

**Colloque 12 octobre 2012**

**Intervention des organisations syndicales et débat.**

**Véronique Lopez-Rivoire, Force ouvrière**

(début de l'intervention non enregistré) Pour créer une section syndicale, il fallait donner au juge la preuve de l'existence d'un ensemble de militants, donc donner des noms au juge. Il fallait s'exposer, avec le risque de chasse aux militants. La jurisprudence avait arrangé les choses avec la règle de concomitance. La loi de 2008, la chère loi de 2008 effectivement nous ramène en arrière avec la nécessité de prouver l'existence de la section. La jurisprudence, avec l'arrêt Occaldi, a dû dire qu'il fallait concilier des valeurs égales, il existe en principe des contradictions, il faut que l'employeur puisse avoir la preuve qu'il y a des adhérents, mais le risque de représailles existe à nouveau, c'est le retour des risques. Donc curieusement, la cour de cassation, consciente des difficultés, a rendu un arrêt très important le 8 juillet 2009, en disant que les cartes d'adhésion pourraient être communiqués au juge mais pas à la partie adverse, faisant une petite entorse au contradictoire, en invoquant le principe de la vie personnelle : l'adhésion syndicale est un acte de la vie personnelle, et au titre de la vie personnelle, il doit être protégé. On a salué la décision, mais on voit tout de suite que ce n'est pas là une liberté publique. C'est sous l'angle de la liberté personnelle que le droit de se syndiquer est protégé par la cour de cassation. Donc cela nous interroge sur la difficulté à admettre de manière globale ce droit à se syndiquer. Je ne voudrais pas trop allonger, j'ai encore vu sur le site du Défenseur des droits, qui a succédé à la Halde, une décision concernant le licenciement pour faute grave d'un militant syndical dès qu'il avait demandé l'organisation d'élections. La discrimination tout au long de la carrière, c'est le quotidien de tout militant. L'idée que tout militant est un militant discriminé, que dans les exemples qu'on a d'actions en justice, les militants font reconnaître leurs droits très souvent en fin de carrière. Je me suis battu toute ma vie pour les autres, j'évalue mon dossier de retraite, et je me retrouve floué... On a des exemples de militants qui ont été au conseil de PDH de Paris. Un a bien réussi à reconstituer sa carrière et a obtenu des dommages et intérêts assez conséquents. Un autre qui est assez emblématique des difficultés qu'on rencontre à l'heure actuelle, la militante avait d'excellentes notations, elle était considérée comme extrêmement compétente, même l'employeur lui disait : « si vous n'aviez pas vos mandats, ce serait mieux, je suis désolé, on ne peut pas vous accorder ce poste que vous réclamez malgré l'excellence de vos travaux », c'est indiqué dans le jugement. Et curieusement, on avait fait intervenir la Halde, la Halde était un outil très précieux puisqu'elle pouvait faire entendre ses observations auprès des tribunaux, et très souvent les observations de la Halde étaient suivies par les conseillers PDH ou les cours d'appel. La Halde a confirmé l'existence d'une discrimination, le conseil des PDH de Nanterre a donné gain de cause à la militante, mais, c'est là qu'on voit que les conseillers de PDH comme les juges professionnels ne vont pas au bout de leur logique, très souvent la réparation est minorée. Le principe de la discrimination syndicale, quand on arrive à le faire reconnaître devant le conseil des PDH, et c'est difficile parce que c'est paritaire, au moment de l'octroi des dommages et intérêts et réparation, parfois c'est très lourd et les demandes sont très élevées, parfois on n'arrive pas et j'ai ce deuxième exemple... on n'est pas dans le principe de la réparation intégrale, il y a là une résistance, et peut-être que les magistrats présents cet après midi y reviendront, il y a des freins à ce que les militants reçoivent une réparation véritable. Même quand on a l'impression de gagner, sur le principe, mais pour autant ce n'est pas à la hauteur de toute une vie de discrimination.

Comme toutes les organisations syndicales, on fait des plaquettes pour sensibiliser contre les discriminations, on fait des infos juridiques. Notre revue pour essayer de lutter contre cette mentalité de dire « On est discriminés mais on ne va quand même pas râler », on fait des formations, certains ont fait allusion à la question de la souffrance au travail. On essaie de faire des formations juridiques, certes, mais aussi avec des économistes et des sociologues pour élargir le champ. On a visionné dans un des stages le film de Jean-Robert Viallet sur « La mise à mort du travail », on voit qu'il s'agit dans ce film de casser le collectif, et les militants syndicaux vont faire les premiers les frais de cette politique.

