



LE CASSE-TÊTE DE LA LAÏCITÉ EN ENTREPRISE

La gestion du fait religieux est devenue un enjeu complexe : port du voile, prières, repas, fêtes. **Comment concilier pratiques individuelles et collectives ?** D'autant que certains syndicats n'hésitent pas à surfer sur le communautarisme. **PAR VLADIMIR DE GMELINE**



Jacques Demartion / afp

UN SYNDICALISTE MUSULMAN
en prière dans un parking pour deux-roues de l'usine PSA, à Aulnay-sous-Bois, en décembre 2011.

Faut-il caler la fin d'une séquence de travail à la chaîne, en usine, sur l'heure de la rupture du jeûne en période de ramadan ? L'impression et la distribution, par le syndicat FO de PSA à

Poissy, d'un calendrier des fêtes musulmanes, constituent-ils une atteinte flagrante au principe de laïcité ? De même pour le port du voile par une femme dans un bureau, à un guichet de banque, de poste, chez un géant de l'ameublement, en contact ou non avec la clientèle ? Faut-il mettre sur le même plan la pratique de la prière aux heures de pause, le port ostensible de la barbe de type « salafiste », et le refus de serrer la main à une collègue ou de conduire un bus après qu'il l'ait été par une femme ?

Jusqu'à une époque récente, les règles en vigueur dans les entreprises publiques, où tout affichage de signe religieux était proscrit, et les entreprises privées, où le principe de strict respect de laïcité républicaine ne s'appliquait pas, puisqu'on était, justement, dans un espace privé, permettaient à peu près d'y voir clair. La subtilité apparaissait déjà avec les entreprises privées assurant en partie une mission de service public, comme EDF. Mais l'irruption du débat permanent sur la laïcité a semé une certaine confusion dans les esprits. D'un côté, la montée des revendications religieuses et communautaires, voyant dans toute tentative de régulation de l'affichage de conviction privée une forme de racisme, et de « religio-phobie » (pour faire court, tout le monde étant concerné ou s'estimant concerné...). De l'autre, des chefs d'entreprise et des DRH zélés désireux de faire appliquer des lois et des principes sans se rendre compte qu'à trop vouloir en respecter l'esprit ils en oublièrent la lettre... et finalement l'esprit aussi. Simplement, il existe au-delà des textes qui posent les principes du droit des règles de « vivre-ensemble », plus délicates à

manier. La question de la laïcité en entreprise est devenue un enjeu de taille. Le dernier rapport l'Observatoire de la laïcité, présidé par Jean-Louis Bianco, remis le 4 avril au président de la République, aborde en détail cette problématique.

ÉCHANGES DE BONS PROCÉDÉS

Celle-ci n'est en effet pas perçue par tous de la même manière. Question de sensibilité, d'engagement idéologique et politique, de connaissance et d'interprétation des lois, à commencer par celle de 1905, pour ensuite arriver à toutes celles qui se sont accumulées depuis une quinzaine d'années, notamment sur la question du voile. C'est dans ce contexte que se sont déroulées, début mars, les élections professionnelles à l'usine PSA de Poissy, sur fond de concurrence entre syndicats soupçonnés par certains de se livrer à une véritable course au communautarisme afin d'obtenir la majo-

rité pour FO et la représentativité pour l'Unsa. Arrivé sur le site (qui emploie environ 5 500 salariés) en 2016, ce syndicat, dirigé par Omar Elmhine, transfuge de FO siégeant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), entend mettre fin au règne du syndicat majoritaire dirigé par Brahim Aït Athmane, jugé trop proche de la direction et dont le comportement autoritaire est critiqué en interne. « Pour s'attacher les voix de certains, et leur fidélité, Aït Athmane fait pression sur la direction afin d'obtenir des faveurs, notamment sur des questions religieuses, estime un membre du personnel qui a préféré garder l'anonymat, et la direction doit faire des concessions, car ils n'ont qu'une trouille, c'est que des grèves géantes ne reprennent, comme la fameuse grève des immigrés de 1982. » C'est à la suite de celles-ci qu'avaient été construites les mosquées qui se trouvent au sein même de l'usine, et qui sont aujourd'hui au nombre de cinq. >

“LES PRIÈRES EN BORD DE LIGNE, LE RAMADAN ET LES AMÉNAGEMENTS QUI Y SONT LIÉS, JE CONNAIS ÇA DEPUIS 1992.” FRÉDÉRIC LEMAYTCH, SALARIÉ DE PSA



USINE PSA À POISSY Guillaume Trichard (à d.), secrétaire général de l'Unsa Industrie, et Omar Elmhine (au centre), représentant local de l'Unsa, veulent mettre fin au règne de FO sur le site.

