette norme, « la Caisse costaricienne de sécurité sociale vise à maintenir un cadre réglementaire approprié pour la gestion des relations de travail avec ses employés et leurs organisations syndicales ».

Il existe également d'autres mécanismes, tels que « la conciliation entre employeurs et syndicats convoquée par le ministère du Travail » ou les « négociations bipartites et tripartites sur différents sujets ».

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

Ces conventions collectives abordent des aspects des relations de travail tels que les salaires, la liberté d'association, les congés syndicaux, les politiques d'égalité entre les hommes et les femmes, la santé au travail, la mise à disposition de bureaux et d'équipements pour le syndicat, la stabilité professionnelle pour les agents, les vacances, les bourses d'études, les congés spéciaux pour le mariage et la naissance d'enfants, les heures de travail, entre autres.

Les mêmes conventions s'appliquent à tous les travailleur·euse·s d'une institution. Il peut s'agir d'un ministère ou d'une institution du secteur public.

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

La syndicalisation

Toutes les questions relatives au droit d'organisation et de syndicalisation sont incluses dans le Code du travail, chapitre deux, articles 339 à 362.

Politiques antisyndicales

Dans les institutions où une convention collective a été dûment négociée et homologuée par le ministère du Travail, les dirigeants syndicaux et les agents publics bénéficient de garanties permettant l'exercice normal de leurs fonctions et de leur activité syndicale. Et dans les cas où ce droit n'est pas respecté, la FENOTRAP signale que « les plaintes correspondantes sont déposées ».

Dans le cas du ministère des Finances, par exemple, il n'existe pas de convention collective, mais des accords facilitant l'activité syndicale qui autorisent certaines activités syndicales bien que souvent de manière très restrictive.

Dans d'autres institutions et ministères, il n'existe ni convention ni accord de facilitation syndicale. L'activité syndicale devient alors plus difficile.

Stabilité professionnelle

La stabilité professionnelle dans le secteur public est prévue à la fois dans la Constitution et dans le Code du travail, et dans les domaines où il existe une convention collective approuvée et homologuée.

Droit de grève

FENOTRAP explique qu'en janvier 2020, la [loi n° 9808](#) nommée *Loi de sécurité juridique sur la grève et ses procédures* avait été approuvée. Selon le syndicat des agents publics du Costa Rica, « dans la pratique, cette loi restreint pratiquement le droit des travailleurs de l'État de participer à la grève, car elle déclare essentiels presque tous les services publics et interdit à tous ces travailleurs de participer à la grève ».

ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT CUBAIN

Le territoire cubain est divisé en 15 provinces et 167 communes. De plus, il existe une commune spéciale administrée au niveau central : l'île de la Jeunesse.

Selon la Constitution de la République de Cuba de 2019, l'Assemblée nationale du pouvoir populaire est l'organe suprême du pouvoir de l'État, le seul organe doté du pouvoir constituant et législatif dans la République. Conformément à ses compétences, l'Assemblée élit le Président et le Vice-président de la République pour un mandat de cinq ans.

Dans chaque province, un gouvernement provincial du pouvoir populaire est en place, composé d'un gouverneur et d'un conseil provincial, tandis que, dans les communes, l'Assemblée municipale du pouvoir populaire, dont les membres sont élus au suffrage libre, égal, direct et secret pour une durée de cinq ans, constitue l'organe supérieur du pouvoir de l'État dans sa circonscription et, par conséquent, détient la plus haute autorité sur son territoire.

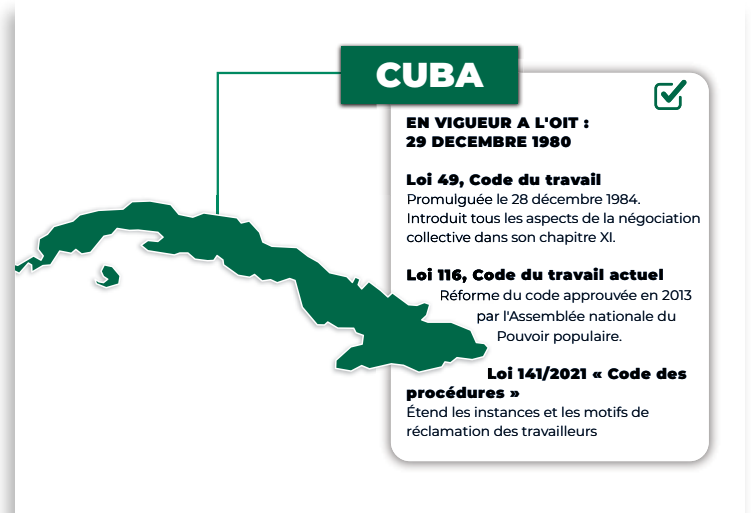
A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

A Cuba, les relations de travail dans l'administration publique ont été initialement réglementées après la ratification de la Convention 151 de l'OIT en 1980, au moyen de [loi 49](#) appelée le Code du travail, du 28 décembre 1984, établissant les conditions générales de travail des employés de l'administration publique, leurs droits ainsi que les scénarios de négociation de leurs organisations avec celles d'employeurs et les procédures ordinaires de règlement des conflits individuels et collectifs.

En 2013, la [loi 116](#), a instauré un nouveau Code du travail, qui a permis d'élargir, l'exercice des droits des travailleurs de ce secteur à de nouveaux contextes couvrant tous les aspects des relations de travail, tant sur le plan individuel que collectif. Elle a favorisé diverses procédures de négociation collective pour définir les conditions de travail, notamment au sein de chaque lieu de travail entre les organisations des employeurs et de travailleurs. La loi a également renforcé les droits de ces derniers dans l'exercice de leur activité et établi des mécanismes de résolution des conflits, qu'ils soient individuels ou collectifs.

Les conflits individuels sont initialement portés devant une instance précontentieuse mise en place dans chaque centre de travail et peuvent ensuite être réglés par voie judiciaire. Cette dernière a été modifiée avec l'adoption de la [loi 141](#), Code de procédures du 28 octobre 2021, laquelle a élargi les instances et les motifs de réclamation des travailleurs en ajoutant des droits, conformément aux dispositions de la [Constitution de la République](#) de 2019.

Les conflits collectifs sont, dans un premier temps, soumis à une procédure de conciliation entre les organisations de travailleurs et leurs employeurs à tous les niveaux et, dans le cas où aucune solution ne serait trouvée, ils pourront être réglés auprès de l'inspection nationale du travail dans le cadre d'une procédure d'arbitrage.



ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT DE CURAÇAO

Curaçao est un pays constitutif du Royaume des Pays-Bas, qui dispose d'un cadre politique basé sur une démocratie parlementaire représentative, c'est pourquoi le Premier ministre est le chef du gouvernement dans un système de relations de travail multipartite.

Sur le plan territorial, elle ne compte qu'une seule ville, la capitale, Willemstad. De plus, cette île tropicale des Caraïbes est initialement divisée en deux : Bandariba et Bandabou. La première comprend la partie orientale de l'île tandis que la seconde concerne principalement la partie occidentale.



A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

La Convention OIT 151 a été ratifiée à Curaçao en 2016.

Dans ce cadre, le Dialogue organisé centralisé sur les affaires des agents publics (DCOAFP) a été instauré, constituant ainsi un outil fondamental pour la négociation et le dialogue sur les questions d'intérêt général liées au statut juridique des agents publics.

Le DCOAFP est établi dans l'Ordonnance nationale sur le dialogue social dans la fonction publique (P.B. 2008, no. 70).

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATION

La P.B. 2008, n° 70 est essentielle pour garantir les droits et les devoirs des agents publics à Curaçao grâce à une plateforme de dialogue structurée et représentative. A travers des procédures établies et avec la participation de syndicats représentatifs, elle vise à rechercher le consensus et à assurer un traitement équitable de toutes les questions liées à la situation juridique des employés.

Ce groupe de dialogue se réunit une fois par mois, à condition que l'ordre du jour soit suffisant. Le président peut convoquer des réunions supplémentaires à la demande de l'une ou l'autre partie. La convocation est envoyée par écrit, accompagnée de l'ordre du jour et des documents pertinents.

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

Les négociations dans le cadre de la DCOAFP portent sur des questions d'intérêt général liées à la situation juridique des agent·e·s public·que·s de l'État. Elles définissent un cadre de référence applicable à l'ensemble de l'administration. Dans d'autres cas, tels que les zones ou les entreprises publiques, les travailleurs disposent de conventions collectives sectorielles.

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

La syndicalisation

Le cadre juridique de Curaçao offre certains mécanismes de protection aux agents engagés dans une activité syndicale et découle principalement des traités internationaux et des lois générales sur le travail.

En ce qui concerne les traités internationaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le pays a ratifié la Convention n° 98 sur le droit de négociation collective et la protection contre la discrimination syndicale, une norme qui offre d'importantes garanties aux agent·e·s pour qu'ils puissent adhérer à des syndicats sans crainte de représailles.

Au niveau national, le statut de Curaçao reconnaît le droit d'association et la liberté syndicale, garantissant ainsi une protection implicite contre toute discrimination liée à l'appartenance à une organisation représentative du personnel. Cela signifie que les agents publics ont le droit d'y adhérer et de participer à leurs activités sans que leur carrière ou la sécurité de leur emploi se voient menacées. En outre, la législation du travail prévoit généralement une protection contre tout traitement injuste ou licenciement fondé sur des motifs discriminatoires.

Politiques antisyndicales

Dans le pays, le droit des syndicats à exercer librement leurs activités est généralement reconnu et facilité, y compris les organisations représentant les fonctionnaires et agent·e·s du secteur public. Bien qu'il n'existe pas de loi spécifique imposant expressément la mise à disposition de ressources favorables, le cadre normatif régissant la liberté d'association et la négociation collective permet et soutient l'activité syndicale au sein du secteur public.

Les normes sont fondées sur le respect des conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), en particulier la Convention n° 87 sur la liberté d'association et la Convention n° 98 sur le droit de négociation collective. Ces traités favorisent la nécessité de faciliter le fonctionnement des syndicats afin que les travailleurs puissent exercer leurs droits sans difficulté.

De plus, dans la pratique, il est courant que les autorités gouvernementales et les syndicats des agent·e·s public·que·s conviennent de certaines mesures permettant l'exercice des activités syndicales : du temps pour participer aux négociations, aux formations et à d'autres événements liés à la vie syndicale. Toutefois, ces dispositions résultent généralement d'ententes spécifiques entre les syndicats et les employeurs du secteur public, plutôt que d'une obligation légale inscrite dans la législation nationale.

Stabilité professionnelle

Bien que la [Constitution de Curaçao](#) ne garantisse pas directement la stabilité de l'emploi, elle établit des principes généraux de justice, de protection sociale et de droits du travail, qui influencent sur la normative du travail régissant l'emploi public.

Droit de grève

Dans la législation de Curaçao, il n'existe pas de loi spécifique régissant le droit de grève des agents publics, mais ce droit est déduit de manière plus large de la législation du travail et de la prise en compte des traités internationaux qui reconnaissent le droit des travailleurs, y compris ceux du secteur public, de participer et d'appeler à la grève, à condition que certaines procédures et restrictions soient respectées.

En outre, le droit de grève peut être dérivé du droit à la liberté d'association et du droit à la négociation collective, tels que reconnus dans le statut de Curaçao. Ce statut, équivalant à une Constitution, garantit les droits et les libertés fondamentaux, y compris le droit d'association et de réunion. Les syndicats d'agents publics, comme ceux qui représentent les employés du secteur de l'éducation et d'autres secteurs publics, exercent ces droits fondamentaux d'organiser des grèves, à condition de respecter les procédures et les restrictions légales pertinentes.

ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT ÉQUATORIEN

L'Équateur est une République « unitaire et décentralisée » selon la Constitution nationale de 2008, qui délimite également la division administrative et politique du pays, composé de 24 provinces, 221 cantons et 1 499 paroisses, formant ainsi les différents niveaux d'organisation territoriale de la République.

A PROPOS DES CATÉGORIES DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

- Agents publics des ministères et d'autres institutions de l'état national
- Gouvernements autonomes décentralisés, tels que les préfectures, les municipalités et les conseils paroissiaux ruraux
- Des entreprises publiques, telle que Petroecuador

A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

La Convention 151 de l'OIT n'a pas été ratifiée en Équateur.

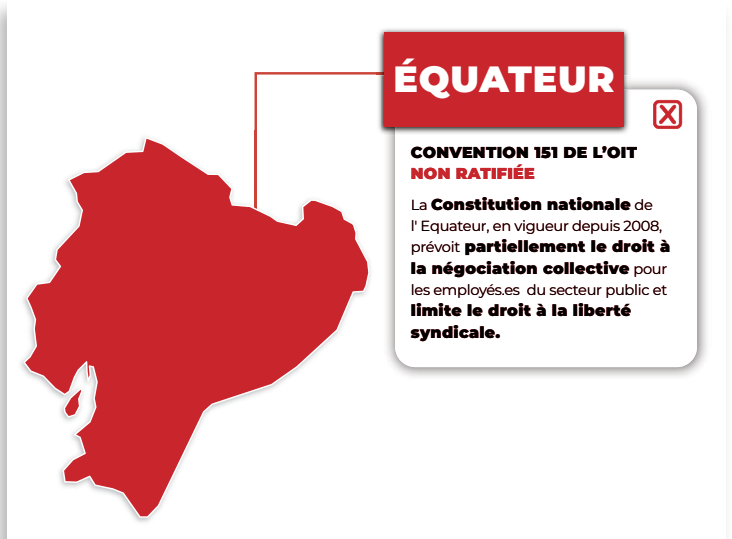
La [Constitution nationale](#) de ce pays, prévoit partiellement le droit à la négociation collective pour le secteur public.

La Constitution équatorienne, en vigueur dans le pays depuis 2008, limite la liberté syndicale dans le secteur public. L'article 326, alinéa 9, stipule que « pour toutes effets de la relation de travail dans les institutions de l'État, le secteur salarié sera représenté par une seule organisation ».

En ce qui concerne plus spécifiquement la négociation collective, l'alinéa 13 du même article stipule que : « La négociation collective entre les agents publics et les employeurs est garantie, sous réserve des exceptions prévues par la loi. » Parmi les exceptions prévues par la loi figure la distinction entre les travailleur·euse·s et les agent·e·s public·que·s : les premier·ère·s travaillent dans les secteurs public et privé, tandis que le·s second·e·s n'exercent que dans le secteur public (fonctions administratives).

La différence repose dans le fait que les ouvrier·ère·s du secteur public sont régis par le [Code du travail](#) et/ou les normes de rang inférieur établies par le ministère du Travail pour le secteur privé. Ces travailleur·euse·s peuvent s'organiser et négocier collectivement, à condition de « respecter » les limites fixées pour ce secteur depuis 2015 (plafonds en matière de salaires, subventions, alimentation, transport, vêtements de travail, etc.).

Par ailleurs, les relations de travail des « agents du service public » sont régies la [loi organique de la fonction publique \(LOSEP\)](#) ainsi que d'autres normes complémentaires qui encadrent des secteurs d'activité spécifiques, tels que la santé ou l'éducation.



Pour ces agent·e·s, les possibilités de syndicalisation sont quasiment inexistantes¹, et la négociation collective n'est ni reconnue par la loi ni appliquée en pratique.

En effet, la LOSEP ne mentionne pas la négociation collective parmi les attributions du Comité : Le comité des fonctionnaires a les compétences suivantes :

1. participer aux procédures de dialogue social et de résolution des conflits qui en découlent, ainsi qu'à la déclaration de grève, dans les termes établis par la Constitution de la République et la présente loi;
2. veiller au respect de la législation du travail;
3. informer et rendre compte de ses actions aux agent·e·s public·que·s;
4. collaborer à l'amélioration et à l'innovation dans la gestion institutionnelle;
5. déclarer la grève conformément à la Constitution de la République et à la présente loi; et,
6. toutes les autres attributions qui lui reviennent conformément à la Constitution de la République et à la présente loi.

À la place de la négociation collective, la loi prévoit un mécanisme de dialogue social :

Dialogue social - Conformément à l'article 326, alinéa 10 de la Constitution de la République, un mécanisme de dialogue social est mis en place, dans le cadre duquel le Comité des agent·e·s public·que·s et l'autorité supérieure de l'institution concernée ou son représentant peuvent aborder les questions liées aux thèmes suivants :

1. programmes de formation et de perfectionnement technique en vue de l'excellence;
2. conditions visant à améliorer le climat et l'environnement de travail;
3. la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels;
4. des politiques institutionnelles d'insertion professionnelle pour les groupes vulnérables et prioritaires, telles que les personnes en situation de handicap, les personnes appartenant à des peuples et nationalités autochtones, afro-équatoriens et *montubios* [Les montubios sont une communauté rurale reconnue par la Constitution équatorienne], ainsi que les migrants de retour et en intégrant également les enjeux liés à l'égalité de genre.

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATION

Dans le secteur public équatorien, il n'existe que des conventions collectives pour le·s travailleur·euse·s par institution. Ces contrats ont été conclus dans l'Administration publique centrale (Présidence), l'Administration publique décentralisée (municipalités et préfectures) et les entreprises publiques (eau, électricité, transport, etc.).

En ce qui concerne l'existence d'autres instances de négociation avec le secteur employeur, il est important de signaler qu'il n'en existe qu'une seule : le, Conseil national du travail et des salaires, un organisme tripartite qui se réunit chaque année pour fixer le salaire de base général et sectoriel. Ce Conseil décide des augmentations salariales en fonction de l'inflation, mais uniquement pour le·s travailleur·euse·s des secteurs privé et public.

