

## Syndicalisme : entre intégration et répression

Journée de formation du SNU-FSU Pole Emploi Ile de France, 9 mars 2012

Intégration et / ou répression ? La répression est-elle simplement due au refus, de la part de syndicalistes méchants, de s'inscrire dans une relation « normale » avec leur employeur ? Ou bien est-elle structurellement intégrée aux relations professionnelles en France ? L'idée de cet exposé est de comprendre ce qui se joue, pour le syndicalisme, dans la tension entre l'institutionnalisation du syndicalisme et sa fonction d'organisation de la résistance et d'auto-organisation, d'organisation autonome du salariat.

Rappel : Une tension est un état entre deux pôles qui peuvent être contradictoires, où on ne peut échapper à aucune des deux situations, et où on est donc amenés à jouer entre les deux dimensions.

C'est un exposé qui vise à organiser des dimensions du syndicalisme que nous connaissons toutes et tous, à mettre en perspective notre engagement syndical.

- Les trois taches du syndicalisme
- Le rapport antagonique de travail, un rapport d'exploitation
- L'institutionnalisation
- La répression

### I. Les trois taches du syndicalisme

On a coutume de donner trois tâches au syndicalisme. Construire le groupe, défendre le groupe, lui donner un objectif, en l'occurrence son dépassement.

1/ **Construire le groupe**, c'est l'unifier, dépasser ses contradictions internes.

Ce qui fonde le groupe social, c'est l'existence d'un intérêt commun.

Mais cela ne suffit pas, pour que ce groupe soit acteur, il faut qu'il ait conscience de cet intérêt commun qui le rassemble. Il faut que ce groupe se représente comme ayant un intérêt commun.

La tâche historique du syndicalisme est d'unifier le salariat<sup>1</sup>, au delà de ses situations diverses, de ses contradictions, de sa mise en concurrence interne en permanence qui l'inscrit dans des mécanismes de marché. C'est un processus volontaire, qui ne se fait pas tout seul.

On pourrait analyser ces processus de construction du salariat, pour dépasser ses contradictions internes qui sont fondamentalement liées à la mise en concurrence entre eux des salariés, comme relevant de deux logiques, la reconnaissance et l'égalité. Ces mécanismes relèvent soit d'un processus de reconnaissance professionnelle mutuelle (conventions collectives), soit de la construction du salariat autour de l'égalité des droits, comme la sécurité sociale<sup>2</sup>, les services publics.

Il s'agit ici de construire le salariat, la classe ouvrière comme un sujet d'histoire, pas comme victime d'une situation d'exploitation et d'oppression.



<sup>1</sup> L M Barnier, **Unifier le salariat, la tâche historique du syndicalisme**. *Contretemps*, 2010, <http://lbarnier.free.fr/documents/BARNIER-unification-salariat-mars2010.pdf>

<sup>2</sup> Bernard Friot, *Puissance du salariat, la Dispute*, 1998.

## 2/ Défendre les intérêts du groupe

Ce groupe, et c'est une grande leçon sociale, se construit dans l'adversité, en défendant ses intérêts contre un autre groupe aux intérêts antagoniques.

- Rapport social : un groupe social est d'abord le résultat d'un rapport social, qui engage deux groupes sociaux dans un face à face autour d'un enjeu. Aucun des deux groupes n'existe sans l'autre, chacun est défini par sa relation à l'autre.
- Le salarié est défini par le fait qu'il va travailler chez un employeur tous les jours, et qu'il est obligé de le faire. Le patronat, le capitalisme emploient le salarié... et l'exploitent.

Ces deux premières tâches sont fortement imbriquées, elles sont interdépendantes. Pour prendre un auteur que nous croisons souvent dans le mouvement social, Jean-Marie Pernot explique :

« Nous pouvons donc définir la « fonction représentative » du syndicalisme comme une combinaison de pratiques représentatives à la base et de participation aux institutions. Pour le dire autrement, le syndicat doit tout à la fois construire l'autonomie du groupe qu'il aspire à représenter, et en même temps intégrer celui-ci dans le tissu procédural de l'échange »<sup>3</sup> (p 266).

Et comme il l'explique plus loin, pour représenter le groupe, il faut que « le groupe se représente à lui-même, que ceux qui le constituent aient la conscience d'un intérêt commun ».