> La plus grande, dont la capacité d'accueil est de 200 personnes, a été agrandie récemment au vu de la fréquentation de plus en plus importante. Ainsi, FO se livrerait à un système d'échanges de bons procédés, en favorisant ses membres musulmans, par exemple lors des demandes de congés pour des motifs religieux, ou pour les favoriser dans les obtentions de dates de vacances : « C'est ce qu'il fait valoir à ses adhérents. En ayant la majorité, un syndicat obtient des heures de délégation importantes, qui permettent de se consacrer à un travail de lobbying interne, à tout ce jeu d'influence et de pouvoir. » Et, en exerçant une influence importante au sein du comité d'entreprise, qui dispose de plusieurs millions d'euros de budget, FO pourrait obtenir suffisamment de faveurs en direction de la communauté musulmane, qui assureraient la pérennité de son influence en retour : « Ils ont essayé de faire installer un guichet Waffa sur le site, continue ce membre du personnel, de faire sponsoriser en partie par le CE le hammam de Mantes-la-Jolie, non mixte et dont les tarifs sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes, ou en lui faisant payer les tapis des salles de prière, ce qui a donné lieu à un redressement de l'Ursoaf. » Des assertions qui sont balayées d'un revers de la main par Nicolas Laget, le président du CE, ainsi que par un responsable du service juridique de l'entreprise : « Je ne sais pas d'où viennent ces rumeurs, dit-il. Nous fonctionnons à partir d'accords-cadres sur la non-discrimination établis au niveau mondial. Mais ces interrogations sur les questions religieuses, on les entend dans toute la société française depuis seulement quelques années, ce n'est pas spécifique à PSA. C'est lié aux attentats. On en arrive à des propos outranciers comme ceux de Jean-Christophe Lagarde [qui a déclaré que la fermeture de l'usine PSA d'Aulnay était liée à la pression religieuse au sein de l'entreprise, entraînant conflits et baisse de

L'ENTREPRISE D'EMBALLAGE PAPREC, qui compte 70 nationalités différentes au sein de son personnel, a établi une charte calquée sur celle de la République.

productivité]. Mais, auparavant, personne n'y faisait attention : les salles de prière, faire coïncider les ruptures du jeûne avec les horaires de pause, cela fait longtemps que cela existe. On s'organise aussi pour le lundi de Pâques. Je ne suis même pas sûr que ces propos soient tenus par médisance, c'est devenu un réflexe. »

Pour Mario Hernandez, ancien responsable de FO, à la retraite depuis dix-huit mois, ces conflits entre syndicats sont avant tout « des histoires d'hommes », plus que de différends liés à des questions religieuses et communautaires : « Depuis l'époque où l'on allait chercher des salariés directement dans les pays du Maghreb, cela n'a jamais posé de problème, nous avons toujours vécu ensemble, dit-il. Je suis d'origine espagnole, nous étions avec des Italiens, des Polonais, des Algériens, des Marocains. Il y a des plats halal depuis bien longtemps, et des calendriers musulmans sont distribués aussi bien que des calendriers grégoriens. Avec ces crispations, j'ai l'impression qu'on est aujourd'hui à l'affût de la moindre information, et il y en a beaucoup de fausses que certains ont intérêt à faire circuler. » Même son de cloche du côté du délégué local de la CFTC,

Frédéric Lemayitch : « Les prières en bord de ligne, le ramadan et les aménagements qui y sont liés, oui, cela existe depuis longtemps. Je connais ça depuis mon arrivée en 1992. Le calendrier aussi, je l'ai toujours connu. » Pour lui, ces aspects n'ont jamais constitué un problème à l'intérieur de l'entreprise, mais peuvent surprendre ceux qui ne connaissent pas le monde de l'industrie : « Simple-ment, cela cristallise une opinion extérieure qui n'y faisait pas du tout attention avant. »