Les agents publics ne sont pas représentés au sein dudit Conseil.

¹ **LOSEP**: Art. ... – Comité des agent·e·s public·que·s. Conformément aux dispositions du paragraphe 9 de l'article 326 de la Constitution de la République, en vue de l'exercice du droit d'organisation pour la défense de leurs droits, pour l'amélioration de la prestation des services publics et pour le droit de grève, les fonctionnaires seront représenté·es par un comité dont les membres affilié·es représenteront au moins la moitié plus un·e de l'ensemble des fonctionnaires de la même institution. **NOTE** : L'article n'a pas de numéro, il s'agit d'une réforme ajoutée en 2017. Avant cela, le droit d'organisation pour les fonctionnaires n'était pas reconnu depuis 2008.

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

Les travailleur·euse·s du secteur public négocient sur les droits en général, mais avec les plafonds fixés dans l'accord ministériel MDT-2015 - 0054. L'accord définit plus de 400 postes de travail pour les travailleur·euse·s et fixe le montant maximal de leur salaire, le plus bas étant de 561 USD par mois. Cet accord n'a pas été modifié depuis 2015, il n'y a donc pas eu d'augmentation salariale au-dessus des plafonds.

Le personnel du secteur public ne négocie que par institution, il n'y a pas de possibilité de négociations par branche, en raison des restrictions imposées par le gouvernement.

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

Syndicalisation et politiques antisyndicales

Pour le·s agent·e·s public·que·s, la LOSEP établit :

Garantie contre la discrimination : Il est interdit de pratiquer tout acte de discrimination à l'encontre des agent·e·s public·que·s en raison de l'exercice de leur droit d'organisation lié à leur travail. En particulier, il est interdit de subordonner le travail d'un agent public à la condition qu'il n'adhère pas à l'organisation ou qu'il cesse d'y être membre; et de le licencier définitivement de ses fonctions, ou de lui nuire de toute autre manière, en raison de son affiliation à l'organisation syndicale ou de sa participation aux activités normales de cette organisation.

Toutefois, la liberté d'association n'est généralement pas exercée, en raison des difficultés liées au nombre minimum d'agent·e·s, au manque de stabilité de l'emploi et à la restriction des personnes pouvant former le comité². Selon le ministère du Travail, jusqu'en 2022, seuls des comités de fonctionnaires ont été enregistrés au niveau national. Le gouvernement équatorien n'a pas fourni de chiffres actualisés.

Stabilité professionnelle

La stabilité professionnelle des agent·e·s public·que·s équatoriens n'est actuellement pas garantie par les lois et règlements en vigueur.

Selon la LOSEP, seuls les agents titulaires génèrent une stabilité. Il n'y a pas de données actualisées sur le nombre de personnes ayant de tels engagements ni sur le nombre de personnes ayant d'autres engagements qui « n'entraînent pas de stabilité ».

Droit de grève

Ce droit n'est pas garanti en Équateur pour le·s agent·e·s public·que·s.

En réalité, ce droit n'est reconnu que lorsque l'arrêt des services publics n'est pas interdit; or, l'arrêt est interdit dans presque tous les secteurs :

² **LOSEP** : « Sont exclus de ce droit les membres en service actif des Forces armées et de la Police nationale, ainsi que les autorités élues au suffrage populaire, les autorités de nomination des institutions de l'État, les agent·e·s public·que·s exerçant des fonctions pour une durée déterminée par disposition légale, les agent·e·s de libre nomination et révocation, les membres des organes collégiaux et les agent·e·s sous contrat de services occasionnels. » Autrement dit, seul·e·s les agent·e·s titulaires pourraient s'organiser (un nombre restreint).

Interdiction de l'interruption des services publics : Conformément à l'alinéa 15 de l'article 326 de la Constitution de la République, il est interdit, sous quelque motif que ce soit, de paralyser, les services publics de santé, d'assainissement environnemental, d'éducation, de justice, des pompiers, de la sécurité sociale, d'énergie électrique, d'eau potable et d'assainissement, de production d'hydrocarbures, de traitement, de transport et de distribution de carburants, de transport public, de courrier et de télécommunications. Cette interdiction de paralysie inclut les services administratifs.

Respect des services minimums :

Services minimums. Dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception par l'institution de l'État de la notification de la déclaration de grève, les parties doivent convenir des modalités de prestation des services minimums à maintenir pendant cette période, avec la permanence au travail d'un certain nombre d'agent-e-s n'étant pas inférieur au pourcentage de la feuille de paie fixé à cet effet par le ministère du Travail par accord ministériel³, afin de répondre aux besoins essentiels des usagers et bénéficiaires des services publics et de préserver les installations, les actifs et les biens de l'institution de l'État.

Faute d'accord, la modalité de la prestation des services minimums sera établie par le Ministère du Travail, qui pourra, à cet effet, consulter les organismes spécialisés qu'il jugera nécessaires.

En cas de non-respect de la prestation des services minimums, le Ministère du travail pourra ordonner la reprise des activités, si nécessaire avec du personnel de remplacement. *Les agent-e-s qui refuseront de fournir leurs services ne percevront pas leur rémunération pour les jours non travaillés, sans préjudice de l'ouverture de l'enquête disciplinaire correspondante pour avoir violé l'interdiction de suspendre le travail.*

Les dommages ou préjudices causés par le non-respect indiqué dans cet article, qu'ils affectent les personnes ou les biens, rendront leurs auteurs civilement et pénalement responsables.

Les motifs de grève sont restreints et ne répondent pas à la finalité de celle-ci :

Motifs de grève. - Une grève ne peut être déclarée que dans les cas suivants :

1. lorsque l'institution de l'État recourt à l'intermédiation de main-d'œuvre, et à la sous-traitance, interdites par la Constitution de la République et par la loi;
2. lorsque la modalité de l'embauche à l'heure, interdit par la Constitution de la République, est appliquée ;
3. lorsque la privatisation des services publics est envisagée, interdite par la Constitution de la République et la loi ;
4. lorsque l'autorité employeuse se rend coupable de désobéissance dans les cas de cessation inefficace déclarée conformément à la loi;
5. lorsque le conflit collectif respectif ne soit pas résolu lors de la phase de médiation obligatoire; et,
6. en cas de non-paiement de la rémunération mensuelle unifiée pendant plus de trois mois consécutifs.

³ L'accord ministériel n'a pas été délivré.

ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT SALVADORIEN

Le territoire du Salvador est divisé en 14 entités infranationales de premier ordre appelées départements. Les départements sont administrés par un gouverneur départemental, nommé par le président (article 200 de la Constitution de la République).

Les départements du Salvador sont subdivisés en communes. À partir du 13 juin 2023, lorsque l'Assemblée législative a approuvé la loi spéciale pour la réorganisation municipale, le nombre de communes a été réduit de 262 à 44. Ce nouveau schéma commence à s'appliquer dans le pays d'Amérique centrale à partir du 1er mai 2024, avec l'entrée en fonction des nouvelles autorités locales.

L'assemblée législative a également été modifiée et se compose à ce jour de 60 législateurs qui, comme les maires, ont un mandat de trois ans.

A PROPOS DES CATÉGORIES DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

Dans ce cadre, les salarié-e-s de l'État salvadorien sont organisés comme suit :

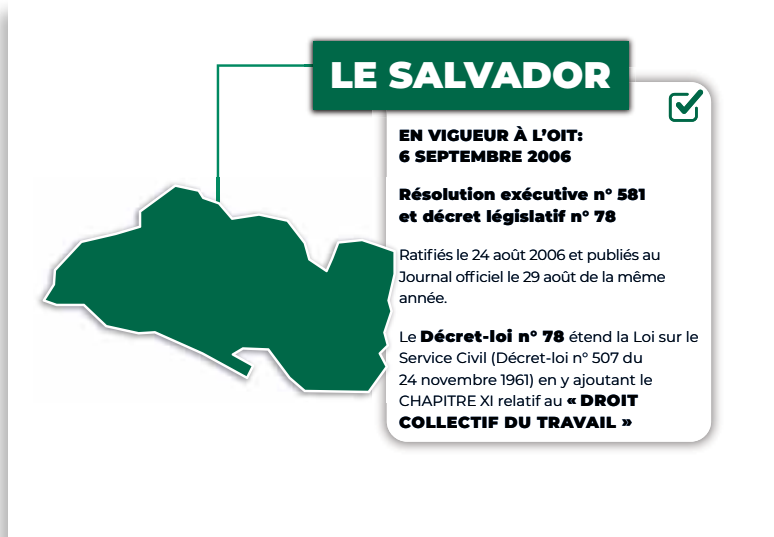
- Nationaux (des ministères et autres secteurs de l'administration centrale)
- Municipaux
- Du pouvoir législatif (de l'assemblée législative)
- Du pouvoir judiciaire
- Salariés des institutions autonomes

A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

La République du Salvador a ratifié la Convention 151 de l'Organisation Internationale du Travail sur le droit de négociation collective dans le secteur public en 2006.

Par l'Accord exécutif n° 581 et du Décret législatif n° 78, promulgués le 24 août 2006 et publiés au Journal officiel le 29 août 2006, la Convention a été ratifiée et est entrée en vigueur à l'OIT le 6 septembre de cette même année.

Cette année, l'article 47 de la [Constitution nationale](#) a été amendé et stipule : « Les employeurs et employés du secteur privé, sans distinction de nationalité, sexe, race, croyance ou opinion politique et quelle que soit leur profession ou la nature du travail qu'ils accomplissent, ont le droit de s'associer librement pour la défense de leurs intérêts respectifs, en constituant des associations professionnelles ou des syndicats. Les travailleurs des institutions publiques autonomes, les fonctionnaires et agents publics ainsi que les employés municipaux disposent du même droit. »



Et prévoit également :

« Les membres de la direction du syndicat doivent être Salvadoriens de naissance et pendant la période de leur élection et de leur mandat, ainsi que pendant l'année suivant la fin de leurs fonctions, ils ne peuvent être licenciés, suspendus à titre disciplinaire, déplacés ou subir une détérioration de leurs conditions de travail, sauf pour un motif valable préalablement reconnu par l'autorité compétente. » Il est également reconnu aux travailleurs et employés mentionnés à la fin du premier alinéa du présent article, le droit à la négociation collective, conformément à la loi. « Les conventions collectives prendront effet le premier jour de l'exercice fiscal suivant leur conclusion. Une loi spéciale règle les questions à cet égard. »

Cette réforme constitutionnelle ratifie les trois Conventions de l' OIT (87, 98 et 151) ce qui permettra aux agent-e-s public-que-s salvadoriens de commencer à s'organiser dans les différents domaines de travail, afin de former leurs syndicats dans chaque secteur et de disposer d' une représentation officielle pour la négociation des conventions collectives.

Selon les représentants de l' Association générale des employés publics et municipaux du Salvador (AGEPYM), un syndicat affilié à la CLATE, ce n'est qu'en 2010 que les organisations syndicales ont commencé à se formaliser aux différents niveaux de l'administration publique, tant au niveau national que municipal. Ensuite, des conventions collectives ont été conclues dans certains secteurs de l'administration centrale.

Alors que les travailleur-euse-s des institutions autonomes de l' État, mentionnés précédemment, travaillent sous le régime du [Code du travail](#) et bénéficient donc du droit à la syndicalisation et à la négociation de leurs conventions collectives par l'intermédiaire de leur représentant syndical, les conditions de travail des autres salarié-e-s des organismes nationaux ou municipaux de l'État sont définies dans la [Loi sur la fonction publique](#) adoptée en 1961 et réformée à plusieurs reprises au fil des ans .

Cette loi, après la ratification des conventions internationales et la réforme constitutionnelle de 2006, a été modifiée et élargie dans ses articles et réglemente ainsi l'activité syndicale et la participation à la négociation des conventions collectives pour les agent-e-s du secteur public.

Ainsi, de nouveaux chapitres sont ajoutés à la loi susmentionnée :

- [CHAPITRE XI](#) – Droit du travail collectif – Section I – « Syndicats » et Section II « Conventions collectives de travail ».
- [CHAPITRE XII](#) – Conflits collectifs de travail – Section I « Dispositions préliminaires » – Section II « Conflits de nature juridique » – Section III « Procédure dans les conflits collectifs économiques ou d'intérêt ».

Dans son article 160, la Loi sur le Service Civil précise que : « Les dispositions légales contenues dans le présent Décret entreront en vigueur douze mois après la date à laquelle les ratifications des Conventions internationales n° 87, 98, 135 et 151 de l'Organisation Internationale du Travail auront été enregistrées par le directeur général de ladite Organisation, après la publication de celles-ci au Journal officiel ainsi que celle des présentes réformes. »

De cette manière, l'organisation syndicale dans le secteur public salvadorien ainsi que le droit à la négociation collective pour les agent·e·s public·que·s ont été légalisés.

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATION

Les travailleurs des institutions autonomes de l'État ne relèvent pas de la Loi sur la fonction publique, mais du Code du travail. Ils ont donc bénéficié du droit de se syndiquer et de conclure des conventions collectives bien avant le reste des agents publics.

Mais sur les 81 institutions autonomes actuellement en activité, seules 5 d'entre elles ont conclu une convention collective. Il convient de noter que, dans bon nombre de ces institutions autonomes de l'État, il n'existe toujours pas de syndicat représentant les travailleur·euse·s du secteur public qui y travaillent y travaillent et que, dans d'autres cas, les organisations syndicales qui les représentaient ont changé de nom et perdu leur statut.

Dans les cinq institutions suivantes, des conventions collectives ont été signées, et dans seulement deux d'entre elles, ces conventions restent en vigueur :

- Centre national des registres (CNR), non en vigueur.
- Institut salvadorien des pensions (ISP), ex-INPEP, non en vigueur
- Commission exécutive hydroélectrique du fleuve Lempa (CEL), en vigueur
- Commission exécutive portuaire autonome (CEPA), en vigueur

En ce qui concerne les agent·e·s public·que·s relevant de la Loi sur la fonction publique, ce n'est qu'à partir de l'année 2010 que la conclusion de conventions collectives a commencé dans certains secteurs de l'administration centrale.

L'AGEPYM a fait savoir que l'un des premiers contrats collectifs signés en 2011, était celui du ministère des Finances, suivi de ceux des ministères de l'Économie et de l'Agriculture et de l'Élevage.

Cependant, le syndicat a informé que à l'heure actuelle, beaucoup de ces contrats n'ont pas été renouvelés. D'autre part, de nombreuses institutions autonomes de l'État ont disparu ou changé de nom. Et bien que, dans de nombreux cas, une partie des effectifs fasse partie du nouveau schéma, les syndicats qui les représentaient ont disparu.

Un exemple est celui de l'ancien Institut national des pensions des employé·e·s publics (INPEP), supprimé en décembre 2022. Le syndicat du secteur, tout comme la convention collective signée, ont alors perdu leur personnalité juridique et leur validité.

Malgré que 50 % des employés de l'ancien INPEP fassent désormais partie des effectifs du nouvel Institut salvadorien des pensions (ISP) et que les fonctions de l'entité soient les mêmes, il n'y a pas de syndicat pour représenter les travailleurs, ni de convention collective pour régler les relations de travail.

En ce qui concerne le secteur municipal, l'AGEPYM a indiqué que la situation en matière de négociation collective est la même que pour les salariés de l'administration centrale. Bien que la loi soit en vigueur, aucune convention collective n'est conclue. En outre, suite à la dernière

réforme, de nombreuses communes vont disparaître, tout comme leurs maires, leurs fonctionnaires et leurs conseils municipaux.

La Loi spéciale sur la Réorganisation municipale a réduit le nombre de communes dans le pays de 262 à 44. De nombreux syndicats qui représentaient les agent·e·s municipaux·ales perdront leur statut juridique et les conventions collectives souscrites n'auront plus de valeur légale.

Certaines fédérations syndicales municipales ont commencé à susciter le débat sur cette nouvelle étape et analysent de nouvelles formes et organisations pour représenter les agents publics et défendre leur droit à la négociation collective auprès d'une nouvelle autorité municipale.

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

Dans le secteur municipal, aucune convention collective n'a été conclue au Salvador. Par conséquent, les négociations auxquelles sont parvenus certains syndicats avec le maire ne revêtent pas le caractère d'une convention collective.

Les négociations ont lieu dans chaque commune, où la multiplicité des syndicats nuit souvent à la conclusion d'accords profitables à tout·e·s les travailleur·euse·s. Les négociations se tiennent avec le maire ou le conseil municipal sur certains aspects comme les augmentations salariales, les primes spéciales ou les indemnités de base. Mais ces accords directs entre les parties ne sont pas enregistrés légalement et n'ont pas le statut de convention collective.

A cet égard, l'AGEPYM a fourni un exemple de cette situation dans le domaine des communes. Les agents municipaux chargés de la collecte des déchets solides négocient avec le maire la fourniture d'uniformes de travail et d'autres équipements leur permettant d'accomplir leurs tâches dans de meilleures conditions. Cependant, ces demandes ne faisant pas l'objet d'une convention collective, elles ne sont souvent ni satisfaites ni mises en œuvre.

Pendant ce temps, au sein du gouvernement central, une seule convention collective a été conclue en 2024 au ministère des Finances, bien qu'elle n'ait pas encore été enregistrée ou mise en vigueur. Ces accords visent principalement l'octroi de primes, car depuis 2010 jusqu'à aujourd'hui, aucune augmentation de salaire n'a été accordée aux agent·e·s public·que·s au Salvador.

