

# Première action de groupe en matière de discrimination au travail



## Conférence de presse du 23 mai 2017

### En présence de:

- Véronique Moreau et Jean-Jacques Erhel, porte-paroles des 34 salarié·es concerné·es
- Frédéric Sanchez, secrétaire général de la fédération de la métallurgie CGT
- Sophie Binet, dirigeante confédérale, en charge de l'égalité F/H
- François Clerc, chargé de la lutte contre les discriminations à la CGT
- Savine Bernard, Slim Ben Achour, Joao Viegas et le cabinet d'Emmanuelle Boussard-Verrecchia, avocats de la CGT pour cette action de groupe

# Sommaire

---

>>> Communiqué de presse

>>> Des discriminations omniprésentes en France

>>> Présentation de l'action de groupe SAFRAN Aircraft Engines

>>> L'expertise de la CGT en matière de discrimination: la méthode et les indicateurs Clerc

>>> Intérêt et limites de l'action de groupe issue de la loi du 18 novembre 2016

>>> Les propositions de la CGT pour mettre fin aux discriminations au travail

# Communiqué de presse

---

## **La CGT lance la première action de groupe en matière de discrimination au travail**

La CGT lance ce 23 mai, en application de la loi du 18 novembre 2016 dite de "modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle", la première action de groupe contre les discriminations au travail. Cette action de groupe concerne 34 salarié·es de Safran Aircraft Engines victimes de discrimination syndicale au cours de leur carrière. D'autres pourront se joindre en cours de procédure.

Pour construire ce dossier, la CGT s'appuie sur l'expertise qu'elle a développée depuis des années avec la méthode Clerc, du nom d'un de ses militants, reconnue par la jurisprudence comme outil de mesure des discriminations de carrière et de réparation du préjudice.

Cette action de groupe illustre de l'ampleur des discriminations, sexistes, racistes ou syndicales, qui perdurent aujourd'hui au travail.

- 82% des salarié·es considèrent que les discriminations en raison de l'origine ethnique sont répandues
- 53% considèrent que les discriminations en raison du sexe sont répandues
- Les discriminations syndicales sont omniprésentes : les délégués syndicaux ont un salaire moyen inférieur de 10% à celui de leurs collègues dans une situation comparable et deux fois moins de chance d'être promus.

Alors que le Président Emmanuel Macron dit vouloir lutter contre les discriminations syndicales et faire de l'égalité Femmes/Hommes une grande cause nationale, la CGT exige des actes. Quelques mesures simples et courageuses suffiraient à ce que l'égalité soit enfin effective.

### **La CGT propose notamment de :**

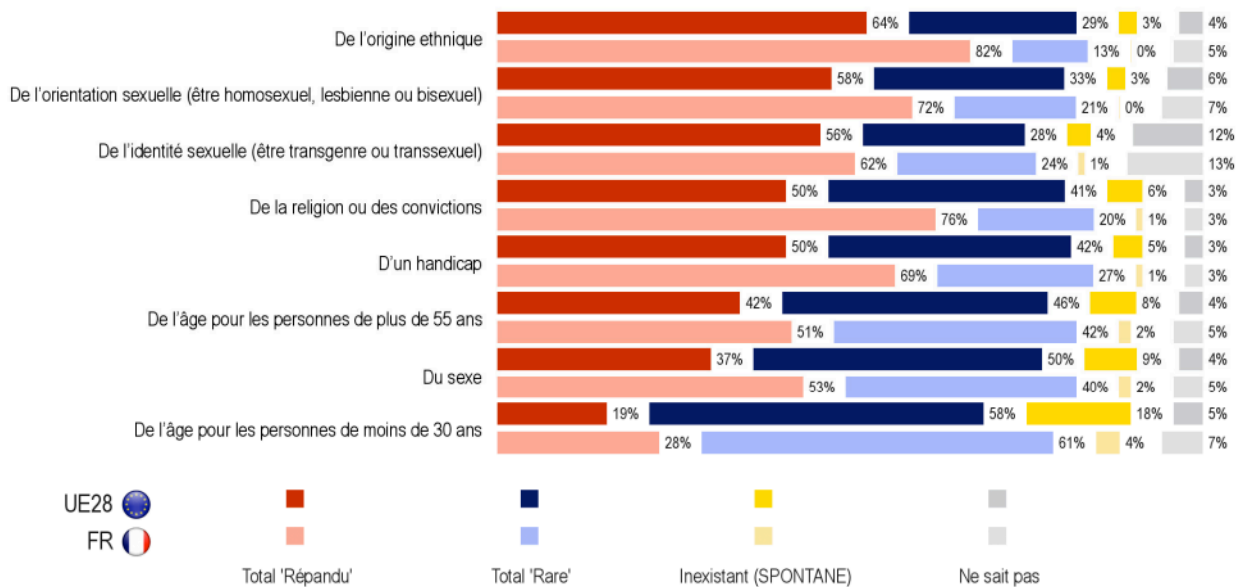
- Mettre en place un nouvel indicateur obligatoire dans les bilans sociaux permettant de mesurer les discriminations sur les carrières ;
- Mettre en place un registre des candidatures permettant de comparer les recrutements effectués et les candidatures reçues ;
- Instaurer une notification des droits, remise lors de chaque entretien d'embauche, rappelant les droits en matière de discrimination et les interlocuteurs en cas de non-respect de ceux-ci (défenseur des droits, délégué·e du personnel...) ;
- Renforcer l'action de groupe de façon à permettre une réparation intégrale du préjudice en une seule procédure judiciaire ;
- Renforcer les condamnations en cas de discriminations ;
- Renforcer les effectifs des inspecteurs du travail en matière de discrimination ;
- Former systématiquement les RH, inspecteurs du travail et magistrats.

