

Avis voté lors de l'Assemblée plénière du 12 novembre 2013

## Le fait religieux dans l'entreprise

### Déclaration du groupe de la CGT

La question du fait religieux dans l'entreprise est un sujet difficile que la section souhaitait traiter par une résolution. C'est sur décision du Bureau qu'elle fait l'objet d'un avis.

Cette question dépasse largement le cadre professionnel.

Dans la sphère du travail, elle cristallise parfois des tensions quand elle ne fait pas l'objet d'instrumentalisation. Au motif de la liberté religieuse, s'exprime quelquefois une affirmation identitaire le plus souvent individuelle, mais parfois collective, qui vise à se soustraire aux règles communes.

Loin d'être maîtrisée par les acteurs du monde du travail, elle fait souvent l'objet de déni et appelle des réponses appropriées.

Ignorer l'existence de ces problèmes, ne pas leur apporter de réponses, comporte de vrais risques pour l'unité du collectif de travail et, au-delà, pour la cohésion sociale. Il en est ainsi de certaines pressions mentionnées dans l'avis, pressions qui peuvent s'exercer entre salariés, y compris de sexe différent et à propos desquelles la section aurait pu aller plus loin en termes de propositions, si ce constat avait été plus largement partagé.

Préoccupée par le respect des libertés fondamentales des salariés (dont la liberté religieuse) mais également par l'unité de la communauté de travail, la CGT est particulièrement attentive à ce que la question religieuse ne soit nulle part mise en avant pour tenter d'effacer la question sociale et la réalité des nombreuses discriminations exercées en raison des origines, de la patronymie, voire du quartier d'habitation.

Plusieurs pièges guettaient cet avis : le déni, la complaisance, la dramatisation ou la stigmatisation d'une religion. Il est à mettre au crédit des rapporteuses et de la section d'avoir évité ces écueils. Toutes composantes confondues, cette dernière a su prendre la hauteur nécessaire pour identifier avec lucidité ces problématiques émergentes.

L'avis souligne, à raison, qu'un équilibre entre la liberté d'expression religieuse et les autres libertés doit être trouvé, en veillant à ce que les salariés dans leur ensemble n'aient pas à supporter les conséquences des accommodements réalisés. L'égalité de traitement entre les salariés doit être un principe de base, appuyé sur les règles de droit existantes.

Il émet sept recommandations que nous soutenons et qui constituent des outils pour agir.

Elles partent du constat, partagé avec l'Observatoire de la laïcité, que compte tenu de l'état du droit, l'intervention du législateur à ce stade n'est pas nécessaire. Un important effort d'information sur ces problématiques et de formation sur les règles de droit est à développer, parmi les managers et les IRP.

Enfin, la question complexe dans une république laïque, de la frontière entre service public et missions d'intérêt général assurées par le privé, a légitimement fait l'objet d'échanges controversés et nourris.

Partageant globalement le dernier avis de la CNCDH, le groupe CGT considère qu'est fondamentalement en cause ici la démission publique progressive qui s'est opérée dans la réponse aux besoins sociaux. Se trouve ainsi posée avec force la question de la place et du rôle du service public dans notre pays et de la relation qu'il entretient avec les acteurs privés afin que personne ne soit privé d'accès à la neutralité garantie par la laïcité.

Le groupe CGT a voté l'avis.