Les contrats portent principalement sur deux aspects : l'un économique et l'autre sur les relations de travail. Sur le plan économique, les négociations portent sur les primes salariales, les indemnités de base, les vêtements de travail, le transport, les allocations scolaires et/ou l'assurance maladie spéciale pour en faire usage dans les hôpitaux privés.

En termes de relations de travail, les contrats comprennent des accords sur les relations respectueuses entre le travailleur et son supérieur immédiat, le respect des hiérarchies et des lois et conventions existantes sur les conditions de travail saines, et le rejet du harcèlement et de la violence au travail.

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

La syndicalisation

Les agents publics salvadoriens, en particulier ceux qui travaillent dans les municipalités, sont confrontés à un problème majeur lorsqu'il s'agit de faire progresser la négociation des conventions collectives : la dispersion de la représentation syndicale.

L'AGEPYM a indiqué que cette difficulté est même encouragée par le secteur patronal, qui s'arroge plus de pouvoir face à la diversité de représentation de ses salariés. Un exemple fourni par l'organisation syndicale membre de la CLATE et contribuant à ce rapport est celui de la municipalité de San Salvador, où se trouve également la capitale de la République. Il y a eu jusqu'à 18 syndicats différents, chacun disposant de sa propre direction.

Dans le même ordre d'idées, se situe le cas de San José Guayabal, une commune du département de Cuscatlán, comptant 128 employés représentés par deux syndicats. Il incombe aux travailleurs de trouver des mécanismes leur permettant d'unifier leurs efforts pour défendre leurs droits inscrits dans la législation en vigueur. La dispersion syndicale, associée à la réticence des autorités de l'État à convoquer les organisations, fait qu'aujourd'hui au Salvador, malgré la ratification de la Convention 151 depuis 2006, aucune convention collective n'a été signée.

Politiques antisyndicales

Le droit des travailleurs à s'organiser dans un syndicat est consacré par la Constitution nationale. Et bien que le texte fondamental ne mentionne pas explicitement de « syndicalisation », il évoque bien « l'organisation ». Elle constitue donc la loi-cadre que devraient respecter aussi bien les employeurs du secteur privé que les fonctionnaires et gouvernements du secteur public.

Par ailleurs, le Code du travail régissant l'activité privée stipule explicitement que les représentants syndicaux ou les membres d'un comité directeur syndical ne peuvent pas être licenciés pendant la durée de leur mandat et jusqu'à 3 ans après la fin celui-ci. L'AGEPYM précise que depuis 2010, il n'y a pas de persécution contre les syndicalistes, mais que leurs droits ne sont toujours pas pleinement garantis.

Cependant, malgré le fait que la pratique syndicale soit légiférée, on observe encore des cas d'abus de la part des autorités de l'État. Selon les explications d'AGEPYM, il y a eu des cas spécifiques où des dirigeants ont été persécutés et licenciés. Par exemple, au ministère de la Culture, les membres des comités syndicaux en place ont été renvoyés et, faute de représentation syndicale pour signer les accords, la convention collective en vigueur a perdu sa validité.

Il en a été de même au ministère des Travaux publics, où trois syndicats représentaient ensemble 50 % + 1 des employés, ce qui leur conférait le pouvoir de négociation collective. Cependant, en décembre 2022, les trois secrétaires généraux de ces syndicats ont été licenciés, entraînant la fin de la négociation collective au sein de ce ministère.

Stabilité professionnelle

L'activité dans le secteur public est réglementée par la Loi sur la fonction publique, qui établit tous les aspects concernant la carrière administrative. Cette loi garantit la stabilité professionnelle des agents publics salvadoriens, bien qu'il existe certains cas de licenciement, comme ceux mentionnés dans le point précédent.

Droit de grève

Bien que le droit de grève soit garanti et inscrit dans la loi, les travailleurs salvadoriens adoptent différentes formes de lutte pour défendre leurs droits. L'AGEPYM a indiqué qu'en temps de guerre (1979 - 1992), les portes des institutions étaient fermées et la grève était totale, alors qu'aujourd'hui, une forme d'arrêt de travail est observée, mais les travailleurs restent toujours en poste.

ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT GUATÉMALTÈQUE

Selon la Constitution politique du Guatemala de 1985, réformée en 1993, le Guatemala est une république présidentielle, démocratique et représentative dotée de trois pouvoirs : l'exécutif, le législatif et le judiciaire.

Le territoire de la République est divisé administrativement en 22 départements et ceux-ci en 340 communes. Les départements sont dirigés par le gouverneur, qui est nommé par le président de la République. Dans les communes, le maire est élu au suffrage universel tous les quatre ans, de même que les conseils municipaux.

Le Congrès de la République du Guatemala est composé de 158 députés issus des différentes circonscriptions électorales pour une période de quatre ans et rééligibles au suffrage universel et secret.

A PROPOS DES CATÉGORIES DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

- Nationaux
- Municipaux
- Des entités autonomes ou décentralisées
- Du pouvoir législatif
- Du pouvoir judiciaire

A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

L'État du Guatemala n'a pas encore ratifié la Convention 151 de l'Organisation Internationale du Travail.

D'autres conventions de l'OIT en matière de travail ont été ratifiées : Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée en 1948; Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, adoptée en 1949.

La [Constitution nationale](#) de la République du Guatemala, dans son article 116, reconnaît le droit de syndicalisation des agents de l'État. L'article 106 de cette convention établit l'obligation de l'État de promouvoir et de protéger la négociation collective.

L'article 116 susmentionné reconnaît également le droit de grève de ces agents, bien qu'il précise que celui-ci ne pourra être exercé que conformément aux dispositions de la loi en la matière. À ces effets, en 1986, la loi sur la syndicalisation et la réglementation des grèves des agents publics, le décret 71 - 86, est entrée en vigueur, puis modifiée par le décret 35 - 86.



A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATIONS

Les conventions actuellement appliquées dans le secteur public au Guatemala sont principalement des conventions collectives d'entreprise, c'est-à-dire qu'elles sont conclues entre une agence de l'État, un ministère, une entité autonome ou décentralisée et les représentants des travailleurs. La convention collective établit les conditions de travail pour ce secteur particulier.

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

Les aspects débattus dans les cadres de négociation sont :

- Relations entre le syndicat et l'entité employeuse, validité de l'accord et champ d'application.
- Questions liées à l'administration de l'entité : heures de travail, lieux de travail, équipes de travail, commissions mixtes pour la résolution des conflits découlant de la relation de travail, congés, prestations sociales.
- Salaires, primes, indemnités et avantages financiers.
- Pauses, congés, fêtes et autres.

Conformément à l'article 50 du [Code du travail](#) les stipulations de la convention collective sur les conditions de travail ont force de loi pour :

- a. Les parties qui l'ont signé.
- b. Toutes les personnes qui, lors de l'entrée en vigueur de la convention, travaillent dans l'entreprise ou le centre de production concerné, dans la mesure où elles en tirent un avantage même si elles n'appartiennent aux syndicats ayant conclu l'accord; et
- c. Ceux qui concluront à l'avenir des contrats individuels ou collectifs dans la même entreprise ou le même centre de production concerné par la convention, étant entendu que ces contrats ne pourront être conclus à des conditions moins favorables pour les travailleurs que celles prévues dans la convention collective.

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

La syndicalisation

Même si la législation ne le prévoit expressément, elle accorde une protection aux représentants des travailleurs dûment inscrits dans le registre respectif.

À cet égard, l'alinéa D de l'article 223 du Code du travail établit que : « Les membres du Comité exécutif bénéficient de la stabilité dans leur emploi pendant toute la durée de leur mandat et jusqu'à douze mois après la fin de celui-ci. Ils ne peuvent être licenciés pendant cette période, sauf pour motif légitime de licenciement dûment prouvé par l'employeur dans le cadre d'un procès ordinaire devant le tribunal du travail compétent. »

Le bénéfice de cet alinéa s'applique également à tous les membres du comité exécutif provisoire d'un syndicat en cours d'organisation. Pour en profiter, ils doivent notifier leur élection à l'Inspection générale du travail, à partir de quoi ils en jouiront.

Politiques antisyndicales

Bien que la Constitution politique de la République reconnaisse le droit d'association (article 34) ainsi que le devoir de l'État de promouvoir et de protéger la négociation collective (article 106), elle ne précise pas les mécanismes par lesquels ces droits doivent être garantis.

Cependant, à titre de source complémentaire, les dispositions des articles 6 et 7 de la lettre O de l'article 61 du Code du travail stipulent ce qui suit : « Il est de l'obligation des employeurs d'accorder un congé payé, à savoir : (6) Pour l'exercice d'une fonction syndicale, à condition qu'elle soit limitée aux membres du comité exécutif et qu'elle ne dépasse pas six jours au cours du même mois calendaire, pour chacun d'entre eux. Nonobstant ce qui précède, l'employeur devra accorder un congé non rémunéré aux membres dudit comité exécutif qui en feront la demande, pour le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. (7) dans tous les autres cas spécifiquement prévus par la convention collective ou l'accord collectif sur les conditions de travail. »

Le Code du travail est une source complémentaire en matière de liberté syndicale et de négociation collective, conformément à l'article 2 de la Loi sur la syndicalisation et la réglementation du droit de grève des travailleurs de l'État. Cet article stipule que pour la constitution et l'organisation des syndicats décentralisés et autonomes des travailleurs de l'État, ainsi que pour la régulation de leur fonctionnement et l'exercice de leurs droits, les travailleurs de l'État seront soumis aux dispositions du Code du travail dans la mesure où celles-ci sont applicables et ne contreviennent pas aux principes constitutionnels.

Stabilité professionnelle

Bien que ce droit ne soit pas expressément reconnu, la Constitution politique de la République du Guatemala établit dans le paragraphe O de l'Article 102 l'obligation pour l'employeur d'indemniser un mois de salaire pour chaque année de service continu en cas de licenciement injustifié ou indirect, sauf si la loi prévoit un autre système plus avantageux offrant de meilleures prestations.

Néanmoins, la même Constitution établit à l'article 110 que les travailleurs de l'État, en cas de licenciement sans cause justifiée, recevront une indemnité équivalente à un mois de salaire pour chaque année de service continu effectué. Ce droit ne peut en aucun cas dépasser dix mois de salaire.

Il ressort, de la comparaison des deux normes constitutionnelles, l'inégalité qui existe entre les travailleurs du secteur privé et les travailleurs du secteur public lorsqu'il s'agit d'effectuer l'indemnisation en cas de licenciement injustifié.

Cette inégalité a été surmontée dans certaines conventions collectives, qui prévoient le versement d'une indemnité pour licenciement injustifié pendant toute la durée de la relation de travail; dans d'autres cas, ces instruments de réglementation collective sont allés plus loin en prévoyant la réintégration dans le même emploi et dans les mêmes conditions de travail des travailleurs ayant fait l'objet d'un licenciement injustifié. Dans ce dernier cas, le travailleur devra saisir les tribunaux du travail afin que le licenciement soit déclaré nul pour avoir enfreint les droits prévus dans la convention collective, et une fois la nullité déclarée, que la réintégration dans le même poste de travail soit ordonnée.

Conformément à la Cour constitutionnelle, celle-ci a estimé que la stabilité professionnelle est le droit du travailleur de conserver la relation de travail pendant toute la période convenue, qu'elle soit à durée déterminée ou indéterminée. Selon le degré avec lequel le droit à la stabilité est garanti, il peut être classé en stabilité propre ou impropre.

La stabilité impropre – qui s'applique dans la majorité des cas selon la législation guatémaltèque – correspond à une situation dans laquelle la continuité du lien juridique n'est pas garantie au travailleur, mais où celui-ci a néanmoins droit à une indemnisation en cas de licenciement sans cause. Il s'agit d'éviter le licenciement illégal en imposant une sanction indemnitaire à l'employeur qui le prononce. (Bulletin officiel n°. 93 - dossier 1272 - 2009, arrêt du 17/7/2009)

Droit de grève

La Constitution politique de la République stipule : Article 116 - Réglementation de la grève pour les employés de l'État. Les associations, groupements et syndicats constitués par les travailleurs de l'État et de ses entités décentralisées et autonomes ne peuvent pas participer à des activités politiques partisans. Le droit de grève est reconnu aux agents de l'État et de ses entités décentralisées et autonomes. Ce droit ne pourra être exercé que dans les conditions prévues par la loi en la matière et ne devra en aucun cas porter atteinte à la prestation des services publics essentiels.

La Loi sur la syndicalisation et la réglementation de la grève des travailleurs de l'État dispose : Article 4 : Procédures. Pour l'exercice du droit de grève, les travailleurs de l'État et de ses entités décentralisées et autonomes, devront se conformer aux procédures établies par la présente loi et, à titre supplétif, à celles prévues par le Code du travail, dans la mesure où elles sont applicables et ne contreviennent pas aux dispositions suivantes :

- a. La procédure de négociation directe aura un caractère obligatoire pour traiter de manière conciliatoire les pactes ou conventions collectives de conditions de travail, en tenant toujours compte, pour leur résolution, des possibilités légales du budget général des recettes et des dépenses de l'État et, le cas échéant, de celui des entités décentralisées et autonomes concernées. Cette procédure est considérée comme épuisée si aucun accord n'est intervenu dans un délai de trente jours à compter de la demande de la partie intéressée, à moins que les parties ne conviennent de prolonger le délai indiqué.
- b. Si la vérification de l'épuisement de la voie directe est omise, le conflit correspondant ne sera pas recevable, et le juge devra, d'office, adopter les mesures nécessaires pour vérifier ce point.
- c. Une fois cette condition remplie, le juge statue immédiatement sur la requête et au cahier de revendications respectifs et le conflit considéré comme formellement soulevé, uniquement afin d'empêcher l'une des parties de prendre des représailles contre l'autre ou de lui interdire l'exercice de ses droits. Ne sont pas considérés comme des actes de représailles, les actes visant à sanctionner des infractions disciplinaires ou à faire valoir les droits reconnus par la loi. Par conséquent, les travailleurs pourront mettre fin à leur relation de travail sans autorisation judiciaire, lorsqu'il existe un motif de licenciement indirect imputable à l'État ou en cas de démission, tout en conservant le droit de réclamer les prestations prévues par la loi, en recourant aux procédures légales applicables. Ne sont pas non plus considérés comme des actes de représailles, de la part de l'État ou de ses entités décentralisées ou autonomes, les cas suivants de résiliation de nomination ou de contrat de travail :

c.1) La grève a été déclarée inconstitutionnelle; c.2) En cas de grève convenue et maintenue dans les faits, quelle que soit sa dénomination, à condition qu'elle implique l'abandon ou la suspension collective du travail, ou qu'elle affecte les services publics déclarés essentiels dans la présente loi. Dans ces cas, l'autorité compétente en matière de nominations au sein de l'État et de ses entités décentralisées et autonomes est habilitée à annuler les nominations et les contrats de travail, sans engager sa responsabilité de sa part et sans autorisation judiciaire préalable.

d. Conformément aux dispositions de la Constitution politique de la République du Guatemala, sont déclarés services publics essentiels : d.1.) Les hôpitaux, centres et postes de santé, ainsi que les services publics d'hygiène et de propreté; d.2) Les services téléphoniques, de navigation aérienne, télégraphiques et postaux; d.3) L'administration de la justice et ses institutions auxiliaires; d.4) Le transport public urbain et interurbain qu'il soit d'État ou municipal, de toute nature; d.5) Les services d'approvisionnement en eau de la population et la production, la génération, le transport et la distribution de l'électricité et des combustibles en général; et d.6) Les services de sécurité publique.

e. Une fois les procédures de conciliation épuisées sans parvenir à un accord ou à une convention, la résolution des conflits collectifs de nature économique et sociale impliquant des travailleurs des services publics essentiels devra être soumise à l'arbitrage obligatoire prévu au chapitre III, titre XII du Code du travail. Dans ce cas, le juge n'est pas tenu de se prononcer sur la légalité de la grève. Le droit de grève des travailleurs de l'État et de ses entités décentralisées et autonomes est soumis aux dispositions de la présente Loi et du Code du travail, à l'exception des services publics essentiels indiqués dans le présent article, lesquels ne sauraient en aucun cas être affectés.

f. En plus des sanctions disciplinaires applicables à toute personne participant aux cas de grève énumérés dans la lettre c) du présent article, celle-ci sera également tenue pour responsable pénalement et civilement, selon les infractions commises.

g. Les grèves motivées par la solidarité intersyndicale ou la solidarité avec des mouvements issus de comités *ad-hoc* ou par des intérêts étrangers aux revendications économiques et sociales sont strictement interdites.

En conclusion, la Constitution reconnaît le droit de grève aux travailleurs et travailleuses. Cependant, la loi régissant ce droit pour les agents publics qualifie de « services essentiels » la quasi-totalité des services assurés par l'État, rendant ainsi impossible l'exercice effectif du droit de grève. En effet, selon cette loi, en cas d'échec de la conciliation dans un conflit collectif, le différend doit obligatoirement être soumis à l'arbitrage. Cette loi revient donc à proscrire le droit de grève des travailleurs et travailleuses du secteur public.

ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT MEXICAIN

Le Mexique est une République représentative, démocratique et fédérale, composée d'États libres et souverains, en ce qui concerne leurs affaires intérieures, mais unis au sein d'une fédération.

Actuellement, le pays est composé de 32 entités fédératives (31 États et la ville de Mexico, capitale de la République). Ces entités étatiques sont à leur tour divisées en 2459 communes.



