

Avis voté en plénière du 13 juillet 2017

Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales

Déclaration du groupe CGT-FO

Être syndiqué ou militer c'est souvent faire l'expérience de la répression et de la discrimination, c'est aussi avoir vaincu les peurs de représailles multiples.

« Blocage des promotions, de la carrière, difficultés à se former dans l'entreprise, frein à l'évolution, à la transition professionnelle » sont les retours des personnes qu'on interroge sur les impacts de leur engagement syndical.

Alors qu'il s'agit d'un droit constitutionnel, la liberté syndicale est encore bien fragile car même si elle est garantie dans les textes la réalité est bien difficile. D'une certaine manière la France est un pays de liberté syndicale parfois théorique.

Compte tenu du sujet délicat et a priori clivant, le groupe FO salue le climat de travail constructif qui a été fait en section.

Pour agir, pour « repérer prévenir et lutter » contre les discriminations syndicales, il faut commencer par les identifier et ce n'est pas si simple. Il existe en effet un vrai déficit de données et d'études statistiques et très peu de recherches portent sur le sujet.

C'est pourquoi nous relevons positivement les recommandations de l'avis qui préconisent une meilleure visibilité de la statistique publique ainsi que la réactualisation des recherches existantes qui répondent à nos demandes récurrentes sur le sujet.

Il faut en effet faciliter les conditions d'accès aux informations via les indicateurs et l'anonymisation des panels de comparaison. Sur ce dernier point, nous nous réjouissons de la recommandation 4 que notre groupe a porté.

Repérer est indispensable pour ensuite prévenir.

Prévenir c'est notamment faire reconnaître le fait syndical, exiger la loyauté et le respect entre les parties.

Prévenir c'est aussi former et valoriser : des recommandations vont dans ce sens, certaines recyclées du précédent avis de la section sur le développement de la culture du dialogue social.

Le vote de cet avis intervient en une période particulière puisque sont en cours les concertations relatives aux ordonnances pour le renforcement du dialogue social. Parmi les sujets en discussion

figurent celui des « acteurs du dialogue social ». Nombre de recommandations de cet avis mériteraient dans ce contexte d'être reprises.

Pour notre groupe, certaines pourraient même être renforcées par, notamment, l'instauration d'une obligation pour les entreprises d'au moins 300 salariés de fournir des indicateurs permettant le repérage de difficultés en termes d'évolution professionnelle.

C'est une proposition que nous portons, issue du rapport du groupe de dialogue sur les discriminations paru en 2015, dont nous nous félicitons de la pérennisation sous l'égide du ministère du travail et dont la feuille de route contient justement une proposition relative aux indicateurs.

S'agissant de la valorisation des compétences acquises des mandatés syndicaux, un groupe de travail qui comporte les organisations syndicales, l'AFPA et la DGEFP élabore actuellement un référentiel de compétences.

Pour FO, il n'est pas question de créer un diplôme de syndicaliste mais bien de traduire des compétences acquises en certifications valorisables dans un parcours professionnel.

On peut faire le constat d'une convergence de volontés d'agir sur le sujet précis des discriminations syndicales. Afficher une volonté est un premier pas, la mise en œuvre des recommandations de cet avis pourrait être un pas supplémentaire.

Il est néanmoins regrettable que la partie lutte du triptyque d'actions contenu dans l'intitulé de l'avis soit réduite et déséquilibré ainsi le texte de l'avis

Même si le cadre juridique est fourni, il n'est toujours ni efficace ni effectif, il aurait été pertinent d'étoffer la partie sanctions et d'évoquer notamment le cas d'employeurs condamnés et multirécidivistes sur le sujet.

Pour autant, notre groupe vote favorablement cet avis.