

RECENSION DU LIVRE *LA FIN DES DISCRIMINATIONS SYNDICALES ? LUTTES JUDICIAIRES ET PRATIQUES NÉGOCIÉES*¹

Agathe Foudi²

Soutenues par un certain nombre de chercheurs, plusieurs organisations – dont de nombreux syndicats – avaient participé en 2013 à la fondation de l’Observatoire de la répression et de la discrimination syndicales, afin de « rendre visible un problème largement ignoré par la statistique publique, rarement pris en compte par les études menées sur le champ des relations professionnelles, voire purement et simplement occulté ou nié par le patronat ». L’ouvrage *La fin des discriminations syndicales ?* s’inscrit, d’une certaine manière, dans la même perspective. Écrit par quatre sociologues spécialisés dans l’analyse des questions syndicales, cet ouvrage porte, en effet, sur les accords de droit syndical et de gestion des parcours syndicaux, conclus en entreprise depuis la loi de 2008. Il vise, plus précisément, à prendre la mesure des avancées auxquelles ces accords ont pu contribuer, en matière de lutte contre la discrimination syndicale. Pour éclairer le processus de construction de tels accords et évaluer leur portée, Vincent-Arnaud Chappe, Jean-Michel Denis, Cécile Guillaume et Sophie Pochic procèdent à une analyse par cas. Ils dressent pour cela 6 monographies d’entreprises : la SNCF, de GRDF, de DCNS, de La Poste, de PSA Peugeot Citroën et de Disneyland Paris. Ils s’appuient sur des entretiens avec des responsables syndicaux et des responsables RH ou des avocats. Ils portent une grande attention aux procédures judiciaires qui ont pu être menées en lien avec des faits de discrimination syndicale.

L’analyse réalisée par les auteurs permet, tout d’abord, de révéler l’existence de nombreuses similitudes dans les dynamiques conduisant les entreprises étudiées à se doter d’accords de droit syndical. Les quatre chercheurs montrent, en effet, qu’au-delà de l’injonction du législateur, la production de ces accords n’est pas indépendante des « stratégies contentieuses ou des menaces de contentieux engagées par les syndicats » (p. 17). Ainsi, il apparaît que le processus de négociation s’articule assez souvent « en amont,

¹ Vincent-Arnaud Chappe, Jean-Michel Denis, Cécile Guillaume, Sophie Pochic, *La fin des discriminations syndicales ? Luites judiciaires et pratiques négociées*, Éditions du Croquant, 2019.

² Agrégée de sciences sociales, doctorante en sociologie au Clersé (Université de Lille).

en aval ou en parallèle » (p. 20) au recours par les organisations syndicales à « l'arme du droit » (p. 25), pour faire reconnaître des faits de discrimination syndicale. De ce point de vue, les auteurs de l'ouvrage font valoir que l'efficacité de cette mobilisation du droit tient à la présence d'acteurs qui, sans en être nécessairement des professionnels, ont joué un rôle déterminant en offrant aux plaignants des outils d'objectivation performants des situations discriminatoires qu'ils pouvaient subir. C'est le cas, en particulier, de la « méthode des panels », initiée par François Clerc – un ancien salarié de PSA Sochaux et syndicaliste CGT –, qui permet de mettre au jour des situations discriminatoires : cette méthode objective les écarts de traitement salarial, qui peuvent exister entre salariés syndicalistes et non-syndicalistes, et ce, de manière suffisamment rigoureuse pour que la justice puisse s'en saisir.

Ensuite, l'ouvrage met en évidence les particularités des accords signés au niveau de chacune des organisations étudiées et en propose une analyse. Constituant « une légalité propre à chaque entreprise » (p. 16), les accords de droit syndical varient en effet assez largement, dans leur forme et dans l'ampleur des avancées qu'ils fournissent aux salariés, selon les effets différenciés de plusieurs facteurs. Du côté des éléments internes aux entreprises, les auteurs pointent tout d'abord le rôle de facteurs d'ordre structurel. L'existence d'une tolérance à l'égard des syndicats ou, au contraire, d'une culture anti-syndicale affirmée jouent ainsi un rôle central, tout comme la force et l'ancienneté de l'implantation syndicale. Les auteurs font également valoir l'influence des modalités de gestion des ressources humaines. À ce titre, le cas de Disneyland Paris est intéressant. En effet, dans cette entreprise où le dialogue social est médiocre et où a été mis en place un dispositif managérial visant à régler au cas par cas les situations de discrimination, on constate non seulement que l'accord de droit syndical de 2016 est « minimal sur l'évolution salariale des mandatés » (p. 203), mais aussi qu'il ne prévoit rien quant à la valorisation des compétences acquises par l'expérience syndicale (p. 205). Du côté des éléments extérieurs aux entreprises, les auteurs pointent cette fois le rôle du contexte dans lequel se déroule la négociation. Par exemple, comme ils le soulignent, dans certaines grandes entreprises publiques, la signature des accords de droit syndical à partir de 2008 s'inscrit dans le cadre de « restructurations radicales » visant à transformer le modèle des relations sociales pour le rapprocher de celui du secteur privé, ce qui aurait impacté les dispositions négociées. À titre d'exemple, l'accord signé à La Poste en 2009 permet aux permanents syndicaux de progresser dans leur carrière, à condition d'acquérir des compétences qui sont en fait celles du « cadre responsable d'équipe » (p. 151), ce qui contraint les syndicalistes « à devoir accepter une conception managériale de leur activité » (p. 160) et contribue donc à la recadrer « dans les termes d'un syndicalisme dé-conflitualisé » (p. 236).