A PROPOS DES CATÉGORIES DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

- Travailleurs de l'État fédéral
- Travailleurs des états fédérés
- Travailleurs municipaux
- Du pouvoir législatif
- Du pouvoir judiciaire
- Des organismes décentralisés*

**Ces organismes peuvent dépendre de la Fédération, d'un État fédéré ou d'une municipalité. Par exemple, Pemex (Pétroles du Mexique) est un organisme public décentralisé fédéral, tout comme la Commission fédérale de l'électricité, qui dispose également de sa propre loi organique et de son propre budget.*

A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

La République du Mexique, dont le nom officiel est États-Unis du Mexique, n'a pas ratifié la convention 151 de l'Organisation Internationale du Travail.

Le cadre juridique qui régit actuellement les relations de travail est défini par :

La [Constitution nationale](#), dans son article 123, établit que « Toute personne a droit à un travail digne et socialement utile; à cet effet, la création d'emplois et l'organisation sociale du travail sont encouragées, conformément à la loi. »

Le texte fondamental établit donc tout ce qui concerne le domaine du travail. Elle est divisée en deux sections, A et B. La section A concerne le travail dans le secteur privé et les syndicats d'entreprise et la section B concerne le secteur public quelle qu'en soit la nature.

La négociation collective y est désignée sous différentes appellations selon le secteur. Dans le secteur privé, l'expression utilisée est *convention collective de travail*, tandis que dans le secteur public, il s'agit des conditions générales de travail.

Dans sa dix-huitième section, la section A concernant le secteur privé stipule que l'établissement d'une convention collective de travail constitue une obligation pour les employeurs et un droit pour les travailleurs exercé par l'intermédiaire des syndicats, lesquels peuvent solliciter

l'ouverture de négociations collectives et, le cas échéant, appeler à la grève en vue de la signature de l'accord collectif. Elle précise également les procédures relatives à la grève, la représentation des organisations syndicales, ainsi que le contenu même de la convention collective, le tout dans le respect des engagements internationaux.

En revanche, la section B, qui régit les relations de travail « entre les Pouvoirs de l'Union et ses salariés », ne développe pas de manière aussi approfondie les aspects relatifs à la négociation collective. Elle prévoit la reconnaissance de la liberté d'association des travailleurs et aborde certaines dispositions relatives aux attributions et aux droits dont doivent bénéficier les agents du secteur public.

Ce qui est clairement établi dans cette section, c'est l'existence de « dispositions réglementaires » de l'article 123, car, en tant que loi-cadre, elle nécessite une loi réglementaire destinée à préciser chacune de ces sections.

La [Loi fédérale des travailleurs au service de l'État](#) régit l'article 123, section B, de la Constitution mexicaine. Il s'agit d'une loi à caractère fédéral, qui a été adaptée par chacun des 32 États de l'Union pour encadrer le champ d'application et les conditions générales du travail dans le secteur public à différents niveaux.

Concernant la non-ratification de la Convention 151 de l'OIT, la Confédération des services publics des Pouvoirs des États, des municipalités et des institutions décentralisées de la République mexicaine (CONFEPIDER), une organisation adhérente à la CLATE, a évalué que, bien que l'État du Mexique cherche à se conformer aux normes internationales, en matière de négociation collective dans le secteur public, il a considéré comme suffisantes les dispositions réglementaires prévues dans la section B de l'article 123 de la Constitution.

Selon la CONFEPIDER, « la dénomination *Conditions générales de travail* est prévue dans la loi fédérale relative aux agents publics au service de l'État, à l'article 87, qui établit que ces conditions seront fixées par les titulaires des entités concernées ».

Le terme *entités concernées* fait référence à l'ensemble du service public : les trois pouvoirs des États, les organismes publics, les entreprises paraétatiques ou à participation majoritaire, les organismes décentralisés, ainsi que les municipalités.

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATION

L'article 87 de la Loi fédérale des agents publics au service de l'État fait référence à la modalité de négociation.

Cet article stipule que « les *Conditions générales de travail* seront fixées par le titulaire de l'entité concernée, en tenant compte de l'avis du syndicat correspondant, à la demande de celui-ci. Elles seront révisées tous les trois ans ».

En outre, l'article 88 énumère le contenu dans ces négociations :

- I. l'intensité et la qualité du travail;
- II. les mesures à adopter pour prévenir les risques professionnels.

- III. Les dispositions disciplinaires et leurs modalités d'application;
- IV. les dates et des examens médicaux initiaux et périodiques auxquels les agents doivent se soumettre;
- V. les travaux insalubres et dangereux interdits aux mineurs ainsi que la protection accordée aux travailleuses enceintes; et
- VI. toute autre règle jugée utile pour garantir une meilleure sécurité et efficacité au travail.

A ce sujet, la CONFEPIDER a formulé une observation : si les conditions sont fixées par l'institution elle-même, en tenant compte de l'avis pertinent du syndicat correspondant, il s'agit d'un droit reconnu, mais limité. L'organisation syndicale a également signalé que, dans la majorité des lois relatives aux fonctionnaires publics dans les 32 États, cet article a été modifié : au lieu de « prendre en compte l'avis », il est désormais question de simplement « entendre » le syndicat, réduisant ainsi davantage sa capacité d'intervention.

En raison de cette situation, la CONFEPIDER a reconnu qu'à l'heure actuelle, la négociation dans le secteur public n'est pas sur un pied d'égalité. Seul le secteur privé présente un caractère véritablement paritaire, les parties négocient sur un pied d'égalité et ont la possibilité de recourir à la grève jusqu'à la conclusion d'un accord.

En ce qui concerne la périodicité des négociations, la majorité des conditions générales signées prévoit une révision annuelle. Sont alors réexaminés les salaires ainsi que les prestations sociales inhérentes aux agents, car le secteur public offre un éventail plus large de prestations que le secteur privé. Le terme *prestations* désigne divers éléments, tels que les « quinquenios » [primes d'ancienneté versées tous les cinq ans], le treizième mois, ainsi que tout ce qui relève de la sécurité sociale, ou bien d'autres aides à caractère économique, telles que les allocations pour naissance d'un enfant ou d'autres prestations familiales.

Une fois le processus de négociation terminé, et l'accord trouvé, les conditions générales du secteur concerné sont signées et soumises à l'organe d'enregistrement afin d'obtenir leur validité légale. Lorsque ces conditions incluent des avantages à caractère économique, la signature du trésorier, du secrétaire aux Finances ou de l'autorité budgétaire compétente est obligatoire, comme l'exige la loi.

En ce qui concerne les organes décentralisés, il existe actuellement une controverse sur leur champ d'application en matière de négociation collective. En 1997, il a été établi que tous les organismes publics décentralisés et ceux à participation majoritaire de l'État ou des organismes parapublics devraient être incorporés dans la section A de la Constitution et être traités comme une entreprise dans le cadre de la négociation collective. Cependant, depuis environ cinq ans, certains changements réglementaires ont conduit à placer plusieurs de ces organismes sous la régulation de la section B. De nombreux syndicats se sont opposés à cette décision, dénonçant les limitations imposées par cette section. C'est notamment le cas des syndicats d'enseignants et de salariés du secteur de l'éducation.

Cela s'explique également par le fait que, selon les explications fournies par la CONFEPIDER, la réforme judiciaire de 2018 a supprimé les organes juridictionnels propres à la section B, les commissions locales de conciliation composées d'un représentant des travailleurs, d'un

représentant des employeurs et d'un représentant du gouvernement. Il s'agissait d'un organe tripartite chargé de rendre la justice qui, depuis la réforme, n'a fonctionné que pour résoudre l'arriéré des procès antérieurs. La réforme a également conduit à la création des tribunaux du travail au sein du pouvoir judiciaire. Enfin, il est important de signaler qu'au Mexique, il existe ce que l'on appelle des *contrats-lois*. C'est le cas, par exemple, de celui qui régit l'activité de l'industrie de la canne à sucre et de ses travailleurs. D'autres contrats-lois existent également dans certaines coopératives, notamment dans le secteur agroalimentaire et les secteurs primaires de l'économie.

Dans certains cas, les conditions générales comportent également une section relative aux questions syndicales. Il est alors convenu que le syndicat représentatif bénéficiera de décharges syndicales, afin que ses représentants puissent exercer leur fonction conformément au droit à la liberté syndicale, tel qu'énoncé dans la Convention n° 87 de l'OIT, ratifiée par l'État mexicain.

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

La syndicalisation

La Loi fédérale du travail et la Loi fédérale des agents publics au service de l'État comportent toutes deux des aspects relatifs à la question syndicale (création et fonctionnement des syndicats), à la négociation collective et au droit de grève.

Dans le secteur public, la création de syndicats est garantie aussi bien au sein du pouvoir exécutif que du législatif et du judiciaire. De même, au sein de l'exécutif, il existe des syndicats dans des secteurs tels que le ministère des Travaux publics ou celui des Finances, ainsi que des organisations professionnelles représentant différentes branches de l'administration publique, qui signent des conditions générales de travail pour chaque institution voire même au sein des organismes publics décentralisés.

En ce qui concerne leur champ de représentation, il existe différents cas au sein du secteur public. Dans l'État de Jalisco, par exemple, chaque institution établit ses propres conditions générales de travail et organise son action syndicale de manière autonome. En revanche, dans d'autres États, il n'existe qu'une seule organisation syndicale, comme c'est le cas du Syndicat unique des travailleurs des pouvoirs, municipalités et institutions décentralisées de l'État de Mexico (SUTEYM), organisation affiliée à la CLATE, qui représente l'ensemble des agents publics des municipalités, ainsi que ceux des pouvoirs exécutif, législatif, judiciaire et de tous les organismes décentralisés de cet État.

Politiques antisyndicales

La législation du travail actuelle, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, protège la liberté syndicale. L'organisation syndicale bénéficie du droit à une existence juridique, et les représentants syndicaux sont également protégés par la loi.

Au Mexique, le droit de non-intervention ou d'ingérence des employeurs dans les affaires syndicales est respecté. Cependant, diverses formes d'ingérence de la part de responsables politiques dans la vie syndicale subsistent, notamment au sein du secteur public. La CONFEPIDER

a indiqué que des plaintes ont été déposées auprès de l'Organisation Internationale du Travail à ce sujet, même après que le Mexique a ratifié la convention 98 le 23 novembre 2018.

Stabilité professionnelle

Alors que la Loi fédérale du travail relative à la section A établit la stabilité de l'emploi dans le secteur privé, dans le cas de la section B, la loi fédérale l'inclut également, mais sous certaines conditions de temporalité. L'article 6 dispose que la stabilité de l'emploi est acquise après six mois de travail ininterrompu, sans mention défavorable dans le dossier de l'agent. Cette stabilité est toutefois conditionnée au fait que le poste, la désignation ou la catégorie auxquels appartient le salarié soient expressément inclus dans les fonctions relevant du personnel syndiqué bénéficiant d'un poste permanent.

Ce personnel syndiqué est considéré comme appartenant à une catégorie plus protégée dans le système de l'emploi public, par opposition aux « employés de confiance ». Ces derniers peuvent être engagés ou licenciés à la discrétion des autorités en fonction, tandis que, pour le personnel syndiqué, les autorités n'ont pas le pouvoir d'intervenir. En d'autres termes, si un employé travaille depuis six mois et un jour dans son poste, il bénéficie déjà de la stabilité professionnelle.

Cependant, cette disposition n'est pas toujours respectée. Dans de nombreux cas, la stabilité n'est accordée que lorsque l'agent saisit un tribunal, ou, à défaut, lorsque son organisation syndicale intervient auprès de l'administration afin d'obtenir une nomination définitive. Dans de nombreux cas, les nominations ne sont faites que pour trois mois, avec la possibilité d'un renouvellement.

Le cas Jalisco

Bien que dans la majorité des 32 entités fédératives et des municipalités, la stabilité de l'emploi soit prévue dans les mêmes conditions que celles établies par la loi fédérale, le cas de l'État de Jalisco constitue une exception dans laquelle ce droit est violé.

La législation de Jalisco stipule, d'une part, que pour être affilié à un syndicat, il faut être « agent titulaire en activité », et, d'autre part, que la stabilité professionnelle n'est acquise qu'après avoir accompli une période correspondant à la durée du mandat gouvernemental, soit six ans. À Jalisco, pour accéder à la stabilité professionnelle, un agent doit exercer ses fonctions pendant six ans et six mois, une condition qui s'avère, dans la majorité des cas, impossible à atteindre, car elle dépend de la volonté du gouverneur en poste.

Pour la CONFEPIDER, l'État de Jalisco viole un dispositif de portée fédérale qui régleme la Constitution. Ce droit a été invoqué dans de nombreux litiges du travail par des personnes licenciées après trois, quatre ou cinq années de service. À chaque changement de gouverneur, de nouveaux agents sont nommés, sans que la stabilité de l'emploi ne soit respectée. Cette situation met également en péril le noyau syndical, la base salariale étant réduite.

« À ce jour, Jalisco est la seule entité de la République qui maintient cette aberration juridique, en violant le droit à la stabilité professionnelle parce qu'il ne respecte pas l'ordre fédéral. Et le syndicat a déposé des recours et a même modifié ses statuts afin de pouvoir représenter

l'ensemble des travailleurs, quelle que soit leur condition, puisque tout agent exerçant des fonctions relevant de la base titulaire devrait bénéficier du droit à la stabilité professionnelle ainsi qu'à la syndicalisation », expliqua CONFEPIDER.

Droit de grève

Bien que ce droit soit reconnu par la Constitution, sa mise en œuvre dans le secteur public, selon CONFEPIDER, est particulièrement difficile à appliquer. La législation fédérale, tout comme les lois locales, prévoit que le droit de grève est garanti en cas de violation des dispositions constitutionnelles — à condition que cette violation soit considérée comme générale et systématique. Autrement dit, une grève peut être déclenchée s'il y a une atteinte à la Constitution, mais sous certaines conditions précises : « générale » ne signifie pas qu'elle concerne seulement les agents titulaires, mais l'ensemble du personnel, depuis le titulaire de l'organisme jusqu'au dernier employé de la liste. Et « systématique » renvoie à une action répétée, constante dans le temps.

Ces deux précisions juridiques rendent l'appel à la grève beaucoup plus difficile pour les syndicats du secteur public. Dans la pratique, CONFEPIDER explique que le syndicat se trouve quasiment dans l'impossibilité de déclencher une grève. Il peut toutefois organiser des arrêts de travail et mener des actions visant à rendre visible la protestation, notamment en s'appuyant sur les médias pour sensibiliser l'opinion publique.

De ce fait, les arrêts de travail décidés par les syndicats ne sont pas considérés comme légaux, mais ils deviennent le principal moyen d'action dont disposent les travailleurs. Les institutions sont paralysées et des manifestations sont organisées, même si cela implique la perte de la rémunération correspondant à la journée non travaillée.

Pour la CONFEPIDER, le pouvoir des syndicats dans le secteur public reste essentiellement de fait, en dépit des dispositions inscrites dans les lois en vigueur. L'organisation continue d'exiger la ratification de la Convention 151 de l'OIT, afin de garantir leur droit à une négociation paritaire, étant donné que, selon la hiérarchie juridique, les traités internationaux prévalent sur les lois fédérales.

ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT PANAMÉEN

La République du Panama est un État unitaire conformément à sa Constitution politique. Elle est organisée territorialement en 10 provinces, 81 districts (ou communes), 702 *corregimientos* [divisions administratives inframunicipales] et 6 comarques indigènes [territoires autochtones autonomes].

Chaque province est placée sous l'autorité d'un gouverneur nommé et révoqué librement par l'organe exécutif, qui agit en tant que de ce dernier dans sa circonscription, accompagné d'un conseil provincial composé de tous les représentants des *corregimientos* de la province.

Par ailleurs, la Constitution reconnaît la commune comme l'organisation politique autonome de la communauté établie dans un district. Elle est considérée comme l'entité fondamentale de la division administrative et politique de l'État, dotée de son propre gouvernement démocratique et autonome. Il lui incombe d'assurer les services publics, d'organiser le développement de son territoire et de promouvoir la participation citoyenne.

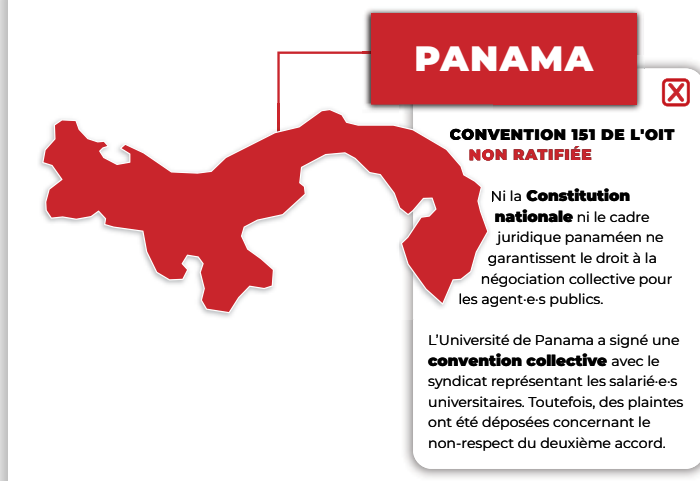
A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

Le Panama n'a pas encore ratifié la convention 151 de l'OIT. Il n'existe pas de cadre normatif pour la négociation collective des agent-e-s public-que-s.

La [Constitution du Panama](#) dans son chapitre III consacré au monde du travail, reconnaît une série de droits consacrés par différents instruments de l'Organisation International du Travail (OIT).

