

2017-18

REPÉRER, PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES

La réflexion du CESE sur les discriminations syndicales se situe dans la continuité de l'avis qu'il a rendu en mai 2016 sur le développement de la culture du dialogue social qui avait identifié la protection de l'engagement des représentant.e.s du personnel comme la condition d'un dialogue social riche et équilibré. Une des recommandations de cet avis invitait à documenter l'état des discriminations syndicales en France sur la base d'un rapport périodique qui s'appuierait notamment sur l'expertise du Défenseur des droits. Cette recommandation a été, pour l'essentiel, reprise à l'article 30 de la loi du 8 août 2016. Réalisé dans le cadre d'un partenariat avec le Défenseur des droits, le présent avis est une première contribution à cette obligation législative d'information publique sur les discriminations syndicales et leur évolution.

Le développement du dialogue social comme facteur d'amélioration des relations sociales, de performance économique et de progrès social, est conditionné par la valorisation de l'engagement de ses acteur.rice.s. Or, un tel projet se heurte encore trop souvent à des pratiques discriminatoires inscrites dans des représentations négatives répandues parmi les acteur.rice.s socio-professionnels et dans l'ensemble de la société.

La stigmatisation du syndicalisme est, en France, profondément enracinée dans l'histoire des relations professionnelles. La place prise par l'Etat et la reconnaissance tardive des libertés syndicales n'y sont pas complètement étrangères. Une partie des employeur.euse.s

« La discrimination ne peut être traitée comme une pièce à part dans l'appartement du dialogue social. »

Jacques Kheliff

perçoivent toujours la syndicalisation des salarié.e.s comme incompatible avec la finalité économique de l'entreprise. Une vision assez critique de la représentation du personnel continue d'imprégner l'opinion publique. Paradoxalement, les enquêtes d'opinion font ressortir un attachement marqué au dialogue social.

Au plus près de la réalité du travail, la discrimination syndicale se nourrit de la représentation conflictuelle des relations sociales et des stéréotypes négatifs véhiculés dans la société. Mais elle peut aussi trouver son origine dans les contraintes qui naissent de l'exercice des mandats. Elle est alors largement involontaire et procède de l'absence de prise en compte des nécessités du dialogue social dans l'organisation de l'entreprise ou du service public.

Les discriminations syndicales connaissent des manifestations diverses et ne se limitent pas au ralentissement injustifiée de la carrière. Elles sont parfois assimilables à des pratiques ouvertement répressives.

Le cadre juridique existant est en principe très protecteur de la représentation du personnel. Il existe cependant un écart entre



Lionel Marie

est cadre chargé de mission à Pôle-emploi.

Il siège au CESE à la section du travail et de l'emploi où il représente le groupe de la CGT.

Contact :

lionel.marie@lecese.fr
01 44 43 62 42



Jean-François Pilliard

est professeur affilié à l'ESCP et Président de la chaire Dialogue social.

Il siège au CESE à la section du travail et de l'emploi en tant que personnalité qualifiée.

Contact :

jean-francois.pilliard@lecese.fr
01 44 43 62 42

les textes et leur application. Le ressenti de la discrimination est fort parmi les syndicalistes, en particulier lorsqu'ils.elles exercent des mandats importants sur leur lieu de travail. Toutefois, la réalité des discriminations syndicales reste difficile à cerner car les situations qui parviennent jusqu'aux tribunaux ou au Défenseur des droits sont en proportion peu nombreuses.

LES RECOMMANDATIONS DU CESE

Le CESE considère que les atteintes aux droits syndicaux sont essentiellement d'ordre culturel et que les principales actions en matière de prévention et de lutte contre les discriminations doivent tendre à faire évoluer les pratiques des acteurs du dialogue social ainsi que les représentations des relations professionnelles dans l'ensemble de la société.

✎ Pour donner une plus grande visibilité et renforcer la légitimité des représentant.e.s syndicaux.ales

- engager une réflexion avec les organisations syndicales d'employeur.euse.s et de salarié.e.s en vue d'améliorer les taux de participation aux élections professionnelles servant de mesure à la représentativité ;
- organiser des campagnes médiatiques pour valoriser la syndicalisation et l'engagement syndical ;
- informer les nouveaux.elles salarié.e.s sur le dialogue social et la légitimité de l'engagement syndical lors de leur accueil dans l'entreprise ;
- valoriser l'existence des commissions mixtes paritaires régionales interprofessionnelles en facilitant l'accès aux employeur.euse.s et salarié.e.s de TPE ;
- inciter les entreprises à intégrer le thème des discriminations syndicales dans leur politique RSE ;
- informer les créateur.rice.s et repreneur.euse.s d'entreprises, par l'intermédiaire des chambres consulaires, sur l'intérêt d'adhérer à une organisation professionnelle.

✎ Pour intégrer la nécessité de la représentation salariée et du dialogue social dans l'organisation du travail

- favoriser le dialogue avec l'encadrement de proximité sur les conditions d'exercice du mandat et l'organisation du travail.

✎ Pour faciliter l'exercice des mandats et assurer la continuité de la carrière professionnelle des représentant.e.s du personnel

- étendre l'entretien de début de mandat à l'ensemble des représentant.e.s du personnel quel que soit le nombre d'heures de délégation dont ils.elles disposent ;
- favoriser les procédures conventionnelles de validation des compétences acquises en cours de mandat ;
- garantir le maintien des compétences professionnelles pendant la durée du mandat par des actions de formation professionnelles définies dans le cadre d'un accord de GPEC ;
- promouvoir auprès des entreprises et des opérateur.rice.s de l'évolution professionnelle le référentiel de compétences syndicales issu des travaux conduits par l'AFPA et les partenaires sociaux ;
- mettre en place dans la fonction publique un véritable dispositif de gestion des parcours et d'accompagnement RH dédié aux agent.e.s qui souhaitent s'investir dans le syndicalisme.

✎ Pour renforcer l'efficacité de la politique pénale en matière de discrimination

- soutenir les initiatives du ministère de la justice visant à mettre en oeuvre le principe européen des sanctions proportionnées, effectives et dissuasives.

✎ Pour améliorer le suivi statistique des discriminations

- confier au CNIS une mission sur le sujet en y incluant la fonction publique ;
- publier régulièrement les statistiques d'autorisations de licenciement des salarié.e.s protégé.e.s ;
- recenser de manière systématique et complète les contentieux pour discriminations syndicales dans la base de données du ministère de la justice JURICA.

✎ Pour traiter les risques de discrimination dans les entreprises et les branches professionnelles

- inviter les entreprises à intégrer, dans le bilan social ou la BDES, des indicateurs complémentaires permettant d'apprécier, par tranche d'âges, les rémunérations des salarié.e.s et des mandaté.e.s afin de détecter des écarts sur les évolutions de carrière et de rémunération et d'en rechercher l'origine ;
- inviter les partenaires sociaux des branches à mettre en place, par une clause spécifique de la convention collective, une procédure de médiation en prévention des contentieux judiciaires.