

ÉGALITÉ, ÉQUITÉ, RECONNAISSANCE, DÉMARCHES DE VALORISATION... DU TRAVAIL SYNDICAL

Louis-Marie Barnier et François Clerc

ERES | *Nouvelle revue de psychosociologie*

2014/2 - n° 18
pages 163 à 170

ISSN 1951-9532

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2014-2-page-163.htm>

Pour citer cet article :

Barnier Louis-Marie et Clerc François, « Égalité, équité, reconnaissance, démarches de valorisation... du travail syndical »,
Nouvelle revue de psychosociologie, 2014/2 n° 18, p. 163-170. DOI : 10.3917/nrp.018.0163

Distribution électronique Cairn.info pour ERES.

© ERES. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Égalité, équité, reconnaissance, démarches de valorisation du travail syndical

Louis-Marie Barnier et François Clerc

Les syndicalistes doivent assumer une multitude de tâches, depuis la collecte des revendications individuelles et collectives, le travail de conviction pour les défendre auprès des employeurs, jusqu'à la discussion autour des enjeux stratégiques avec les responsables d'entreprises et l'État. Ces interventions alimentent la connaissance de domaines complexes tels que la formation professionnelle, la santé au travail, la protection sociale, le droit du travail, à laquelle s'ajoutent des compétences plus immédiates relevant par exemple de la communication ou de l'esprit de synthèse. La valorisation de ces connaissances et compétences ouvre un questionnement sur les modalités de la prise en compte de ce travail particulier.

Car, comme tout travail, le travail syndical est confronté à la question de sa valeur. La qualification du travail devient « un rapport entre certaines opérations techniques et l'estimation de leur valeur sociale » (Naville, 1956, p. 129). La qualification de la personne constitue parallèlement le fondement des grilles de classification sur lesquelles repose le classement des catégories socioprofessionnelles (Desrosières et Thevenot, 1988). Ces deux approches ont été au centre du débat sur la qualification. L'approche du travail syndical n'échappe pas à cette tension entre la qualification de l'activité ou du poste et la qualification de la personne qui opère, ici entre les fonctions représentatives et les responsabilités afférentes, et les compétences acquises par le syndicaliste et mises en œuvre

*Louis-Marie Barnier, sociologue, chercheur associé CRESPPA-GTM.
lmbarnier@wanadoo.fr*
François Clerc, syndicaliste. francois.clerc@ftm-cgt.fr

dans le quotidien de son activité au sein des institutions représentatives du personnel ou dans son activité auprès des salariés.

Les fonctions de représentation du groupe social des salariés, de contribution à la régulation sociale et de lutte pour la justice sociale, ces tâches du syndicalisme telles que les présente Pierre Rosanvallon (1987) participent de la construction du salariat en classe sociale. Cette activité a pu imposer la reconnaissance du syndicalisme ouvrier (Mouriaux, 1982, p. 219). Mais il doit aussi s'envisager au sein de l'activité salariale, reposant sur la valorisation d'une « pratique contestataire » (Vakaloulis, 2007, p. 11), où le lien quotidien avec les salariés constitue un élément fondamental de sa force et de sa légitimité (Dufour et Hege, 2002). Le lien consubstantiel avec le travail constitue pour notre étude une dimension fondamentale : le syndicalisme émane de la dimension collective du travail autant que des rapports de travail qui l'expriment et de leur structuration institutionnelle (Barnier, 2005). C'est comme prolongement à leurs activités professionnelles que beaucoup de syndicalistes conçoivent leur engagement, le situant dans ce collectif « qui organise les engagements personnels » (Dubar, 2009).

Pourtant, que l'activité syndicale se mène dans des lieux institutionnels ou plus informels, elle peine à être reconnue. Elle peut même être marquée d'opprobre de la part des employeurs, se traduisant par des pratiques de discrimination syndicale et de répression (Chappe, 2013). Ce climat général de répression antisyndicale commence progressivement à être considéré comme une donnée en soi des relations professionnelles en France. Dans le contexte d'affrontement social de la France et de politisation de la classe ouvrière (Hobsbawm, 1970), les syndicalistes se sont toujours trouvés en butte à la répression patronale. La loi Le Chapelier (1791) a marqué les relations sociales du XIX^e siècle et permis un rejet historique du syndicalisme par le patronat (Dufour, 1992). Ce rejet a pu donner au syndicalisme français sa caractéristique de syndicalisme de mobilisation (Mouriaux, 1994). Cette répression s'associe à une stratégie permanente d'intégration du mouvement syndical dans la volonté de promouvoir le « dialogue social » (Pénissat, 2013). Répression et intégration se présentent comme les deux faces d'une même relation professionnelle, placée en tension entre coercition et consentement, entre un patronat offensif et un salariat non soumis.