Sur la méthodologie, on utilise très largement la méthode Clerc qui est maintenant universelle, avec la méthode de chronologie, de panels, et pour terminer qu'est-ce qu'on attend de cet observatoire ? Beaucoup. On salue cette initiative, ne serait-ce que pour la visibilité dans la statistique publique, nous n'avons rien. C'est vraiment impératif de mener des études et des recherches sur cette question. Il y a énormément de lacunes en la matière. Et plus on rendra visible cette problématique de la discrimination syndicale, plus on pourra lutter. C'est pour cette raison qu'on s'y est associés.

### **Marylène Cahouet, FSU**

La spécificité de la FSU, c'est qu'elle syndique beaucoup de personnels de l'Etat et de la fonction publique territoriale, mais elle syndique aussi des personnels de droit privé. La répression syndicale s'exerce aussi sur ces personnes, ces militants syndicaux et je regarde directement un militant qui est présent dans la salle et qui est sous le coup d'une mesure de licenciement, et qui interviendra sans doute à ce propos. Dans la fonction publique, on recourt de plus en plus à des contractuels, ce qui fait que le nombre de personnes de droit privé augmente dans notre champ de syndicalisation. Mais je vais rappeler quand même la caractéristique de la Fonction publique, c'est que le Code du travail ne s'y applique pas. On est régis par le statut de la FP, les décrets de 1950 auxquels on est fortement attachés. Le statut de la fonction publique a un aspect protecteur indéniable, puisque les sanctions prévues passent devant des commissions disciplinaires qui sont paritaires, entre représentants de l'administration et du personnel, mais on verra que cela ne suffit pas pour faire qu'il n'y ait pas de répression de militants de la fonction publique. On l'a déjà dit ce matin, il y a effectivement un recul du droit syndical, un recul du droit de grève, Gérard Aschieri a rappelé que le fameux décret Lamassoure n'avait pas été abrogé, qui fait que quand on fait une heure de grève, par exemple dans l'éducation nationale, c'est un trentième du salaire qui est retiré, c'est donc un système assez dissuasif pour faire grève. Mais quand on dit qu'il y a un recul des libertés syndicales, lors des mouvements sociaux, il n'y a pas que les représentants syndicaux qui sont attaqués, mais il y a aussi eux, soit par le déplacement de fonctionnaires, en 2011 ou 2012, le premier responsable de la FSU de la Manche qui a été mis en garde à vue pour avoir participé à une manifestation contre la venue de Sarkozy. Je prends un exemple, mais on pourrait en prendre bien d'autres.

Ce qui apparait le plus dans notre champ de syndicalisation, c'est la répression syndicale déguisée, qui est extrêmement compliquée à démontrer. Il y aurait des études fines à faire à ce sujet. Cette répression déguisée peut prendre des formes de harcèlement, mais elle peut prendre des formes directes, sur le métier, les conditions de travail, sur les façons dont le responsable syndical peut être perçu, et ce peut être un moyen de dissuasion pour la syndicalisation. Elle prend différentes formes, je ne vais pas faire une liste exhaustive de tout ce qu'on peut repérer comme répression syndicale déguisée, mais, ce sont des infractions complètement illégales. Ce sont par exemple des lettres qui

