

25 SEP 1997

PROCES-VERBAL N°

L'an mil neuf cent quatre vingt quatorze

les 27.1, 20.4, 21.4, 22.4, 24.5, 25.5, 8.6, 15.6, 16.6 1994

Nous, [REDACTED] Inspecteur du travail de la 5ème section d'Ille-et-Vilaine,  
habilité à constater les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du  
contraire, conformément à l'article L 611-10 du code du travail,

Nous étant rendu dans les locaux de l'établissement de RENNES des Automobiles CITROEN,  
situé à la Janais, 35177 CHARTRES DE BRETAGNE CEDEX

Avons opéré les constats suivants :

I - LES CONSTATS

Cet établissement dont l'activité est la fabrication de véhicules automobiles, emploie de façon permanente 12032 salariés (effectif fourni par l'établissement en date du 31 décembre 1994).

Le 30.11.1993, le syndicat CGT de cet établissement nous adresse la copie du courrier transmis à Monsieur [REDACTED], responsable des ressources humaines, dans lequel il se plaint de l'existence d'une discrimination syndicale à l'encontre de ses militants et syndiqués. Ce syndicat affirme que ses adhérents sont pénalisés sur leurs salaires, sur leur déroulement de carrière et sur la reconnaissance de leur savoir-faire ; il constate que les candidats de la CSL, syndicat majoritaire dans l'établissement, ont des qualifications supérieures aux candidats de la CGT.

Le 3.12.1993, le syndicat CGT nous adresse la copie des courriers que 18 de ses adhérents ont adressé à la direction de CITROEN-RENNES dans lesquels ils se plaignent d'être victimes d'une discrimination syndicale portant sur leurs salaires et leurs qualifications.

Le 15.12.1993, Monsieur [REDACTED], de la CGT, nous adresse un courrier précisant sa situation personnelle et se plaignant d'une discrimination syndicale ; il nous joint le courrier adressé le 20.12.1993 à [REDACTED], responsable des ressources humaines. (cf en annexe 1 ces différents courriers).

A la suite de ces courriers, nous décidons de mener une enquête pour vérifier les affirmations de la CGT relative à l'existence d'une discrimination syndicale. Selon cette organisation syndicale, la discrimination syndicale existerait d'une part entre ses adhérents et les autres salariés, d'autre part entre les candidats aux élections professionnelles présentés par elle et ceux présentés par la CSL.

Compte-tenu de l'effectif de l'établissement (12032 salariés) et des moyens de notre administration, il ne nous est pas possible de comparer la situation individuelle de l'ensemble des salariés avec celle des adhérents de la CGT.

Nous décidons donc de limiter le champ de notre enquête et de comparer la situation individuelle des représentants de toutes les organisations syndicales présentes dans l'établissement, c'est-à-dire les six organisations suivantes : CSL, CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC.

Les salariés retenus pour notre enquête détiennent les mandats suivants (il s'agit des mandats en cours au moment de notre enquête) :

- délégués du personnel, titulaires et suppléants
- membres du comité d'établissement
- membres des comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.
- délégués syndicaux
- représentants syndicaux au comité d'établissement
- représentants syndicaux aux comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Au total nous avons recensé 177 salariés détenant un ou plusieurs de ces mandats.

N'ayant pu obtenir auprès de la direction de l'établissement tous les renseignements souhaités, nous avons demandé à rencontrer individuellement tous ces salariés, afin de les interroger sur leur situation personnelle : date d'embauche, coefficient et qualification à l'embauche, promotions successives, coefficient et salaires à la date du 31.12.1993. (cf en annexe 2, l'échange de courriers avec la direction).

Nous avons également vérifié la fiche de paie du mois de février 1994 de chacun de ces salariés.

Les éléments recueillis lors de cette enquête sont rassemblés en annexe 3.

Les tableaux de l'annexe 3 récapitulent par ordre alphabétique pour chaque salarié :

. son appartenance syndicale : (il s'agit de l'appartenance syndicale supposée par leur élection sur une liste syndicale ou leur désignation, par une organisation syndicale)

. sa date d'entrée dans l'entreprise

. sa position dans la classification lors de son embauche (telle qu'elle nous a été indiquée lors des entretiens tenus avec les salariés) :

ONP : Ouvrier Non Professionnel  
OP : Ouvrier Professionnel  
E : Employé  
AM : Agent de Maîtrise  
T : Technicien  
IC : Ingénieur et cadre

. ses appointements relevés sur la fiche de paie de février 1994 ; les appointements correspondent au salaire de base pour 38 heures 30 par semaine ; ne figurent pas dans ces appointements ni la prime d'ancienneté, ni les diverses primes liées aux conditions de travail

- l'emploi occupé relevé sur la fiche de paie de février 1994
- la qualification relevée sur la fiche de paie de février 1994
- le coefficient relevé sur la fiche de paie de février 1994.

Compte-tenu des éléments recueillis, nous avons pu comparer :

- d'une part le déroulement de carrière des salariés suivant leur position dans la classification lors de leur embauche
- d'autre part le montant des salaires versés à chaque salarié en fonction de son coefficient.