À L'ORIGINE DES CRISPATIONS

Une opinion qui a parfois tendance à tout mélanger, à son corps défendant. Denis Maillard s'intéresse depuis plusieurs années à ces questions, sur lesquelles il travaille au sein du cabinet Technologia : « Quand on regarde en arrière, l'émergence de cette question remonte à la mise en place des politiques de diversité au sein des entreprises. La première fois que je l'ai vue, c'était dans une société très impliquée dans ce domaine, qui venait d'attribuer des subventions à une association gay. Dans la foulée, des femmes musulmanes ont demandé des mesures équivalentes, qui leur ont été refusées. » Pour lui,



"LES REVENDICATIONS IDENTITAIRES DES JEUNES DE LA DEUXIÈME OU TROISIÈME GÉNÉRATION PASSENT PAR L’AFFIRMATION D’UNE IDENTITÉ RELIGIEUSE."

l'arrivée de cette problématique, outre la crispation postattentats de ces deux dernières années, montre les limites de ce qu'il appelle « la subjectivisation du travail » : « A partir du moment où le travail est devenu un domaine où l'on pouvait s'impliquer personnellement, où l'on a dit aux employés de "venir comme ils étaient", la question de l'identité religieuse a fait son apparition. » Denis Maillard conseille et anime des groupes d'études, et constate que les managers sont désemparés face à cette problématique : « Dans l'industrie, ce n'est pas vraiment un problème, c'est culturel. En revanche, dans les services, c'est assez nouveau. » Outre le cas emblématique de la RATP, où certains dépôts sont sous l'influence de groupes aux revendications très affirmées, il cite le cas d'une entreprise de téléphonie, où un délégué syndical avait annexé le local de son organisation pour en faire une salle de prière : « Ce

JEAN-CHRISTOPHE LAGARDE, député-maire UDI de Drancy, est allé jusqu'à déclarer que la fermeture de l'usine PSA d'Aulnay était liée à la pression religieuse au sein de l'entreprise. Des propos jugés outranciers par la direction du groupe.

sont des situations que l'on retrouve maintenant chez les jeunes de la deuxième ou troisième génération, dont les revendications identitaires passent par l'affirmation d'une identité religieuse. »

JURISPRUDENCE

Le bras de fer juridique entre certains salariés et leurs entreprises vient de trouver une issue favorable à ces dernières, avec deux arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne. Ils confirment les licenciements, en Belgique et en France, de salariées qui avaient refusé d'enlever leur voile. Dans le premier cas, cette interdiction était stipulée dans le règlement intérieur, dans le second, elle résultait des demandes répétées émanant d'un client. Une jurisprudence qui rend désormais légitime l'établissement de règlements intérieurs dans des entreprises privées : « Il y aura à présent trois types de solu-

tions. Soit l'extension de la "laïcité à la française", comme cela s'est fait dans l'entreprise d'emballage Paprec, qui a établi une charte calquée sur celle de la République. Il y a 70 nationalités différentes chez Paprec, cette manière de faire est exactement l'inverse de celle de PSA. Autre méthode, réfléchir aux règles communes applicables, et établir un règlement à partir de cela. Et, finalement, faire droit à toutes les revendications. » Une solution qui amène vite des complications, tant certaines exigences religieuses s'appliquent mal à la vie et au travail en commun, notamment dans le cadre des relations hommes-femmes. « On pourrait en arriver, en dernier recours, à des entreprises "de conviction et de tendance", certaines religieuses, d'autres laïques, note Denis Maillard. Mais je suis convaincu d'une chose, conclut-il, c'est qu'il faut reposer de simples règles de travail en commun. Ne pas verser dans les tentatives de discussions théologiques, ou tout laisser faire. C'est très souvent ce qui permet aux situations de se régler. » De longues discussions en perspective, pour des DRH qui n'ont pas fini de passer des heures de réunion à couper les cheveux en quatre. C'est nouveau, et ce n'est pas près de s'arrêter. ■ V. DE G.



L'USINE PSA DE POISSY, qui compte plus de 5 000 employés, abrite cinq mosquées sur son site depuis le début des années 80.