Enfin, l'ouvrage fournit une *évaluation de la portée des accords de droit syndical*. D'abord, les auteurs soulignent que leur efficacité a pâti de transformations organisationnelles – comme l'individualisation de la gestion des carrières – qui ont conduit à affaiblir la visibilité des situations discriminatoires. De fait, la méthode par panels, utilisée pour mettre en lumière ces situations, fonctionne mieux dans le cadre de « systèmes collectifs et évolutifs de gestion des salaires et des carrières » (p. 232). Or, ces systèmes ont été affectés par les nouvelles modalités de gestion du personnel, y compris dans les entreprises publiques ou récemment privatisées. Ensuite, si, d'un côté, les auteurs de l'ouvrage considèrent que les accords ont contribué à *l'affaiblissement des faits de discrimination* commis à l'égard des *permanents ou des quasi-permanents* et que, les

concernant, la discrimination « ne semble donc plus faire problème » (p. 229), ils montrent, d'un autre côté, que *ces faits perdurent à l'égard des syndicalistes de terrain*, dont la carrière reste soumise à l'évaluation de la hiérarchie de proximité.

Ces situations sont *objectivées* dans l'ouvrage : a) par *l'analyse de témoignages* de représentants syndicaux – évoquant les blâmes et les sanctions (parfois lourdes, comme la révocation) visant les syndicalistes les plus combattifs – ; b) et par *l'analyse de procès* pour discrimination syndicale, dont l'origine est bien souvent motivée, dans le cas de syndicalistes de terrain, par le blocage de carrière qu'ils disent subir. Au-delà, Vincent-Arnaud Chappe, Jean-Michel Denis, Cécile Guillaume et Sophie Pochic expliquent qu'en redéfinissant la valeur de l'activité syndicale à l'aune de ce qu'elle apporte à la bonne marche de l'entreprise, les accords visant à valoriser les acquis de l'expérience syndicale ont conduit à mettre en place des dispositifs aboutissant à un « *dédoulement des relations sociales* » (p. 231) à l'égard des représentants syndicaux. La *valorisation de l'activité des permanents nationaux et d'un syndicalisme de co-gestion* se combinerait désormais ainsi à la stigmatisation et même, suivant l'exemple de La Poste, à *la criminalisation de l'action oppositionnelle* menée par certains syndicalistes de terrain.

Au final, malgré quelques coquilles, l'ouvrage présente, de notre point de vue, de réelles qualités formelles et pédagogiques. Pour chaque chapitre, l'articulation entre une analyse monographique et des témoignages de syndicalistes constitue un choix judicieux en ce qu'elle permet *d'appréhender la discrimination syndicale* tant comme un *phénomène socio-économique* que comme une *expérience vécue*. On pourra regretter, en revanche, que l'objet n'ait été abordé qu'au travers de l'analyse de la situation que connaissent 6 grandes entreprises. Si la sélection que les auteurs ont opérée permet d'offrir au lecteur une assez large variété de formes prises par la négociation des accords de droit syndical et par leurs résultats effectifs, *il aurait été certainement très enrichissant de disposer d'un panorama un peu plus large*. Par ailleurs, afin de « situer » l'avancée française dans la lutte contre la discrimination syndicale, les auteurs *auraient également pu procéder* à une mise en parallèle de la *législation française avec celle de pays comparables*.

Outre l'intérêt scientifique que présente pour nous la lecture de l'ouvrage, on ne peut manquer de souligner, pour terminer, *l'intérêt qu'il revêt aussi pour qui s'interroge aujourd'hui sur les causes de la désyndicalisation et sur les moyens de revitaliser l'action syndicale*. L'ouvrage invite en effet à considérer que la faiblesse de l'engagement syndical à la base ne peut être comprise qu'en lien avec les conditions réelles dans lesquelles cet engagement est mené et avec le risque qu'il peut représenter pour les salariés qui le portent. À la lumière du déséquilibre pointé par les auteurs entre de rares positions syndicales qui sortent renforcées par la signature des accords et la grande majorité de celles qui restent exposées à la discrimination, il semble désormais particulièrement *urgent*, pour la vitalité des forces syndicales, *de renforcer les protections collectives des militants* qui s'engagent quotidiennement dans la défense des droits des travailleurs.