### 1 - déroulement de carrière

Le tableau n° 1 suivant indique à partir des éléments contenus dans l'annexe 3 la répartition des salariés selon leur appartenance syndicale et en fonction de leur position dans la classification lors de leur embauche :

TABLEAU N°1

	<i>CSL</i>	<i>CGT</i>	<i>CFDT</i>	<i>CGT-FO</i>	<i>CFTC</i>	<i>CFE-CGC</i>	<i>TOTAL</i>
ONP	79	25	10	7	7		128
OP	27	2		1		1	31
E	1						1
AM	1						1
T	10					2	12
IC	3					1	4
<i>TOTAL</i>	121	27	10	8	7	4	177

Pour comparer objectivement le déroulement de carrière des salariés, nous avons comparé des situations semblables. Nous avons donc comparé entre eux les salariés ayant été embauchés dans la même classification. Nous avons distingué d'une part les salariés embauchés, en qualité d'ouvriers non professionnels (ONP), c'est à dire ceux recrutés sur des emplois n'exigeant aucun diplôme particulier, ni aucune formation particulière, et d'autre part les autres salariés, c'est-à-dire les ouvriers professionnels de niveau CAP ou BÉP (OP), les employés (E), les agents de maîtrise (AM), les techniciens (T) et les ingénieurs et cadres (IC). Au total, toutes organisations syndicales confondues, il y a 128 ouvriers non professionnels (ONP) et 49 autres salariés.

**1-1 déroulement de carrière des 128 salariés embauchés  
en qualité d'ouvriers non professionnels.**

Le tableau n° 2 suivant indique la répartition de ces salariés, dans les différents coefficients au mois de février 1994.

Le coefficient le plus bas de la grille salariale en vigueur dans l'établissement au moment de notre enquête est le coefficient 160. Cependant aucun des salariés ayant fait l'objet de notre enquête ne se trouvait à ce coefficient.

Le coefficient minimum appliqué à ces salariés est le coefficient 165. Tous les salariés figurant dans ce tableau ont débuté leur carrière dans le plus bas coefficient en vigueur lors de leur embauche. Les salariés ayant au mois de février 1994 un coefficient supérieur à 165 ont donc bénéficié d'une ou plusieurs promotions au cours de leur carrière ; plus le coefficient est élevé, plus les salariés ont bénéficié de promotions.

**TABLEAU N° 2**

**Nombre et pourcentage des salariés par coefficient et suivant l'appartenance syndicale.**

COEFFICIENT	CSL		CGT		CFDT		CGT-FO		CFTC		CFE-CGC	TOTAL
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%		
165	3	3,8	18	72	7	70	1	14,3	2	28,6		31
170	17	21,5	5	20	3	30	4	57,1	1	14,3		30
175	19	24,1	2	8			2	28,6	1	14,3		24
180	18	22,8							2	28,6		20
190	5	6,3										5
200	2	2,5										2
215	2	2,5										2
225	1	1,3										1
240	3	3,8										3
255	3	3,8							1	14,3		4
270	2	2,5										2
285	3	3,8										3
Cadre A	1	1,3										1
TOTAL	79	100	25	100	10	100	7	100	7	100		128

Ce tableau fait ressortir de façon très nette les différences de déroulement de carrière entre les salariés des différentes organisations syndicales. En effet alors que l'on rencontre des salariés de la CSL dans tous les coefficients de la grille salariale, jusqu'au cadre A, les salariés de la CGT, de la CFDT et de la CGT-FO restent bloqués dans les trois premiers coefficients, ceux de la CFTC ayant un déroulement de carrière plus contrasté. Les salariés de la CSL sont 50,6 % à avoir bénéficié de promotions au-delà des trois premiers coefficients.

Les différences sont particulièrement importantes pour les salariés de la CGT et de la CFDT : 72 % des salariés de la CGT et 70 % de ceux de la CFDT sont restés bloqués dans le coefficient 165, le plus bas, alors que les salariés de la CSL ne sont que 3,8 % dans ce cas.

### **1-2 - déroulement de carrière des 49 autres salariés.**

Le tableau n° 3 suivant indique la répartition des salariés dans les différents coefficients au mois de février 1994.

Les qualifications d'embauche sont les suivantes :

**OP** : Ouvrier Professionnel  
**E** : Employé  
**AM** : Agent de Maîtrise  
**T** : Technicien  
**IC** : Ingénieur et cadre

(Voir tableau ci-après)  
(feuillelet n° 6)

La comparaison entre les différentes organisations syndicales est plus délicate que pour la catégorie des ouvriers non professionnels, compte-tenu du faible nombre de salariés autres que ceux appartenant à la CSL.

Nous pouvons noter cependant que les deux ouvriers professionnels appartenant à la CGT ont été promus jusqu'au coefficient 200 pour l'un et 215 pour l'autre, alors que 22 des 27 ouvriers professionnels appartenant à la CSL, soit 81 % ont été promus au-delà du coefficient 215. Le salarié de la CGT au coefficient 200 est Monsieur [REDACTED] qui nous a adressé le détail de son déroulement de carrière (cf les courriers de Monsieur [REDACTED] en annexe 1).