L'article 68 de la Constitution panaméenne reconnaît, entre autres, « le droit de syndicalisation des employeurs, des travailleurs et des professionnels de toutes catégories, à des fins d'activités économiques et sociales ». En l'absence d'exception explicite dans Constitution, la Cour suprême de justice du Panama a statué, en 2014, en faveur du droit de syndicalisation des travailleurs du secteur public. À la suite de cet arrêt, les deux premières personnalités juridiques ont été accordées : l'une, au Syndicat national des travailleurs de l'éducation (SINTE), qui regroupe des affiliés des secteurs public et privé; et l'autre, au Syndicat national des travailleurs de l'Université du Panama (SINTUP), exclusivement composé de personnel du secteur public.

Ce droit constitutionnel ne développe toutefois pas explicitement le droit à la négociation collective. Il convient cependant de souligner que l'article 4 de la Constitution panaméenne stipule que la République du Panama se conforme aux normes du droit international. Par ailleurs, la Cour suprême de justice a établi une jurisprudence récurrente selon laquelle tous les traités et conventions internationaux sont considérés comme faisant partie intégrante des droits constitutionnels.



Actuellement, le droit à la liberté syndicale est reconnu par l'État du Panama avec l'octroi d'environ 15 personnalités juridiques à des syndicats du secteur public; bien que ces syndicats ne soient toujours pas autorisés à participer à la négociation de conventions collectives. Il n'existe également aucune législation régissant les relations collectives entre l'État et les organisations syndicales, malgré quelques tentatives issues du dialogue tripartite.

En outre, seuls certains cas exceptionnels donnent lieu à des instances appelées *accords collectifs*, bien que celles-ci ne répondent pas toujours aux exigences inhérentes à la négociation collective, et qu'elles soient très rarement conclues dans le secteur public.

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATION

Un exemple de négociation collective au sein de l'administration publique de la République du Panama, notamment dans le domaine de l'enseignement supérieur, est la convention collective négociée entre l'Université du Panama et le Syndicat national des travailleurs de l'Université du Panama (SINTUP), organisation affiliée à la CLATE, qui a été signé pour la première fois en 2019 et qui s'applique à l'ensemble du pays. Cette instance a pris pour fondement juridique la Constitution de la République ainsi que les Conventions internationales de l'OIT relatives à ce droit.

Actuellement, après sa publication dans le Journal officiel n° 30242, la Deuxième convention collective entre les deux parties de ce secteur académique public est entrée en vigueur le 25 mars 2025, et ce, après plus d'un an de dénonciations menées par l'organisation syndicale, tant au niveau national qu'international, contre les autorités universitaires et gouvernementales qui refusaient de reconnaître l'accord signé en janvier 2024.

Enfin, il convient de signaler que dans d'autres secteurs de l'État, des accords bilatéraux sont signés entre les parties, mais ceux-ci ne sont pas réguliers et dépendent de la volonté de l'employeur public et de la disponibilité budgétaire, laquelle est, selon les organisations de travailleurs, le plus souvent insuffisante.

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

La convention collective négociée entre l'Université de Panama et le SINTUP comprend différents aspects sociaux, syndicaux et économiques. Cet accord s'applique à l'ensemble des agent·e·s du personnel administratif de l'Université de Panama, qu'ils soient affilié·e·s ou non au syndicat signataire.

Dans ce cadre, le SINTUP a indiqué qu'avec l'approbation et la publication du deuxième accord collectif, de nouveaux progrès en matière de droits du travail sont intégrés pour les agent·e·s de l'Université de Panama. Il s'agit notamment de l'élaboration de politiques universitaires du travail intégrant une perspective de genre et engagées dans la prévention et la prise en charge de toutes les formes de violence et de harcèlement au travail, conformément aux apports de la Convention n° 190 de l'OIT.

D'autres entreprises publiques ou universités nationales panaméennes ne font pas parties de cette convention, et à ce jour, aucun autre accord collectif de travail de ce type n'a été enregistré dans le secteur public panaméen.

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

La syndicalisation

La loi actuellement en vigueur au Panama est la [Loi 9 sur la Carrière administrative](#), adoptée le 20 juin 1994. Elle reconnaît le droit à la syndicalisation des travailleur·euse·s de l'Administration publique au Panama.

Dans son titre VIII, intitulé *Les associations de fonctionnaires et le règlement des conflits collectifs*, ladite loi expose et énumère les principaux aspects, droits et obligations encadrant l'activité des associations au sein des institutions de l'État. Cependant, les syndicats du secteur public dénoncent que, malgré la reconnaissance du droit de s'organiser et d'élire des représentants, aucun cadre juridique n'existe pour garantir des mécanismes de protection des fonctionnaires contre les actes de discrimination syndicale.

Dans le cas de l'Université du Panama, en tant qu'entité autonome, le statut établit le droit de jouir de la liberté d'association et à la syndicalisation, ainsi que celui de négocier collectivement. De plus, le règlement de la carrière des agents administratifs de l'Université de Panama prévoit certaines facilités pour l'exercice des activités syndicales.

Stabilité professionnelle

La stabilité de l'emploi au sein de l'administration publique panaméenne est l'un des aspects inclus dans la loi 9 susmentionnée sur la « Carrière administrative ». Cependant, les syndicats du secteur expliquent que, même si dans certaines institutions telles que la Caisse de la sécurité sociale, les universités et la Chambre des députés, la stabilité est garantie par des lois spéciales, pour les agent·e·s du gouvernement central et des communes, la loi 9 n'est pas appliquée dans son intégralité.

Droit de grève

Si le droit de grève est inscrit à l'article 69 de la Constitution du Panama, certaines restrictions s'appliquent aux services publics devant être garantis ou considérés comme essentiels. Dans ce contexte, les organisations syndicales du secteur expliquent que ce droit n'est pas pleinement garanti et signalent des cas de criminalisation de dirigeants syndicaux, faisant l'objet de procédures disciplinaires et de persécutions dans le cadre de différents conflits avec le secteur employeur.

ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT PARAGUAYEN

À la suite de la réforme constitutionnelle de 1992, la République du Paraguay est composée de 17 départements et d'un district de la capitale, chacun doté de son propre gouvernement et système politique.

Les départements sont dirigés par des gouverneurs, élus au suffrage direct et chargés de l'administration des ressources et des services publics sur leur territoire. Chaque département est représenté au Parlement national en proportion du nombre de voix obtenues et de sa population.

Par ailleurs, le pays compte 261 communes. Asunción, la capitale du pays, est située dans le département central.

A PROPOS DES CATÉGORIES DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

- Nationaux
- Départementaux
- Municipaux
- Des entreprises publiques
- Du pouvoir législatif
- Du pouvoir judiciaire (soumis à des dispositions spécifiques)

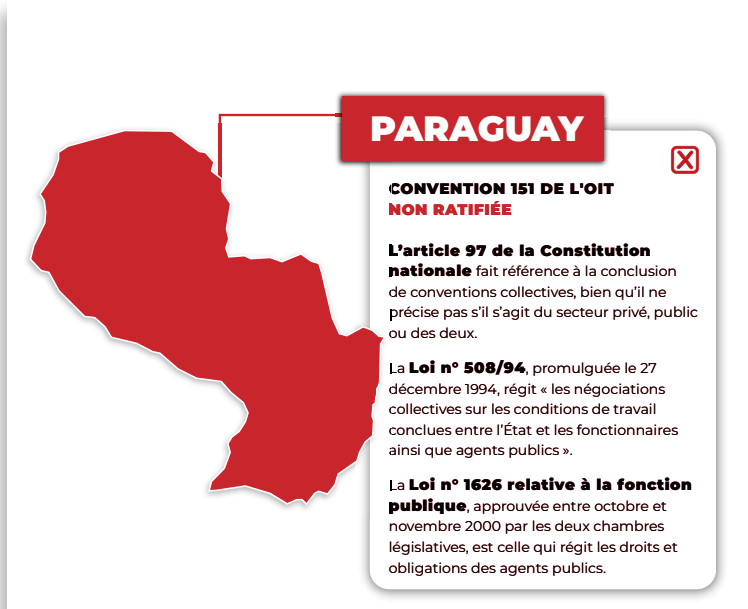
A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

L'Etat paraguayen n'a pas ratifié la Convention 151 de l'OIT.

Il convient de rappeler que l'Organisation internationale du travail avait déjà publié en 2008, un guide pratique pour l'intégration systématique de l'emploi et du travail décent. Ce document avait été élaboré par le Bureau sous-régional pour le Cône Sud de l'Amérique latine, en collaboration avec la Confédération syndicale des Amériques (CSA) et la Coordination des centrales syndicales du Paraguay.

Le document mentionne les traités ratifiés par le Paraguay ainsi que ceux restant en suspens. Dans le titre III de ce guide, sont détaillées les « conventions dont la ratification est à promouvoir dans l'intérêt du mouvement syndical », parmi lesquelles figure la Convention 151 « sur les relations de travail dans la fonction publique ». Cependant, jusqu'à présent, les autorités du gouvernement paraguayen n'ont apporté aucune réponse concrète à cet égard.

De son côté, la [Constitution nationale](#), dans son art. 97, fait référence à la conclusion de conventions collectives, sans toutefois préciser s'il s'agit du secteur privé, du secteur public ou des deux. « DES CONVENTIONS COLLECTIVES. Les syndicats ont le droit de promouvoir des actions collectives et de conclure des conventions concernant les conditions de travail. L'État favorisera les solutions conciliatoires aux conflits du travail et la concertation sociale. L'arbitrage sera facultatif. »



De même, [la loi n° 508](#) sur la négociation collective dans le secteur public, adoptée le 27 décembre 1994, régit « les négociations collectives relatives aux conditions de travail conclues entre l'État et les fonctionnaires et agents publics ». Cette législation couvre les différents aspects à respecter pour la tenue de la négociation, ainsi que les acteurs appelés à y participer.

Malgré cela, il n'existe actuellement aucune convention-cadre relative à la fonction publique au Paraguay. Différents types d'accords collectifs sont signés, dans le cadre de dispositions générales, bien qu'ils présentent une grande similarité entre eux, étant donné que la présente loi établit des termes très spécifiques pour leur conclusion.

En outre, l'article 4 de la loi 508, qui énumère ce qui n'est pas soumis à la négociation collective, fait référence à « ...d) Les rubriques non prévues dans le budget général de la Nation ». Cela signifie que les organisations syndicales verront leur action et leurs propositions limitées sur des aspects très importants de toute négociation collective.

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATION

Selon l'article 2 de la loi 508 qui régit la négociation collective dans le secteur public, les conventions collectives seront débattues au sein des différentes institutions de l'administration, des entreprises publiques et des entités décentralisées. « Les sujets visés par la présente loi comprennent les fonctionnaires et les agents publics des organismes relevant de l'administration centrale, les entités décentralisées, les entreprises publiques, les banques officielles, les administrations départementales et municipales, à l'exception de ceux expressément exclus. »

En outre, cet article inclut dans ces aspects les administrations départementales et municipales bien qu'il n'existe actuellement aucune convention collective nationale, départementale ou municipale au Paraguay.

« Dans les institutions où aucun contrat collectif n'est conclu, il reviendra à l'organisation syndicale ou au syndicat de négocier des avantages lors de réunions bilatérales ou tripartites », explique l'Union nationale des travailleurs de l'État (UNTE-SN), une organisation membre de la CLATE.

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

Dans son article 9, la loi 508 précise le format que doit respecter une convention. « Lorsque les parties parviennent à un accord, elles devront consigner ce qui a été convenu dans un procès-verbal qui doit contenir au minimum :

- A) le lieu et la date de la réunion;
- B) l'individualisation des parties et de leurs représentants;
- C) le champ d'application personnel avec mention claire du groupement, du secteur ou de la catégorie de personnel visé;
- D) la compétence et le champ d'application territorial;
- E) la durée de validité; et,
- F) toute mention permettant de déterminer clairement le champ d'application de l'accord. »

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

La syndicalisation

Bien que l'article 97 de la Constitution nationale, qui fait référence à la conclusion de conventions collectives, ne précise pas s'il concerne le secteur privé, le secteur public ou les deux, l'article 96 garantit à tous les travailleurs, qu'ils soient dans le secteur privé ou public, « le droit de s'organiser en syndicats, sans nécessité d'une autorisation préalable ».

L'article 102, qui figure dans la section II « Fonction publique », établit également que les fonctionnaires et les agents publics bénéficient « des droits énoncés dans la section consacrée aux droits du travail – qui concerne le secteur privé – dans le cadre d'un régime uniforme pour les différentes carrières, dans les limites fixées par la loi et dans le respect des droits acquis ».

De même, l'article 284 du Code du travail stipule : « Tout employeur du secteur privé, tout travailleur salarié ainsi que les agents du secteur public, sauf les exceptions prévues, jouissent du droit d'adhérer à leur organisation syndicale ou de s'en retirer. » Il est également indiqué que toutes les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention visant à limiter le droit de constituer librement leurs organisations, de rédiger leurs statuts, d'élire librement leurs autorités, de conclure des conventions collectives, etc.

Toutefois, l'Association des avocats spécialistes du droit du travail du Paraguay explique que ces droits sont attaqués de manière systématique par les autorités du gouvernement actuel, directement et indirectement comme l'illustre l'exemple suivant : Le Parquet général de la République (PGR) a intervenu en présentant une « mesure conservatoire d'urgence » par laquelle il a sollicité la suspension des effets de la résolution n° 1.235 du 29 juillet 2022, rendue par le vice-ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale qui homologuait et enregistrait des avenants à la convention collective conclue entre l'Entité binationale Yacyretá et ses syndicats de travailleurs. Les avenants ont notamment étendu le nombre de travailleurs bénéficiant de la stabilité syndicale (protection syndicale). Cette inclusion a motivé la PGR à introduire une prétendue « action », « procédure » ou « recours en lésion », visant à obtenir la déclaration de nullité desdits avenants.

En dépit d'un vote dissident proposant le rejet *in limine* conformément au droit, dans son arrêt, la Cour des comptes a admis l'« action » du PGR malgré son incompétence, configurant ainsi une ingérence dans les affaires syndicales. Toutefois, il convient de souligner que, certains juges du travail ont pris des mesures provisoires ordonnant la réintégration des travailleurs de ladite entité binationale tandis que d'autres n'ont pas osé soutenir les revendications des organisations syndicales.

Stabilité professionnelle

La [loi n° 1.626 sur la fonction publique](#), adoptée par le pouvoir législatif en l'an 2000, régit tous les aspects liés à la syndicalisation, à la grève et à la carrière administrative dans le secteur public. Cependant, certains aspects inclus dans la loi, tels que la stabilité de l'emploi des fonctionnaires, vont à l'encontre des principes de progressivité et d'interdiction de régression.

En effet, avant la promulgation de la loi n° 1626/00, était en vigueur la loi n° 200, appelée *Statut de l'agent du service public*, et établissait que les six premiers mois étaient une période d'essai et qu'une fois cette condition remplie, le fonctionnaire acquérait la stabilité dans son emploi. La nouvelle loi instaure désormais une période de « non-stabilité » de deux (2) ans dans le poste, ce qui représente un important recul en matière de reconnaissance de ce droit. Il s'agit là de l'un des aspects par lesquels la législation en vigueur porte atteinte aux droits des agents publics.

Par ailleurs, en ce qui concerne la précarisation de l'emploi et la régularisation de la situation du personnel contractuel, cette loi autorise le recrutement temporaire de travailleurs, en établissant les conditions des articles 24 à 29. La durée maximale de ces contrats est de 12 mois, sauf si les causes qui ont motivé l'embauche existent toujours. Dans la pratique, ce mécanisme est utilisé pour recruter des agents publics en dehors des concours sans même avoir besoin d'une justification autre que « des besoins temporaires d'un intérêt exceptionnel pour la communauté ».

Dans ce contexte, il existe actuellement dans les institutions publiques des agents recrutés selon ces modalités avec une ancienneté variant de 5, 10 et même 15 ans, percevant un salaire fixe, sans les avantages d'un agent nommé, statutaire et permanent. Autrement dit, dans des conditions de précarité absolue.

Afin de « mettre un terme » à cette pratique, en janvier 2016, le Secrétariat de la fonction publique (SFP) a adopté la résolution n° 075/2016, qui établit « le règlement général de sélection pour la régularisation de la situation du personnel contractuel qui exerce des fonctions à caractère permanent dans la fonction publique pour l'exercice fiscal 2016 ».

Il ressort de cela que c'est l'administration centrale elle-même, par l'intermédiaire du SFP, qui reconnaît l'existence de travailleur·euse·s en situation précaire d'embauche au sein de l'État. Toutefois, elle limite leur régularisation à celles et ceux qui justifient d'un certain nombre d'années d'ancienneté et qui réussissent des concours.

Par ailleurs, la jurisprudence des tribunaux paraguayens n'est pas uniforme sur cette question. Dans certains cas, ces travailleur·euse·s sont considérés comme jouissant de tous les droits d'un·e agent·e public·que permanent·e; dans d'autres, ils sont disqualifiés en tant que tels et ne bénéficient même pas d'une indemnisation en cas de licenciement injustifié. Autrement dit, leur relation de travail prend fin par une simple notification de l'échéance du contrat.

Enfin, il convient de souligner le conflit juridictionnel que ce type de contrat génère au sein de l'État. Dans certains cas, les juges du travail se déclarent incompétents en raison de la matière, et dans d'autres, ce sont les juges civils ou du contentieux administratif qui se déclarent incompétents. Cela génère une insécurité juridique pour les personnes concernées.

ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT PÉROUVIEN

La République du Pérou définit son gouvernement comme un État unitaire, représentatif et décentralisé, et s'organise selon le principe de la séparation des pouvoirs.