# Des discriminations omniprésentes en France

Les discriminations sont omniprésentes en France et la non-effectivité des lois est patente au travail. L'Eurobaromètre de la commission européenne<sup>1</sup> démontre que les salarié-es français-es ont un ressenti de discrimination bien supérieur à la moyenne européenne. Ils sont par exemple 82% à considérer que les discriminations en raison de l'origine ethnique sont répandues (contre 64% en moyenne en UE), 76% à considérer que les discriminations en raison des convictions ou croyances religieuses sont répandues et 53% en raison du genre.

## 1. PERCEPTION DE LA DISCRIMINATION DANS LA SOCIÉTÉ

QC1. Pour chacun des types de discrimination suivants, dites-moi si, selon vous, il s'agit de quelque chose de très répandu, plutôt répandu, plutôt rare ou très rare en (NOTRE PAYS). Des discriminations sur base ...



### Etre une femme : le 1<sup>er</sup> facteur de discrimination en emploi...

Les écarts inexplicables sont particulièrement marqués pour les femmes. Avec des taux d'activité inférieurs de dix points à ceux des hommes, des temps partiels supérieurs de vingt points, la probabilité la plus faible d'accéder aux 10 % des salaires les plus élevés et

<sup>1</sup> Eurobaromètre sur les discriminations de la commission européenne, 2015, <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

**un écart de salaire global de l'ordre de 26 %**, les femmes continuent d'être les premières victimes des inégalités sur le marché du travail.<sup>2</sup>

### **..Suivi de près par l'origine**

Être une femme reste donc le premier facteur de discrimination en emploi en France mais il est suivi de près par l'ascendance migratoire. Toutes choses égales par ailleurs, **les hommes descendants d'immigrés africains ont une probabilité d'être au chômage supérieure de sept points aux hommes sans ascendance migratoire**. Pour comparaison, ce chiffre est de trois pour les natifs des DOM. Quant à leurs chances d'accéder à un CDI à temps plein, elles sont au niveau... de celles des femmes.<sup>3</sup>

### **Une discrimination syndicale très présente**

« La participation à une activité syndicale est l'une des plus grandes sources de discrimination en entreprise ». Tel était le constat pointé en 2013 par le rapport de Laurence Pecaut Rivolier sur les discriminations collectives au travail.

Ces discriminations prennent de nombreuses formes et notamment:

- **Une pénalisation sur le salaire** : à sexe, âge et niveau de diplôme identiques, les délégués syndicaux ont en 2009 un **salaire moyen inférieur de plus de 10%** à leurs collègues<sup>4</sup>
- **Une pénalisation sur la carrière** : les représentants syndiqués ont des **probabilités deux fois plus faibles d'avoir été promus** au cours des trois dernières années que leurs collègues non syndiqués.
- **Des menaces sur l'emploi** : dans près **d'un établissement sur dix où ils sont présents, les représentants syndicaux signalent que leur emploi a été menacé** en raison de leur mandat<sup>5</sup>
- **Une discrimination à l'embauche** : les candidats ayant mentionné dans leur CV leur appartenance syndicale ont une **probabilité sept fois plus faible d'obtenir un entretien d'embauche**<sup>6</sup>