### **2 - montant des salaires.**

Nous avons comparé, pour un même coefficient, les salaires versés aux salariés. Les salaires que nous avons retenus sont ceux figurant sur la fiche de paye sous le terme "appointements". Le terme "appointements" désigne le salaire de base pour 38 heures 30 par semaine ; ce salaire ne comprend pas la prime d'ancienneté, ni les diverses primes liées aux conditions de travail (heures supplémentaires, primes d'équipe, primes de pause casse-croûte, etc...). C'est ce salaire qui permet donc de faire des comparaisons objectives entre les salariés. Cependant les cadres ne sont pas rémunérés par les appointements ; nous avons donc retenu pour eux le salaire figurant sous le terme "fixe mensuel" qui intègre tous les éléments fixes ou variables, à l'exception des éléments de rémunération exceptionnels.

#### **2-1 - Salaires des 128 salariés embauchés en qualité d'ouvriers non professionnels.**

Le tableau n° 4 suivant (feuillelet n° 7) indique pour chaque coefficient la moyenne des appointements versés aux salariés d'une même organisation syndicale, et les écarts de salaires entre les salariés de la CSL et ceux des autres organisations syndicales.

TABLEAU N° 3  
 NOMBRE DE SALARIES PAR COEFFICIENT SUIVANT LA QUALIFICATION DEMBAUCHE ET SUIVANT L'APPARTENANCE SYNDICALE

Feuillelet n° 6

COEFFICIENT QUALIFICATION A LEMBAUCHE	CSL					CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC		TOTAL
	OP	E	AM	T	IC					OP	T	
190	1											1
200	3					1						4
215	1							1				2
225	4			1								5
240	1			1				1				3
255	5											5
270	4			2						1		7
285	1			1						1		3
305	2		1	4								7
320	1											1
Cadre A												
Cadre B	1											1
Cadre C	3			1						1		5
IC position 2		1										2
IC position 3A										1		3
TOTAL	27	1	1	10	3	2		1		2	2	49
			42			2		1		4		

Suite feuillelet n° 7

TABLEAU N° 4

Feuillelet n° 7

**SALAIRES EMBAUCHES COMME OUVRIERS NON PROFESSIONNELS**  
**MOYENNE DES SALAIRES (appointements) PAR COEFFICIENT ET PAR ORGANISATION SYNDICALE**  
**ECARTS ENTRE LES SALAIRES DES ADHERENTS DE LA C S L ET CEUX DES AUTRES SYNDICATS**

COEFFICIENTS	C S L		C G T		C F D T		C G T - F O		C F T C		C F E - C G C
	salaires	salaires	écarts	salaires	écarts	salaires	écarts	salaires	écarts		
165	6 599	6 410	-189	6 444	-155	6 518	-81	6 657	58		
170	6 872	6 541	-331	6 587	-285	6 754	-118	6 744	-128		
175	7 121	6 652	-469			7 114	-7	6 897	-224		
180	7 636							7 405	-231		
190	7 538										
200	8 574										
215	8 715										
225	8 893										
240	9 001										
255	9 696							8 823	-873		
270	10 409										
285	11 077										
Cadre A	19 680										
Tous coefficients confondus	7 833	6 456	-1397	6 487	-1366	6 823	-1030	7 320	-533		

A la lecture de ce tableau nous constatons que des différences très nettes existent entre la CSL d'une part et les autres syndicats d'autre part. En effet des écarts de salaires, parfois importants, sont constatés, à l'avantage de la CSL, dans tous les coefficients où la comparaison est possible. Seuls les salariés de la CFTC au coefficient 165 connaissent un écart positif entre eux et ceux de la CSL.

De la même façon que pour le déroulement de carrière, ce sont les syndiqués de la CGT et de la CFDT qui subissent les différences les plus importantes. Les écarts vont en effet de 189 F pour le coefficient 165 à 469 F pour le coefficient 175.

Il ne s'agit là pourtant que des écarts constatés pour un même coefficient. Pour avoir une idée plus précise des différences entre les salariés de la CSL et ceux de la CGT et de la CFDT, il faut prendre en compte les effets des différences de carrière. En effet si les salariés de la CGT et de la CFDT n'étaient pas restés bloqués dans les plus bas coefficients, ils auraient bénéficié des salaires moyens attribués aux coefficients supérieurs.

Le tableau n° 4 bis suivant indique les écarts de salaires si l'on prend en compte les différences de carrière en montrant la moyenne cumulée des salaires ainsi que les écarts cumulés. Ce tableau montre que par exemple si les salariés de la CGT avaient eu exactement le même déroulement de carrière que ceux de la CSL et s'ils avaient bénéficié des mêmes salaires par coefficient, la moyenne des salaires de tous les salariés de la CGT aurait dû être majorée de 1 397 F. Ce chiffre représente la perte moyenne subie chaque mois par les salariés de la CGT du fait qu'ils ont eu un déroulement de carrière et des salaires moins favorables que ceux de la CSL.