La conférence sociale de juin 2013 évoque la volonté, de la part du gouvernement français, de promouvoir ce dialogue entre « partenaires sociaux », se donnant pour objectif de « conduire les réformes » suivant une « méthode qui repose sur le dialogue social, la négociation et la concertation¹ » et envisageant même de lui donner une portée constitutionnelle. La même conférence sociale se propose « de valoriser

1. Gouvernement français, feuille de route de la grande conférence sociale, 20 et 21 juin 2013, p. 5.

l'engagement au service de la démocratie sociale, non seulement dans les entreprises où existent déjà parfois des dispositions, mais aussi dans les branches, les territoires et au niveau interprofessionnel : promotion de l'engagement syndical et professionnel, valorisation des parcours et des expériences militantes, formation des acteurs du dialogue social, etc.² ». C'est aussi au niveau des entreprises que ce lien entre dialogue social et promotion de l'activité syndicale opère : « Électricité de France, ainsi que les organisations syndicales signataires, réaffirment l'importance qu'elles attachent à la promotion d'un dialogue social de qualité et rappellent que l'exercice d'un mandat représentatif ou syndical ne doit en rien affecter la situation professionnelle et les perspectives de carrière des agents³. » Lorsque ce « dialogue social » engage des interlocuteurs libres, il peut devenir cette « machinerie "régulatoire" qui permet de transformer les rapports de force en rapports de droit » (Supiot, 2002 p. XV).

Loin de ces déclarations prônant le dialogue et la valorisation dans ce cadre de l'activité syndicale, l'action syndicale quotidienne se heurte à l'opposition fréquente des employeurs. Cette pression permanente de la hiérarchie s'applique dans le travail quotidien à travers de multiples petits faits impossibles à recenser. Un journaliste syndicaliste mentionne par exemple « les dizaines de recommandés, les sanctions infondées, la répression pernicieuse dont il a été fait mention dans l'organisation du travail, toutes sortes de choses pour m'empêcher de faire mon travail de journaliste correctement, et si possible pour me le reprocher et essayer de me licencier⁴ ». Cette « répression sourde » peut se traduire par « la mise à l'écart, le dénigrement, voire le harcèlement » (Debrégeas, 2013). Une tentative de licenciement échouée peut aussi se traduire par la déconsidération de la personne elle-même : « Si l'employeur ne réussit pas, de toute façon, il salit la réputation de la personne, parce qu'il n'y a pas de fumée sans feu, il compromet éventuellement sa réélection dans de futurs mandats, il y a une perte de légitimité » (syndicaliste cadre, *idem*). C'est finalement l'évolution professionnelle qui consacre dans le temps ce refus de l'action syndicale par les employeurs, amenant une baisse de salaire évaluée à 10 % suivant une étude économique (Breda, 2010). Cette réalité est bien connue des salariés et représente un frein important à la syndicalisation (Barnier et coll., 2011).

Cette contradiction entre une « démocratie sociale » réaffirmée et la difficulté à faire reconnaître l'activité syndicale quotidienne est au cœur de l'approche par les syndicalistes de la valorisation du travail syndical. Parmi les transformations récentes du travail syndical figure en bonne

2. *Ibid.*

3. EDF, 2005, « Accord de méthode relatif à la prévention des litiges liés au parcours professionnel d'agents titulaires de mandat représentatif ou syndical ».

4. Témoignage, colloque organisé par l'Observatoire de la répression et de la discrimination syndicales, octobre 2012, <http://observatoire-repression-syndicale.org>, consulté le 5 février 2014.

place de la part des syndicalistes le refus de la déconsidération de leur activité telle que la signifient la discrimination syndicale ou la répression antisyndicale. Les démarches effectuées réaffirment le droit de s'organiser dans l'entreprise comme un droit inaliénable. Mais plus largement, elles interrogent le statut même du syndicalisme dans l'entreprise : qu'est-ce que l'activité syndicale, quelle est sa nature au sein des rapports de travail ? Est-ce une activité au service de l'entreprise ou bien émanant du rapport de travail ? À quel titre revendique-t-on sa reconnaissance dans l'entreprise, et par qui ? Une opération de classement des notions mobilisées par les syndicalistes dans leur combat permet d'éclairer le débat sur la discrimination syndicale et plus largement sur l'opération de mise en valeur du travail syndical. Elle montre les cheminements divers et les contradictions ouvertes par ces discours. Basée sur un échange entre chercheur et syndicaliste, cette contribution s'appuie sur un travail collectif mené dans le cadre de l'Observatoire de la répression et de la discrimination syndicales et les nombreux témoignages de syndicalistes recueillis dans ce cadre.

Le principe général d'égalité, revendiqué notamment dans les années 1980 à l'occasion des lois Auroux (1982) et s'appuyant sur les principes républicains, a permis de dénoncer les situations les plus extrêmes de discrimination dans un processus commun de défense des plus faibles. Mais cet argument a vite montré ses limites, l'entreprise étant par nature un lieu inégalitaire. Le mouvement syndical et démocratique s'est alors attaché à partir des années 1990 à promouvoir une notion différente, l'équité ou égalité de traitement, au nom de l'égalité professionnelle. Dans un troisième temps, aujourd'hui, c'est la reconnaissance de l'activité syndicale comme activité professionnelle, voire sa valorisation, qui est mise en avant. C'est ce cheminement que nous vous proposons de suivre.

