

DISCRIMINATION SYNDICALE

Comment faire plier son patron

François Clerc était la semaine dernière à Troyes pour expliquer aux représentants CGT du département sa méthode pour lutter contre les discriminations syndicales. Efficace et jusqu'à présent infallible.

ALACTIF de François Clerc quelques milliers de dossiers montés pour prouver la discrimination syndicale et jusqu'à présent aucun de perdu. Auteur de la méthode à faire plier les patrons sur le sujet des discriminations syndicales par le déroulement de carrière et le salaire, François Clerc écume la France pour expliquer aux militants syndicaux comment monter leur dossier. Ce militant cégétiste était la semaine dernière à Troyes pour expliquer à une dizaine de délé-

gués syndicaux CGT sa méthode. Technicien chez Peugeot, François Clerc a expérimenté la méthode sur lui. Elu CGT, il est entré chez le constructeur automobile avec un CAP de mécanicien à l'âge de 18 ans. Vingt ans plus tard, il passe et réussit son bac. Mais du côté de son employeur rien ne se passe et malgré son diplôme il reste ouvrier quand il pourrait prétendre devenir technicien. Un cas flagrant de discrimination syndicale qu'il va s'appliquer à démontrer à l'aide de tableaux,

de graphiques et de courbes. "Ce n'est pas un discours c'est une méthode" insiste François Clerc. Si le principe est simple la mise en œuvre demande du temps, de la rigueur et de la ténacité.

La preuve par le graphique

La recette, jusqu'à présent infallible, demande toutefois un travail de plusieurs mois. Pour prouver la discrimination syndicale, le militant doit dans un premier temps mener son en-

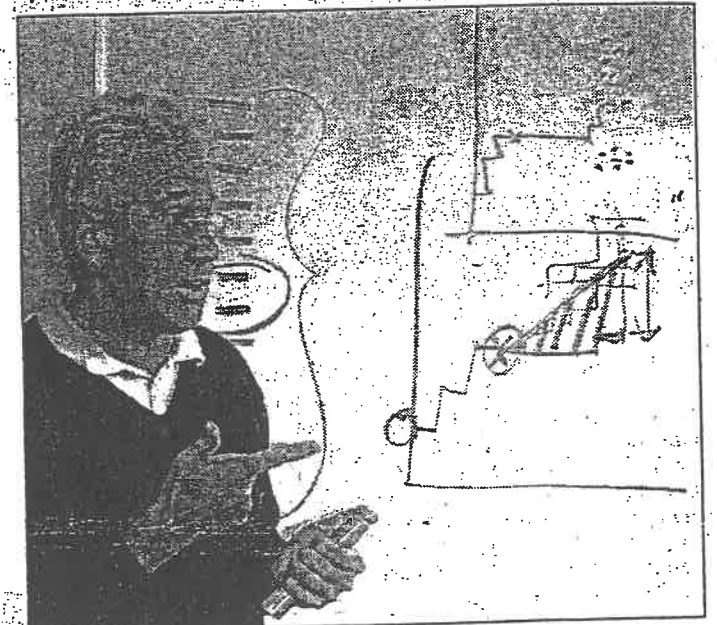
quête auprès de ses collègues présentant la même ancienneté et embauchés à un niveau de qualification égal. Les graphiques élaborés à partir de ce panel font alors apparaître la plupart du temps que la carrière des militants s'arrête dès lors qu'ils prennent des responsabilités syndicales. Devant les prud'hommes et l'inspection du travail, l'illustration de la discrimination par le graphique saute aux yeux et, pour les avocats chargés de défendre les intérêts des syndicalistes, les do-

siers, proprement présentés, sont du pain béni.

Devant cette preuve par le graphique de la discrimination syndicale les patrons cèdent, non par bonté d'âme mais parce que la menace de porter le dossier devant un tribunal correctionnel et le risque d'une condamnation pénale les dérange. "L'idée d'être assimilés à des délinquants les fait reculer. C'est toute l'image de l'entreprise qui risque d'être remise en cause" analyse François Clerc.