## 3/ Donner un projet au groupe

Enfin, un groupe social pour se construire doit se donner un objectif de dépassement de sa condition sociale d'opprimée. C'est sans doute une dimension portée spécifiquement par le syndicalisme français du fait que le mouvement ouvrier a été enfanté non seulement par la révolution industrielle, mais aussi conjointement par la révolution française. Vous l'aurez reconnue, la double tâche de la charte d'Amiens relève de cette logique :

### Charte d'Amiens, congrès de la CGT 1906

" Le Congrès confédéral d'Amiens confirme l'article 2, constitutif de la CGT : " La CGT groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat ". Le Congrès considère que cette déclaration est une reconnaissance de la lutte de classe, qui oppose sur **le terrain économique**, les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression, tant matérielles que morales, mises en œuvre par la classe capitaliste contre la classe ouvrière.

Le Congrès précise, par les points suivants, cette affirmation théorique : dans l'œuvre revendicatrice quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc.

Mais **cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme ; il prépare l'émancipation intégrale**, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste ; il préconise comme moyen d'action la grève générale et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupe de production et de répartition, base de réorganisation sociale. Le Congrès déclare que cette double besogne, quotidienne et d'avenir, découle de la situation des salariés qui pèse sur la classe ouvrière et qui fait, à tous les travailleurs, quelles que soient leurs opinions ou leurs tendances politiques ou philosophiques, un devoir d'appartenir au groupement essentiel qu'est le syndicat.

La troisième dimension intervient, pour J M Pernot, dans les ressorts de l'engagement militant :

<sup>3</sup> J-M. Pernot, *Syndicats, lendemains de crise ?* Folio, 2005.

« Autant qu'un acte défensif, l'implication dans la vie syndicale repose aussi (et peut-être d'abord) sur une vision positive de l'avenir, elle est reliée par quelque fil à l'idée d'un « progrès » social promis pour peu qu'on s'en occupe. » (p 309)

On se construit donc autour d'un projet, comme disait René Mouriaux :

« Jamais homogène, une classe se définit par une condition commune dont le projet est à construire »<sup>4</sup>

La lutte pour l'émancipation est une composante originelle du syndicalisme français. Elle correspond à la nécessité de dépasser le cadre du lien de subordination, d'offrir un espace au sein de la relation de travail pour que le salariat se construise comme sujet :

« L'enjeu essentiel, traversant l'histoire, réside dans la capacité de cette forme (le syndicat) à fournir et à renouveler un capital d'autonomie aux individus et/ou aux collectifs de travail »<sup>5</sup>

Pour dire les choses autrement, le rapport salarial est un fait social total, qui englobe toute la société. Le syndicalisme ne peut se restreindre aux lieux de travail parce qu'il concerne un rapport social global de travail, Mais en étendant la validité de ce rapport à toute la société, on exprime que le syndicalisme doit porter un projet d'émancipation pour toute la société.

Gramsci : « Le syndicalisme doit donner au salariat la force motrice d'une expansion universelle »<sup>6</sup>

Ces trois dimensions du syndicalisme sont étroitement liées.<sup>7</sup> Le syndicalisme construit le salariat dans son rapport au groupe social de la bourgeoisie. C'est ce rapport commun qui donne sens à l'unification du salariat. Et le syndicalisme le construit en lui donnant comme horizon l'émancipation de toute la société.

## II. Le rapport antagonique de travail

### Le syndicalisme de « régulation sociale »

La définition des tâches du syndicalisme représente un enjeu, comme le montre l'approche opposée de Pierre Rosanvallon défendant la régulation sociale, comme une des trois tâches qu'il définit ainsi : 1/ organiser la solidarité entre salariés ; 2/ représenter les groupes sociaux ; 3/ contribuer à la régulation sociale.

*« L'essence du syndicalisme repose sur une triple fonction : représenter des groupes sociaux (que ce soit à travers des procédures formelles de la négociation ou simplement en exprimant des aspirations et des revendications), **contribuer à la régulation sociale** (en agrégeant des intérêts et en rendant ainsi les conflits gérables par la négociation collective, organiser la solidarité à l'intérieur du groupe représenté et lutter pour une plus grande justice sociale (réduction des disparités, instauration des règles de droits dans la gestion sociale, développement de la*



<sup>4</sup> René Mouriaux, Le syndicalisme en France depuis 1945, Repères La Découverte, 2004, p 104.

<sup>5</sup> Patrick Rozenblatt, Contestation de la forme syndicale et devenir du syndicalisme, in *Le syndicalisme au futur*, sous la direction de J.P. Durand, Syros 1996, p 297 – 317.