**TABLEAU n° 4 bis**  
moyenne et écarts de salaires cumulés.

Coefficient	CSL	CGT		CFDT	
	Moyenne des salaires cumulés	Moyennes des salaires cumulés	écarts cumulés	Moyenne des salaires cumulés	écarts cumulés
165	6 599	6 410	- 189	6 444	- 155
170	6 831	6 439	- 392	6 487	- 344
175	6 972	6 456	- 516		- 485
180	7 182		- 726		- 695
190	7 211		- 755		- 724
200	7 253		- 797		- 766
215	7 298		- 842		- 811
225	7 321		- 865		- 834
240	7 393		- 937		- 906
255	7 488		- 1 032		- 1 001
270	7 566		- 1 110		- 1 079
285	7 701		- 1 245		- 1 214
<b>CADRE A</b>	7 853		- 1 397		- 1 366



## 2.2 – Salaires des 49 autres salariés

Le tableau n° 5 suivant indique pour chaque coefficient la moyenne des appointements versés aux salariés d'une même organisation syndicale.

TABLEAU N° 5 – autres salariés

Moyenne des salaires (appointements) par coefficient et organisation syndicale

Ecarts entre les salaires des adhérents de la CSL et ceux des autres syndicats

COEFFICIENT	CSL	C G T		CFDT	CGT-FO		CFTC	CFE-CGC	
		SALAIRES	ECARTS		SALAIRES	ECARTS		SALAIRES	ECARTS
190	7 414								
200	8 041	7 671	-370						
215	8 738	7 581	-1 157						
225	8 779								
240	8 961				8 890	-71			
255	9 302								
270	10 389						9 109	-1 280	
285	10 372						9 605	-767	
305	11 047								
320	11 739								
Cadre C	15 906						13 600	-2 306	
Cadre B	16 832								
Cadre A	19 680								
IC position 2	23 404								
IC position 3A	25 148						26 848	1 700	

De même que pour le déroulement de carrière, la comparaison entre les différentes organisations est délicate, compte-tenu du faible nombre de salariés autres que ceux appartenant à la CSL.

Nous pouvons noter cependant la différence entre les deux salariés de la CGT et ceux de la CSL, cette différence étant très importante pour le salarié de la CGT se trouvant au coefficient 215.

### 3 - analyse des résultats

A l'examen des résultats de notre enquête contenus dans les tableaux ci-dessus, il ressort les éléments suivants :

- les salariés de la CGT et de la CFDT connaissent des situations pratiquement identiques. Ils subissent des différences très importantes avec les salariés de la CSL, tant du point de vue du déroulement de leur carrière que de celui de leurs salaires. Ils ne bénéficient pas de promotions ou peu (70 % des ONP de la CGT et de la CFDT sont restés bloqués au coefficient 165) et sont moins bien payés (pour un même coefficient les écarts avec la CSL varient de 155 F à 469 F pour les ONP, de 370 F à 1 157 F pour les autres salariés).

- les salariés de la CGT-FO connaissent également des différences avec ceux de la CSL, mais dans des proportions moins importantes que les salariés de la CGT et de la CFDT. Ainsi, s'ils sont restés bloqués dans les trois premiers coefficients, la plupart d'entre eux (85 % pour les ONP) ont bénéficié d'au moins une promotion. Ils subissent également des différences de salaires avec les salariés de la CSL, mais les écarts sont contrastés suivant les coefficients.

- les salariés de la CFTC connaissent peu de différences avec ceux de la CSL dans le déroulement de leur carrière (86 % des ONP de la CFTC n'ont pas eu de promotion au-delà du coefficient 180, contre 72 % des ONP de la CSL). Par contre ils subissent des différences de salaires parfois importants, sauf pour ceux dont le coefficient est de 165, les écarts allant de 128 F à 873 F.

- les salariés de la CFE-CGC ne connaissent pas de différences marquées avec ceux de la CSL, du point de vue du déroulement de carrière et les différences de salaires réelles, sont difficiles à interpréter compte-tenu du nombre restreint de salariés de la CFE-CGC. Il est à noter que Monsieur [REDACTED], délégué syndical de la CFE-CGC a refusé de répondre à nos questions lors de notre entretien. Ne connaissant pas ainsi sa qualification d'embauche, nous l'avons placé dans le tableau n° 3 de façon arbitraire dans les salariés embauchés en qualité d'OP.

Ces résultats démontrent que les salariés de la CGT et de la CFDT subissent une discrimination systématique vis-à-vis des salariés de la CSL. Nous avons donc recherché les causes de cette discrimination. Selon nous, deux éléments hormis l'appartenance syndicale pouvaient expliquer les écarts entre la CSL d'une part et la CGT et la CFDT d'autre part : l'ancienneté des salariés, et leur valeur professionnelle.

#### 3-1 l'ancienneté

L'ancienneté est un facteur important de promotion interne et d'augmentation salariales. Aussi, s'il s'avérait que les salariés de la CSL avaient une ancienneté moyenne significativement plus importante que ceux de la CGT et de la CFDT, cela pourrait expliquer les écarts constatés.

Le tableau n° 6 suivant indique pour chaque coefficient, l'ancienneté moyenne des salariés embauchés en qualité d'ONP selon l'appartenance syndicale. L'ancienneté prise en compte est celle acquise depuis la date d'entrée dans la société des Automobiles Citroën (voir annexe 3) jusqu'au mois de février 1994, date du début de notre enquête.

