



Pérou

Quelle est la situation actuelle du pays et, plus particulièrement, du syndicalisme ?

Le Pérou assiste actuellement à la mise en place d'un processus de réforme de l'État de type néolibéral de deuxième génération : le gouvernement du président, le lieutenant-colonel Ollanta Humala Taso, a entrepris une vaste réforme juridique pour adapter les normes aux intérêts et à la mobilité du marché, ainsi qu'aux traités de libre-échange que le pays a signés.

Voici quelques-unes des normes les plus importantes à avoir fait l'objet d'une réforme :

- La loi 30045 sur la modernisation des services d'assainissement du 18 juin 2013 ne considère pas l'accès à l'eau potable comme un droit humain, ce qui ouvre la porte à la privatisation des entreprises publiques d'eau (EPS). Elle met en péril la stabilité des travailleurs en proposant la restructuration et la rationalisation des ressources humaines dans les EPS. De plus, c'est le ministre du Logement qui centralise les décisions, sans tenir compte de la participation de la communauté et des travailleurs aux prises de décision.
- La loi de finances de 2013 limite la négociation collective pour les travailleurs des entreprises publiques, ce qui fait obstacle aux augmentations de salaire ou aux avantages économiques dans le cadre de la négociation collective.
- La loi 30057 sur la fonction publique, que les médias considèrent comme la réforme la plus importante du gouvernement, a été approuvée le 4 juillet 2013.

La réforme du secteur de la santé est en cours, de même que la réforme universitaire, ce qui s'inscrit dans la suite logique de la privatisation du secteur de la santé et de la suppression de la participation des enseignants, des travailleurs et des étudiants à la politique éducative des universités.

Les problèmes liés au travail persistent dans le secteur public ; les plus importants sont, entre autres, les suivants :

- L'ingérence politique partisane au niveau de l'accès à l'emploi dans le secteur public.
- L'allongement de la journée de travail et la technicité accrue des processus de travail.
- La persistance de la ségrégation sexuelle au travail et des disparités salariales entre hommes et femmes.
- L'augmentation du nombre de femmes et de jeunes dans les emplois précaires.
- L'infrastructure précaire, qui gêne le processus de travail dans le secteur public.

Situation des organisations syndicales

Au Pérou, il existe quatre centrales syndicales : la *Confederación General de Trabajadores del Perú* (Confédération générale des travailleurs du Pérou – CGTP), la *Central Unitaria de Trabajadores* (Centrale unitaire des travailleurs – CUT), la *Confederación de Trabajadores del Perú* (Confédération des travailleurs du Pérou) et la *Central Autónoma de Trabajadores del Perú* (Centrale autonome des travailleurs du Pérou – CATP). Selon les informations fournies par la direction de la CGTP, cette centrale syndicale affiliée et représente 80% des travailleurs syndiqués.

Trois structures syndicales organisent les fonctionnaires : CITE, CTE et UNASSE. Réunies au sein du Comité de lutte unitaire, elles dénoncent la politique antisyndicale du gouvernement :

- Campagne de dénigrement des organisations syndicales, associée à la répression de la mobilisation syndicale.
- Intimidation, persécution et recours de plus en plus fréquent à la justice à l'encontre de l'action syndicale. Trois jours avant la mobilisation des 27 et 28 juillet, les dirigeants syndicaux Ana María Lizarraga (Secrétaire générale d'UNASSE), Domingo Cabrera (Secrétaire général agréé de CTE), Winston Huaman (Secrétaire agréé de CITE) et Mario Huaman (Secrétaire général de la CGTP), ont été avisés par le bureau du procureur que le ministère de l'Intérieur les accusait d'infraction contre la sécurité publique ; l'annonce a été faite à leur propre domicile familial, ce qui constitue une preuve manifeste d'intimidation à l'égard des dirigeants syndicaux.

En dépit de la situation décrite ci-dessus, le processus d'unification de l'action, qui a débuté en août 2012 à l'appel de la PSI-Pérou et avec le soutien de la CGTP, s'est renforcé tout au long de l'année jusqu'à devenir l'axe principal de la défense des droits du travail et des droits syndicaux.

L'action unifiée a connu plusieurs temps forts, tels que la mobilisation du 13 décembre 2012, l'assemblée nationale d'État le 15 mai, la grève nationale échelonnée du 29 avril au 4 juillet, la marche des régions à Lima les 27 et 28 juillet. Des centaines de milliers de travailleurs ont participé à ces journées de lutte. Suite à cette action syndicale, le gouvernement a appelé les syndicats à dialoguer et, le 18 juillet, une série de réunions bipartites ont été organisées, au cours desquelles les travailleurs ont présenté officiellement leurs objections à la loi. Parallèlement au dialogue, les syndicats de fonctionnaires ont manifesté la volonté de poursuivre la mobilisation, d'engager des recours en inconstitutionnalité et de soumettre une plainte à l'OIT.

En quoi consiste la nouvelle loi ?