Conformément à la Constitution, il existe quatre types de circonscriptions : la région, le département, la province et le district. La loi sur les municipalités intègre également les centres peuplés en tant que circonscriptions territoriales. Le Pérou est actuellement composé de 24 départements, 196 provinces et 1874 districts.

Par ailleurs, le Pérou est divisé en trois niveaux de gouvernement : national, régional et local (communal). Le gouvernement au niveau national comprend les trois pouvoirs de l'État ainsi que les organismes constitutionnellement autonomes. Le gouvernement régional est exercé dans les régions et les départements, tandis que le gouvernement local fonctionne au niveau des provinces, des districts et des centres peuplés.

A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

La convention n° 151 a été intégrée à la disposition transitoire n° 17 de la Constitution politique du Pérou en 1979 et a été ratifiée par l'État péruvien le 27 octobre 1980.

Il convient également de noter que, selon la jurisprudence du Tribunal constitutionnelle du Pérou, les agents publics sont titulaires du droit à la négociation collective, sur la base d'une interprétation systématique des articles 28 et 42 de la [Constitution politique de l'État](#).

Dans son arrêt⁴, le Tribunal a précisé que par l'article 28 de la Constitution, la reconnaissance des droits de syndicalisation, de grève et de négociation collective pour tous les travailleurs s'applique également aux agents publics. L'absence de mention explicite de ce droit dans l'article 42 n'a pas pour effet d'en exclure ce secteur.

En effet, l'article 28 de la norme constitutionnelle stipule que : « L'État reconnaît les droits d'organisation, de négociation collective et de grève. Elle garantit son exercice démocratique : 1. Elle garantit la liberté d'association. 2. Elle encourage la négociation collective et favorise les formes de règlement pacifique des conflits du travail. La convention collective a une force contraignante dans le champ d'application de la convention. 3. Elle régit le droit de grève afin qu'il soit exercé en harmonie avec l'intérêt social. Elle énonce ses exceptions et ses limitations. »



⁴ Arrêt rendu dans le dossier n° 00018-2013-PI/TC du 21 mai 2014 ; arrêt rendu dans les dossiers n° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC et 0023-2013-PI/TC du 3 septembre 2015 ; et arrêt rendu dans les dossiers n° 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC et 0017-2014-PI/TC du 26 avril 2016.

En outre, au Pérou, la [loi n° 31.188](#) relative à la négociation collective dans le secteur public est appliquée. Elle a pour objet de régir l'exercice du droit à la négociation collective des organisations syndicales des travailleurs de l'État, conformément aux articles 28 et 42 de la Constitution politique du Pérou ainsi qu'aux dispositions des Conventions n° 98 et n° 151 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Dans ce cadre, les lignes directrices pour l'application de la loi n° 31188 approuvées par le [décret suprême n° 008 - 2022-PCM](#) et ses amendements s'appliquent également.

Il convient de noter que la négociation collective dans les entreprises publiques est régie par les dispositions du texte unique de la loi sur les relations collectives de travail (applicable au secteur privé), approuvé par le décret suprême n° 010 - 2003-TR et ses règlements. En outre, ces règles s'appliquent de manière complémentaire à la négociation collective pour les autres travailleurs de l'État.

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATION

La loi n° 31.188 relative à la négociation collective dans le secteur public est applicable aux négociations collectives menées par les organisations syndicales de travailleurs des entités du pouvoir exécutif, du pouvoir législatif, du pouvoir judiciaire, des gouvernements régionaux et locaux, ainsi que par des organismes auxquels la Constitution politique du Pérou et leurs lois organiques confèrent une autonomie, et à toutes les autres entités, organismes, projets et programmes de l'État dont les activités impliquent l'exercice de prérogatives de puissance publique.

Les négociations collectives dans les entreprises publiques sont régies par les dispositions du texte unique de la loi sur les relations collectives de travail (applicable au secteur privé), approuvé par le décret suprême 010 - 2003-TR et ses règlements.

Actuellement, les conventions collectives de l'État existent au niveau centralisé (y compris les trois niveaux de gouvernement : national, régional et local, sauf pour les carrières spéciales dans l'éducation et la santé); décentralisé par secteur (carrières spéciales dans l'éducation et la santé); décentralisé par entité (complétant l'accord centralisé); et par entreprise publique.

En vertu des articles 42 et 153 de la Constitution politique du Pérou, les travailleurs de l'État suivants sont exclus de la négociation collective : les fonctionnaires de l'État dotés de pouvoirs de décision, ceux qui occupent des postes de confiance ou de direction, les membres des Forces armées et de la Police nationale, ainsi que les juges et les procureurs.

Toutes les conventions collectives de l'État sont régies par le cadre réglementaire susmentionné. Il existe néanmoins la possibilité de mettre en place des tables rondes entre les employeurs publics et les agents de la fonction publique, afin de traiter des questions qui dépassent le cadre propre de la négociation collective ou qui en découlent.

Les sujets les plus récurrents concernent la situation professionnelle des agents publics sous contrat administratif de services (CAS) ainsi que l'harmonisation des salaires dans les entités publiques.

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

La négociation collective dans le secteur public porte sur la détermination de toutes les conditions de travail et d'emploi, y compris les rémunérations et autres aspects ayant une incidence économique, ainsi que sur toutes les questions relatives aux relations entre employeurs et travailleurs, ou entre leurs organisations respectives.

Cela comprend :

- Les rémunérations; entendues comme la compensation financière accordée aux agents publics en échange de leurs services.
- Les autres conditions de travail ayant une incidence économique; entendues comme les sommes versées aux agents publics pour leur permettre d'exercer pleinement leurs fonctions ou à l'occasion de celles-ci, à condition qu'elles ne constituent pas un bénéfice ou un avantage patrimonial pour eux, ni ne fassent partie de la rémunération.
- Les relations entre les employeurs et les agents publics; entendues comme les prestations sans incidence budgétaire, relatives à la régulation ou à l'octroi de droits ou avantages individuels aux agents publics.
- Les relations entre les organisations d'employeurs et celles des agents publics; entendues comme les prestations sans incidence budgétaire, relatives à la régulation ou à l'octroi de droits collectifs desdits agents;
- Et toute autre matière prévue par des normes ayant valeur de loi.

Au **niveau centralisé**, les revendications portant sur les matières mentionnées précédemment peuvent être négociées, à condition qu'elles soient applicables à l'ensemble des agents publics des entités concernées (sous réserve des exceptions susmentionnées), conformément à leur régime de travail respectif.

Au **niveau décentralisé**, les conditions de travail ou d'emploi, qu'elles aient ou non une incidence économique, peuvent être négociées, à condition qu'elles soient applicables aux agents publics relevant du champ d'application concerné. Toutefois, les matières déjà convenues au niveau centralisé sont exclues de cette négociation, sauf disposition contraire prévue dans la convention collective conclue à ce niveau, auquel cas elle peut porter uniquement sur les modalités d'exécution des accords, sans pouvoir les réduire, les dénaturer, ni approuver des montants supérieurs pour les mêmes objets.

Les négociations collectives menées par les organisations syndicales des agents de l'État se déroulent aux niveaux suivants :

Le niveau centralisé : les accords conclus s'appliquent à l'ensemble des agents des entités du pouvoir exécutif, du Pouvoir législatif, du Pouvoir judiciaire, des gouvernements régionaux, des gouvernements locaux, des organismes auxquels la Constitution politique du Pérou et ses lois organiques confèrent l'autonomie, ainsi qu'aux autres entités et organismes, projets et programmes de l'État, dont les activités impliquent l'exercice de prérogatives de puissance publique (sauf pour les agents appartenant aux carrières spéciales de l'éducation et de la santé, ainsi que ceux exclus de la négociation collective par la Constitution).

Elle s'effectue dans le cadre d'une négociation unique avec la représentation majoritaire des agents des entités concernées, quel que soit leur régime de travail. .

Les matières suivantes peuvent faire l'objet de négociation :

- La modification de la structure des rémunérations applicable à l'ensemble des agents publics (sous réserve des exceptions susmentionnées), ainsi que la nature, le montant ou les caractéristiques des rémunérations et autres conditions de travail ayant une incidence économique;
- Toute autre matière, à condition qu'elle soit applicable à tous les agents des entités publiques relevant de ce champ d'application.

Le niveau décentralisé : il se déroule dans les domaines suivants : sectoriel (carrières spéciales de l'éducation et de la santé), territorial (communes de district situées géographiquement dans une même province et leurs organismes rattachés, à l'exception de celles qui négocient au niveau de chaque entité) et par entité publique (dans le cadre de la négociation complémentaire aux accords conclus au niveau centralisé), ou dans tout autre cadre que les organisations syndicales estiment approprié. Les négociations menées à ce niveau produisent des effets dans leur domaine de compétence.

Les matières suivantes peuvent faire l'objet de négociation :

- Les conditions d'emploi ou de travail, qui comprennent les rémunérations et les autres conditions de travail ayant un impact économique applicables aux agents relevant du champ d'application concerné, à l'exclusion des matières convenues au niveau centralisé, sauf accord contraire.

Pour mener à bien les négociations collectives au niveau décentralisé des territoires et des entités publiques, il est nécessaire d'avoir une connaissance préalable des matières à incidence économique ainsi que des accords y afférents conclus dans le cadre de la négociation collective au niveau centralisé. Dans le cas où aucun accord économique n'aurait été conclu à ce niveau, ces matières pourront être négociées au niveau décentralisé territorial et au niveau de l'entité publique.

Entreprises publiques : Les syndicats de travailleur de ces entités négocient collectivement avec leurs employeurs respectifs selon les règles du secteur privé.

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

La syndicalisation

La Loi sur la fonction publique, [loi n° 30.057](#), article 47, paragraphe 2, alinéa d), prévoit que la relation de travail est suspendue de manière imparfaite dans les cas de congé ou de permission pour l'exercice de fonctions syndicales.

De même, le règlement de la Loi sur la fonction publique, adoptée par le décret suprême n° 040 - 2014-PCM, développe le droit aux congés syndicaux, précisant à l'article 61 que la convention collective peut contenir des dispositions visant à faciliter les activités syndicales, notamment en

ce qui concerne les réunions, communications, autorisations et congés syndicaux. Ces situations constituent un cas de suspension imparfaite du service civil, conformément à ladite loi.

En l'absence d'accord, les entités publiques ne sont tenues d'accorder des autorisations ou congés syndicaux que pour les actes de participation obligatoire, dans la limite de trente (30) jours calendaires par an et par dirigeant syndical. Cette limite ne s'appliquera pas en présence d'une convention collective ou d'une pratique plus favorable.

En ce qui concerne les actes de participation obligatoire, l'article 62 précise qu'il s'agit des cas expressément prévus comme tels dans les statuts de l'organisation syndicale, ainsi que des convocations judiciaires, administratives ou policières liées à l'activité syndicale. La participation des dirigeants syndicaux membres de la commission de négociation aux réunions tenues tout au long de la procédure de négociation collective n'est pas comptabilisée dans la limite de trente (30) jours calendaires mentionnée à l'article 61.

En ce qui concerne le congé syndical pour les actes de représentation dans les processus de négociation collective, l'article 11 de la loi n° 31.188 sur la négociation collective dans le secteur public précise qu'en l'absence de convention collective, les représentants des travailleurs qui font partie du comité de négociation ont droit à un congé syndical rémunéré. Il stipule également que le congé syndical couvre la période allant de trente (30) jours avant la présentation du cahier de revendications jusqu'à trente (30) jours après la signature de la convention collective ou le prononcé de la sentence arbitrale. Il rappelle que ce congé est différent du congé syndical accordé par la loi ou la convention collective aux membres du conseil d'administration de l'organisation syndicale.

En ce qui concerne l'application du congé syndical visé à l'article 11 de la loi n° 31.188, dans le rapport technique n° 001311 - 2023-SERVIR-GPGSC, l'Autorité nationale de la fonction publique a précisé que le congé syndical pour la négociation collective, qu'elle soit centralisée ou décentralisée, ne bénéficie qu'aux membres de la commission de négociation correspondante, et son application est strictement limitée à la période allant de l'étape précédant la présentation du cahier de revendications jusqu'à la période suivant la conclusion de la convention collective ou le prononcé de la sentence arbitrale, conformément à ce qui a été précédemment indiqué.

De même, il est possible qu'un agent affilié à un syndicat participe en tant que membre de la représentation syndicale au sein de la commission de négociation, que ce soit dans le cadre d'une négociation collective centralisée ou décentralisée. Dans ce cas, il devra bénéficier du congé syndical prévu à l'article 11 de la loi n° 31.188.

Politiques antisyndicales

La nouvelle loi de procédure du travail, [loi n° 29.497](#), dans son article 2, alinéa 3, prévoit que les tribunaux du travail spécialisés connaissent, dans le cadre de procédures abrégées, les plaintes relatives à la violation de la liberté syndicale. Toutefois, cette norme ne prévoit pas expressément un mécanisme offrant une protection spéciale, renforcée, préventive et efficace aux dirigeants syndicaux contre les licenciements arbitraires.

Il apparaît ainsi que la mesure conservatoire de réintégration en faveur d'un dirigeant syndical ne pourrait être accordée qu'après l'acte de licenciement, c'est-à-dire *a posteriori*, et non comme une mesure préventive. Cela aurait été possible si la législation procédure en question avait prévu, comme condition préalable au licenciement du dirigeant syndical, l'obligation pour l'employeur de solliciter une autorisation judiciaire préalable pour mettre fin au contrat de travail.

De plus, il convient de signaler que l'article 64 (concernant la suspension ou la révocation des dirigeants syndicaux) du règlement de la Loi sur le service civil, approuvé par le décret suprême n° 040-2014-PCM, confère pratiquement aux employeurs du secteur public la faculté de procéder à ce type de licenciements. En effet, il prévoit que l'entité doit simplement notifier par écrit, de manière simultanée à l'organisation syndicale et à l'agent public concerné, la décision motivée invoquant le motif de suspension ou de révocation, afin que l'organisation syndicale puisse assurer la défense du dirigeant, sans qu'un pouvoir spécial ne soit requis.

Il convient de noter que les omissions observées dans la législation relative aux procédures de travail et à la fonction publique placent les travailleurs de l'État dans une situation de plus grande vulnérabilité. En effet, ce secteur comprend diverses modalités contractuelles dont certaines prévoient l'ouverture de procédures administratives disciplinaires à l'encontre des agents publics, procédures qui peuvent dissimuler des pratiques de persécution syndicale, et dans d'autres cas, comme celui du contrat administratif de service prévu par le décret législatif n° 1057, les entités peuvent simplement déguiser des licenciements antisyndicaux en refusant de renouveler les contrats.

Stabilité professionnelle

L'article 66 (caractéristiques de l'embauche des agents publics) de la Loi sur la fonction publique, loi n° 30057, dispose que les agents de carrière intègrent le régime de la fonction publique pour une durée indéterminée et ne sont soumis qu'aux causes de suspension et de cessation prévues aux articles 47 et 49 de ladite loi. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas à l'ensemble des travailleurs de l'État relevant d'autres régimes contractuels, puisque, comme il ressortira du tableau ci-après, le secteur public péruvien présente différentes modalités de recrutement.

Selon le registre électronique du Ministère du Travail et de la Promotion de l'Emploi (MTPE), l'État péruvien compte plus de 1 800 000 travailleurs, répartis selon les régimes de recrutement suivants :

PÉROU : EMPLOI PUBLIC SELON LE RÉGIME DE CONTRATATION, 2022		
Régime de contraction	Nombre de travailleurs	% du total
Carrières spéciales (Il inclut les enseignants de l'enseignement de base, les professionnels et assistants de la santé, les forces armées et la police, les diplomates, les enseignants universitaires, les magistrats, les procureurs et le personnel pénitentiaire ¹ . Sont également inclus le SERUMS ² et les gestionnaires publics)	731.838	39,9%
Décret législatif n° 1.057 (Il s'applique au Régime Spécial de Contrat Administratif de Services - CAS, en vigueur depuis 2008)	377.504	20,6%
Prestataires de services (Ce personnel n'a pas de lien contractuel formel, mais en pratique, beaucoup exercent leurs fonctions sous subordination et dépendance)	275.248	15%
Décret législatif n° 276 (approuve la Loi-cadre sur la carrière administrative et les rémunérations du secteur public, en vigueur depuis 1984).	257.197	14%
Décret législatif n° 728 (Il approuve la Loi sur la productivité et la compétitivité du travail, en vigueur depuis 1997. Elle régit le régime général de travail du secteur privé)	192.063	10,5%
Loi n° 30.057 (Il approuve la Loi sur le Service Civil – LSC, en vigueur depuis 2013)	2.023	0,1%
Total	1.835.873	100%

1. Servir. Rapport sur le Régime Spécial de Contrat de Services Administratifs, p. 5.

2. Le Service Rural et Urbain Marginal de Santé (SERUMS) est un programme de service communautaire réalisé par des professionnels de la santé titulaires et agréés, principalement dans les populations les plus pauvres et les plus éloignées du Pérou, conformément à la loi N° 23330. En vertu de cette loi, la prestation du SERUMS est une condition indispensable pour occuper des postes dans les organismes publics, participer aux programmes de deuxième spécialisation professionnelle et recevoir des bourses ou toute autre aide équivalente pour des études ou des perfectionnements financés par l'État.