sont mises dans des dossiers de militants sans que ceux-ci le sachent. La loi donne accès au dossier, mais on n'a pas toujours le réflexe d'aller voir son dossier toutes les semaines pour voir s'il n'y a pas de nouvelles pièces qui mettent en cause l'appartenance syndicale ou autre ; c'est sur le déroulement de carrière, et là cela se vérifie quasiment dans tous les cas ; c'est au niveau financier tout ce qui n'est pas le traitement brut, mais tout ce qui est les primes, les responsabilités qu'on donne dans un établissement ou un service, c'est le choix par le chef de service ou d'établissement du poste de travail, de l'emploi du temps, de la répartition des classes... ce sont des formes extrêmement généralisées. C'est aussi, au nom de l'intérêt du service, le refus de participer à un stage, syndical ou non, ce sont tous ces manquements au droit et à la loi qui sont extrêmement importants. On a parlé ce matin, dans le panorama rapide que je fais de la situation, mais les camarades dans la salle compléteront, intervenir sur un point, le suicide des militants syndicaux. On a le secrétaire national du SNUTEF, Luc Beal-Rainaldy, qui s'est suicidé sur son lieu de travail, au ministère du travail, bien sûr je prends toutes les précautions, un suicide a toujours des causes multiples, mais un suicide sur le lieu de travail, c'est significatif, Luc était véritablement victime d'un harcèlement moral au sein du ministère du travail, on lui refusait le poste de travail qu'il avait demandé, toute une série de chose, à tel point que après une bagarre syndicale, son suicide a été qualifié comme un accident du travail, et dans les attendus de la commission de réforme, il est dit que le ministère du travail devait améliorer les conditions de travail et d'exercice plutôt des militants syndicaux. Pour qu'on en soit arrivé à ça, cela veut dire que les attaques étaient extrêmement violentes. C'est un cas flagrant et dramatique de répression du syndicalisme. Quand il s'agit de cette répression déguisée dont je parlais, on lutte au niveau de la base, du service, mais la première des choses est de faire connaître les droits, auprès des syndiqués mais aussi de tout le personnel, ce qu'ils ne connaissent pas forcément, et à exercer leurs droits avec l'aide de la section syndicale. Cela peut être aussi défendu à un plus haut niveau, de l'inspection académique, du département, du rectorat, mais ce qui nous intéresse, et c'est pour ça qu'on souscrit à la démarche de l'observatoire, c'est que ces faits soient rendus publics. Qu'on montre l'importance de ces faits, qu'ils soient graves ou au jour le jour, des cas de harcèlement, ou de répression au jour le jour, qui ont forcément des répercussions sur ce qui se passe dans un service ou dans un établissement.

### **Eric Beynel, Solidaires.**

Quand on crée une organisation et qu'on la nomme, on ne pense pas toujours à l'ordre alphabétique. Je ne vais pas avoir beaucoup de choses nouvelles à ajouter par rapport aux autres, si ce n'est la particularité que peut avoir l'Union Syndicale Solidaires, c'est d'une part dans le privé de ne pas avoir, du moins pour l'instant, sa représentativité, et, à la fois dans le privé et dans le public, d'être une organisation syndicale en pleine construction, en plein développement, donc avec forcément des enjeux de création de sections syndicales, qui sont des enjeux importants en matière de discrimination et de répression syndicale, vis-à-vis du patronat dans le privé, mais aussi vis-à-vis du secteur public dès lors qu'on essaie de s'implanter dans un secteur où on est absent. Je pense par exemple à nos camarades du Ministère de l'intérieur, Sud-Intérieur, qui ont eu et ont encore les plus grandes difficultés à exister, à avoir un travail syndical, malgré le fait qu'ils appartiennent à une organisation représentative au niveau de la Fonction publique.

Quand on crée une section Solidaires, ou sous l'appellation Sud, c'est comme agiter un chiffon rouge sous le regard des patrons, et malgré la loi de représentativité, dont on peut avoir différents niveaux de lecture, j'ai bien entendu, on a encore aujourd'hui encore, même si la plupart du temps nous