La nouvelle loi sur la fonction publique a été approuvée le 4 juillet 2013, dans un contexte de mobilisation et de grève des organisations syndicales de fonctionnaires CITE, CTE et UNASSE. Ces trois organisations sont affiliées à la CGTP ; la base des organisations de fonctionnaires suivantes sont affiliées à l'Internationale des services publics : *Federación Nacional de Trabajadores Administrativos de Educación* (Fédération nationale des

travailleurs administratifs de l'éducation – FENTASE), *Federación Nacional de Trabajadores Administrativos de las Universidades* (Fédération nationale des travailleurs administratifs des universités – FENTUP), *Federación Nacional de Obreros Municipales* (Fédération nationale des ouvriers municipaux – FENAOMP), *Federación Nacional de Trabajadores de Agua* (Fédération nationale des travailleurs de l'eau – FENTAP), *Federación Centro Unión de Trabajadores de la Seguridad Social* (Fédération centrale Union des travailleurs de la sécurité sociale – FED CUT-ESSALUD), *Federación Nacional de Trabajadores de Aduanas y Tributación* (Fédération nationale des travailleurs des douanes et des taxes – FENTAT), *Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial de Perú* (Fédération nationale des travailleurs du pouvoir judiciaire du Pérou – FNTJPJ), *Sindicato de Trabajadores del Congreso* (Syndicat des travailleurs du Congrès – SITRACON), *Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Comunicaciones* (Syndicat des travailleurs du ministère de la Communication – ST MTC).

Cette nouvelle loi établit une verticalité des relations de travail entre l'État et les travailleurs péruviens, limitant les droits syndicaux que sont la liberté syndicale, la négociation collective et la grève. Cette loi menace par ailleurs la stabilité du travail en recourant à des évaluations punitives, en imposant un concours d'entrée et en procédant à la restructuration administrative des institutions publiques.

Les organisations syndicales du secteur public déclarent que cette norme ne permet pas de pallier la désorganisation de l'administration ni l'inégalité qui caractérisent l'emploi public.

Le Comité de gouvernance et de tripartisme de l'OIT a souligné un manque de consultation des organisations syndicales, certaines limites à la négociation collective et des restrictions au droit de grève.

Le Bureau des femmes parlementaires a quant à lui fait part de la violation des droits à la liberté syndicale et de la violation de la Convention 183 de l'OIT sur la protection de la maternité. De la même manière, le Comité national des femmes (CNM de la PSI-Pérou) a observé que la loi allait à l'encontre des Conventions 100, 183 et 111 de l'OIT, dans la mesure où elle ne tient pas compte des politiques de genre.

Les députés de diverses tendances politiques, les membres d'organisations syndicales et d'organisations de défense des droits humains ont remis la loi en question, à un moment opportun, en faisant remarquer qu'elle était contraire à divers égards aux normes internationales du travail et qu'elle ne prévoyait pas de mécanismes destinés à dispenser des services d'administration publique de qualité.

Quelle incidence la nouvelle loi sur la fonction publique va-t-elle avoir sur les travailleurs ?

1. Elle crée un quatrième régime de travail dans le secteur de l'État. En effet, elle exclut les travailleurs relevant de la loi sur la carrière administrative (276), soit environ 250.000 travailleurs, de même que les travailleurs qui dépendent de la loi sur les contrats administratifs des services (CAS) et les travailleurs du régime privé (728). Pour entrer dans la nouvelle fonction publique, les fonctionnaires des régimes mentionnés précédemment devront concourir, c'est-à-dire passer un examen d'entrée, sachant que ce concours ne tient pas compte des années de service déjà

effectuées et que les travailleurs qui ne passent pas ce concours seront exclus de la nouvelle carrière administrative et perdront leur poste de travail.

2. Elle prévoit des évaluations annuelles de caractère punitif : les travailleurs évalués qui n'obtiendront pas un nombre de points minimum perdront leur poste de travail.
3. Elle légalise le licenciement intempestif et augmente le nombre de motifs de suppression des postes de travail.
4. Elle établit des processus de réorganisation institutionnelle et de simplification de certains processus sans la participation des syndicats de travailleurs. Dans l'histoire du pays, cette restructuration administrative a été utilisée pour éliminer des postes de travail et ainsi réduire le personnel.
5. Elle autorise les supérieurs hiérarchiques immédiats à transférer le personnel à d'autres postes de travail. Les syndicats font part de leur préoccupation à l'égard de cette disposition, qui risque d'aggraver les cas de harcèlement à l'encontre des personnes syndiquées.
6. Elle permet le paiement des salaires en fonction du temps de travail effectif. Ce concept, déjà appliqué dans diverses institutions de l'État, a éliminé tacitement le temps dédié aux activités syndicales, les congés de maladie et de maternité.
7. Elle porte atteinte à la liberté syndicale, en stipulant que la syndicalisation des travailleurs doit s'effectuer par institution, ce qui rend impossible la syndicalisation par secteur ou par branche.
8. Elle limite la négociation collective, en réduisant le droit des organisations syndicales à négocier des augmentations de salaire ou des avantages d'ordre économique.
9. Elle dénature le droit de grève, en permettant aux autorités des institutions publiques d'embaucher du personnel pendant une grève : il n'y a donc pas d'arrêt des services.

Pour finir, les dirigeants des organisations syndicales ont signalé publiquement qu'il était indispensable de procéder à une véritable modernisation des relations de travail dans le secteur de l'État. Cette modernisation doit tenir compte de divers paramètres incontournables pour le processus de réforme, tels que les besoins des personnes et le droit de la population de bénéficier de services publics de qualité, le respect des normes internationales du travail et la participation des organisations de travailleurs.

Marcella Arellana
PSI COORDINATOR PERU
le 15 août 2013