L'ÉGALITÉ, UNE RÉFÉRENCE GÉNÉRALE

Inscrite au fronton de la République française, la notion d'égalité ne se transfère pourtant pas aisément dans le domaine professionnel. Les employeurs se font fort de rappeler que l'entreprise est un lieu privé, déterminé pour le salarié par ses frontières spatiales et temporelles qui caractérisent le rapport de subordination. Le droit du travail, en marge du droit public, s'est construit pour contrebalancer l'inégalité manifeste des parties dans le contrat de travail. L'entreprise est donc un lieu inégalitaire par essence. Le pouvoir de l'employeur, à qui il incombe d'attribuer une valeur au travail par l'opération du salaire, l'autorise aussi à traiter différemment ses salariés, introduisant de nombreux éléments d'inégalités au sein de l'entreprise. Le code du travail, en définissant les motifs illégaux d'un traitement inégal, valide *a contrario* l'existence de cette inégalité de traitement au sein même du fonctionnement de l'entreprise et de l'organisation du travail. Les juges du fond confirment cet état de

fait : « Les dispositions prohibant les discriminations n'interdisent pas que des différenciations soient opérées entre les personnes placées dans des situations identiques ou analogues⁵ ».

L'évaluation des salariés est au cœur des processus de transformation du travail par le néolibéralisme. Celui-ci associe l'intensification du travail et le contrôle du salarié à la responsabilisation de ce dernier qui doit mettre sa subjectivité au service de l'entreprise. La mesure de cet engagement de la personne, à travers son évaluation, permet de compléter le contrôle des actes par le contrôle de la personne. L'entretien individuel se traduit par « une remise en cause totale et souvent violente de son savoir-faire, associée à une remise en cause de son savoir-être » (Sandret, 2011). Deux questions se croisent ici, l'individualisation de l'évaluation et le pouvoir de l'employeur qu'elle signifie. Le syndicalisme, expression de la dimension collective du travail, ne peut que se trouver en porte-à-faux dans ces processus d'individualisation dont le syndicaliste fait lui-même les frais.

Le mouvement ouvrier n'a jamais adopté le principe de l'égalité (Eyraud et Rozenblatt, 1994). S'inscrivant dans des rapports sociaux de sexe, de race et de classe, les hiérarchies professionnelles et salariales structurent le monde du travail. Le principe de fonctionnement des grilles de classification ne repose-t-il pas sur la reconnaissance mutuelle du rôle de chacun et de la valeur attribuée en conséquence à chaque tâche ? Durkheim, pour qui « la division du travail est la source sinon unique, du moins principale de la solidarité sociale » (Durkheim, 1897, p. 26), considère normal que « chacun soit appelé à la fonction qu'il peut le mieux remplir et reçoive le juste prix de ses efforts » (*ibid.*, p. 404). Les hiérarchies professionnelles organisent l'ordre social à travers notamment « la reconnaissance des qualifications et leur valorisation, leurs modes de socialisation à travers l'organisation du travail » (Eyraud et Rozenblatt, 1994, p. 7).

L'exigence d'égalité avait trouvé une première transcription en termes de droit dans le principe de non-discrimination à travers la loi du 4 août 1982, première des lois Auroux. Cette exigence ne concernait dans un premier temps que les catégories les plus fragiles : « On ne peut donc pas déceler une exigence d'égalité tout court, pas plus qu'une exigence d'égalité de traitement – si ce n'est pour les travailleurs expressément protégés par les règles de non-discrimination » (Poirier, 2009). Elle s'est élargie à travers la promotion du principe « À travail égal, salaire égal ». La Cour de cassation a ainsi souligné que « le principe d'égalité [...] est de valeur constitutionnelle » et « que le juge doit [l']appliquer⁶ ». Le principe d'égalité salariale s'est trouvé renforcé par l'exigence complémentaire : « À travail de valeur égale, salaire égal », intégrée aujourd'hui dans le code du travail. Les avancées progressives en matière d'égalité entre hommes

5. Cour d'appel de Pau/Tembec, 4 septembre 2012.

6. Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du mai 2004.

et femmes restent pourtant circonscrites à cette seule forme de discrimination, affirmant le principe d'une égalité salariale (Silvera, 2014).

C'est notamment dans le domaine syndical que cette notion ne fonctionne pas, de par la nature du travail syndical, conduisant à une implication différente des autres salariés dans l'activité régulière de l'entreprise. L'activité syndicale ne peut non plus s'évaluer en termes de temps passé au travail puisque les mandats syndicaux organisent l'absence du travail. Les syndicalistes, de fait, « travaillent » moins que les autres, même quand des horaires extensifs effectués les assimilent aux cadres. C'est donc sur une autre notion, « l'égalité professionnelle », que les syndicalistes avancent pour faire reconnaître leur activité dans l'entreprise.