gagnons, des contestations extrêmement fréquentes des sections, des syndicats que nous créons, des militants que nous nommons. Cette discrimination, cette répression syndicale, on la voit sous trois grands aspects : le premier, le plus fréquent et qui mobilise le plus nos équipes et nos équipes juridiques, parce que cela prend beaucoup de temps et de moyens juridiques pour le faire, cela empêche d'occuper ce temps à l'activité syndicale, c'est l'enjeu autour de la création de syndicats et c'est donc l'enjeu autour du développement du syndicalisme qu'on essaie modestement de porter. Et cela, que ce soit dans les petites ou les grandes entreprises, on a cette pression systématique, cette difficulté à pouvoir agrandir le champ de notre syndicalisation. On la retrouve après, une fois qu'on a réussi à s'implanter, que ce soit dans les petites ou les grandes entreprises, dans la vie de tous les jours de nos militants, et là aussi, que ce soit dans le public ou le privé, elle est à peu près égale, l'avancement retardé pour un fonctionnaire, une augmentation qui n'est pas accordée, une mutation qui n'est pas celle souhaitée, une mise au placard, du harcèlement, et c'est de la souffrance. Notre fédération Sud-PTT a créé un observatoire sur ces questions, qui a permis une mise en visibilité, et c'est important. Et puis il y a la répression, et qui cette fois est sans doute plus médiatique, dont on parle notamment dans les médias, et je pense que toutes les étiquettes y sont, en tout cas toutes les étiquettes combattives ; pour moi, c'est la répression dans les conflits qui s'abat de façon féroce. Et je voudrais souligner que bien souvent, on a un accord entre patronat et pouvoirs publics dans cette répression, et ce qui aurait pu apparaître comme naturel, parce qu'on a connu un gouvernement Fillon qui était raide vis-à-vis des militants syndicaux, beaucoup ont connu des condamnations, et cela presque intrinsèque de la part d'un gouvernement de droite qu'il réprime les militants syndicaux. On aurait pu attendre d'un gouvernement de gauche nouvellement arrivé qu'il ait un geste et qu'il puisse avoir l'idée d'une loi d'amnistie pour les militants syndicaux qui ont combattu ces 5 dernières années. Cela n'a pas été le cas, on le regrette énormément, et pourtant la demande a été faite à plusieurs reprises. Peut-être qu'une demande unitaire aurait permis d'avoir un peu plus de succès dans ce domaine.

Ce qui m'amène, pour clôturer mon propos et laisser du temps au débat et notamment aux militants syndicaux présents dans cette salle et qui connaissent ces situations, nous trouvons à Solidaires que cette idée d'observatoire est extrêmement importante, d'abord parce qu'elle va permettre d'avoir cette visibilité, et c'est vrai que la note est extrêmement utile à ce titre, et que cet observatoire permettra peut-être aux organisations syndicales d'être plus actives dans la collecte de toutes ces informations et dans la construction d'un outil qui permette d'augmenter la visibilité, mais à côté de ça je pense que l'observatoire permettra que ces cas de discrimination puissent être portés de manière un peu plus large et un peu plus unitaire qu'il ne le sont parfois, au delà de nos divergences, parce que les organisations syndicales ne peuvent être au final que d'un seul côté, celui des travailleurs et travailleuses qui luttent.

**François Briche, militant syndicaliste chez Dassault,**

J'ai aujourd'hui 60 ans. J'entends bien les camarades qui disent qu'on s'est sacrifiés, qu'on a été sacrifiés. Quand on s'occupe de collectivité, on le sait, ce sont toujours les chausseurs les plus mal chaussés. Effectivement, on a été pendant une époque comme ça, mais ce n'est plus le cas. J'ai pris la discrimination pendant des années. Les collègues dans mon syndicat, et chez Dassault ce sont des formations patronales où on fait des courbes sur les évolutions salariales des syndicalistes auprès de la hiérarchie : comment faire baisser l'organisation syndicale, pour la mienne la CGT. Mais je crois que dans d'autres, il y a des militants dans toutes les organisations, simplement des bons militants,

mais il y a aussi bien entendu le patronat qui utilise des organisations syndicales pour opposer les salariés entre eux. Diviser pour mieux régner. Les méthodes qu'on a aujourd'hui avec François Clerc, c'est très bien, c'est la première chose qu'il faut mettre en place partout là où on se bat. Mais maintenant, avec cette fondation et le travail que l'on peut faire, collecter et mettre en avant que le patronat, ce sont les premiers voyous de ce pays. Parce qu'aujourd'hui les syndicalistes, on peut nous réparer des sommes impensables, vous savez ce que j'ai perdu, moi et mes camarades, ce qu'on a perdu en salaire, je ne me satisfais pas de ça. C'est souvent aussi des sacrifices familiaux, et des sacrifices qui sont durs... J'ai beaucoup de passion par rapport à ça, parce qu'on a souffert. On fait dans la boîte 83 % des voix aux élections professionnelles. Ce n'est pas dû à rien. Tout collègue confondu. On ne se laisse pas faire. Mais ce n'est pas facile. Les premières fois où on a relevé la tête, c'est parce qu'il y a eu des jugements qui ont avancé. Il faut que dans ce pays, on ne fasse pas passer les militants syndicalistes pour des voyous. On travaille, on construit, on est là en opposition pour beaucoup de choses, mais pourquoi ? Parce qu'y compris ce n'est plus des industriels qu'on a en face de nous. Ce sont des financiers. J'aurais beaucoup de choses à dire...