Tableau n° 6

ancienneté moyenne des salariés embauchés en qualité d'ONP par coefficient  
et par organisation syndicale (en année)

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	TOTAL
	18,4	17,9	23	17,5	17,8
	17	17	13,3	15	16,6
	12,5		25	16	17,2
	16			21,5	22,5
	17,6				17,6
	24,5				24,5
	27				27
	21				21
	23,7				23,7
	15,3			28	18,5
	31,5				31,5
	27				27
ordre A	37				37
<b>TOTAL</b>	<b>19,8</b>	<b>17,6</b>	<b>17,6</b>	<b>18</b>	<b>19,1</b>

Le faible écart d'ancienneté (2,2 ans) entre les salariés de la CSL d'une part et ceux de la CGT et de la CFDT d'autre part, ne peut pas expliquer les écarts très importants de déroulement de carrière des uns et des autres. D'autant que si nous prenons les premiers coefficients, de 165 à 190, l'écart d'ancienneté se réduit à 1,4 an ; et si nous prenons les coefficients de 165 à 175, l'ancienneté des salariés de la CGT et de la CFDT est alors supérieure de 0,9 an à celle des salariés de la CSL.

L'écart d'ancienneté de 2,2 ans aurait pu éventuellement expliquer qu'une moindre proportion de salariés de la CGT et de la CFDT, par rapport à ceux de la CSL, ait bénéficié d'un coefficient égal ou supérieur à 200, mais il ne peut pas justifier que près des trois quart des salariés de la CGT et de la CFDT soient restés bloqués au coefficient 165, et que pas un d'entre eux n'ait pu accéder aux coefficients supérieurs au coefficient 175.

### 3-2 La valeur professionnelle

Selon les dispositions des accords collectifs en vigueur dans la société des automobiles Citroën, les salaires reposent sur des minima, leur évolution étant effectuée en partie par des augmentations collectives et en partie par des augmentations individuelles. Le déroulement de carrière salariés repose essentiellement sur une gestion individualisée.

Ainsi la valeur professionnelle des salariés revêt une importance certaine dans le déroulement de carrière et le niveau des salaires des salariés. Cette valeur professionnelle est établie à partir des résultats professionnels obtenus par chacun des salariés et déterminés notamment lors d'entretiens individuels annuels entre les salariés et la hiérarchie.

La valeur professionnelle des salariés pourrait donc être une explication aux différences de carrière et de salaires constatées entre les salariés.

Cet aspect ne nous a pas échappé. C'est pourquoi tant du point de vue de la conduite de notre enquête que du point de vue de ses conclusions, nous nous sommes attachés à distinguer les différences liées aux personnes de celles liées à l'appartenance syndicale :

- concernant la délimitation du champ de notre enquête : nous avons pris tous les salariés sans distinction ayant un mandat de représentant du personnel, soit élus sur une liste syndicale, soit désignés par un syndicat. Tout en adaptant l'étendue de notre enquête aux moyens dont nous disposons, ce choix a le mérite de prendre un échantillon représentatif par son importance (177 salariés dont 128 embauchés en qualité d'ouvriers non professionnels). Dans nos conclusions, les différences constatées entre les salariés embauchés en qualité d'ouvriers non professionnels de la CSL et ceux de la CGT et de la CFDT reposent sur l'analyse des situations de 114 personnes. L'importance de ce chiffre permet d'effectuer des analyses non pas sur la situation individuelle de tel ou tel salarié, mais sur des groupes de salarié ; ces analyses effectuées sur des moyennes ont pour effet de gommer les différences liées aux valeurs professionnelles individuelles et de faire ressortir les différences liées à la seule appartenance syndicale.

Ainsi par exemple les ouvriers non professionnels de la CGT classés au coefficient 165 (dans lequel ils sont les plus nombreux) ont des salaires allant de 6 188 F à 6 607 F, soit un écart de 419 F ; les ouvriers non professionnels de la CSL classés au coefficient 175 (dans lequel ils sont les plus nombreux) ont des salaires allant de 6 677 F à 7 616 F, soit un écart de 939 F. Ces écarts importants entre des salariés d'un même syndicat classés au même coefficient s'expliquent vraisemblablement par l'ancienneté et par les différences de valeur professionnelle de chacun d'entre eux telle qu'elle a été estimée par la direction ; ils démontrent que dans chaque syndicat, il y a des salariés ayant de bons résultats professionnels et des salariés en ayant de moins bons. Ils montrent à contrario qu'il n'y a pas un syndicat au sein duquel il n'y aurait que des salariés ayant de bons résultats et un autre syndicat au sein duquel il n'y n'aurait que des salariés ayant de médiocres résultats. Pris dans leur ensemble, les salariés des différents syndicats devraient donc connaître des situations comparables.

Soutenir que la valeur professionnelle des salariés est le seul élément permettant d'expliquer les différences constatées entre les salariés de la CSL et ceux de la CGT et de la CFDT, revient donc à soutenir que, pris globalement, les 35 salariés (embauchés en qualité d'ouvriers non professionnels) de la CGT et de la CFDT seraient d'une valeur professionnelle bien moindre que les 79 salariés (embauchés en qualité d'ouvriers non professionnels) de la CSL. Cette affirmation nécessiterait pour le moins d'être étayée par des éléments précis, tels que par exemple, les notations individuelles des salariés de la CGT et de la CFDT faisant ressortir d'éventuelles mauvaises appréciations. Or nous avons demandé, en vain, à la direction de l'établissement par courrier du 8.11.1994, de nous fournir ces éléments (cf en annexe 4, l'échange de courriers avec la direction à la suite de notre enquête). Au contraire, la plupart des salariés de la CGT et de la CFDT nous ont affirmé que les appréciations portées sur eux par la hiérarchie étaient bonnes.

