

**Discrimination syndicale et reconnaissance des
parcours syndicaux :
Les deux faces du dialogue social à la française ?**

Jean-Michel Denis
(UPEM/LATTS)

Communication à partir d'une enquête collective menée par
Vincent-Arnaud Chappe, Jean-Michel Denis,
Cécile Guillaume et Sophie Pochic

- Le titre de cette communication reprend celui d'une enquête menée en 2015 dans le cadre de l'agence d'objectif de l'IRES (IRES/CFDT).
- Une enquête collective menée avec Vincent-Arnaud Chappe, Cécile Guillaume et Sophie Pochic.
- Des voies d'entrée en lien avec nos problématiques de travail antérieures :
 - Celles de Vincent-Arnaud Chappe sur la discrimination.
 - Celles de Cécile Guillaume et Sophie Pochic sur les carrières syndicales à la CFDT, et la reconversion des anciens permanents.
 - Celles de Cécile Guillaume et Jean-Michel Denis sur les effets de la loi de la représentativité de 2008.
- Une enquête qui va donner lieu à un ouvrage aux éditions Le Croquant (sortie 2019)

La discrimination syndicale comme point de départ

- Une catégorie relativement récente et peu utilisée par les syndicalistes jusque dans les années 1990.
- Des faits de répression syndicale et de délit d'entrave à l'action syndicale prohibés par le code pénal et le code du travail, mais dont les effets sur la situation professionnelle des individus étaient souvent banalisés par les syndicalistes eux-mêmes.
- La « placardisation » ou le ralentissement de carrière comme le prix à payer de l'engagement syndical.

- Progressivement, une poussée contentieuse autour de la discrimination syndicale, portée notamment par la CGT, à l'origine de jurisprudence sur la méthode des panels (F. Clerc).
- Une croissance des contentieux qui indique un changement de pied de la part des organisations syndicales en termes de mobilisation des tribunaux sur cette question de la discrimination.
- Loi de 2008 sur la réforme de la représentativité syndicale qui instaure une obligation de négociation sur la « conciliation » de l'activité syndicale et professionnelle pour les entreprises de plus de 300 salariés
- Une intensification de la loi qui n'a pas mécaniquement amélioré la situation des syndicalistes qui pâtissent encore d'inégalités salariales, de carrières ralenties et de répression dans certains secteurs, mais qui a incité les grandes entreprises à proposer des réponses organisationnelles à ces nouvelles normes légales, sous la forme d'accords de droit syndical ou d'accords sur la gestion des parcours syndicaux.

Une enquête sur les formes d'appropriation du droit par les entreprises et leur traduction en termes de négociations et d'accords

- Quels sont les acteurs qui ont porté ce processus d'internationalisation du droit dans les entreprises ?
- Comment cette appropriation s'est-elle articulée avec les dispositifs de droit syndical existants ?
- Quelle articulation avec les stratégies contentieuses menées par les syndicats ?
- Quels débats autour du cadrage de la discrimination, de la répression et/ou de l'entrave syndicale autour de ces dispositifs formels ?
- Quels effets subjectifs sur la conscience du droit des syndicalistes, en lien avec les orientations des confédérations ?
- Quels effets objectifs sur leurs parcours professionnels et syndicaux, suivant les mandats, profils et contextes ?

- Un ensemble de questions auquel nous avons cherché à répondre en contexte, c'est à dire en tenant compte des variations existantes, selon les secteurs professionnels, en termes de « dialogue social », de taux de syndicalisation et de droit syndical ..
- Pour ce faire, choix d'effectuer une séries de monographies entre 2014 et 2015 de 6 entreprises avec accord renégocié (ou en cours) :

Entreprises investiguées	
PSA	GRDF
SNCF	DCNS
La Poste	Disneyland Paris

- Entretiens avec les responsables des différentes organisations syndicales (parfois leur fédération), et de la DRH/Relations sociales, et quelques avocats : 15 entretiens par entreprise, 90 au total.
- Analyse documentaire : jurisprudence de contentieux, documentation syndicale, parfois procès-verbaux du CCE.