### **Un manque à gagner de l'ordre de 3% à 14% du PIB**

L'étude de France Stratégie sur le coût économique des discriminations<sup>7</sup> démontre, avec 4 scénarios de calcul différent, que mettre fin aux discriminations permettrait d'augmenter le PIB de 3 à 14%. Le scénario médian rapporterait 7% du PIB, soit environ 150 milliards d'euros. Un plan de lutte national aurait ainsi le mérite de faire converger justice sociale et bénéfice économique. C'est dire l'ampleur du phénomène et l'intérêt à mettre enfin en place de vraies mesures de lutte contre les discriminations!

---

<sup>2</sup> Source : France Stratégie, Le coût économique des discriminations, 20 septembre 2016

<sup>3</sup> Op. Cit.

<sup>4</sup> Enquête *Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE)*, 2011, J. Bourdieu et T. Breda

<sup>5</sup> Baptiste Giraud, Amaël Marchand et Étienne Penissat, Travail et emploi, janvier 2016

<sup>6</sup> Enquête réalisée à partir de l'affiliation à Sud Etudiant par l'Observatoire des discriminations de l'université Paris 1, AMADIEU et ROY, 2016

<sup>7</sup> France Stratégie, Le coût économique des discriminations, 20 septembre 2016

# Présentation de l'action de groupe SAFRAN Aircraft Engines

---

**Cette action de groupe concerne 34 élu-es et mandate-es** CGT de différents sites de SAFRAN Aircraft Engines, hommes ou femmes, jeunes ou moins jeunes, ouvrier-es ou technicien-nes, qui contestent leur évolution de carrière. L'action de groupe a été construite par la coordination des syndicats CGT de SAFRAN Aircraft Engines, appuyés par la fédération CGT de la métallurgie et par la confédération CGT qui est partie intervenante. La CGT a choisi de monter cette action avec les 4 cabinets d'avocats de référence sur la question des discriminations : Emmanuelle Boussard-Verrecchia, Savine Bernard, Slim Ben Achour et Joao Viegas.

L'attitude de SAFRAN est à l'image de bon nombre d'entreprises en matière de discrimination. La société a été condamnée une première fois en 2004 et a depuis refusé de jouer le jeu du dialogue social et de mettre en place un outil pertinent de suivi des carrières des militant-es syndicaux. Cette action est engagée à l'encontre de SAFRAN Aircraft Engines parce que la présence de la CGT et son travail de longue date contre les discriminations lui ont permis de monter un dossier solide. A travers cette action de groupe, l'objectif est de démontrer l'ampleur des discriminations syndicales, sexistes et racistes, et de gagner des avancées pour tou-te-s les salarié-es.

## **>>>2004 : SAFRAN Aircraft Engines (ex SNECMA) condamnée pour discrimination syndicale**

Confrontée au problème des discriminations syndicales dès le début des années 2000, SAFRAN Aircraft Engines a été condamnée en 2004 et contrainte de régler, dans un protocole de fin de contentieux le 23 décembre 2004, la situation de 119 syndiqué-es CGT.

## **>>> 2006 et 2009 : la CGT fait le pari de la négociation**

**Lutter contre les discriminations, pour peu qu'ils en aient envie, les employeurs n'y parviendront jamais seul.** C'est dans le cadre du dialogue social en instituant des outils de diagnostic et de prévention, des indicateurs partagés avec les représentants des salariés que l'on parviendra à terme à se prémunir contre ce genre de dérives. C'est précisément ce que s'est refusé de faire la direction de SAFRAN Aircraft Engines, gâchant une chance historique de se mettre définitivement à l'abri. En préférant garder tout contrôle sur sa gestion des affaires, elle a préféré dissimuler la réalité des différences de traitement discriminatoires qui se sont immanquablement réinstallées au cours des années.

La signature d'un accord Groupe SAFRAN sur le développement du dialogue social le 19 juillet 2006 et d'un accord sur le droit syndical SNECMA le 30 janvier 2009 n'a pas empêché la poursuite de ces pratiques discriminatoires.

Les syndicalistes ont en effet remarqué les effets tout à fait néfastes de leurs activités syndicales sur l'évolution de leur carrière et de leur rémunération.

L'article 17 de l'accord groupe du 19 juillet 2006 et les articles 6 et 7 de l'accord du 30 janvier 2009 ont mis en place un outil d'observation de l'évolution des salaires des militants, dans chaque établissement des sociétés du Groupe.