### **Gilles Pouzin, syndicat des journalistes CFTC.**

J'ai été touché par le témoignage de notre camarade, puisque j'ai moi aussi subi du harcèlement et de la répression antisyndicale dans mon entreprise. Je ne vais pas refaire le topo des dizaines de recommandés, des 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 licencier. Deux demandes de licenciement auprès de la Directrice du Travail, rejetées de justesse, parce que l'inspectrice du travail, et on l'a vu dans les témoignages, reçoit aussi des pressions des employeurs et de sa hiérarchie, l'employeur lui dit « vous savez je suis bien placé, si vous ne l'autorisez pas j'irai voir le ministre, on fera appel ». La hiérarchie de l'inspection du travail, on l'a vue dans d'autres cas où on a vu des décisions annulées par la hiérarchie et on a dû aller en justice ensuite, et faire annuler par le tribunal administratif de Marseille des licenciements au magazine Week-end et aux éditions en direct à Aix en Provence. Donc le cas de harcèlement, je l'ai connu, j'ai été aussi en arrêt de travail, et là comme je suis journaliste, et c'est peut-être un travers professionnel, je me suis mis à enquêter auprès de tous les gens que je rencontrais. Alors, par exemple, le médecin de contrôle de la sécurité sociale, puisque évidemment quand on est en arrêt de travail c'est de la fraude, et la première chose que l'on reçoit c'est une convocation par ce médecin, qui m'a dit « Moi monsieur, je la comprends très bien votre histoire, c'est un phénomène qui se développe dans notre pays, une génération entière de managers qui cassent les gens, qui nous abiment nos assurés, cela nous coûte cher. Partez, fuyez, parce que cela va esquinter votre santé, vous ferez tous les procès que vous voudrez, quand vous serez dehors ». J'ai continué, je ne suis pas parti, je suis même revenu dans l'entreprise grâce à ce refus de l'inspectrice du travail. Et là j'ai rencontré la médecine du travail, qui m'a dit « Ah, vous y retournez... mais dans ce cas là arrêtez le syndicalisme, sinon cela va recommencer ! » Alors je lui ai dit : « Mais oui, vous me dites exactement la même chose que l'employeur, tant que je suis syndicaliste on ne me laissera pas tranquille ». Elle me dit « je ne dis pas ça pour reprendre les arguments de l'employeur, je dis ça pour votre santé » J'ai continué l'enquête, et j'ai rencontré mes amis syndicalistes, dont certains sont dans la salle. Dans cette enquête, je me suis aperçu que c'est partout pareil ! Dans toutes les entreprises de presse, pour tous les syndicats ! Donc on a fait une action intersyndicale, ce que vous suggériez, et le 1<sup>er</sup> novembre 2011, un communiqué de 6 syndicats, CFTC, CFDT, SNJ-Solidaires, le SNJ-CGT, FO, CFE-CGC, pour dénoncer des pressions quasi

généralisées, dignes d'une chasse aux sorcières, visant à bâillonner et à anéantir toute critique de pratiques patronales contestables, au mépris des mandats créés par la loi pour la défense des salariés, des situations observées à France Télévision, France2, France3, France 5, FranceO, France Outremer, 1<sup>ère</sup>, Canal +, France 24, Virgin radio, AFP, Associated Press, Express, l'Equipe, Francesoir, La dépêche du Midi, le Dauphiné libéré, le Républicain lorrain, PubliHebdo, la presse locale et régionale, TrismHebdo, le Revenu, les éditions en direct, l'Autofoot magazine, le Quotidien du Médecin, Editaliste, la presse professionnelle... parmi d'autres ! Donc l'Observatoire, il faut le nourrir. Il ya beaucoup de choses à dire. C'est un premier pas.