Un rôle de la négociation collective à relativiser dans le « traitement » de la discrimination syndicale

- Une similitude dans les contenus des dispositions et accords relatifs à l'exercice du droit syndical qui atteste d'un processus d'homogénéisation...
- Mais des dispositifs formels antérieurs qui découlent des dispositions relatives à l'exercice du droit syndical dans la FP ou de dispositions particulières négociées dans certains secteurs considérés comme stratégiques (Energie par exemple).

Comparaison des dispositifs formels de prévention et de « conciliation » activité syndicale-professionnelle

	PSA	DCNS	SNCF	GRDF	La Poste	Disneyland Paris
Accords Droit syndical	<p>* 1998 Accord sur l'exercice du droit syndical</p> <p>* 2001 Renégociation accord</p>	<p>* 1982 Mesures statutaires de la fonction publique</p> <p>* 1992 Mesures du Ministère de la Défense</p> <p>* 2004 Accord de droit syndical</p>	<p>* 1981 Accord pour les Agents en Service Libre</p> <p>* 1996 Extension aux quasi-permanents</p> <p>* 2002 Accord protecteur en matière de rémunération</p>	<p>* 1946 Statut des Industries Electriques et Gazières</p> <p>* 2008 Accord de droit syndical</p>	<p>* 1982 Mesures statutaires fonction publique</p> <p>* 2006 Accord de droit syndical</p> <p>* 2009 Accord cassé par le Conseil d'Etat</p>	<p>* 2004 Accord de « Rénovation sociale »</p>
Dispositifs concernant la conciliation activité syndicale / activité pro	* Adaptation des postes de travail possible pour les mandats lourds	* Adaptation des postes de travail possible pour les mandats lourds	*Aménagement du temps de travail pour les représentants syndicaux en fin de carrière	* Adaptation des postes de travail pour les « prépondérants » (temps > 50%)		* Adaptation des postes de travail possible pour les mandats lourds
Dispositifs concernant l'évolution des rémunérations	* Suivi des mandats avec évolution à la moyenne de la même catégorie	<p>* Pour les agents de droit privé, suivi de l'évolution des rémunérations à la moyenne de la même catégorie</p> <p>*Pour les agents de droit public à temps complet, principe de traitement équitable à la moyenne de la même catégorie</p>	<p>* Dispositif d'avancement au délai moyen pour les permanents et quasi-permanents</p> <p>* Inclusion des primes potentiellement obtenues en fonction de la moyenne du métier de référence</p>	<p>* Evolution des rémunérations des mandatés (à plus de 50%) à la moyenne de la même catégorie, primes incluses</p> <p>* « Prime de disponibilité » pour les mandatés, variable suivant les niveaux de responsabilités syndicales</p>	*Pour les fonctionnaires, principe de traitement équitable à la moyenne de la même catégorie	* Evolution salariale au moins égale à celle accordée au personnel de statut et coefficient identique

Existence dans les entreprises enquêtées de mobilisations autour de la discrimination syndicale

- La jurisprudence initiée par la CGT à Peugeot et la validation progressive par les juges de la « méthode Clerc » comme déclencheur et catalyseur de mobilisations initiées « par le bas » par des salariés individuels ou des collectifs syndicaux.
- Dans ces « mobilisations contentieuses », les syndicats ont joué un rôle « d'intermédiaires du droit » afin d'aider ces derniers à construire des dossiers recevables - cela d'autant plus qu'administrer la preuve de la discrimination (syndicale) est particulièrement complexe.