L'ÉQUITÉ OU L'EXIGENCE D'UN TRAITEMENT NON DISCRIMINATOIRE

Pour mesurer le travail syndical, l'égalité professionnelle se réfère à une notion plus pertinente dans ce cas que l'égalité, celle de l'équité. C'est dans les années 1990 que l'idée vient à quelques syndicalistes de Peugeot de remettre en cause des évolutions de carrières plus faibles que celles de leurs collègues en situation professionnelle comparable. Ils s'aperçoivent qu'en modélisant à l'aide de tableaux et de graphiques les comparaisons de carrière « la discrimination syndicale saute aux yeux » (Spire, 2006). Ils obtiennent le soutien de leurs collègues dans leur démarche. La première démarche judiciaire devant le juge des référés permet de mettre en évidence le « trouble manifestement illicite » de cette atteinte aux droits fondamentaux. L'inspecteur du travail dresse un procès-verbal sur d'autres cas, le nombre de dossiers présentés devant la justice augmente et les succès juridiques s'accumulent. Le jour même où une plainte au pénal est déposée, la direction de Peugeot décide de signer un accord portant sur le règlement de la situation professionnelle de 169 élus du personnel et salariés mandatés.

Cette approche à travers l'égalité professionnelle fera école en France pour démontrer des situations de discrimination syndicale. Elle met en évidence un traitement différencié entre salariés, ce qui en soi n'est pas illégal, mais où la catégorie la moins rémunérée est fortement composée de syndicalistes. Ceux-ci apportent souvent simultanément des éléments de fait démontrant le motif syndical de cette discrimination. La démarche suppose que l'on compare les salariés en situation comparable sur l'ensemble de leur carrière. Le principe d'égalité de traitement dans l'entreprise signifie « qu'à des situations de travail semblables soit réservé le même traitement » (Poirier, 2009). Désormais, « l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés [...] pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique⁷ ». Un arrêt postérieur, démontrant ainsi la prise en compte progressive par la

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Biblio SHS - 193.54.110.35 - 27/01/2015 10h59 © ERES

7. Arrêt Ponsolle, 29 octobre 1999.

justice des situations et des argumentations déployées, impose de prendre en compte les situations « équivalentes⁸ ».

La Cour de cassation a précisé au fil des arrêts la nouvelle tâche dévolue aux juges : « Une différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence⁹. » Il s'agit donc bien ici de définir un « juste traitement », suivant la notion d'équité, l'idéal de justice étant ici défini par des conventions admises de toutes et tous. Point d'orgue de cette démarche, la Cour de cassation précise : « Il résulte que la comparaison ne doit pas porter sur les salariés qui exercent au jour où le juge statue les mêmes fonctions que le salarié, comme c'est le cas lorsqu'il s'agit d'appliquer les règles d'égalité salariale, mais sur ceux qui ont été embauchés à la même date et au même diplôme¹⁰. » La notion d'égalité professionnelle ouvre donc à une comparaison sur l'ensemble de la carrière. La comparaison porte alors sur des salariés de même niveau au point de départ, afin de vérifier de vraisemblables écarts au point d'arrivée. Ce qui sera mesuré alors portera sur les différences de qualification, classification, rémunération et/ou dynamique de carrière.

Bien plus qu'une appréciation directe portée par l'employeur sur l'activité du syndicaliste, ces différences d'évolution de carrière déqualifient le syndicaliste lui-même par ce refus de lui concéder une évolution identique à ses collègues. Mais « à travers la personne, c'est son activité syndicale qui est jugée » (témoignage de syndicaliste). La discrimination syndicale traduit l'attribution d'une valeur inférieure au travail syndical par rapport à l'activité professionnelle, voire d'une valeur interprétée comme négative vis-à-vis de l'intérêt de l'entreprise. Le refus de la discrimination syndicale relève donc pour partie d'un processus de reconnaissance. Celui-ci trouve un prolongement, lors de la troisième étape de la démarche syndicale dans ce domaine, à travers l'exigence de la reconnaissance du travail salarié.

LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL SYNDICAL SUR UNE LIGNE DE CRÊTE

Car le syndicalisme ne s'arrête pas là. Au-delà du principe d'égalité, qui reste largement abstrait, et de l'exigence d'équité, les syndicalistes réclament aujourd'hui la reconnaissance de leur activité syndicale au même titre qu'une activité professionnelle. Deux approches convergent ici, d'une part la prise en compte des compétences acquises au cours de cette activité particulière et la demande d'une prise en compte de

8. Arrêt GAN, juin 2006.

9. Soc. 15 mai 2007, *Droit Social* 2007, p. 896.

10. Rapport de la Cour de cassation, Saint Louis Sucre Gilli n° V0840438, 1^{er} mai 2009.

l'enrichissement collectif auquel contribuent ces nouvelles compétences ; d'autre part la reconnaissance de l'activité syndicale elle-même comme participation à la vie communautaire, voire à l'entreprise elle-même.