- le fait d'avoir pris en compte tous les salariés ayant un mandat en cours, nous a permis de plus de délimiter un échantillon objectif. En effet, nous n'avons pas cherché à prendre en compte la situation de tel ou tel salarié qui s'estimait victime d'une discrimination, nous avons pris l'ensemble des salariés répondant à un critère précis. Ce critère (l'exercice d'un mandat) permettait en outre de mettre en évidence l'appartenance syndicale puisqu'il s'agit non pas de simples adhérents, mais de militants exerçant tous une responsabilité. Il permet également de comparer des salariés ayant des situations semblables en matière d'absences liées à l'exercice de mandats (réunions, heures de délégation).

En conséquence, le fait :

- objectif,
- d'avoir comme base de comparaison un échantillon de salariés choisis à partir d'un critère
  - de comparer des salariés ayant une situation semblable au moment de leur embauche,
  - de disposer d'un nombre important de salariés,
  - de comparer les situations à partir de moyennes,

nous permet d'affirmer que la valeur professionnelle des salariés, si elle peut expliquer les différences entre des salariés pris isolément, n'est pas de nature à justifier les différences systématiques dont font l'objet les ouvriers non professionnels de la CGT et de la CFDT.

L'ancienneté ou la valeur professionnelle ne pouvant justifier les différences constatées, la seule explication de ces différences réside dans l'appartenance syndicale : le fait d'appartenir à la CGT et à la CFDT est la cause principale d'un déroulement de carrière défavorable et de salaires peu élevés par rapport au déroulement de carrière et aux salaires attribués aux salariés de la CSL.

## II - CONCLUSIONS DE L'ENQUETE

L'analyse des résultats de notre enquête montre qu'il existe des différences importantes concernant le déroulement de carrière et les salaires entre les salariés des différentes organisations syndicales :

- les salariés embauchés en qualité d'ouvriers non professionnels appartenant à la CGT et à la CFDT connaissent des situations pratiquement identiques ; ils sont victimes de différences importantes et systématiques avec les salariés de la CSL, tant du point de vue de leur déroulement de carrière que de celui de leurs salaires. Ces différences ne peuvent s'expliquer ni par l'ancienneté, ni par la valeur professionnelle, mais par l'appartenance syndicale. Nous pouvons donc conclure avec certitude que les salariés de la CGT et de la CFDT, embauchés en qualité d'ouvriers non professionnels sont victimes d'une discrimination syndicale.

- Outre les salariés embauchés en qualité d'ouvriers non professionnels, la CGT a deux salariés, embauchés en qualité d'ouvriers professionnels. La comparaison de la situation de ces deux salariés avec les salariés de la CSL embauchés également en qualité d'ouvriers professionnels, met en évidence des différences au détriment des salariés de la CGT. Compte-tenu du fait qu'ils ne sont que 2 salariés de la CGT dans cette catégorie, nous ne pouvons pas affirmer avec certitude que ces différences sont dues à une discrimination syndicale. Cependant si nous rapprochons la situation de ces deux salariés de la CGT de celle réservée aux salariés de la CGT et de la CFDT embauchés en qualité d'ouvriers non professionnels, nous pouvons conclure qu'il existe une très forte présomption que les différences constatées soient dues à une discrimination syndicale, l'attitude de la direction de l'établissement étant vraisemblablement identique envers tous les salariés de la CGT et de la CFDT, que ceux-ci soient ouvriers non professionnels ou ouvriers professionnels.

- les sept salariés de la CGT-FO embauchés en qualité d'ouvriers non professionnels sont restés bloqués dans les trois plus bas coefficients, contrairement à ceux de la CSL. Cependant, un seul d'entre eux est resté au coefficient 165, la majorité étant située au coefficient 170. Les salaires versés aux salariés de la CGT-FO sont inférieurs à ceux des salariés de la CSL. Cependant les différences ne sont sensibles que pour 2 coefficients, les salariés situés au coefficient 175 ayant pratiquement le même salaire moyen que celui versé aux salariés de la CSL. Le seul salarié de la CGT-FO embauché en qualité d'ouvrier professionnel se situe dans un coefficient moyen, le coefficient 240, et son salaire est presque-comparable avec celui de la CSL classé au même coefficient. Les différences entre les salariés de la CGT-FO et ceux de la CSL existent donc, mais elles ne sont pas systématiques. Nous ne pouvons donc pas conclure avec certitude à l'existence d'une discrimination syndicale.