Historique et formes des contentieux pour discrimination syndicale

	PSA	DCNS	SNCF	GrDF	La Poste	Disneyland Paris
Forme du contentieux	Collectif Substitut de la négociation collective	Collectif Complément de la négociation collective	Collectif et individuel Complément de la négociation collective	Collectif Complément de la négociation collective	*Collectif Contestation de la négociation collective * Individuel Complément de la négociation collective	Individuel Substitut de la négociation collective
Historique des contentieux	* Plusieurs contentieux ou amorces de contentieux dans les années 80, côté CFDT (Mulhouse) ou CGT (Sochaux). « Affaire Peugeot-Sochaux » à partir de 1995, référé prud'homal + assignation pénale, signature d'un accord collectif de réparation pour 160 militants CGT	* 10 dossiers déposés par des militants CGT au Tribunal Administratif en 2008. * 2 cas gagnés, mais reclassement ensemble des plaignants Modification de l'ordonnance de 1992	* Contentieux individuels réguliers en discrimination syndicale depuis les années 1990 * Contentieux collectif en cours de 14 militants CGT, actuellement en appel	* 20 dossiers déposés par des militants CGT aux prud'hommes dès 2001, en référé (dont 13 gagnés) * Centralisation de 1.500 dossiers par la fédération CGT-FNME, procédure de conciliation à partir de 2005 * Cas de contentieux individuels qui continuent, portés par des militants CGT ou SUD, dont plusieurs gagnés, sur le repositionnement et la répression syndicale	* Contentieux mené par SUD-PTT pour dénoncer le système de promotion réservé aux fonctionnaires bénéficiant d'une décharge d'activité pour au moins 50% de leur temps de service en 2000. * Jugement favorable du Conseil d'Etat. Vide juridique * Contentieux initié par CNT pour faire annuler accord de 2009 – succès * Contentieux individuels de militants de différents syndicats	* Un certain nombre de cas individuels pour discrimination syndicale, surtout portés par UNSA et FO * Une plainte pour délit d'entrave déposée par la CFDT en 2012

Malgré une négociation relativement standardisée d'une entreprise à une autre, et qui prend souvent la forme d'un rappel des textes de loi...

- Une question des droits syndicaux qui a mobilisé l'énergie des négociateurs...
- Et qui a abouti à des mesures de prévention de la discrimination syndicale (au poids variable selon la nature et l'intensité des rapports de force interne et des contentieux)
- Mais des mesures qui attestent d'un déplacement d'un système de garanties collectives dédiées à l'exercice du fait syndical vers un ensemble de dispositifs plus individualisés.
- Qui favorisent l'activité des élus et des grands mandatés et ceux qui s'engagent dans le « dialogue social » promu par l'entreprise.

Comparaison des dispositifs formels de « gestion des parcours militants »

	PSA	DCNS	GrDF	SNCF	La Poste	Disneyland Paris
Accords relatifs à la gestion des parcours des syndicalistes	2009 Accord Gestion des parcours militants	2015 Avenant, mais ne porte pas explicitement sur la valorisation des acquis	2014 Accord Gestion des parcours des mandatés	2010 Accord Valorisation des parcours syndicaux	2009 Accord Evolution professionnelle des permanents syndicaux (+ de 50%)	Renégociation prévue, mais difficile
Dispositifs concernant la progression de carrière	<p>*Dispositifs d'aide à la reconversion pour les mandats lourds (DSC, secrétaires CE, mandats longs)</p> <p>* Prise en compte des compétences syndicales exercées dans les évaluations pour les ouvriers et employés</p>	<p>* Possibilité de recourir à la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)</p> <p>* Entretien d'orientation, bilan de compétence et formation si décroissance ou arrêt activité syndicale</p>	<p>* Convention de gestion pour tous les mandatés à plus de 50%, contrat individualisé, intégrant équité de traitement (rémunération fixe et primes), entretien de prise et de fin de mandat, droit à formation ou VAE</p>	<p>*Surveillance spécifique de la carrière des militants avec plus de 66% de temps de délégation</p> <p>* Raccrochage des militants >80% au dispositif de VAE : entretien approfondi de carrière, démarche de VAE</p>	<p>* Mécanisme reconnaissance des acquis professionnels commun à l'ensemble des postiers (RAP)</p> <p>* Mécanisme de reconnaissance du potentiel professionnel (RPP)</p> <p>* Mécanisme de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) - contesté</p>	<p>* Entretien annuel avec n+1 / évolution et avec responsable Ressource Humaine si demande</p> <p>* Formation de remise à niveau ou bilan de compétences au bout de 3 années de mandat</p>
Nombre de mandatés en VAES (en 2014)	3 promotions dans Certificat Sciences Po de 12 personnes (36 personnes depuis 2012)	3 promotions dans Certificat Sciences Po de 12 personnes (36 personnes depuis 2012)	1 promotion dans Certificat Sciences Po (12 pers en 2013)	Dispositif <i>ad hoc</i> de formation Master Dauphine 4 permanents par an (différentes OS)	Aucun Pas de dispositif de VAES	Aucun Pas de dispositif de VAES