L'organisation syndicale CGT a rapidement souligné les insuffisances et inefficacités de cet outil pour lutter contre les discriminations notamment en ce qu'il ne retraçait que l'évolution salariale individuelle sur les trois dernières années, ne permettait aucune comparaison avec les trajectoires d'évolution professionnelle des salariés en situation comparable à l'embauche, contrairement à la jurisprudence constante de la Cour de cassation.

En revanche, la CGT a signé et soutenu la mise en œuvre de l'accord de 2006, considérant que malgré ses insuffisances, il constituait un progrès par rapport au vide qui précédait. Elle a accordé sa confiance, étant entendu, comme pour tout accord, qu'il était perfectible après expérimentation.

La CGT a formulé des propositions méthodologiques à plusieurs reprises, alertant sur les défaillances de l'outil qui maintenait les salariés en situation de discrimination.

### **>>>2012 : Une méthode unilatérale de l'employeur pour suivre les carrières**

Le 12 janvier 2012, la Société reconnaissant la défaillance de son outil, et après réunion d'un groupe de travail dédié, a établi unilatéralement, et sans avenant à l'accord de 2006, une « *méthodologie pour la gestion de l'évolution de carrière des élus et mandatés conformément aux dispositions de l'article 17 de l'accord sur le développement du dialogue social dans le groupe SAFRAN* » ne modifiant qu'à la marge la méthode et créant de fait un statu quo.

En 2015, la direction a accepté d'en rediscuter avec la CGT et François Clerc, chargé des discriminations à la Fédération des travailleurs de la Métallurgie, puis lors d'une seconde réunion à laquelle se sont jointes également l'ensemble des organisations syndicales.

Les espoirs ont été déçus, la direction ne donnant aucune suite.

### **>>> 2016 : Une première victoire aux prudhommes**

C'est face à ces refus répétés, à cette impossibilité d'aboutir en interne par la voie du dialogue que nous nous sommes résolus à recourir à l'arbitrage du Juge. L'objectif étant de dénoncer un moyen illusoire et inadapté de vérification de carrières et de le confronter à un autre moyen, dérivé de la méthode Clerc et retenu historiquement par les juridictions.

En 2016, suite à la saisine de la CGT du site du Creusot, le conseil de prud'hommes de Châlons-sur-Saône a ordonné à SAFRAN Aircraft Engines de communiquer les informations exigées par la CGT, permettant de comparer le déroulement de carrière des militant-es avec celui de salarié-es de même âge et même niveau de qualification.

**Le résultat fut sans appel.** Si l'outil de la direction, malgré ses insuffisances, fait apparaître des écarts salariaux dans la même catégorie, l'outil de la CGT révèle une discrimination d'une toute autre ampleur tout au long de la carrière. Ces éléments permettent en outre de déterminer le préjudice passé, et des mesures de réparation pour l'avenir.

**>>>2017 : Action de groupe pour 34 salarié-es**

Fort de ce constat, c'est sur cette base que la CGT a engagé l'action de groupe, qui a pour objectif de généraliser la victoire du Creusot et de faire appliquer cette méthode à tous les autres sites de l'entreprise.

Nous savons parfaitement comment révéler la discrimination et évaluer au plus juste les réparations pour chacun. La période de six mois qui s'offre à nous imposera de traiter sans détour de la question et d'apporter les réparations qui s'imposent. Cette période de six mois d'incubation doit être une chance accordée au dialogue social.



# L'expertise de la CGT en matière de discrimination : la méthode et les indicateurs « Clerc »

---

## **De la différence de traitement à la discrimination**

Toutes les différences de traitement ne sont pas de la discrimination, mais dans toute discrimination il y a différence de traitement.

## **Le motif**

Pour montrer une discrimination il faut d'abord montrer une différence de traitement, et montrer ensuite que cette différence de traitement n'a pas d'autres raisons ni causes que la prise en compte d'un motif prohibé par la loi ; ici prise en compte de l'activité syndicale.

## **Comment procéder ?**

Il convient alors de comparer le salarié qui s'estime discriminé avec un groupe de salariés (le panel de salariés comparants) en situation comparable à la sienne.

## **Qui sont les salariés en situation comparable ?**

Ce sont les personnes embauchées dans les mêmes années que le requérant, au même niveau de qualification et classification, d'âge correspondant, dans la même branche professionnelle, dans la même société. C'est ce que l'on appelle *le cercle des égaux*.