<sup>6</sup> A. Gramsci, Cahiers de prison 13, Gallimard, 1978, p. 381.

<sup>7</sup> Nous pouvons y reconnaître trois principes mis en avant par A. Touraine (1978) pour tout mouvement social : le principe d'identité, le principe d'opposition et le principe de totalité.

participation, etc). »<sup>8</sup>

Cet auteur, proche de la CFDT, réduit donc le syndicalisme à un rôle de régulation. Pour ce syndicalisme, le partage capital – travail (partage entre capitaliste et salariés de la valeur créée) est conçu comme un curseur, dont le point d'équilibre est fixé par le rapport de force. Cette conception ne s'oppose pas au conflit (les syndicats allemands sont jugés représentatifs en fonction de leur capacité à développer un rapport de force), mais vise à l'intégrer dans un fonctionnement normal de la société.

### Le rapport d'exploitation

Mais pour nous la relation de travail est une relation d'exploitation, c'est-à-dire une relation antagonique, irréconciliable.

### **(Nous traiterons ici principalement les points qui nous intéressent ici pour définir le rapport d'exploitation)**

#### **Le rapport d'exploitation.**

Cette notion d'exploitation correspond à des réalités que chacun connaît implicitement dans sa vie quotidienne. Pour nous salarié, ces éléments constituent une mise en forme de notre quotidien.

#### **Idée 1**

Toute valeur d'une marchandise se définit par le temps nécessaire de travail humain pour la produire. On peut le voir à travers les premiers échanges, dans un système de cueillette et de chasse : l'échange se faisait à partir du temps nécessaire pour produire tel ou tel chose.

Le prix d'un chausson : le temps qu'il faut pour le produire. Mécanisation donc moins de temps pour en produire donc prix de revient baisse. Donc toute valeur vient du temps de travail correspond. Et donc toute richesse.

#### **Idée 2 :**

##### **L'augmentation des capitaux provient de la plus-value.**

Le capitaliste, en vendant sa marchandise, reçoit plus d'argent qu'il n'a mis au départ.

$$\begin{array}{ccccccc}
 & A & \rightarrow & M & \rightarrow & M' & \rightarrow & A' \\
 \text{matières premières} & ) & & & & & & ( \\
 \text{Machine} & ) & C & & \rightarrow & C & & \text{(les mêmes montants)} \\
 \text{Force de travail} & V & & & & V & & \text{(qu'au départ)} \\
 & & & & & & & + X...
 \end{array}$$

#### **Idée 3 :**

**D'où vient cette valeur en plus de la marchandise ? Elle vient du travail humain (puisque toute richesse vient du travail). Mais cette valeur créée n'a pas été payée par le salaire.**

C'est l'explication de fond, quelque soit le trajet effectué, des plus-value de la bourse : ce que un capitaliste se met dans la poche ne peut venir que du travail humain, et surtout de cette partie du travail humain non payée. Il existe donc une part du temps de travail qui n'est pas rémunérée.

Ce temps de travail en plus est la plus-value (temps de travail non payé)

$$\text{Valeur de la} = V \qquad \text{Plus-value} = pl$$

**Temps de travail :** [-----][-----]  
-----]

#### **Reproduction de la FT**

Depuis le début de l'histoire humaine, l'espèce humaine a toujours produit plus : chez l'homme préhistorique, cela nourrissait le sorcier ou le chef... c'est du temps collectivement dégagé à faire autre chose que produire. C'est le début de la culture.

Aujourd'hui, ce surproduit est capté par les capitalistes.

#### **Idée 4 :**



<sup>8</sup> Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, 1988 p 23

**Le taux de plus-value est le taux d'exploitation :**  $\frac{pl}{V}$

En gros : V = salaire, pl : part du travail non payée.

### **Idée 5 :**

#### **Le salarié vend sa force de travail FT**

**Il met à la disposition de l'employeur pendant un temps défini toute sa capacité de production**

Il ne vend pas sa personne. Mais il met à disposition toutes ses connaissances. Dans le Code du travail, idée que le salarié accomplit son travail en mettant toutes ses ressources à disposition.

Article L3121-1 du Code du Travail : « La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

Il se met à disposition y compris avec sa qualification. L'artisan lui possède sa machine et le résultat de son travail qu'il vend. Le

paysan se mettait à disposition du seigneur pendant un certain temps.