Prendre en compte les compétences acquises au cours de l'activité syndicale constitue justement le nouvel élément intégré dans le code du travail par la loi de 2008 : « Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre [...] pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle » (L2141-5). Ceci intervient d'autant plus que, pour beaucoup de syndicalistes, leur activité militante relève d'un « métier à part entière », bien que non reconnu, ou bien d'une activité qui nécessite « d'avoir du métier¹¹ ». L'importance de l'expertise syndicale est soulignée pour construire une nouvelle légitimité au syndicalisme (Durand, 1996), comme pour répondre aux défis de ces « épreuves sociales » (Beroud et coll., 2012) ouvrant à la reconnaissance par les mandants. La reconnaissance de cette professionnalisation accompagne l'institutionnalisation croissante du syndicalisme notamment depuis la loi de 2008, au point d'inscrire cette reconnaissance dans la politique de l'emploi de l'entreprise, comme l'accord de droit syndical d'IBM (2012) peut le montrer à travers une « gestion prévisionnelle des mandats et compétences sociales » (Dirringer, 2014).

Cette expérience rassemble les savoirs, les connaissances, les compétences acquises dans la durée, ici par la pratique de l'activité syndicale. Elle est acquise par la personne et elle la qualifie. Pour ne prendre qu'un exemple, une personne qui exerce une fonction de délégué du personnel doit collecter les questions mensuelles, rédiger ces questions, débattre de ces questions, faire le compte-rendu, assurer le suivi. La diversité des questions traitées élargit d'autant son champ de compétences. Des syndicalistes interrogent l'équivalence possible avec un ou des métiers de l'entreprise requérant ce niveau de compétence, par exemple en prenant en compte le nombre de salariés sous la responsabilité d'un élu au comité d'entreprise et en comparant avec le niveau hiérarchique équivalent de l'entreprise. La définition des fonctions syndicales pourrait alors être mesurée et évaluée avec les mêmes outils que toute autre fonction professionnelle mise en œuvre au sein de l'entreprise. Mais émerge alors la confusion possible entre un poste managérial de l'entreprise et une fonction de représentation des salariés.

La réponse pourrait être trouvée dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience syndicale (VAES). Celle-ci constitue le prolongement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) par un bilan de compétence syndicale établi à travers les dispositifs de la formation professionnelle. Ce dispositif vise à constituer la reconnaissance des

11. Témoignages de syndicalistes, in CCE EDF SA, *Le travail à EDF : présentation des métiers, élus CE/CCE, un travail ?*, 2012, p. 40 et 54.

compétences et connaissances acquises à travers la pratique syndicale, et ceci non seulement lors de l'arrêt de cette activité, quand la personne quitte un poste de permanent. Loin d'un jugement sur l'activité syndicale, la validation des acquis de l'expérience syndicale s'inscrit dans la démarche historique d'une qualification de la personne plutôt que du poste, de la fonction ou de l'activité de cette personne. L'obtention par cette démarche de diplômes du système scolaire ou universitaire offre un cadre de reconnaissance indépendant de l'entreprise, qui pourrait être articulé avec la reconnaissance des compétences sollicitées dans le cadre syndical. Reste alors à faire valider ce diplôme par les directions d'entreprise... Car la question du pouvoir de l'employeur sur cette reconnaissance, même pour des compétences et qualifications « objectivées » par un diplôme universitaire et donc validées par la communauté scientifique, reste le point nodal de cette démarche de valorisation.

La seconde approche se révèle plus difficile à manier. Elle attend de l'employeur la reconnaissance du rôle positif du syndicalisme dans l'entreprise et la valorisation de cette activité spécifique. Le syndicalisme participe de la dimension communautaire du travail, lorsqu'il contribue à construire le salariat comme un collectif autonome (Barnier, 2005). L'activité syndicale fait partie intégrante de l'entreprise. Tout salarié qui s'engage dans la défense des intérêts matériels et moraux des salariés apporte à la communauté de travail tout autant qu'un salarié qui accomplit les obligations de son contrat de travail. Les élus des CHSCT, par exemple, ne rappellent-ils pas que leur rôle, en confrontant l'employeur à ses obligations légales en matière de santé au travail, aide celui-ci à y répondre (Adam et Barnier, 2013) ?

Mais différencier l'activité syndicale de l'activité professionnelle comporte le risque d'un statut différencié des élus syndicaux. Comme le notent Karel Yon et Sophie Bérout à propos de l'exigence de reconnaissance des compétences syndicales posée par la loi de 2008, « en dissociant la carrière syndicale de la carrière professionnelle des salariés ordinaires, ce dispositif contribue à donner réalité, en l'objectivant, à l'idée d'une différence de nature entre les travailleurs et leurs représentants » (Yon et Bérout, 2013).