## **Et alors ?**

On vient alors observer si le salarié, n'ayant pas de reproches professionnels particuliers, n'accuse pas à l'arrivée un retard en matière d'évolution professionnelle et salariale par rapport à la moyenne de ce groupe de salarié-es comparants.

Si c'est le cas, on suspecte un risque de discrimination. Surtout, comme c'est le cas ici, quand tous les militant-es d'une même organisation syndicale se retrouvent parmi les derniers de ce groupe. C'est cette observation de situation que ne permettait pas l'outil mis en place unilatéralement par la Société SAFRAN Aircraft Engines. C'est ce qui a été dénoncé devant le juge pour les salariés du site du Creusot. Nous avons exigé et obtenu du juge que nous soient communiqués les éléments permettant la confrontation des deux moyens. Le résultat fut sans appel !

## **Une méthode chasse l'autre**

La confrontation des deux méthodes a montré toutes les insuffisances de celle de la direction et toute la pertinence de la *méthode cleric* pour établir et révéler des différences de traitement discriminatoire portant sur les carrières et les rémunérations.

## **Les mêmes causes produisent les mêmes effets**

Cette méthode d'observation appliquée aux militants du Creusot doit être révélatrice des mêmes états de fait pour l'ensemble des syndicalistes de la CGT SAFRAN Aircraft Engines. Ils

font partie de la même société, ils sont placés sous la même autorité de tutelle avec le même système de management. C'est la raison d'agir par action de groupe.

### **De la révélation à la réparation**

L'action de groupe oblige à une période de six mois de discussions dans l'entreprise pour traiter et régler des situations de discrimination ainsi révélées. Il ne restera plus alors qu'à appliquer le mode de calcul par triangulation aujourd'hui bien connu pour régler la situation de chacun. Nous savons de la sorte réparer intégralement les différents préjudices subis du fait de la discrimination.

### **Un préjudice portant sur la reclassification**

Il faut reclasser la personne là où elle aurait dû être si le comportement discriminatoire de l'employeur n'avait pas eu lieu. Il faut bien sûr lui accorder le salaire correspondant à cette nouvelle classification. Une évaluation des préjudices subis en matière de pertes portant sur la rémunération passée sera aussi calculée par triangulation. Il faut anticiper un préjudice futur mais certain concernant la retraite.

Différents préjudices afférents aux situations devront aussi être réparés : le non respect des accords sur le droit syndical, le tort porté à l'organisation dont les militants ont été systématiquement discriminés, mais aussi le préjudice moral subi par chacune des victimes de discrimination...

### **Et les autres ?**

La bonne nouvelle c'est que l'action de groupe et les moyens de méthode ouvrent de nombreuses possibilités pour combattre toutes formes de discrimination dans l'entreprise.

Nous pensons particulièrement aux discriminations entre les femmes et les hommes, celles liées à l'origine, à l'âge...

# Intérêt et limites de l'action de groupe

---

L'action de groupe en matière de discrimination créée par la loi du 18 novembre 2016 est le fruit d'un compromis entre le précédent exécutif et les organisations patronales : ces dernières acceptaient la mise en place d'une action de groupe à la condition que des filtres soient posés afin d'en limiter les effets. C'est ce que relève le défenseur des droits qui note qu'il «reste à craindre que l'action de groupe en matière de discrimination mise en place par la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du 21<sup>e</sup> siècle ne résolve pas les difficultés [d'accès au droit et de sanction de la discrimination] »<sup>8</sup>

Les entraves concernent d'abord la procédure judiciaire, **qui n'est pas unifiée et ne permet pas, dans le cadre de l'action de groupe, de gagner une réparation intégrale du préjudice**

En effet:

- Au Tribunal de Grande Instance, de recevoir l'action de groupe aux fins de faire cesser la discrimination et d'indemniser les préjudices postérieurs à la mise en demeure (ouvrant le délai de discussion de 6 mois précité) ;
- Au Conseil des Prudhommes, après la procédure devant le TGI et à défaut d'accord avec l'employeur, de réparer les préjudices antérieurs à la mise en demeure de faire cesser la situation de discrimination collective.

La procédure crée un préalable de discussion avec l'employeur d'une durée de 6 mois à compter de la lettre de mise en demeure, sans créer de vrais droits d'accès aux informations pour les requérants, seule garantie d'un dialogue social efficace. C'est seulement au terme de ce délai que l'action judiciaire pourra être introduite.