L'esclave ne se vendait pas (pas de salaire)

#### **Résumé de cette partie.**

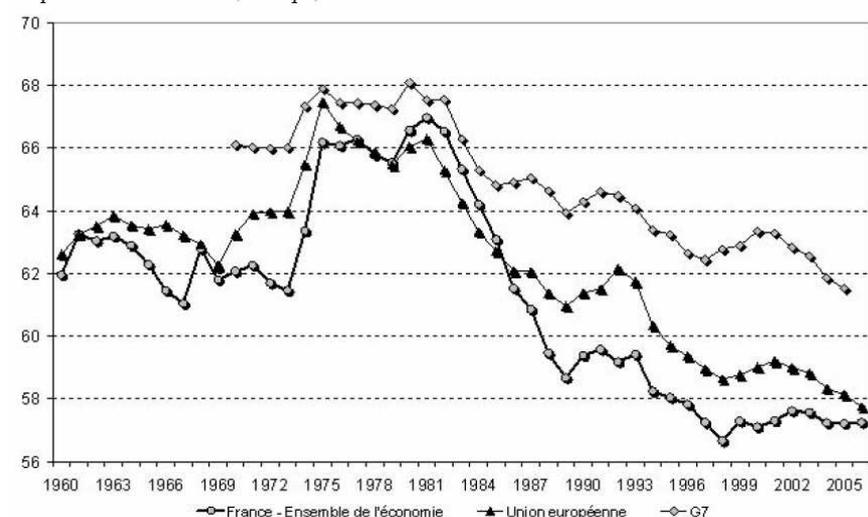
On peut résumer cette exploitation en regardant la répartition de la valeur ajoutée en France :

Valeur ajoutée :

- Salaire
- Entreprise : réinvestissement
- impôts
- Profit distribué aux actionnaires

Graphique 1

La part salariale : France, Europe, G7



Sources : Insee (2006), Commission européenne (2007), FMI (2007)

Le rapport salarial est un rapport antagonique : la bourgeoisie exploite les salariés. On ne peut donc trouver que des terrains d'accord provisoires, en aucun cas une régulation conjointe des conditions d'exploitation.

On ne peut pas être plus ou moins exploités, on se bat contre le principe même de l'exploitation. Les intérêts de la bourgeoisie et du salariat sont donc irréconciliables... ce qui n'empêche pas de passer des compromis.

C'est dans cette dimension que trouve son origine la nécessité du dépassement de l'état de salarié : c'est parce qu'on s'inscrit dans un rapport d'exploitation, que le syndicalisme doit poser la question de son dépassement, sous peine de s'adresser à des salariés réduits à l'état de victimes.

### **III L'institutionnalisation**

Une fois planté ce décor, on va pouvoir entrer dans le vif du sujet, la relation spécifique qui se noue entre employeur et salarié, ou plutôt entre patronat et salariat pour prendre cette relation dans sa dimension collective.

#### Le rapport social de travail : la construction réciproque

On l'a dit tout à l'heure, le travail est un rapport social. Autrement dit, les deux groupes des

employeurs /capitalistes et des salariés se définissent dans leur relation mutuelle.

J-M Pernot : « être ensemble c'est se situer par rapport à un principe tiers, à un autre qui sert en retour à qualifier l'identité du groupe » (p 267).

Cette construction va passer par un processus de reconnaissance, de la part des employeurs. Pour se construire, il faut être reconnu par l'autre. Et réciproquement.

Le patronat engage donc un processus de reconnaissance du collectif qu'il a en face de lui, à travers la reconnaissance des organes dont il se dote, donc du syndicalisme.

C'est une « dialectique de la reconnaissance » (terme emprunté à Hegel)<sup>9</sup>,

C'est là qu'on constate cette double nature du syndicalisme : c'est une forme sociale dont se dote le salariat. Dans les caisses de grève et mutuelles, puis dans les délégués élus par les ateliers, ou dans les Bourses du travail, le mouvement ouvrier s'organise. Pour représenter le salariat, le syndicalisme doit le construire comme collectif.

Mais pour que cela fonctionne réellement, il faut que ces structures, ces délégués soient reconnus comme représentants du groupe par l'adversaire. Les délégués du personnel de 1917 sont reconnus, puis étendus et institutionnalisés en 1936, suite à de nombreuses luttes.

Mais le patronat va fixer ses conditions pour admettre cette reconnaissance ! Le patronat opère un double mouvement, qui est au cœur de notre discussion aujourd'hui : en même temps qu'il reconnaît le syndicalisme et donc la classe ouvrière comme un sujet collectif avec ses représentants, il construit un cadre de reconnaissance dans son propre système de représentation. C'est l'institutionnalisation.