Le syndicalisme peut-il se réclamer en toute innocence d'un apport à la bonne marche de l'entreprise ? C'est sans doute du côté des syndicalistes cadres que s'exprime de façon la plus forte cette attente de reconnaissance : « Le cadre vit souvent son implication dans un groupement quelconque sur le mode de la réorientation de compétences jugées mal reconnues » (Bensoussan, 2001, p. 152). Les cadres envisagent alors l'investissement syndical au même titre qu'un autre engagement professionnel : « Quand j'ai parlé de mes activités syndicales à mon psychologue, il m'a dit, pourquoi ne cherchiez-vous pas du boulot dans un syndicat ? Je n'y avais pas pensé ! J'ai appelé le syndicat, cela tombait bien, l'équipe des permanents allait se renouveler » ; « Je suis détaché à 100 % au

syndicat. Pour moi c'est une activité professionnelle moins les états d'âme » (*ibid.*, p. 156). La reconnaissance du parcours syndical devient alors une nécessité, au même titre que pour tout épisode professionnel.

Dans cette logique s'insèrent les références à la reconnaissance de l'activité syndicale inscrites dans de nombreux accords collectifs portant sur le droit syndical. Air France prévoit ainsi, pour les salariés quittant l'état de permanent syndical, un bilan professionnel qui tiendra compte « de la situation personnelle de l'intéressé ; du niveau des fonctions représentatives exercées et des compétences développées à cette occasion¹² », ceci afin de définir le niveau de poste à proposer à l'individu. Les démarches entreprises pour mettre en lumière et mesurer les compétences acquises par les syndicalistes renvoient aux contradictions du « système compétence », qui autorise la prise en compte de nouveaux savoirs tout en légitimant « un cadre de confiance où l'on concède aux managers porteurs de modernité la capacité à saisir le talent de ceux qu'ils sont amenés à diriger » (Rozenblatt, 2000). Ces modalités signifient le transfert d'un mode de reconnaissance par les pairs, notamment à travers l'investissement reconnu dans l'engagement syndical et des responsabilités de plus en plus importantes suivant une forme de « carrière syndicale », à la reconnaissance par l'employeur. Au projet d'une « promotion collective », dans lequel s'inscrivait l'engagement syndical comme étant à la fois l'expression du collectif et l'accompagnement de cette évolution, s'est substituée une évolution individualisée au sein de l'entreprise. Ceci rejoint la perte de légitimité des syndicalistes dans le travail et dans le mandat, notamment du fait d'une absence mal ressentie par le collectif de travail¹³.

Reste donc à donner un statut à l'activité syndicale elle-même, comme le propose ce protocole de droit syndical : « La mission des délégués syndicaux, ou des représentants du personnel, doit pouvoir être remplie simultanément à l'exercice d'une activité professionnelle. Le temps consacré à cette mission est considéré comme une activité de service au regard de l'entreprise¹⁴. » Initialement au service des salariés, le syndicaliste devient une nouvelle fonction considérée comme un service de l'entreprise, voire au service du dialogue social...

Contrairement aux deux premières approches, le principe de reconnaissance ne fait l'objet (pour l'instant) d'aucun support légal, hormis l'ouverture opérée par la loi de 2008, ni *a fortiori* de décision judiciaire le soutenant. Elle passe donc inaperçue dans ce débat restant largement du domaine judiciaire. Mais l'ambiguïté même de la notion de « service » soulignée plus haut indique le chemin juridique à parcourir pour attribuer à l'activité syndicale une reconnaissance dans le respect de son indépendance.

12. Air France, Protocole d'accord relatif à l'exercice du droit syndical, 2004-2007.

13. Témoignage de syndicalistes, dans CCE EDF SA, *op. cit.*

14. Air France, *op. cit.*

CONCLUSION

À la base des démarches des syndicalistes contre la répression apparaît le refus de la posture de « victime de discrimination ». La volonté de déplacer ce débat sur le plan de la répression syndicale reflète la volonté d'inscrire ces processus dans les relations collectives de travail, ce que n'autorise pas la démarche juridique prud'homale qui individualise les situations et les recours¹⁵. Dans l'entreprise, l'activité syndicale est reconnue comme légale et est considérée par la loi comme du travail. Pour ce faire, il a fallu au mouvement syndical imaginer une démarche.

L'exigence d'égalité s'est trouvée confrontée à l'inégalité consubstantielle aux rapports sociaux de production et aux constructions sociales qui encadrent le débat sur la valeur du travail. L'équité ou égalité professionnelle, deuxième niveau d'exigence, s'appuie alors sur la revendication d'un traitement égal aux autres, un « juste » traitement. Le troisième niveau ouvre la voie à la reconnaissance des compétences acquises, voire de l'activité même du syndicalisme... L'ensemble de ces interventions s'inscrit dans une exigence plus fondamentale contre l'atteinte à la dignité de la personne humaine : demeure pour le syndicaliste l'humiliation de n'être pas reconnu pour son activité, pour ses qualités professionnelles, pour son engagement.