Les dispositifs de VAES (1)

- Derrière la demande de reconnaissance des « compétences syndicales » : un indice supplémentaire de la diffusion au sein des institutions de marché du travail et de la formation de la logique des compétences individualisées, utiles et transférables.
- Une approche par la compétence - notion conceptuellement floue et socialement située - qui fait abstraction de la dimension collective des compétences acquises et des processus d'apprentissages différenciés du syndicalisme selon les profils des militants.
- Une approche qui tend à survaloriser certains profils de syndicalistes – jeunes, qualifiés, mobiles – dans des organisations syndicales réformistes, plus ajustés aux dispositifs de formation ou de VAE, et davantage capables de se reconverter dans l'entreprise.

Les dispositifs de VAES (2)

- De la part des directions, une reconnaissance partielle et sélective des compétences syndicales jugées intéressantes pour la performance des entreprises, qui facilite la réintégration interne des permanents : compétences de communication, de gestion des équipes, de conduite de réunion, de gestion de trésorerie...
- Mais qui nécessite de la part de ces derniers d'accepter et de reconnaître les principes développés par ces entreprises en matière de ressources humaines (management par les compétences, individualisation des carrières, logique de l'évaluation, etc.), de prescription des tâches et d'évolution de leur modèle économique (critère de la performance, adaptabilité, orientation client, etc.).
- Des compétences syndicales moins « transférables », car liées plus aux structures syndicales : faire des adhésions, organiser une grève ou une pétition, faire de la défense individuelle, contestation des projets de réforme, mise en question des modes de management et des conditions de travail, etc.
- Au final, une logique compétence appliquée au monde syndical qui comporte une appréciation socialement située par les employeurs des aptitudes utiles au « dialogue social. Sont valorisés les profils de négociateurs d'accords collectifs nationaux, partenaires de la direction, au détriment des profils d'animateurs de collectifs de proximité et qui revendiquent un rôle de contre pouvoir.

- Impression de « dédoublement » des relations sociales (Béroud, Yon, 2013), avec un processus sélectif de légitimation de la représentation syndicale, pour valoriser ceux qui participent à temps plein dans la négociation collective, « partenaires » de la direction.
- Dispositifs qui créent un clivage entre les permanents cumulant les mandats, dont évolution est « protégée » par les RH nationales (voire valorisée, ex : SNCF, La Poste, GrDF) et les militants de proximité à temps partiel, dont l'évolution dépend de l'évaluation par la hiérarchie locale ; accords parfois contestés par les syndicats protestataires et/ou non représentatifs.
- Ne résout pas le harcèlement, la répression et l'entrave envers les militants de proximité lorsqu'ils existent, ni les *a priori* négatifs des managers de terrain sur l'engagement syndical et sur le travail à temps partiel. Des réactions d'autant plus forte si ligne contestataire (en majorité SUD ou CGT), si opposition aux restructurations, dénonciation de faits délicats ou dossiers coûteux (santé et sécurité au travail), grève ou actions en dehors des IRP.

Au final

- Ce dilemme entre protection individuelle ou collective de l'engagement syndical et logique compétence versus logique qualification qui appelle une réflexion plus large sur l'accès à la formation professionnelle continue et la réouverture de voies de promotion internes dans les entreprises, au-delà de la seule question de la formation syndicale.