#### Les caractéristiques de l'institutionnalisation

Tous les rapports sociaux sont institutionnalisés. Autrement dit, ils trouvent tous un cadre pour s'exprimer, se construire, un cadre de confrontation entre groupes sociaux.

Ces cadres sont le lieu de la construction collective du salariat, par exemple toutes ces institutions de la sécurité sociale. Mais c'est souvent la forme principale de l'action syndicale (d'autant plus en période de crise syndicale).

*« Les taches de représentation constituent aujourd'hui le cœur de l'activité syndicale »<sup>10</sup>*

Et cette institutionnalisation a une logique d'éloignement des syndicalistes du terrain. Elle crée un ensemble de militants experts dans la discussion, qui opèrent une captation de la représentation des salariés, et donc de leur parole.

#### Intégration ou institutionnalisation ?

On arrive évidemment à la question centrale : cette institutionnalisation signifie-elle une perte d'identité ?



<sup>9</sup> L M Barrier, **Syndicalisme et institutions : une « dialectique de la reconnaissance » ?**, Critique communiste N° 184, septembre 2007, <http://lmbarnier.free.fr/documents/BARNIER-syndicalisme-institutions-sept07.pdf>

<sup>10</sup> Sylvie Contrepois, Pratiques et stratégies syndicales, in *Crise et renouveau du syndicalisme*, Les Cahiers d'Evry, Centre Pierre Naville, p 139

On peut définir trois postures au sein du mouvement ouvrier par rapport à cette question.

Un premier courant du mouvement ouvrier ne se situe pas dans la problématique d'un rapport antagonique. L'institution est le lieu d'échange collectif autour de la valeur de la force de travail. Autrement dit, un lieu de régulation. C'est l'institution le lieu central de la relation salariale, et donc de l'action syndicale. Dans cette perspective, « le rôle des institutions représentatives du salariat serait d'assurer son intégration dans un fonctionnement bien huilé de la société. Dans cette perspective, l'accord collectif constituerait l'instrument central de la régulation sociale. »<sup>11</sup> Le centre de gravité de l'action syndicale devient l'institution.

Un second considère que les institutions représentent bien un lieu où s'expriment les conflits de classe, mais qui cherche à désamorcer la force subversive de ces conflits en leur donnant un cadre institutionnel. Ce courant « anarcho-syndicaliste » notamment, ne partage pas l'idée d'une reconnaissance nécessaire par l'adversaire, ils sont plutôt dans la construction autonome du mouvement ouvrier. On peut y reconnaître la « Grève générale » de la Charte d'Amiens, mais lue dans un sens très restrictif d'appropriation de la société.

La troisième considère que ce système représentatif est fondamental pour la construction de la classe ouvrière comme sujet, mais que le cadre institutionnel qui vise à désamorcer la force subversive de la classe ouvrière, doit sans cesse être remis en cause et dépassé. D'où l'idée de subvertir les institutions, d'utiliser cette reconnaissance institutionnelle pour dépasser le cadre de l'exploitation... Et mobiliser les salariés.

Ce dernier cadre permet de comprendre le syndicalisme comme une structure contradictoire, qui représente à la fois l'auto-organisation de la classe ouvrière, et l'effort permanent d'intégration par les employeurs de cette force collective. Le syndicalisme est en tension entre la nécessité d'« intégrer celui-ci (le salariat) dans le tissu procédural de l'échange » (J.M. Pernot), et simultanément la volonté de dépasser la condition de salarié.

Cette présentation est évidemment schématique. Ainsi nous savons tous que le fonctionnement véritable des institutions (rôle de contrôle des CE, prise en compte des préconisations du CHSCT) est lui-même résultat de luttes et donc de rapports de force. Nous savons aussi que le repli sur l'institution peut être un effet de la crise du syndicalisme qui réduit ses possibilités d'intervention directe, tout en reflétant la pression répressive du patronat.

C'est quand on analyse le versant répression de ce rapport au syndicalisme, qu'on saisit mieux cette ambivalence du syndicalisme, à la fois institutionnalisation et mobilisation.

#### **IV La répression<sup>12</sup>**

La répression s'inscrit dans cette même relation du patronat au syndicalisme. C'est l'autre visage de cette relation salariat / patronat, qui rappelle la figure de Janus, le dieu du passage au double visage : pour les employeurs, répression et institutionnalisation sont les deux visages d'une même relation. La répression, comme rappel du cadre de subordination où sont situés les élus (qui sont salariés et le revendiquent !), est une invitation permanente à s'inscrire dans le système institutionnel, considéré ici, évidemment, comme lieu de régulation.