Les éléments de la crise du syndicalisme ont été abordés dans de nombreux textes (par exemple Groux et Mouriaux, 1992 ; Pernot, 2005). Aux éléments décrits par les auteurs, l'exclusion du syndicalisme, le peu d'effets contractuels des conflits, l'éclatement du salariat, la disparition des bastions traditionnels, il faut rajouter à notre sens une crise de la reconnaissance du travail syndical. Ce que l'engagement dans un projet collectif rapportait comme considération symbolique, voire comme éléments concrets liés à des parcours militants promotionnels au sein d'un monde ouvrier offrant un large éventail de postes institutionnels, est en perte de vitesse. La reconnaissance de leur travail se pose donc avec une acuité particulière pour les militants syndicalistes.

Mais reconnaissance par qui ? Par l'employeur, au risque de devoir inféoder son activité à ses vues ? Nous avançons l'hypothèse que la reconnaissance professionnelle en termes de salaire et de classification, acquise à travers des démarches juridiques ou dans l'entreprise auprès de l'employeur, est la médiation moderne pour une reconnaissance de cette activité par les pairs et par la société. Car le syndicalisme est fondamentalement une action de représentation du groupe social d'appartenance au sein des rapports sociaux de production, expression de sa capacité à s'envisager comme un corps social. Il participe de l'activité générale de

15. D'autant que le droit français n'autorise pas jusqu'en 2014 les actions collectives en justice, contrairement à d'autres pays, notamment anglo-saxons, cf. Pecaut-Rivolier, 2013.

ce groupe social dans l'entreprise et dans la société. Le travail syndical devient ainsi une partie de l'activité professionnelle collective, porteuse d'une qualification que la communauté de travail doit reconnaître. La reconnaissance objective de ces compétences, par des organismes extérieurs à l'entreprise (universités...), permet alors de réaffirmer « l'indépendance vis-à-vis du pouvoir de direction de l'entreprise » (Clerc, 2011, p. 3). L'ensemble de cette approche de valorisation des compétences acquises réactive cependant « la question du sens de l'engagement pour soi et pour les autres, de ses gratifications, de sa place dans les trajectoires biographiques » (Le Quentrec, 2010). Si beaucoup perçoivent que l'activité syndicale *a contrario* ne peut plus relever d'une posture sacrificielle, dès lors qu'elle nécessite des compétences et qu'elle est légalement considérée comme un travail pratiqué dans l'entreprise, elle appelle un mode de reconnaissance.

Les notions convoquées dans cette démarche reflètent la difficulté à saisir, voire à faire saisir aux tiers, la particularité du syndicalisme. Ni un métier, ni une « carrière », ni vraiment un « service », cette activité de représentation des autres n'a pas de statut... sauf négatif quand elle se traduit par de la répression ou de la discrimination. L'engagement syndical échappe à toute échelle de valeur. Ce qui n'empêche pas sa valorisation professionnelle et sociale.

BIBLIOGRAPHIE

- ADAM, H. ; BARNIER, L.-M. 2013. *La santé n'a pas de prix, voyage au cœur des CHSCT*, Paris, Syllepse.
- BARNIER, L.-M. ; COCHIN, Y. ; DEBREGEAS, A. ; GELOT, D. ; MENGHINI, L. ; PELLETIER, R. ; PIGNONI, M.-T., REYNOSA, S. 2011. *Répression et discrimination syndicales, Note de la Fondation Copernic*, Paris, Syllepse.
- BARNIER, L.-M. 2005. « Le collectif résistant. Analyse d'une pratique syndicale dans un atelier », dans S. Bouquin (sous la direction de), *Résistances au travail*, Paris, Syllepse, 139-156.
- BENSOUSSAN, M. 2011. *L'engagement des cadres, pratiques collectives et offres de représentation*, Paris, L'Harmattan.
- BEROUD, S. ; LE CROM, J.-P. ; YON, K. 2012. « Représentativités syndicales, représentativités patronales. Règles juridiques et pratiques sociales », *Travail et emploi*, 131, 5-22.
- BREDA, T. 2010. « Are Unions représentatives Badly Paid ? Evidence from France », *Paris School of Economy, Working Paper*, 26.
- CLERC, F. 2011. « Les conditions de la discrimination syndicale dans l'entreprise : de la révélation à la réparation », *Parcours certifiant « Culture économique et relations sociales »*, Sciences Po.
- CHAPPE, V.-A. 2013. « Dénoncer en justice les discriminations syndicales : contribution à une sociologie des appuis conventionnels de l'action judiciaire », *Sociologie du travail*, 55, 302-321.
- DEBRÉGEAS, A. 2013. « À propos de répression et discrimination syndicales », *Agone*, 50, 19-32.