En 1998, le groupe Peugeot Citroën avait accepté d'indem-

niser 169 militants CGT et de revoir leur qualification et leur niveau de rémunération. Le manque à gagner des discriminés, la plupart du temps militants de longue date est calculé dans la méthode. Les indemnités se chiffrent en millier d'euros. A Troyes, François Clerc prend le dossier d'un militant aubois, dans l'entreprise depuis trente ans. Son manque à gagner a été évalué à 7500 euros (près de 50 000 F) sans compter les 300 euros (près de 2 000 F) qu'il revendique chaque mois pour être au même niveau que ses collègues embauchés dans le même temps que lui.



De la mécanique au graphique, François Clerc est passé maître incontesté de la lutte contre la discrimination syndicale.

Révolution syndicale par la réhabilitation

La méthode de François Clerc est une véritable réhabilitation syndicale et à terme annonce une révolution des mentalités dans la perception que les salariés ont de leur syndicat. "On repart sur des données nouvelles", constate François Clerc lequel souffle un vent d'optimisme sur la prise de responsabilités syndicales, jusqu'à vécues comme un sacerdoce, car avancement et plan de carrière étaient incompatibles avec des responsabilités syndicales. "Une des raisons de la désaffection syndicale tient aux coups qu'ont pris leurs militants. C'était une stratégie patronale" observe François Clerc, qui reconnaît une forme de discrimination syndicale positive dans laquelle, à l'inverse, le militant

voit sa carrière avancer à grands pas. "La CGT a été assez peu touchée par ce phénomène" remarque-t-il. "Mais cette stratégie patronale a permis de pratiquer avec succès la division syndicale".

Reste à convaincre les militants eux-mêmes. "C'est vrai, la démarche pose un problème d'éthique. Les militants syndicaux n'ont pas l'habitude de revendiquer pour eux-mêmes. Beaucoup ont considéré que la discrimination dont ils faisaient l'objet était le prix à payer pour leur engagement. Mais ce rai-

sonnement est catastrophique car il donne une image de perdant. Si on n'est pas capable de prendre nos responsabilités, on ne sera pas crédible et on s'affaiblira".

Mais François Clerc veut croire à un renouveau syndical imposé par sa méthode pour lutter contre la discrimination. "On repart sur des données nouvelles. Les jeunes reviendront au syndicat parce qu'ils n'auront pas à choisir entre leur carrière et leur engagement".

Catherine HOUNAU



A l'issue d'une journée de formation dispensée à Troyes, une dizaine de militants syndicaux CGT se sont regroupés dans un collectif départemental destiné à s'armer ensemble.

Le collectif départemental est né

Dans le département tous les secteurs sont touchés par la discrimination syndicale. Exemple chimie, métallurgie, mais aussi services publics comme M. D. E. Avant de représenter syndicalement ces entreprises qui ont toujours eu une réputation de sage, l'idée a été pensée par François Clerc. Autour de Jacky Dupont, qui était déjà dans le collectif fédéral, une dizaine de militants syndicaux CGT ont à l'issue de cette journée rejoint le collectif départemental dont l'objectif ultime sera l'application de la méthode de François Clerc pour illustrer par le graphique la discrimination syndicale. Un parti délégué syndical de Barlhorstge à Bar-sur-Aube a obtenu gain de cause, grâce à la démarche mise au point par le militant syndical de chez Peugeot.

La méthode de François Clerc est un CE Rom et summum de la reconnaissance, elle a été étudiée par les juges à l'Institut des sciences du travail à la Sorbonne. Autant de raisons d'inviter d'autres syndicats à rejoindre la démarche. Mais pas question encore d'en faire un livre. "La méthode n'a pas abouti" explique son auteur. "elle n'est pas perfectionnée. Et puis, les patrons nous piratent déjà bien assez sur Internet".