Fondamentalement, la répression vise à retirer à la représentation institutionnelle (et donc au syndicalisme) sa charge subversive. Ce n'est pas une opposition au dialogue social, mais

---

<sup>11</sup> *Revendiquer et s'organiser, représentativité syndicale et démocratie sociale*, Note de la Fondation Copernic, 2008.

<sup>12</sup> Cette partie reprend de nombreux éléments de la Note de la Fondation Copernic : *Répression et discrimination syndicales*, Syllepse, 2011.

plutôt l'obligation pour les syndicalistes de s'insérer dans une certaine forme de dialogue sociale, qui ne reposerait ni sur un rapport de force, ni même sur la reconnaissance du syndicalisme comme contre-pouvoir.

Qu'est-ce que la répression / discrimination syndicale ?

Le traitement différencié, donc inégal entre salariés découle de la mise en concurrence permanente opérée par le patronat.

**Article L 2141-5 du Code du Travail**

Modifié par [Loi n°2005-102 du 11 février 2005 - art. 24 JORF 12 février 2005](#)

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

La discrimination est donc, fondamentalement, un traitement différencié entre deux salariés pour un des motifs cités par cette loi.

○ Ce n'est pas le traitement différencié qui est illégal (l'inégalité est de règle dans les rapports de travail)

○ Mais le motif du traitement.

○ La démarche va consister à mettre en évidence ce traitement différencié, puis à interroger les directions d'entreprise sur les causes de cette différenciation. Et à apporter des éléments de preuve pour démontrer que cette différence se fait par rapport à ces critères illégaux.

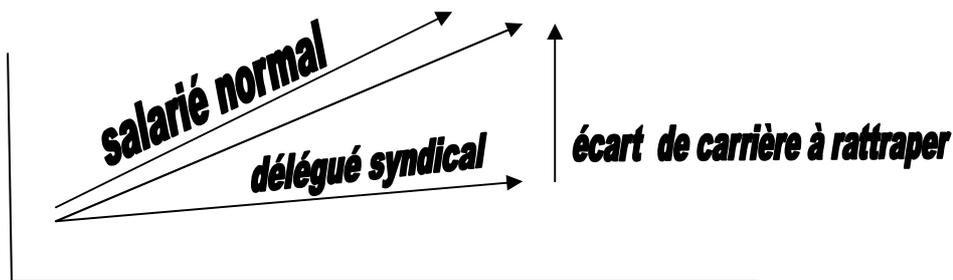
Il y a eu une vraie avancée, depuis quelques années, de la notion de discrimination. Elle est passée de la discrimination syndicale à la discrimination selon le genre, puis aujourd'hui selon les races.

La méthode François Clerc

Tout commence avec un petit groupe de syndicalistes de Peugeot qui, un beau jour, considère que la répression n'est pas une fatalité. Ils analysent les courbes de carrière, et font une première innovation : la mise en évidence sur un schéma unique de cette discrimination de carrière.



Cette méthode met en évidence un écart significatif de salaires entre les militants syndicaux et les autres salariés du même atelier, à qualification et parcours identiques.



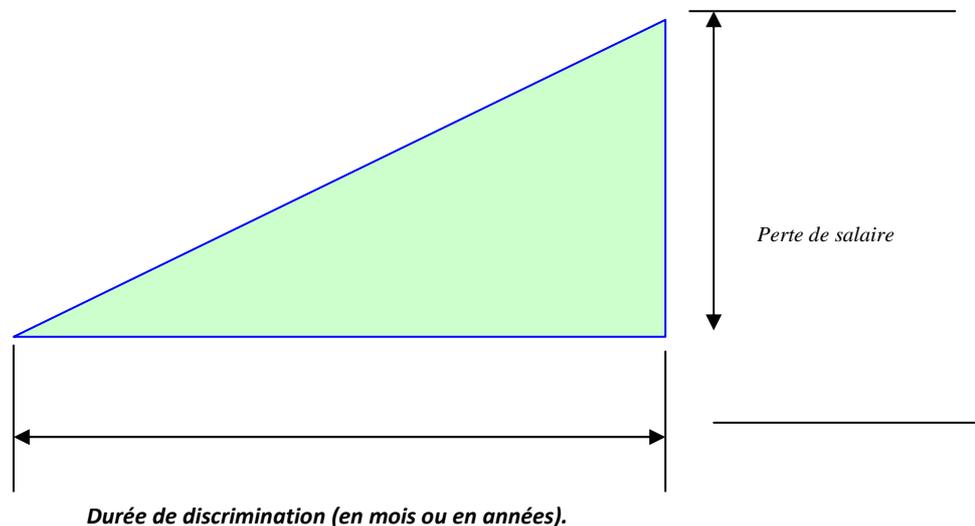
Cette méthode dite de la triangulation de François Clerc est à cet égard un outil utile et pertinent, en ce qu'il permet non seulement de mesurer la discrimination à un instant T, et de repositionner le salarié en évitant la perpétuation des effets de la discrimination pour l'avenir, mais également d'évaluer les dommages et intérêts pour la réparation du passé. Ce qui ouvre la voie à une demande de réparation en civile (Prudhomme), d'un abord aisé pour les salariés.