- DESROSIÈRES, A. ; THEVENOT, L. 1988. *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte.
- DIRINGER, J. 2014. « Étude juridique empirique de l'influence de la loi du 20 août 2008. À propos de quelques accords collectifs de droit syndical », *Droit ouvrier*, 792.
- DUBAR, C. 2009. « Préface », dans S. Nicourd (sous la direction de), *Le travail militant*, Presses universitaires de Rennes.
- DUFOUR, C. 1992. « France », dans *IREs, Syndicalismes, dynamique des relations professionnelles*, Paris, Dunod.
- DUFOUR, C. ; HEGE, A. 2002. *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés dans les entreprises en Allemagne, France, Grande-Bretagne et Italie*, Bruxelles, PIE-Peter Lang.
- DURAND, J.-P. 1996. « Tumulte managérial et trouble syndical », dans J.-P. Durand (sous la direction de), *Le syndicalisme au futur*, Paris, Syros, 7-55.
- DURKHEIM, E. [1897] 2004. *De la division du travail social*, Paris, Puf.
- EYRAUD, F. ; ROZENBLATT, P. 1994. *Les formes hiérarchiques, travail et salaires dans neuf pays industrialisés*, Paris, La Documentation française.
- GROUX, G. ; MOURIAUX, R. 1992. *La CGT, crises et alternatives*, Paris, Économica.
- HOBBSAWM, E. 1970. *L'ère des révolutions : 1789-1848*, Paris, Fayard.
- LE QUENTREC, Y. 2010. « Les liens entre syndicalisme et formation au regard de la VAE militante », Colloque « Syndicalisation et formation », CERAPS, 2 et 3 décembre 2010, Lille.
- MOURIAUX, R. 1982. *La CGT*, Paris, Points.
- MOURIAUX, R. 1994. *Le syndicalisme en France depuis 1945*, Paris, La Découverte.
- NAVILLE, P. 1956. *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Marcel Rivière.
- PECAUT-RIVOLIER, L. 2013. « Lutter contre la discrimination au travail : un défi collectif », rapport, ministère de la Justice.
- PÉNISSAT, E. (sous la direction de). 2013. *Réprimer et domestiquer, stratégies patronales*, Agone, 50.
- PERNOT, J.-M. 2005. *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Folio.
- POIRIER, M. 2009. « Égalité de traitement et différences de statut », *Droit ouvrier*.
- ROSANVALLON, P. 1987. *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy.
- ROZENBLATT, P. (sous la direction de). 2000. *Le mirage de la compétence*, Paris, Syllepse.
- SANDRET, N. 2011. « Le potentiel destructeur de l'évaluation individualisée des performances », [en ligne] <http://www.souffrance-et-travail.com>.
- SILVERA, R. 2014. *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaire*, Paris, La Découverte.
- SPIRE, R. 2006. « Agir contre la discrimination syndicale au travail : le droit en pratique », *Le droit ouvrier*, 693.
- SUPIOT, A. 2002. *Critique du droit du travail*, Paris, Puf.
- VAKALOULIS, M. 2007. *Le syndicalisme d'expérimentation, Actuel Marx*, Paris, Puf.
- YON, K. ; BEROU, S. 2013. « Réforme de la représentativité, pouvoir syndical et répression », dans E. Péniissat (sous la direction de), *Réprimer et domestiquer, stratégies patronales*, Agone, 50, 159-173.

LOUIS-MARIE BARNIER ET FRANÇOIS CLERC, ÉGALITÉ, ÉQUITÉ, RECONNAISSANCE, DÉMARCHES DE VALORISATION DU TRAVAIL SYNDICAL

RÉSUMÉ

Comme tout travail, le travail syndical est confronté à la question de sa valeur. Les syndicalistes rencontrent un refus de leur activité syndicale par les employeurs, se traduisant par une répression et une discrimination constantes, expression d'une dévalorisation de leur activité. Pour mettre en valeur leur activité, les syndicalistes usent de plusieurs registres d'affirmation. Le principe d'égalité se heurte au caractère fondamentalement inégal du jugement sur le travail. Les syndicalistes mettent en avant l'exigence d'un traitement identique à leurs collègues, relevant plus de l'équité que de l'égalité. Pour permettre une véritable prise en compte du travail syndical, les syndicalistes mettent aujourd'hui en avant la reconnaissance de leur activité. Ce registre, repris dans la loi de 2008, ouvre un débat sur la nature de cette activité syndicale au sein de l'entreprise, valorisée comme contribution à la bonne marche de l'entreprise ou bien source d'expériences syndicales à valider.

MOTS-CLÉS

Discrimination, valeur du travail, engagement, travail syndical, syndicalisme, acquis de l'expérience.

LOUIS-MARIE BARNIER AND FRANÇOIS CLERC, EQUALITY, FAIRNESS, RECOGNITION, APPROACHES OF UNION WORKS VALUATION

ABSTRACT

Like any job, union work is confronted with the question of its value. Trade unionists face a refusal of their union activity by employers, resulting in constant repression and discrimination, expression of a devaluation of their activity. To showcase their business, trade unionists wear several registers affirmation. The principle of equality is hampered by the inherently unequal nature of the judgment on the job. Trade unionists, highlight the requirement of a treatment to colleagues, falling more equity than equality. To allow proper consideration of union labor, trade unionists are now putting forward the recognition of their activity. This third record, included in the 2008 law, opens a debate on the nature of this union activity within the work, valued as a contribution to the smooth running of the company or source of experiences to validate.

KEYWORDS

Discrimination, value of work, commitment, union labor, unionism, gained experience.