Enfin, les entraves concernent les titulaires de l'action. Seules les organisations syndicales peuvent initier une telle action, exceptionnellement certaines associations.

## Etapas de l'action de groupe:

- **Etape 1** : Mise en demeure de l'employeur. A compter de la mise en demeure, l'entreprise a 6 mois pour faire cesser la discrimination dans le cadre du dialogue social ;
- **Etape 2** : Si les mesures de l'employeur sont insuffisantes, le requérant porte l'action de groupe devant le TGI ;
- **Etape 3** : Jugement du TGI, qui peut condamner l'entreprise à cesser la discrimination et indemniser les préjudices postérieurs à la mise en demeure ;
- **Etape 4** : pour obtenir réparation intégrale du préjudice, les salarié-es doivent en suite monter des dossiers individuels devant le conseil des prudhommes.

---

<sup>8</sup> Rapport annuel d'activité du défenseur des droits 2016, p.95

# Les propositions de la CGT pour lutter contre les discriminations

---

Alors que le Président Emmanuel Macron dit vouloir lutter contre les discriminations syndicales et faire de l'égalité Femmes/Hommes une grande cause nationale, la CGT exige des actes. Quelques mesures simples et courageuses suffiraient à ce que l'égalité soit enfin effective.

Ces propositions sont portées depuis de longues années par la CGT. Elles ont été reprises - pour l'essentiel - par l'ensemble des organisations syndicales dans le cadre de la concertation sur les discriminations conduite entre 2014 et 2016 par le précédent gouvernement. Certaines ont été retenues dans les rapports de Jean Christophe Sciberras, président du groupe de dialogue sur les discriminations. La CGT les a ensuite rédigées pour qu'elles soient intégrées au projet de loi égalité citoyenneté de 2016.

Pourtant, seule une de ces propositions a été votée : l'obligation de formation des recruteurs des entreprises de plus de 300 salarié-es (A noter : la CGT proposait que cette obligation s'applique à partir de 50 salarié-es). Sur les autres mesures, le gouvernement a émis un avis défavorable et le parlement les a refusées. La CGT appelle Emmanuel Macron à la rupture avec son prédécesseur, la lutte contre les discriminations exige plus que des mots !

## La CGT propose notamment de :

- Mettre en place un **nouvel indicateur obligatoire** dans les bilans sociaux et permettant de mesurer les discriminations sur les carrières. Il s'agit de l'indicateur issu de la méthode Clerc, avec la création de « nuages de points » permettant de comparer la situation de l'ensemble des salarié-es d'un même niveau de qualification et d'un même âge. Cet indicateur construit peut ensuite permettre d'identifier d'éventuelles discriminations en fonction du sexe, de l'engagement syndical du lieu de naissance ou de résidence ou du patronyme par exemple.
- Mettre en place au sein du registre unique du personnel, un **registre des candidatures**, avec, pour chaque poste ouvert au recrutement, les candidatures inscrites avec les mentions suivantes : nom, prénom, sexe, lieu de résidence, date et lieux de naissance des candidats à l'embauche. Les CV doivent être conservés pendant 5 ans.
- Instaurer une **notification des droits**, remise lors de chaque entretien d'embauche, rappelant les droits en matière de discrimination et les interlocuteurs en cas de non-respect de ceux-ci (défenseur des droits, délégué-e du personnel...).
- **Renforcer l'action de groupe** de façon à permettre une réparation intégrale du préjudice en une seule procédure judiciaire au Tribunal de Grande Instance. Il convient également de rendre obligatoire, dans le délai de 6 mois suivant la mise en

demeure, la communication par l'employeur de toutes les pièces demandées par le requérant et permettant de vérifier et quantifier la discrimination.

- Renforcer les condamnations des employeurs en cas de discriminations.
- Renforcer les effectifs et prérogatives des inspecteurs du travail en matière de discrimination, ce alors que les effectifs au sein des Direccte ont baissé d'environ 20 % entre 2009 et 2017
- Former systématiquement les RH, inspecteurs du travail et magistrats. Il convient d'étendre et de renforcer la nouvelle obligation de formation créé par la loi de 2016 : l'étendre à toutes les entreprises de plus de 50 salarié-es, et la renforcer en y intégrant, en plus de la discrimination à l'embauche, la discrimination sur les carrières. Enfin, pour s'assurer du contenu de la formation, il convient d'établir un cahier des charges de la formation et de labelliser des organismes.