Extrait du dossier du Syndicat des Avocats de France

« Le préjudice du salarié victime de discrimination est constitué en principe de la différence entre ce qu'il aurait dû percevoir et ce qu'il a perçu effectivement, (perte de revenu), outre l'incidence sur le montant de la retraite et des avantages dérivés du salaire.

Le préjudice strictement financier, calculé au plus juste (pas de calcul d'impact sur la participation, trop difficile à chiffrer, espérance de vie limitée à la moyenne nationale etc...) peut être estimé en appliquant la règle « du triangle » dite « METHODE CLERC ».

On calcule la surface d'un triangle rectangle qui aurait pour base le nombre d'années de discrimination (à partir du 1er mandat) et pour hauteur l'écart de salaire entre le salaire de la victime de discrimination et le salaire moyen du panel de référence. Bien évidemment, la division par 2 s'impose. Cette méthode d'estimation du préjudice est formalisée ainsi graphiquement :



Le préjudice accumulé correspond à la surface du triangle ( $base \times hauteur / 2$ ) :

$$\frac{(Perte\ de\ salaire) \times (Nombre\ d'années\ de\ carrière)}{2}$$

Cette règle est :

- admise par les juridictions dans la réparation indemnitaires des situations de discrimination, comme « contrôlable, cohérente et précise »<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> CPH VERSAILLES 30/03/2004 CGT et divers salariés contre MATRA AUTO (jugement définitif Publié SSL

- préconisée par les entreprises notamment dans le cadre des accords de fin de discrimination<sup>14</sup>
- retenue dans de nombreux accords de fin de discrimination par de grands groupes industriels.

Cette approche démontre un écart de 10, 20, 30 % de salaire au bout de 30 ans ou 40 ans de syndicalisme.

A cette discrimination, il faut aussi rajouter la discrimination quotidienne, les petits embêtements, le harcèlement, le syndicaliste écarté d'un poste intéressant parce qu'il a fait un autre choix que l'entreprise, la brimade. Mais aussi cette « discrimination indirecte » citée par la Code du travail, ces mesures générales qui ont un effet discriminatoires (les réunions commençant à 18h pour les femmes cadres ; le principe de l'adhésion aux objectifs de l'entreprise pour les cadres syndicalistes...). Enfin, le licenciement des salariés protégés fait l'objet d'un recensement ministériel, même si la nouvelle possibilité de « départ contractuel » a modifié cette situation en rendant beaucoup plus aisés ces « départs négociés ». 25 000 demandes de licenciement ou ruptures de contrat de salariés protégés ont été demandées en 2009, contre 15 000 en 2004, de source syndicale<sup>15</sup>.

Mais il existe tout un ensemble de répression mal connu, non étudié, pas mis en évidence. Citons aussi la répression du syndicalisme féminin, qui combine difficulté des femmes dans le mouvement syndical et mode de management plus autoritaire dans les secteurs les plus féminisés. Voir la répression dans le commerce. Cette répression concerne aussi tout salarié combatif, car la rôle critique ou la résistance sont inacceptables pour le système.

Voir aussi des secteurs où la répression est d'autant plus forte que les salariés sont en position de faiblesse : dans les PME, annoncer qu'on est syndiqué est souvent synonyme de licenciement ; et quand on est travailleur immigré, ou même sans papiers...

