

Avis voté en plénière du 13 juillet 2017

Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales

Déclaration du groupe des Professions libérales

S'investir au service du collectif dans des missions de représentation syndicale, que ce soit sur le versant salarié ou patronal, est un engagement fort qui mérite d'être encouragé et valorisé. Cependant, il ne se fait pas sans risque.

Si le débat et le respect de l'expression de points de vue divergents ne sont pas toujours faciles dans la vie courante, cet exercice l'est encore moins au sein d'une entreprise dans laquelle il existe une hiérarchie et des liens de subordination. C'est pourtant crucial. Cela porte un nom : le dialogue social.

Un dialogue social équilibré permet non seulement d'améliorer le fonctionnement même de l'entreprise mais aussi d'agir sur ses performances et au-delà sur sa pérennité. Il y a ainsi un intérêt partagé entre chef d'entreprise et salariés à mettre en œuvre certaines règles pour le garantir, la protection des syndicalistes en est une.

Peu de pays, comme la France, garantissent une protection effective des salariés pour l'exercice de leur mandat syndical. Or, malgré cela des discriminations syndicales persistent.

L'enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » montre qu'une part des représentants syndicaux sont pénalisés en raison de leur engagement et que cela se traduit par une carrière professionnelle freinée ou moindre.

Les discriminations syndicales se manifestent principalement dans les grandes entreprises, où la présence syndicale et les pratiques de la négociation collective sont les plus institutionnalisées.

Or, sur le million d'entreprises libérales que totalise notre pays, seules 1,8 % d'entre elles comptent plus de 10 salariés.

Dans les entreprises de taille réduite, les TPE, les relations individuelles, directes et quotidiennes sont la règle. Elles constituent un dialogue social informel, et, plutôt efficace. Le rapport Combrexelle de septembre 2015, soulignait d'ailleurs qu'une grande partie des employeurs « estiment que la relation directe et quotidienne qu'ils ont avec leurs salariés dépasse en qualité tous les dispositifs de concertation et de négociation que pourrait imaginer le Code du travail ».

Les discriminations syndicales relèvent de causes multiples, et trouvent souvent leur origine dans le fait que l'adhésion syndicale est souvent mal perçue car le syndicalisme en général peut apparaître comme trop contestataire et insuffisamment constructif, générant des craintes chez les employeurs comme chez les salariés. Le faible taux de syndicalisation et surtout la très faible participation aux élections dans les TPE en sont l'illustration.

Pour autant, cela ne signifie pas que le sujet des discriminations syndicales n'ait pas été abordé au sein des entreprises libérales. Bien au contraire, divers accords que nous avons conclus, traitent du sujet, dont celui de 2010 sur la qualité de l'emploi visant, notamment, à sensibiliser les employeurs sur les enjeux de la non-discrimination.

Enfin, il serait réducteur de limiter la portée de ce sujet aux seuls salariés. De la même façon, l'engagement syndical d'un dirigeant d'entreprise peut porter atteinte au développement de l'entreprise et à la croissance de ses activités, sans parler des conséquences en termes d'image.

Parce que le dialogue social dans notre pays doit retrouver un nouveau souffle et que l'engagement syndical implique autant de devoirs que de droits, le groupe des professions libérales a voté l'avis.