Ensuite, pour confirmer ce qui a été dit, j'ai aussi fait une petite enquête dans les ressources statistiques, j'abrège, on manque de statistique, mais il y a une étude de la DARES de 2007 sur la présence syndicale, qui disait : « La moyenne des syndiqués en France, c'est 7% ». Cette moyenne recouvre une différence assez notable, sans doute liée à un statut un peu plus protecteur, une différence entre 15% et 5 % de différence entre le privé et le public. Et au niveau des entreprises, dans les entreprises de plus de 100 salariés, les 3 quarts ont un délégué, dans les entreprises de 20 à 50 salariés, les trois quart n'ont pas de délégué. Voilà ce que je pouvais donner comme témoignage, en espérant que cet observatoire va vivre, et de façon intersyndicale, et qu'on va tous pouvoir faire remonter toutes les pressions que subissent nos délégués.

#### **Damien Scali, UNEF, syndicat étudiant.**

Je voulais intervenir pour apporter un témoignage sur ce qu'on vit sur les universités. Plus la discussion avance, je me rends compte que c'est en partie ce qu'on commence à entrevoir sur ce que peuvent vivre, en termes de répression syndicale, certains militants sur les universités est assez similaire, peut-être à un échelon différent, mais assez similaire en termes de procédures bafouées, de répression un peu cachée, des refus d'inscription ou de réinscription parce qu'il y a eu du boulot syndical qui a été fait, des sections disciplinaires qui sont saisies contre certains militants, assez similaire à ce qui peut exister dans la fonction publique. Ce qu'on commence à percevoir en termes de libertés syndicales, qui commencent à être limitées, à être remises en question sur les universités, c'est lié à un aspect aussi assez simple, que la situation sur les facs est liée à la volonté de faire fonctionner les universités comme des entreprises. Avec les différentes réformes structurelles passées sous l'ère Sarkozy avec la LRU, l'autonomie, qui font qu'il y a de plus en plus de « management » qui se met en place sur les universités, avec l'introduction de vigiles privés sur les universités, une volonté de les transformer. Ce qui a évidemment une conséquence sur le système éducatif en tant que tel, mais aussi sur la situation concrète sur les universités, sur les possibilités d'expression, les possibilités d'organiser des réunions, les possibilités d'avoir une intervention syndicale. On est venus pour apporter cet éclairage, à partir d'un cas concret autour duquel on essaie de monter une bagarre, ce qui s'est passé il y a quelques mois à Paris I où quatre syndicalistes étudiants, 3 de Sud-Etudiant et un de l'UNEF, ont été et sont toujours poursuivis pour activité syndicale sur l'université, avec des sanctions qui vont jusqu'à l'exclusion d'une année ferme de l'université, donc une situation de répression à laquelle on n'était pas forcément très habitués, et le risque qu'on entrevoit, c'est que, vu la situation des universités qui se dégrade à grande vitesse, avec les déficits budgétaires qui se comptent en million d'euros, le processus de privatisation qui se met en place, c'est ce type de situation avec limitation des libertés syndicales et de répression parfois directe. Sur les aspects, concrets, on est contents d'être là, c'est en lien direct avec l'observatoire et du coup l'état des lieux, comment on peut essayer d'agir de façon unitaire et collective, donc à partir

de cette affaire de Paris I que je soulevais à l'instant, on essaie de monter un collectif unitaire au niveau national contre la répression et pour l'annulation de la procédure contre les camarades concernés, à Paris I mais aussi ailleurs, parce que on se rend compte, quand on fait un peu le boulot mais on n'en est qu'au début, ; que les sanctions disciplinaires sont beaucoup plus fréquentes que ce qu'on pouvait imaginer au début, donc on a une première réunion ce soir et on verra comment agir à la fois au niveau concret, mais aussi sur la durée avec l'observatoire. Un dernier mot, on a ramené une pétition de soutien aux camarades concernés qu'on fera signer.