La situation des travailleurs recrutés sous le régime du décret législatif n° 1057, également appelé *régime CAS*, suscite une préoccupation particulière. Ce régime a été créé en 2008 comme une modalité de recrutement temporaire dans le secteur public. Celui-ci visait à régulariser l'engagement de personnel tiers dans le secteur public qui, dans la pratique, effectuait un travail permanent et sous subordination, il s'agissait de ce que l'on appelle les *services non personnels*.

Les travailleurs sous le régime CAS, en plus de ne pas bénéficier de la stabilité de l'emploi, disposent de moins de droits que, par exemple, le personnel relevant du régime du décret législatif n° 728, lequel bénéficie de congés payés (30 jours), d'une gratification (2 rémunérations par an), d'une assurance maladie, d'une indemnité pour le temps de service (équivalente à un mois de salaire par an), d'une allocation familiale (10 % du salaire minimum), entre autres.

Bien qu'en 2012, la loi n° 29849 ait prévu l'élimination progressive du régime CAS, dans l'attente de la mise en œuvre du nouveau régime de la fonction publique, l'État a continué à recruter sous cette modalité. Actuellement, plus de 377 000 agents sont employés sous le régime CAS, ce qui dépasse largement les effectifs relevant des autres régimes de travail, tandis que seuls un peu plus de 2 000 agents sont rattachés à la loi sur la fonction publique.

En raison du retard pris par le pouvoir exécutif dans l'adoption de mesures visant le passage progressif des travailleurs CAS vers le régime de la fonction publique, le Congrès de la République a adopté la [loi n° 31131](#), publiée le 9 mars 2021. Cette loi prévoit l'intégration progressive des agents CAS dans le régime de travail établi par le Décret législatif n° 728 ou le Décret législatif n° 276, selon le cas. Parmi les principales dispositions de cette norme comprenaient notamment : i) la transformation des contrats CAS en vigueur au 10 mars 2021 en contrats à durée indéterminée; et ii) l'interdiction faite à l'État de conclure de nouveaux contrats CAS, sauf s'ils sont destinés à des travaux temporaires ou à des remplacements.

Cependant, en mai 2021, le pouvoir exécutif a déposé un recours en inconstitutionnalité contre la loi n° 31131, arguant que cette loi - entre autres aspects - portait atteinte à ses compétences constitutionnelles en matière économique et de gestion des ressources humaines dans le secteur public. Ainsi, par l'arrêt n° 00013 - 2021-PI/TC du 30 novembre 2021, le Tribunal constitutionnel du Pérou a déclaré le recours partiellement fondé et, en conséquence, plusieurs articles de ladite loi inconstitutionnelle, ne demeurant en vigueur que la disposition qui établit le caractère indéfini des contrats CAS existant au moment de l'entrée en vigueur de la loi.

Les recrutements effectués sous le régime CAS postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 31131 ont un caractère temporaire, bien qu'en pratique, le personnel concerné soit sollicité pour accomplir des tâches permanentes au sein des entités publiques.

Droit de grève

L'article 13 (procédure de négociation collective dans le secteur public), alinéa 2, de la loi n° 31.188 relative à la négociation collective dans le secteur étatique, prévoit que, en l'absence d'accord au cours de la phase de conciliation de la négociation collective, l'une ou l'autre des parties peut demander l'ouverture d'un processus d'arbitrage facultatif, lequel doit se conclure au plus tard le 30 juin, à moins que les travailleurs choisissent d'avoir recours à la grève. Si tel est le cas, la déclaration de grève devra être effectuée conformément aux dispositions du Texte unique ordonné de la Loi sur les relations collectives de travail (correspondant au secteur privé), adoptée par le décret suprême 010 - 2003-TR, et ses règlements.

De même, la disposition complémentaire unique abrogatoire de la loi n° 31.188 a abrogé, entre autres, l'article 45 (exercice du droit de grève) de la Loi sur la fonction publique.

Cependant, il convient de souligner que l'absence de réglementation spécifique concernant l'exercice du droit de grève par les travailleurs de l'État présente certains inconvénients. En principe, les articles 73, 74 et 84 du décret suprême 010 - 2003-TR établissent des conditions pouvant être interprétées comme des restrictions administratives de ce droit fondamental au détriment des travailleurs en général : (a) l'obligation de notifier la grève à l'employeur et à l'autorité du travail au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, ou dix

(10) jours dans le cas des services publics essentiels, en joignant une copie du procès-verbal de vote; b) l'obligation pour l'autorité du travail de se prononcer sur l'irrecevabilité de la grève dans un délai de trois (3) jours ouvrables à compter de la réception de la notification; et c) la prise en compte de divers cas dans lesquels l'autorité du travail pourrait déclarer l'illégalité de la grève.

La réglementation susmentionnée peut expliquer le faible pourcentage de grèves déclarées légales par an par l'autorité du travail. Par exemple, en 2022, dans le secteur privé, seules 24 % des grèves ont été déclarées légales (Source : MTPE).

Le deuxième inconvénient est que l'autorité du travail, qui fait partie de l'État en tant qu'employeur, finit par décider de la légitimité de la grève des travailleurs de l'État relevant du régime privé. De plus, l'article 86 du décret suprême 010 - 2003-TR prévoit que, pour les travailleurs de l'État qui ne sont pas soumis au régime privé, la déclaration d'illégalité de la grève sera effectuée par le secteur concerné. Cela crée clairement une situation de conflit d'intérêts, en attribuant à l'État -qui est la partie employeuse dans le domaine de l'emploi public- le rôle de juge.

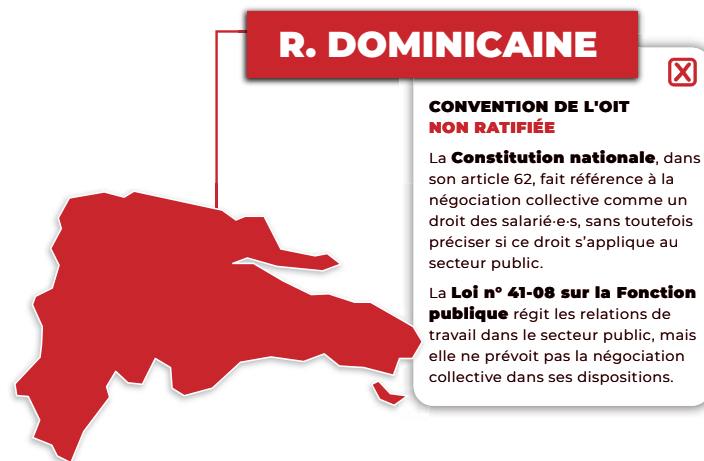
À cet égard, l'article 86 du règlement de la loi sur la fonction publique prévoyait la création d'une Commission d'appui à la fonction publique, composée de professionnels indépendants, en tant que commission habilitée à entendre et à résoudre, en première et seule instance administrative, les conflits et les litiges opposant entre les organisations syndicales et les entités publiques. Parmi les compétences attribuées à ladite commission figuraient notamment la déclaration d'irrecevabilité ou d'illégalité d'une grève, ainsi que la détermination des services minimums essentiels. Cependant, étant donné que l'article 45 de la Loi sur la fonction publique (concernant le droit de grève) a été abrogé, il est généralement admis que les articles du règlement traitant du même sujet ont également perdu leur validité par connexité, d'autant plus que l'article 13 de la loi n° 31188 renvoie à la réglementation générale prévue par le décret suprême n° 010-2003-TR.

** Rapport rédigé par la Confédération péruvienne intersectorielle de travailleurs de l'État (CITE), membres de la CLATE avec le soutien de Peru-EQUIDAD.*

ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT DOMINICAÏN

La République dominicaine est composée de 31 provinces et d'un district national, eux-mêmes subdivisés en un total de 158 et 235 districts.

Les provinces sont dirigées par un gouverneur civil nommé par décret directement par le président de la Nation, à la différence des communes dont les maires sont choisis lors d'élections directes par la population tout comme le Conseil municipal.



A PROPOS DES CATÉGORIES DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

Les agent.e-s de l'administration de l'État : ensemble des organes et des entités relevant des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire, y compris les entités municipales, ainsi que des organes constitutionnels tels que la Junta Central Electoral et la Chambre des Comptes.

A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

La Convention 151 de l'OIT n'a pas été ratifiée en République dominicaine.

La [Constitution nationale](#) prévoit la négociation collective pour tous les travailleurs, dans son article 62, sur le droit au travail : « Les droits fondamentaux des travailleurs comprennent, entre autres, la liberté d'association, la sécurité sociale, la négociation collective, la formation professionnelle, le respect de leur capacité physique et intellectuelle, de leur vie privée et de leur dignité personnelle. Et aussi dans son article 138, qui traite des principes de l'administration publique. Toutefois, elle ne comprend pas de chapitre particulier relatif à la négociation collective dans le secteur public. »

C'est [la loi 41 - 08 sur la fonction publique](#) qui régit les relations de travail dans le secteur public, mais elle ne prévoit pas la négociation collective.

Actuellement, dans le cadre de la modification de la loi 41 - 08 débattue par les tables rondes thématiques sur l'administration publique, une proposition a été envoyée au Congrès de la République afin d'inclure la négociation collective dans le secteur public, mais les organisations syndicales ne connaissent pas le texte soumis.

En outre, la loi 16 - 92, appelée [Code du travail](#), l'article 103, ainsi que la Convention 98 de l'OIT, qui a été ratifiée par le pays, prévoient la négociation collective de la manière suivante : « La convention collective sur les conditions de travail est un accord qui, avec l'intervention des organismes les plus représentatifs des employeurs et des travailleurs, peut être conclu entre un ou plusieurs syndicats de travailleurs et un ou plusieurs employeurs ou syndicats d'employeurs, dans le but d'établir les conditions auxquelles doivent se soumettre les contrats de travail d'une ou plusieurs entreprises ». Cependant, les agents publics ne sont pas mentionnés, ce qui les exclut donc de la Convention.

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATION

En République dominicaine, les conventions collectives ne s'appliquent ou n'existent que dans le secteur privé, avec quelques exceptions, telles que : l'autorité portuaire dominicaine; la Corporation de l'eau potable et de l'assainissement de Santiago, deuxième province la plus importante du pays (Corasaan); l'Association dominicaine des professeurs (ADP) et les expériences d'accords collectifs dans le secteur de la santé.

Les syndicats affiliés à la CLATE¹ ont souligné à cet égard que, grâce à la lutte et à l'organisation, ils ont réussi à obtenir « certains accords collectifs, tels que l'augmentation à 20 000 pesos pour les travailleurs retraités du secteur de la santé, obtenant ainsi une augmentation de 200 %, bien que l'augmentation de 100 % des salaires des travailleurs du secteur de la santé ne soit pas encore atteinte ».

Ces exceptions sont dues à une disposition du Code du travail (loi 16 - 92) dans le Principe général III : « La présente loi s'applique aux travailleurs en service dans les entreprises d'État et dans leurs organismes officiels autonomes à caractère industriel, commercial, financier ou de transport. »

De plus, cette loi, qui régit le secteur privé mais permet le traitement de conventions dans ces cas exceptionnels, établit que ce qui a été convenu « sera valable pour une durée d'un à trois ans ».

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

La négociation peut porter sur tous les aspects de la relation de travail : salaires, durée de travail, repos, congés, autorisations d'absence, conditions de travail, formation professionnelle, régime de licenciement ou modalités de rupture du contrat de travail, définition des catégories professionnelles, promotions.

Elle permet également de déterminer les règles encadrant la relation entre les syndicats et les employeurs (représentants sur les lieux de travail, information et consultation, fresque syndicale, congés et autorisations d'absence des dirigeants syndicaux, résolution des conflits, etc.)

Toutefois, ces négociations ne concernent que les travailleur·euse·s du secteur privé inclus dans la législation du travail actuellement en vigueur en République dominicaine (loi 16 - 92).

Dans ce cadre, la Convention collective produit un effet *erga omnes* (à l'égard de tous), dans la mesure où les conditions qui y sont convenues s'appliquent à tous les contrats individuels de travail de l'entreprise, même à ceux des travailleurs qui ne sont pas membres du syndicat signataire, et les modifient de plein droit.

D'autre part, et en ce qui concerne leur portée dans le secteur privé, il existe trois niveaux de négociation : par entreprise; au niveau professionnel ou commercial; et par branche d'activité.

¹ *Organisations membres de la CLATE ayant élaboré le présent rapport :

UNASE-CASC Union nationale des professionnels en soins infirmiers FENATRASAL-CASC Fédération nationale des travailleurs de la santé de l'IDSS CONATE-CASC Confédération nationale des travailleurs de l'État

ASOPSALUD-CASC Association des psychologues de la santé

ANTRASALUD-CASC Association nationale des travailleurs de la santé

FENAMUTRA-CNTD Fédération nationale des femmes travailleuses

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

Syndicalisation et politiques antisyndicales

À la lumière de la Loi 41 - 08 sur la fonction publique, les syndicats du secteur public affiliés à la CLATE ont estimé que: «nous avons progressé grâce à de nombreuses luttes menées par les différents secteurs, et nous avons réussi à faire mettre en place des mécanismes de protection des représentants syndicaux, tels que la stabilité dans le poste assurée par la carrière administrative, la protection syndicale pour les dirigeants des ASP, et tout particulièrement le mécanisme de résolution des conflits, à savoir : la commission du personnel, la commission ad-hoc du ministère de l'administration publique et le tribunal contentieux administratif.

Les dispositifs juridiques établis par : la loi 123 - 15, la loi 41 - 08, la Constitution de la République dominicaine et la Convention 144 de l'OIT sur la consultation tripartite, prévoient expressément la mise en place de facilités appropriées pour les relations de travail dans le secteur public et privé.

Stabilité professionnelle

Bien que la loi 41 - 08 établisse la carrière administrative et la stabilité professionnelle, les syndicats expriment leur incertitude face aux licenciements injustifiés à chaque changement de gouvernement.

Il existe également d'autres instruments juridiques tels que la commission ad-hoc du ministère de l'Administration publique pour la résolution des conflits, mais les licenciements injustifiés lors des transitions gouvernementales restent une réalité en République dominicaine.

Droit de Grève

La grève n'est pas garantie pour les agent-e-s public-que-s, ce qui motive la revendication des organisations syndicales du secteur public en faveur de la ratification des Conventions n° 151 et 154 de l'OIT.

Cela se produit malgré le fait que la Constitution de la République dominicaine (dont la dernière réforme date de 2015) établit à l'article 62, alinéa 6 : « Afin de résoudre les conflits du travail pacifiques, le droit de grève est reconnu aux travailleurs, et celui de *lock-out* aux employeurs dans les entreprises privées, à condition qu'ils soient exercés conformément à la loi, laquelle prévoira les mesures nécessaires pour garantir le maintien des services publics ou des services d'utilité publique. »

ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT URUGUAYEN

La République orientale de l'Uruguay a adopté une forme de gouvernement démocratique et républicain, structurée en trois niveaux.

Premier niveau : Le Gouvernement national, qui comprend les trois pouvoirs de l'État : le pouvoir exécutif, le pouvoir législatif et le pouvoir judiciaire. Les deux premiers sont élus au suffrage universel, tandis que dans le domaine judiciaire ainsi que dans d'autres entités telles que les Organismes autonomes, les services décentralisés, le Tribunal des comptes, la Cour électorale et le Tribunal du contentieux administratif, les modes de désignation varient et ne reposent pas sur le suffrage universel.

Deuxième niveau : les Gouvernements départementaux, composés de 19 départements, chacun dirigé par un intendant et un conseil départemental de 31 membres (appelés *édiles*), tous élus au suffrage universel.

Troisième niveau : les Gouvernements municipaux, constitués d'un-e maire qui préside la commune et d'un conseil municipal de quatre membres, également désignés au suffrage universel.

A PROPOS DES CATÉGORIES DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

- Administration centrale (ministères)
- Organismes décentralisés (santé, protection de l'enfance, météorologie, etc.)
- Entreprises publiques
- Départementaux
- Municipaux
- Du pouvoir législatif
- Du pouvoir judiciaire

LE DROIT COLLECTIF DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC

Au sein du secteur public, le système juridique uruguayen présente les caractéristiques générales du régime général commun en matière de droit collectif du travail. Autrement dit, il s'agit d'un système non réglementé, non codifié, composé de quelques règles promotionnelles nationales et internationales. Il s'agit d'un système qui privilégie l'autocomposition des conflits par le biais de la grève et de la négociation collective.

Dans ce cadre, les Conventions 151 et 154 de l'OIT qui régissent les relations de travail dans le secteur public ont été ratifiées par la [loi n°16.039](#) de l'année 1989. La norme dispose : « Les conventions internationales suivantes sont approuvées : 141, 150, 151, 151, 153 et 154 de l'Organisation Internationale du Travail ». Par ailleurs, dix ans plus tard, a été promulguée la [Loi sur la négociation collective dans le secteur public, n° 18.508](#), du 26 juin 2009.



Il y est précisé que « le système de relations de travail dans le secteur public est inspiré et régi par les principes et les droits développés dans le présent chapitre, ainsi que par les droits fondamentaux reconnus au niveau international (articles 57, 65, 72 et 332 de la [Constitution de la République](#)) ».

La loi n° 18.508 instaure un « système de relations de travail dans le secteur public », qui comprend le droit à la participation, à la consultation et à la collaboration, ainsi que l'obligation de négocier de bonne foi et le droit d'accès à l'information. Elle consacre un large éventail de matières pouvant faire l'objet de négociation (art. 4) ainsi que la structure du système de négociation collective (art. 8 et suivants) organisée en trois niveaux : un niveau supérieur (Conseil supérieur tripartite), un niveau par branche d'activité et d'un troisième niveau par *inciso* [unité administrative budgétaire] ou organisme.