#### Fonction publique : une relation particulière, une répression tout aussi forte

La relation dans la fonction publique est particulière. La mission du fonctionnaire relève non des consignes du supérieur hiérarchique, mais d'un cadre donné par les gouvernements et à travers eux, l'Etat. Le fonctionnaire est donc réputé indépendant, juge en toute autonomie de l'interprétation de sa mission, autonomie confirmée par le Statut de la Fonction publique. L'Etat ne peut, comme le fait une entreprise privée, « exploiter » ses salariés. Il peut être négligeant, carrant dans l'application des règles édictées, mais ce ne peut relever d'une contradiction entre des intérêts opposés. Le droit syndical a d'ailleurs été reconnu tardivement dans la fonction publique, et beaucoup de syndicats participent largement à des actes de carrière.



Difficile d'envisager dans ce cadre la répression comme ne relevant pas d'erreur de la hiérarchie, ou même d'erreur du syndicaliste. Difficile aussi, bien sûr, de concevoir que l'Etat ne respecterait pas la loi qu'il est censé lui-même faire appliquer. Et quand en plus cette discrimination concerne des inspecteurs du travail !!! N'oublions pas non plus tous ces contractuels de la Fonction publique, ne bénéficiant même pas de la protection du Code du Travail. C'est aussi la recherche du responsable, de l'interlocuteur qui représente une

n° 1190 15/11/2004), visant à « évaluer un préjudice de perte de chance affectant le déroulement normal de la carrière » (CA DOUAI 31/01/2007 RG 06/00297 Pecqueur/TOYOTA),

<sup>14</sup> (Cahiers du DRH n° 112, juillet 2005),

<sup>15</sup> *Répression et discrimination syndicales*, Note de la Fondation Copernic, 2011, p 33.

difficulté quand chaque niveau n'est qu'un prolongement du niveau supérieur.

Pour s'y opposer, pas de tribunal des Prud'hommes, absence de même d'inspection du travail. Les outils manquent, les difficultés sont importantes pour lutter, mais l'habitude se prend peu à peu.

### Les difficultés pour s'y opposer

Notre travail a mis en évidence de nombreuses difficultés pour les syndicalistes pour s'opposer à la discrimination : la répression prouve qu'on est bien dans le camp des salariés. Souvent les salariés pensent « qu'on l'a bien cherché ». Difficile aussi de se défendre soi-même.

La répression renvoie à l'individualisation du rapport salarial. Faire intervenir le syndicat, c'est resituer cette relation dans une relation collective.

### Comment s'y opposer ?

La Note Copernic avance un certain nombre de propositions. Voir plaquette, mais l'idée directrice est de promouvoir la démarche collective, syndicale, afin de ne pas laisser cette injustice se perpétuer.

S'appuyer sur des enquêtes, soit de l'inspecteur du travail, soit du délégué du personnel.

### La nécessité de s'y opposer

La crise du syndicalisme est une réalité, mais parmi l'obstacle à se syndiquer figure, très largement, la crainte de la répression syndicale<sup>16</sup>. Ce qui est en jeu, c'est la possibilité pour le salariat de s'organiser. Le refus de la mise en concurrence. Le droit de contester des choix, d'exister comme collectif face aux employeurs.

C'est aussi une question qui concerne toute la société : pour imposer d'autres choix dans la société, il faut un contrepouvoir dans les entreprises, dans les services. Qui peut mieux que des salariés de Pole Emploi, contester la politique gouvernementale envers les chômeurs ? Quels droits d'expression pour les sous-traitants du nucléaire, ceux qui connaissent l'état des cœurs des centrales nucléaires. On nous parle beaucoup aujourd'hui de l'extension des droits des institutions, mais si on ne pose pas simultanément le droit à la résistance, ces droits nouveaux auront juste le goût d'une intégration supplémentaire...

De fait, cette répression ne saurait s'intégrer dans la vision régulée des rapports sociaux. Car la répression pose la question de la place du syndicalisme dans la relation sociale en France. Pour les employeurs, le syndicalisme, même si c'est un droit reconnu par la Constitution, ne fait pas partie de la relation de travail. Ils nient la part collective du contrat de travail (car le syndicalisme est l'émanation de cette dimension collective de la relation de travail). Une absence d'intervention de l'Etat sur cette question devient complicité.

Pour que ce droit démocratique fondamental devienne effectif ! La Fondation Copernic avance des propositions (voir la Note en question), elle propose aussi la mise en place d'un observatoire unitaire de la répression et de la discrimination syndicales.

---

<sup>16</sup> Halde, Baromètre de la perception des discriminations au travail, Regard croisé salariés du privé et agents de la Fonction publique, janvier 2012.