**Louis-Marie Barnier**, membre de la Fondation Copernic et syndicaliste à Air France.

Je suis sans poste depuis 5 mois maintenant, et comme pour tous les syndicalistes, la répression est une longue histoire... Une première remarque pour te répondre on avait discuté lors de la première brochure Copernic, et puis au sujet de cet observatoire, est-ce que c'est un observatoire concernant l'ensemble de la répression du mouvement social, sachant que des jeunes en fin de manifestation, des faucheurs volontaires d'OGM, tout le monde se trouve en but à la répression, ou alors est-ce qu'on se centre sur l'aspect de la répression syndicale d'entreprise. On est plutôt sur cette deuxième dimension aujourd'hui, parce que cela nous a semblé plus facile de cerner un élément, et d'avancer sur cet élément. Quand on écoute les différentes interventions, il peut y avoir deux sens à cette idée de refuser la répression, ce pourrait être soit donner du sens à la négociation : pour garantir les conditions d'une négociation « juste », il faudrait des interlocuteurs libres, et notamment le droit des syndicalistes de mobiliser les salariés par rapport à ces négociations, mais cela peut être aussi donner un espace à l'expression de la radicalité au sein des entreprises. Dans les entreprises, on est toujours entre les deux, dans le sens de ce que disait Gramsci, on est toujours dans cette tension entre coercition et consentement. Et c'est pour ça qu'on est aussi nombreux ici, même si on a des entrées différentes dans le syndicalisme, on sent qu'on est dans un rapport antagonique, comme disait Francine, qu'est le rapport salarial, et qu'il y a un point dur dans ce domaine, c'est le fait qu'on ait le droit de s'organiser dans l'entreprise. Il y a aussi un fait qui n'est pas encore venu dans les débats, c'est qu'on entre dans une période d'affrontement avec le capitalisme, comme on n'a pas connu en Europe depuis des dizaines d'années. La répression courante, qu'on a vécue jusqu'à maintenant, qui était une répression courante, est sans proportion avec ce qu'on va voir dans les années à venir, par rapport au recul que le capitalisme rêve d'infliger à la classe ouvrière. Il faut donc avoir aussi ça en tête, on se dote d'un outil, mais on va avoir des situations qu'on ne connaît pas encore dans les mois et les années qui viennent. Notamment à Air France, où je suis, où on voit de nombreux cas de répression syndicale en même temps que la direction annonce des milliers de suppression d'emplois.

**Guy de Lastours**, délégué syndical central CFE-CGC dans le groupe EXXON-Mobile.

Je regrette que la CFE-CGC ne soit pas à la table, mais je ne désespère pas de la convaincre de rejoindre l'observatoire. Je parle en tant que secrétaire de CCE. Je suis victime, comme tout le monde de discrimination syndicale, et je fais l'objet de tentative de licenciements depuis 2005, et surtout en partie du fait que j'ai obtenu de la CNIL la communication du classement souvent appelé ranking et du potentiel ce qui permet de démontrer la discrimination, puisque ce classement est tenu secret, et la communication permet de montrer que brusquement quand on devient syndicaliste, le classement s'effondre. J'ai obtenu aussi des annulations de politique et de règlements intérieurs parallèles. Je regarde les conséquences, pourquoi un employeur n'a rien à perdre à essayer de licencier un syndicaliste, c'est que s'il réussit, c'est *bingo*. Mais s'il 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, et puis il y a évidemment le côté épouvantail donné à tous ceux qui n'auraient pas compris ce qui attend les gens qui prennent un mandat. Il y a aussi la perte de temps, parce que pendant tout ce temps que prend leur représentant pour ne pas être licencié, pendant ce temps toutes les actions qu'il ne peut mener. Par exemple, je suis mandaté par les instances pour ester en justice parce qu'il y a un rapport égalité hommes – femmes falsifié. Cela fait quatre mois que malgré ces mandats, je n'ai pas le temps de m'en occuper. Il y a aussi une perte d'argent, puisque quand on se défend devant les tribunaux puis les tribunaux administratifs, l'équivalent des articles 700 est ridicule par rapport aux sommes qui sont engagées. Et puis dernier point, il y a la dépression, le suicide, et pour ceux qui ont écouté la radio ce matin, Renault est poursuivi parce que dans l'affaire des faux espions, où l'entreprise dit « on était de bonne foi », on a saisi des communiqués prévoyant des suicides de salariés, l'un pour la tentative, un pour le suicide réussi. L'employeur dit, il faut tout prévoir dans une grande entreprise. Dans les communiqués, il parlait d'aide psychologique, mais cet aide, il ne l'a jamais mis en place. Ils sont maintenant coincés, parce qu'ils sont attaqués sur le fait qu'ils savaient qu'il y avait un danger et qu'ils n'ont rien fait. Je pense que c'est très important qu'il y ait un observatoire pour pouvoir mettre en lumière ce sujet, et pouvoir attirer l'attention des parlementaires pour qu'il y ait ensuite un appareil dissuasif, parce que pour les employeurs, il n'y a qu'une chose qui gêne, le pénal. Ils sont prêts à perdre aux Prudhommes, 5 ans ou 10 ans après, pour des sommes dans ces sociétés où de toute façon, l'argent n'a pas beaucoup d'importance, et je souhaite donc longue vie à cet observatoire.