- les salariés de la CFTC, tous embauchés en qualité d'ouvriers non professionnels connaissent un déroulement de carrière peu différent de celui des salariés de la CSL. En effet 57,2 % des salariés de la CFTC sont restés bloqués dans les trois premiers coefficients, contre 49,9 % des salariés de la CSL. Un salarié de la CFTC est arrivé à un coefficient relativement élevé, le coefficient 255. Par contre, les salariés de la CFTC sont victimes de différences de salaires importantes par rapport aux salariés de la CSL classés dans les mêmes coefficients. Les différences n'étant pas systématiques, nous ne pouvons donc pas conclure avec certitude à l'existence d'une discrimination syndicale.

- les salariés de la CFE-CGC ne semblent pas, ni dans l'évolution de leur carrière, ni dans le montant de leurs salaires, subir de différences avec les salariés de la CSL, liées à leur appartenance syndicale.

### III - LES TEXTES

Cet établissement est soumis aux dispositions du code du travail, notamment à celles du Livre IV, Titre I relatif aux syndicats professionnels, et particulièrement à celles de l'article L 412-2.

#### **L'article L 412-2 du code du travail dispose :**

*"Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.*

*Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.*

*Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.*

*Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.*

*Ces dispositions sont d'ordre public".*

Or les faits rapportés ci-dessus montrent que l'employeur a pris en considération l'appartenance à des syndicats, en l'occurrence la CGT et la CFDT, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'avancement et la rémunération. Ce faisant, il a porté un préjudice financier grave aux salariés concernés (voir chapitre IV suivant).

Ces faits constituent une infraction à l'article L 412-2 du code du travail, infraction prévue et punie par l'article L 481-3 du même code d'une amende de 25 000 F.

#### IV - PREJUDICE FINANCIER

Selon l'article L 412-2 du code du travail, la discrimination syndicale opérée par la direction de l'établissement de RENNES des automobiles CITROEN à l'encontre de la CGT et de la CFDT donne lieu à dommages et intérêts.

Nous pouvons évaluer les dommages financiers subis par les salariés de la CGT et de la CFDT embauchés en qualité d'ouvriers non professionnels selon la méthode suivante :

S'ils n'avaient subi aucune discrimination, les salariés de la CGT et de la CFDT auraient bénéficié :

- d'un déroulement de carrière semblable à celui des salariés de la CSL. Les salariés de la CGT et de la CFDT se seraient répartis dans les divers coefficients de la grille salariale dans les mêmes proportions que les salariés de la CSL.

- de salaires identiques à ceux de la CSL ; pour un même coefficient, les salariés de la CGT et de la CFDT auraient dus avoir en moyenne les mêmes salaires que ceux versés aux salariés de la CSL.

Globalement, le salaire moyen des salariés de la CGT et de la CFDT aurait donc du être identique à celui des salariés de la CSL, c'est-à-dire égal à 7 853 F. Globalement, le préjudice moyen mensuel des salariés de la CGT est donc de 1 397 F, celui des salariés de la CFDT de 1 366 F, soit pour l'ensemble des salariés de la CGT et de la CFDT confondus de 1 388 F.

Pour calculer le préjudice que chacun des salariés de la CGT et de la CFDT a subi individuellement, nous pouvons retenir le calcul suivant effectué à partir de l'ancienneté, en partant du principe qu'en moyenne plus un salarié est ancien, plus il progresse dans la grille de classification et plus il a un salaire élevé :

L'ancienneté moyenne des salariés de la CSL est de 20 ans. Au terme de ces 20 ans d'ancienneté, l'écart moyen mensuel est de 1 388 F, soit un écart moyen annuel de  $1\ 388 \times 12 = 16\ 656$  F. Cet écart représente les différences accumulées d'année en année, pendant 20 ans.

Nous pouvons donc évaluer forfaitairement l'écart acquis chaque année en divisant 16 656 F par 20, soit 832,80 F. En retenant cette hypothèse, cela veut dire qu'un salarié de la CGT ou de la CFDT embauché à la même date qu'un salarié de la CSL a subi au bout d'un an d'ancienneté, une différence de 832,80 F soit 69,40 F par mois ; au bout de 2 ans d'ancienneté, il aura subi 832,80 F au titre de la 1ère année et  $832,80 \times 2$ , soit 1 665,60 F au titre de la 2ème année soit 2 498,40 F ( $832,80 + 1\ 665,60$ ). En suivant cette méthode, le tableau suivant indique l'écart accumulé en fonction du nombre d'années d'ancienneté :

NOMBRE D'ANNEES	ECART ANNUEL	ECART ANNUEL CUMULE	NOMBRE D'ANNEES	ECART ANNUEL	ECART ANNUEL CUMULE
1	832,80	832,80	18	14 990,40	142 408
2	1 665,60	2 498,40	19	15 823,20	158 231,20
3	2 498,40	4 996,80	20	16 656	174 887,20
4	3 331,20	8 328	21	17 488,80	192 376
5	4 164	12 492	22	18 321,60	210 697,60
6	4 996,80	17 488,80	23	19 154,40	229 852
7	5 829,60	23 318,40	24	19 987,20	249 839,20
8	6 662,40	29 980,80	25	20 820	270 659,20
9	7 495,20	37 476	26	21 652,80	292 312
10	8 328	45 804	27	22 485,60	314 797,60
11	9 160,80	54 964	28	23 318,40	338 116
12	9 993,60	64 957,60	29	24 151,20	362 267,20
13	10 826,40	75 784	30	24 984	387 251,20
14	11 659,20	87 443,20	31	25 816,80	413 068
15	12 492	99 935,20	32	26 649,60	439 717,60
16	13 324,80	113 260	33	27 482,40	467 200
17	14 157,60	127 417,60	34	28 315,20	495 515,20



