Le CESE a rendu son avis sur les discriminations syndicales

SÉANCES PUBLIQUES PUBLIÉE LE 13/07/2017

Saisine liée : REPÉRER, PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES

A suivre en direct à partir de 9h30

Avis rapporté par M. Lionel Marie et M. Jean-François Pilliard, au nom de la section du travail et de l'emploi présidée par Mme Sylvie Brunet.

Message de Muriel Penicaud, Ministre du travail envoyé à l'occasion du vote de cet avis

La réflexion du CESE sur les discriminations syndicales se situe dans la continuité de l'avis qu'il a rendu en mai 2016 sur le développement de la culture du dialogue social qui avait identifié la protection de l'engagement des représentant.e.s du personnel comme la condition d'un dialogue social riche et équilibré. Une des recommandations de cet avis invitait à documenter l'état des discriminations syndicales en France sur la base d'un rapport périodique qui s'appuierait notamment sur l'expertise du Défenseur des droits. Cette recommandation a été, pour l'essentiel, reprise à l'article 30 de la loi du 8 août 2016. Réalisé dans le cadre d'un partenariat avec le Défenseur des droits, le présent avis est une première contribution à cette obligation législative d'information publique sur les discriminations syndicales et leur évolution.

Le développement du dialogue social comme facteur d'amélioration des relations sociales, de performance économique et de progrès social, est conditionné par la valorisation de l'engagement de ses acteur.rice.s. Or, un tel projet se heurte encore trop souvent à des pratiques discriminatoires inscrites dans des représentations négatives répandues parmi les acteur.rice.s socio-professionnels et dans l'ensemble de la société.

La stigmatisation du syndicalisme est, en France, profondément enracinée dans l'histoire des relations professionnelles. La place prise par l'Etat et la reconnaissance tardive des libertés syndicales n'y sont pas complètement étrangères. Une partie des employeur.euse.s perçoivent toujours la syndicalisation des salarié.e.s comme incompatible avec la finalité économique de l'entreprise. Une vision assez critique de la représentation du personnel continue d'imprégner l'opinion publique. Paradoxalement, les enquêtes d'opinion font ressortir un attachement marqué au dialogue social.

Au plus près de la réalité du travail, la discrimination syndicale se nourrit de la représentation conflictuelle des relations sociales et des stéréotypes négatifs véhiculés dans la société. Mais elle peut aussi trouver son origine dans les contraintes qui naissent de l'exercice des mandats. Elle est alors largement involontaire et procède de l'absence de prise en compte des nécessités du dialogue social dans l'organisation de l'entreprise ou du service public.
Les discriminations syndicales connaissent des manifestations diverses et ne se limitent pas au ralentissement injustifiée de la carrière. Elles sont parfois assimilables à des pratiques ouvertement répressives.

Le cadre juridique existant est en principe très protecteur de la représentation du personnel. Il existe cependant un écart entre les textes et leur application. Le ressenti de la discrimination est fort parmi les syndicalistes, en particulier lorsqu'ils.elles exercent des mandats importants sur leur lieu de travail. Toutefois, la réalité des discriminations syndicales reste difficile à cerner car les situations qui parviennent jusqu'aux tribunaux ou au Défenseur des droits sont en proportion peu nombreuses.

Résultats du vote : l'avis est adopté à l'unanimité. Avis à télécharger ici

Lionel Marie est cadre chargé de mission à Pôle-emploi. Il siège au CESE à la section du travail et de l'emploi où il représente le groupe de la CGT.

Jean-François Pilliard est professeur affilié à l'ESCP et Président de la chaire Dialogue social. Il siège au CESE à la section du travail et de l'emploi en tant que personnalité qualifiée.

Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales de **Conseil Economique Social et Environnemental**

© - copyright CESE - Novembre 2026