Dans son analyse du cadre juridique, l'Association uruguayenne des avocats en droit du travail (AULA), membre de l'ALAL, considère que l'application de cette loi a été « déficiente », car « une grande partie de l'action syndicale dans le secteur exigeait son application ». En outre, elle indique que « l'article 4 dernier paragraphe, stipule que l'obligation de négocier ne comporte pas celle d'aboutir à un accord, ce qui affaiblit encore davantage le système dans la pratique ».

La même analyse est partagée par la Confédération des organisations de fonctionnaires de l'État (COFE), membre de la CLATE, qui affirme : « Cette imposition agit comme une soupape de sécurité qui finit par vider le système de sa substance et le transforme en une simple formalité. »

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATIONS

Conformément à la loi 18.508, les domaines de négociation sont les suivants :

- Le pouvoir exécutif et syndicats de l'administration centrale et de certaines autonomies non commerciales.
- Le pouvoir exécutif et les syndicats des entités autonomes et services décentralisés (entreprises publiques).
- Le pouvoir exécutif et les syndicats du secteur bancaire public.
- Le pouvoir exécutif et les syndicats des différentes autonomies (pouvoir législatif, pouvoir judiciaire, tribunal du contentieux administratif, cour électorale, cour des comptes, organismes autonomes de l'enseignement public).

À titre d'exemple, la COFE uruguayenne a signé sa dernière [Convention](#) avec les autorités de l'administration centrale en juin 2022 et pour une période prolongée jusqu'au 31 décembre 2025. Cet accord fixe une échelle d'augmentations salariales annuelles, ainsi que d'autres aspects relatifs aux conditions de travail des travailleur·euse·s représenté·e·s par cette Confédération, qui regroupe différents syndicats du secteur public.

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

Conformément à la législation en vigueur en Uruguay, les conventions collectives incluront les éléments suivants (article 4 de la loi 18.508) :

- Les conditions de travail, de santé et d'hygiène au travail.
- La conception et la planification de la formation et du perfectionnement professionnel des agents de la fonction publique.
- La structure de la carrière fonctionnelle.

- Le système de réforme de la gestion de l'État, les critères d'efficience, d'efficacité, de qualité et de professionnalisation.
- Les relations entre les employeurs et les fonctionnaires, quel que soit leur niveau hiérarchique.
- Les relations entre un ou plusieurs organismes publics et la ou les organisations représentatives des fonctionnaires concernés, ainsi que tout autre point convenu par les parties dans l'agenda de négociation.

La même loi, à son article 3, reconnaît ce droit à « tous les fonctionnaires publics, sous réserve des exclusions, limitations et particularités prévues à l'article 9 de la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), adoptée par la loi n° 12.030 du 27 novembre 1953, ainsi qu'aux paragraphes 2 et 3 de l'article 1er de la Convention n° 151 de l'OIT, approuvée par la loi n° 16.039 du 8 mai 1989 ».

En ce qui concerne les différents domaines de l'administration publique et les accords régissant ces activités, l'article 10 de la même loi stipule ce qui suit : « La négociation collective au sein du pouvoir exécutif ainsi que dans les organismes autonomes et services décentralisés relevant du domaine industriel et commercial de l'État s'effectue à trois niveaux : A) niveau général ou supérieur, par le biais du Conseil supérieur de la négociation collective du secteur public. B) sectoriel ou par branche, à travers des tables de négociation établies en fonction des particularités ou des autonomies. C) par *inciso* ou par organisme, à travers les tables de négociation entre les organisations syndicales représentatives de base et les organismes respectifs. »

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

Liberté Syndicale

En Uruguay, le droit syndical est pleinement reconnu aux fonctionnaires publics, y compris au personnel du ministère de l'Intérieur (police) et au personnel civil du ministère de la Défense nationale.

Son cadre juridique est constitué par les Conventions 87 et 98, ratifiées par le pays en 1953, ainsi que par l'article 57 de la Constitution de la République, en plus de diverses normes protégeant ce droit, notamment la [loi n° 17.940](#), promulguée le 2 janvier 2006. Cette loi prévoit des facilités pour l'exercice de la liberté syndicale (congé syndical, panneaux d'affichage syndicaux, retenue des cotisations syndicales), l'interdiction des actes antisyndicaux, ainsi que des mécanismes spécifiques de protection, tels que les procédures de réintégration des dirigeants, représentants et militants syndicaux.

Stabilité professionnelle

Dans son article 60, la Constitution de la République stipule que : « La loi créera le Service civil de l'Administration centrale, des entes autonomes et des services décentralisés, lequel assumera les missions que celle-ci lui attribuera afin de garantir une administration efficiente. Il est institué une carrière administrative pour les fonctionnaires budgétisés de l'Administration centrale, lesquels sont déclarés inamovibles, sans préjudice de ce que pourra établir à ce sujet une loi votée à la majorité absolue des membres de chaque Chambre, et sous réserve des dispositions du quatrième alinéa du présent article. Leur licenciement ne peut être effectué qu'en conformité avec les règles établies dans la présente Constitution. »

Par ailleurs, la [loi 19.121](#) du 20 août 2013, Loi sur le statut du fonctionnaire de l'administration centrale, prévoit que : « Le fonctionnaire budgétisé du pouvoir exécutif est toute personne ayant été nommée à un poste budgétaire pour exercer des fonctions, ainsi que celle qui, ayant été sélectionnée par concours de mérite et d'opposition, ou de mérite et d'antécédents, et recrutée sous le régime du provisoire, a dépassé la période de quinze mois et obtenu une évaluation satisfaisante de ses performances. Le fonctionnaire budgétisé a droit à une carrière administrative et à la stabilité professionnelle. »

Droit de Grève

Les fonctionnaires publics en Uruguay bénéficient de la reconnaissance du droit de grève, conformément aux dispositions de l'article 57 de la Constitution de la République. Le personnel du ministère de l'Intérieur (police) et celui du ministère de la Défense nationale (à l'exception du personnel civil) sont exclus de l'exercice de ce droit.

Cependant, le droit de grève n'est pas pleinement respecté pour de multiples raisons. La COFE signale que les occupations des lieux de travail — instrument fondamental de la lutte syndicale — sont interdites par la [Ley de Urgente Consideración n° 19.889](#)¹, du 9 juillet 2020, dont l'article 392 dispose que : « L'État garantit l'exercice pacifique du droit de grève, le droit des non-grévistes d'accéder et de travailler dans les établissements respectifs, ainsi que le droit de la direction des entreprises d'accéder librement à leurs installations. »

La COFE fournit également un autre exemple d'atteinte au droit de grève des fonctionnaires publics : dans le cadre de l'administration centrale, le pouvoir exécutif a édicté le décret n° 401/008 du 18 août 2008, qui prévoit que : « une retenue proportionnelle sera appliquée sur le salaire des fonctionnaires de l'administration centrale pour la période durant laquelle ceux-ci adoptent des mesures syndicales impliquant une réduction de leurs tâches pendant leurs horaires de travail habituels ».

Dans l'exposé des motifs du décret, il est indiqué que, bien que les mesures de travail réglementaire, travail au ralenti, grève de présence ou d'autres actions similaires « s'inscrivent dans l'exercice atypique du droit de grève consacré par l'article 57 de la Constitution de la République », elles impliquent néanmoins une réduction proportionnelle de l'exécution des services dont les fonctionnaires ont la charge. Par conséquent, cela devrait avoir une incidence sur la perception intégrale du salaire, dans la mesure où, conformément à la réglementation en vigueur pour l'administration centrale, les rémunérations personnelles et les charges directement liées ne sont dues que lorsque « la prestation effective du service a été réalisée ».

Enfin, la COFE signale également qu'un autre instrument utilisé par les autorités gouvernementales pour restreindre le droit de grève est la déclaration de soi-disant « services essentiels ». Le syndicat considère qu'il est essentiel « de déterminer quels services sont réellement essentiels et lesquels ne le sont pas, afin d'éviter que cette qualification ne soit utilisée contre le droit de grève des travailleurs, comme cela s'est produit à de nombreuses reprises ».

¹ [loi uruguayenne adoptée selon une procédure législative accélérée]

ORGANISATION POLITIQUE DE L'ÉTAT VÉNÉZUÉLIEN

La République bolivarienne du Venezuela est un État fédéral décentralisé, dont le gouvernement et les entités politiques sont démocratiquement élus aux niveaux exécutif et législatif. Il se définit comme un État démocratique, participatif, protagoniste, électif, décentralisé, alternatif, responsable, pluriel et pluraliste et à mandats révocables.

Son territoire est divisé en 23 états, 1 district de la capitale (qui comprend une partie de la ville de Caracas) ainsi que des dépendances fédérales composées de 311 îles, cayes et îlots.



A PROPOS DES CATÉGORIES DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

- Nationaux
- Provinciaux
- Municipaux
- Organismes et entreprises publics
- Du pouvoir législatif

A PROPOS DE LA LÉGISLATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

La Convention n° 151 de l'OIT n'a pas été ratifiée par le Venezuela.

Néanmoins, le droit à la négociation collective des agents publics est consacré par la [Constitution de la République bolivarienne du Venezuela](#) qui prévoit à son article 96 : « Tou·te·s les travailleur·euse·s des secteurs public et privé ont droit à la négociation collective volontaire et à la conclusion de conventions collectives de travail, sous réserve uniquement des conditions prévues par la loi. »

De plus, cet article précise que : « L'État garantira le développement de ce droit et prendra les mesures nécessaires pour favoriser les relations collectives et la résolution des conflits du travail. Les conventions collectives s'appliqueront à tou·te·s les travailleur·euse·s en activité à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective, ainsi qu'à ceux et celles qui seront embauchés ultérieurement. »

Par ailleurs, tous les aspects relatifs à la négociation collective dans le secteur public sont régis par la [Loi organique du travail travailleur·euse·s](#) (LOTTT), adoptée en mai 2012, notamment dans son chapitre 2, intitulé *De la convention collective du travail*.

La deuxième section dudit chapitre, en son article 442, dispose que les conventions collectives de travail incluront les travailleurs et travailleuses relevant de « l'administration publique nationale, des instituts autonomes, des fondations, des associations et des entreprises de l'État ».

En ce qui concerne la législation en vigueur, la Fédération nationale des travailleurs du secteur public du Venezuela (FENTRASEP) considère comme une avancée la LOTTT, dans la mesure où, entre 1985 et 2012 — année de l'adoption de la loi actuelle — les travailleur·euse·s de l'administration publique ne disposaient que d'un instrument appelé *Acte-Convention sur les conditions de travail*. Le mouvement syndical souligne que la convention collective offre « de meilleures garanties et une sécurité juridique accrue ».

Enfin, d'autres aspects liés au travail dans le secteur public au Venezuela — tels que les modalités d'entrée et de sortie, les promotions, la classification ou reclassification des postes, les procédures administratives ou encore la participation des travailleur·euse·s à la gestion publique — sont régis par une loi spécifique au secteur étatique intitulée [Loi relative au statut de la fonction publique](#), en vigueur depuis septembre 2002.

A PROPOS DES TYPES DE NÉGOCIATION

Actuellement, les conventions collectives en vigueur au Venezuela sont de plusieurs types : des conventions cadres de portée générale, ainsi que des conventions nationales, étatiques, municipales, sectorielles et propres à chaque entité de travail. Il existe une multiplicité de négociations de conventions collectives, en fonction de la capacité économique, géographique et financière de chaque région.

FENTRASEP précise qu'actuellement « la convention collective a plus de force qu'un simple acte-convention. C'est pourquoi nous avons commencé à signer ce que l'on appelle des conventions collectives cadres. Cela signifie que les conditions de travail qui y sont convenues servent de référence pour les conventions sectorielles ».

Un ministère, ou toute autre entité de l'État, peut disposer de sa propre convention collective, mais celle-ci doit maintenir — voire améliorer — les conditions fixées par la convention collective-cadre, sans jamais y déroger. La fédération qui regroupe les agents publics vénézuéliens a déjà participé à la négociation et à la signature de cinq conventions collectives depuis l'entrée en vigueur de la loi qui les encadre.

La dernière [Convention collective cadre](#) signée entre les autorités et les syndicats du secteur public a été publiée au Journal Officiel le 26 octobre 2016 et était valable pour une période de deux ans. À cet égard, la FENTRASEP signale que « certains points ont été mis à jour, mais nous n'avons pas eu l'occasion de négocier une nouvelle convention. Cependant, notre organisation a déjà présenté une nouvelle proposition au ministère du Travail et nous espérons que la situation financière de la République s'améliorera afin que nous puissions engager un dialogue avec les autorités compétentes ».

A PROPOS DE LA NÉGOCIATION

Dans les conventions collectives au Venezuela, au-delà des revendications salariales, d'autres aspects sont également abordés, tels que : la création d'un Institut de prévoyance sociale pour les travailleur·euse·s de l'État, la mise en place d'écoles de formation et de perfectionnement technique, les conditions générales de travail, ainsi que le développement de mécanismes de participation de la classe ouvrière à l'exercice du pouvoir réel et à la défense intégrale de la Patrie.

En ce qui concerne la protection sociale des agent·e·s public·que·s, il convient de rappeler que la Convention collective-cadre couvre également les personnes retraitées et pensionnées de l'administration publique, qui en ont toujours été exclues auparavant.

Cette convention cadre s'applique à l'ensemble des institutions de l'administration publique centrale, de type général. Il existe également des conventions collectives propres à certains organismes ainsi que des conventions par secteur ou par branche d'activité.

AUTRES ASPECTS DE L'ORGANISATION DES AGENTS PUBLICS

La syndicalisation

Le droit à la syndicalisation et à la liberté syndicale des agent·e·s public·que·s vénézuélien·ne·s est garanti à la fois par la Constitution et par la loi organique du travail, des travailleuses et des travailleurs (LOTTT), qui établit dans ses articles 356, les droits collectifs liés à la liberté syndicale; 357, l'interdiction des pratiques antisyndicales; et 358, l'interdiction de l'ingérence patronale.

Politiques antisyndicales

Conformément à l'article 357 de la LOTTT, il existe au Venezuela une « interdiction d'ingérence patronale », énoncée de la manière suivante :

«Les employeur·euse·s ne pourront pas :

- (a) exiger de la personne à la recherche d'un emploi qu'elle s'abstienne d'exercer ses droits syndicaux ou qu'elle s'affilie à un syndicat particulier;
- b) intervenir, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, dans la création d'une organisation syndicale de travailleur·euse·s;
- (c) soutenir financièrement, de quelque manière que ce soit, les organisations syndicales de travailleur·euse·s.
- d) entraver ou intervenir dans les activités menées par les organisations syndicales de travailleur·euse·s dans l'exercice de leur autonomie, telles que l'élection de leur comité directeur ou les délibérations relatives aux cahiers de revendications;
- e) Discriminer les travailleur·euse·s sur la base de leur appartenance syndicale. »

Il est également précisé que : « Toute violation de ces dispositions fera l'objet de sanctions conformément à la présente Loi ».

Stabilité professionnelle

La Constitution de la République bolivarienne du Venezuela établit, dans son article 87, que : « Toute personne a droit au travail et le devoir de travailler. L'État garantira l'adoption des mesures nécessaires afin que toute personne puisse obtenir un emploi productif, lui assurant une existence digne et décente et garantissant l'exercice plein et entier de ce droit. Il revient à l'État de promouvoir l'emploi. La loi adoptera des mesures visant à garantir l'exercice des droits du travail des travailleur·euses indépendant·es. La liberté de travail ne sera soumise à d'autres restrictions que celles établies par la loi. »

De plus, la stabilité de l'emploi est également prévue aux articles 85, 86, 87 et suivants de la LOTTT, qui définit cette garantie de la manière suivante : « Tout·e travailleur·euse a droit à la garantie de permanence dans son emploi, sauf s'il existe des causes justifiant la fin de la relation de travail. »

Droit de grève

Ce droit est garanti par l'article 97 de la Constitution : « Tous·tes les travailleur·euses du secteur public et du secteur privé ont le droit de faire grève, dans les conditions établies par la loi. »

La LOTTT, dans sa Troisième Section : DE LA GRÈVE, énonce ce qui suit :

Article 486 : La grève est la suspension collective des activités par les travailleur·euses concerné·es par un conflit collectif de travail. La présence collective des travailleur·euses aux abords du lieu de travail sera autorisée une fois la grève déclarée.

Le droit de grève peut être exercé dans les services publics lorsque son interruption ne cause pas de préjudices irréparables à la population ou aux institutions.

Article 487 : Pour que les travailleurs et les travailleuses puissent entamer une grève, il est nécessaire :

- a) Qu'un cahier de revendications ait été présenté conformément à la présente loi.
- (b) Les services essentiels minimaux et les services publics essentiels ne soient pas affectés par l'interruption des activités.
- c) Qu'au moins cent vingt heures se soient écoulées depuis l'admission de la liste de revendications. »

UTRES PAYS AYANT RATIFIE L'ACCORD 151 DANS NOTRE RÉGION



BELIZE

**EN VIGUEUR
À L'OIT :**

22 DE JUNIO DE
1999



GUYANNE

**EN VIGUEUR À
L'OIT :**

10 DE ENERO
DE 1983



SURINAME

**EN VIGUEUR
À L'OIT:**

29 DE:
SEPTIEMBRE
DE 1981



ANTIGUA- ET-BARBUDA

**EN VIGUEUR
À L'OIT :**

16 DE
SEPTIEMBRE
DE 2002