En fonction des résultats du tableau précédent, chacun des salariés de la CGT et de la CFDT peut réclamer au titre du dommage financier, les sommes suivantes, selon l'ancienneté acquise (telle que retenue dans l'annexe 3) :

NOMS	Prénom	ancienneté (en années)	préjudice (en francs)
[REDACTED]	[REDACTED]	11	54 964
[REDACTED]	[REDACTED]	4	8 328
[REDACTED]	[REDACTED]	17	127 417,60
[REDACTED]	[REDACTED]	10	45 804
[REDACTED]	[REDACTED]	21	192 376
[REDACTED]	[REDACTED]	16	113 260
[REDACTED]	[REDACTED]	16	113 260
[REDACTED]	[REDACTED]	20	174 887,20
[REDACTED]	[REDACTED]	23	229 852
[REDACTED]	[REDACTED]	18	142 408
[REDACTED]	[REDACTED]	20	174 887,20
[REDACTED]	[REDACTED]	18	142 408
[REDACTED]	[REDACTED]	33	467 200
[REDACTED]	[REDACTED]	26	292 312
[REDACTED]	[REDACTED]	11	54 964
[REDACTED]	[REDACTED]	25	270 659,20
[REDACTED]	[REDACTED]	23	229 852
[REDACTED]	[REDACTED]	18	142 408
[REDACTED]	[REDACTED]	15	99 935,20
[REDACTED]	[REDACTED]	23	229 852
[REDACTED]	[REDACTED]	17	127 417,60
[REDACTED]	[REDACTED]	15	99 935,20
[REDACTED]	[REDACTED]	24	249 839,20
[REDACTED]	[REDACTED]	17	127 417,60
[REDACTED]	[REDACTED]	15	99 935,20
[REDACTED]	[REDACTED]	16	113 260
[REDACTED]	[REDACTED]	11	54 964
[REDACTED]	[REDACTED]	30	387 251,20
[REDACTED]	[REDACTED]	23	229 852
[REDACTED]	[REDACTED]	22	210 697,60
[REDACTED]	[REDACTED]	10	45 804
[REDACTED]	[REDACTED]	23	229 852
[REDACTED]	[REDACTED]	16	113 260
[REDACTED]	[REDACTED]	10	45 804
[REDACTED]	[REDACTED]	16	113 260
[REDACTED]	[REDACTED]	17	127 417,60
[REDACTED]	[REDACTED]	17	127 417,60
<b>TOTAL</b>			<b>5 810 419,20</b>

\* Cette salariée étant à mi-temps, il y aurait lieu de calculer son préjudice au prorata du nombre d'années pendant lesquelles elle a travaillé à plein temps.

\*\* Ces salariés, bien qu'ayant été embauchés en qualité d'ouvriers professionnels, ont été inclus avec les ouvriers non professionnels, par souci de simplicité. Le préjudice financier subi par ces salariés est réellement plus élevé, les ouvriers professionnels ayant de meilleurs salaires et un déroulement de carrière plus ouvert.

### V - L'IMPUTABILITE

Le chef de l'établissement de RENNES des automobiles CITROEN a délégué sa responsabilité à Monsieur [REDACTED], directeur des ressources humaines. Cependant, compte-tenu que Monsieur [REDACTED] exerce depuis peu cette fonction, il ne peut pas être tenu pour seul responsable de faits qui relèvent d'une infraction continue initiée par la direction à une date bien antérieure à sa prise de fonction et poursuivie depuis. Il nous semble donc que la responsabilité de Monsieur [REDACTED] Auguste, directeur de l'établissement, est également engagée.

Il nous semble également que la discrimination syndicale à l'encontre de la CGT et de la CFDT résulte d'un climat social propre à la société des Automobiles CITROEN dont les manifestations ont pu être observées par nos prédécesseurs dès la création de l'établissement et qui se sont poursuivies indépendamment des différents directeurs de l'usine (cf les informations complémentaires développées ci-après).

La responsabilité du président directeur général de cette société, Monsieur [REDACTED] peut donc éventuellement être recherchée.

### VI - CONCLUSIONS

Les faits rapportés ci-dessus constituent une infraction à l'article L 412-2 du code du travail, infraction prévue et punie par l'article L 481-3 du même code d'une amende de 25 000 F.

Il est à noter que nous avons relevé précédemment plusieurs infractions à l'encontre des dirigeants de cet établissement, qui ont fait l'objet des procès-verbaux suivants : n° 40/94 du 13.07.1994 ; N° 44/94 du 15.07.1994 ; n° 61/94 du 16.11.1994.

Nous avons en conséquence rédigé le présent procès-verbal, qui fait foi jusqu'à preuve du contraire.

VU et TRANSMIS : le 11 MAI 1995

Clos et signé à RENNES, le 9 mai 1995

Le Directeur Départemental  
du Travail et de l'Emploi



L'Inspecteur du Travail,