#### **Claude Besnainou, informaticien et syndicaliste à Cap Gémini.**

Je vais avoir une note positive, et c'est un point remarquable. Un copain de la CFTC, et là j'apostrophe Joseph Thouvenel, c'est quelqu'un qui vient de gagner sa bataille juridique après 8 ans de procédure sans le soutien de son organisation syndicale, je dirais même mieux avec l'appui contraire de son organisation syndicale. J'apostrophe donc Joseph Thouvenel, mais j'aurais pu apostropher Francine de la même façon, on a aujourd'hui une situation où un militant syndical CGT a été licencié avec l'appui de son organisation syndicale, je dirais tout le monde est un peu visé. Mais le point remarquable, c'est après 8 ans de bataille, et 8 ans de bataille, je ne vous dis pas les problèmes psychologiques, financiers, moraux et de santé que cette personne a dû supporter pour pouvoir se battre et être réintégrée. Comme le camarade étudiant, j'ai un petit dossier, si vous êtes intéressé par ce cas là, c'est à mon avis un cas exemplaire de combativité syndicale, malgré l'absence totale de soutien des organisations syndicales. D'ailleurs, dans mon entreprise, il y a des organisations syndicales qui sont aux mains de la direction. Et quand je dis des organisations syndicales, je parle des 5 représentatives, ce qui est calamiteux. Il faudra que les organisations syndicales réfléchissent à un problème de fond, c'est que des fusions, des restructurations existent énormément aujourd'hui, depuis 10 ou 15 ans, mais dans la tête des organisations syndicales, il n'y a pas eu de fusion harmonieuse. Les problèmes qui se posent sont dus essentiellement à des fusions ou restructurations, où les organisations syndicales qui deviennent « maison » deviennent infranchissables pour les militants qui viennent de l'extérieur, pourtant avec les mêmes étiquettes syndicales.

#### **Marc Boucoiran, Société nationale immobilière et à la FSU.**



J'ai déjà été licencié, je suis dans le même cas que mon collègue, j'ai connu la discrimination syndicale quand j'avais 21 ans, j'en ai 50 maintenant. J'ai vécu ce qui vient d'être décrit, le fait d'être lâché par mon organisation syndicale, une organisation syndicale qui n'est pas représentée aujourd'hui. Pour avoir conduit un mouvement social récent d'ADOMA, j'étais en différent avec mon organisation syndicale, d'une base et des militants qui voulaient travailler de toute organisation syndicale, et l'appareil qui était dans une logique d'accompagnement et qui voulait cautionner 650 suppressions de poste. Cela m'a coûté l'ensemble de mes mandats, puisque j'en avais plusieurs, je me suis retrouvé à poils du jour au lendemain, mon employeur étant même informé avant moi de ces retraits de mandats puisque je n'ai à ce jour même pas copie du retrait qui m'aurait été effectué. Dans ces situations là, on se retrouve assez démunis. Il m'a fallu 27 ans pour comprendre que mon organisation syndicale n'était pas celle que je croyais, et qu'on n'était pas toujours dans les mêmes combats. Du coup, j'ai essayé de comprendre. Et je me suis aperçu que je n'étais pas le seul, qu'il y avait beaucoup de copains syndiqués dans mon organisations syndicale qui avaient vécu la même chose, qu'il y avait des secrétaires de syndicat qui étaient carrément muselé, qui subissaient de la répression syndicale mais en interne, avec des euthanasies carrément on peut dire, parce que quand on prive quelqu'un de ses revenus et qu'on le laisse à l'abandon en pâture à son employeur, et j'ai découvert que ce n'était pas la seule organisation syndicale qui était touchée. Et quand il y a des différents, cela transpire au-delà des étiquettes syndicales. Ce qu'il faudrait peut-être, c'est que l'observatoire s'empare de cette question là, pour que l'ensemble des organisations syndicales, en dépassant les cas individuelles, observent cette partie là, puisque j'ai été licencié avec l'appui de mon organisation syndicale.