

LES MILITANT·E·S DE SUD-PTT : ENTRE DISCRIMINATION CO-CONSTRUITE ET RÉPRESSION SYNDICALE

Jean-Michel Denis

ENS Cachan | « Terrains & travaux »

2016/2 N° 29 | pages 43 à 63

ISSN 1627-9506

Article disponible en ligne à l'adresse :

<http://www.cairn.info/revue-terrains-et-travaux-2016-2-page-43.htm>

Pour citer cet article :

Jean-Michel Denis, « Les militant·e·s de SUD-PTT : entre discrimination co-construite et répression syndicale », *Terrains & travaux* 2016/2 (N° 29), p. 43-63.

Distribution électronique Cairn.info pour ENS Cachan.

© ENS Cachan. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Jean-Michel Denis

Les militant·e·s de SUD-PTT : entre discrimination co-construite et répression syndicale

■■■ Résumé

La fédération SUD-PTT mène depuis plusieurs années une campagne contre la discrimination et la répression syndicale à La Poste dont elle se dit particulièrement victime. Une telle campagne peut surprendre compte tenu de la forte implantation syndicale dans cette entreprise et de l'institutionnalisation des relations sociales. La question est donc de savoir si cette entreprise peut se montrer globalement généreuse en droit syndical et adopter en même temps une politique ou une stratégie discriminatoire et répressive à l'égard des organisations syndicales les plus combattives. Plus précisément, on peut se demander si la confrontation qui oppose actuellement La Poste à ses syndicats « contestataires », dont SUD-PTT, n'a pas un autre enjeu que celui des réorganisations organisationnelles et économiques de l'entreprise, qui touche alors à la redéfinition du « dialogue social » interne.

Mots clefs : SUD-PTT, discrimination et répression syndicales, droit syndical, réorganisation, entreprises publiques

■■■ Abstract

SUD-PTT activists: between co-produced discrimination and union repression

For several years now, SUD-PTT federation has conducted a campaign against union victimization at La Poste. This campaign can come as a surprise, given the strong unions' presence at La Poste and the high level of institutionalization of its employment relations system. This article explores the conditions under which La Poste both provides numerous union rights and adopts a discriminatory and repressive policy against the most radical and militant trade unions, including SUD-PTT. It questions whether the employer's dual strategy reveals an unspoken ambition of redefining employment relations in a context of constant organizational and economic restructuring.

Keywords : SUD-PTT, discrimination and union repression, union rights, restructuring

L E 13 JANVIER 2015, Yann le Merrer, fonctionnaire et secrétaire départemental adjoint de SUD-PTT, a reçu la notification de sa révocation de La Poste pour des faits liés à sa participation à un conflit social en 2014. Les articles de presse qui ont fait écho de cette décision ont en même temps souligné sa rareté. Son précédent, qui date de 1951, avait à l'époque concerné deux syndicalistes de la CGT pour des faits de nature similaire. Pour exceptionnelle qu'elle soit, la révocation de ce militant de SUD-PTT constitue l'acmé de tensions entre la direction de La Poste et la fédération syndicale. Plusieurs signaux en attestent : la campagne menée par SUD-PTT contre la discrimination et la répression dont elle se dit victime au sein de l'entreprise, ainsi que les multiples recours aux tribunaux engagés par les deux parties pour trancher leurs différends liés à l'exercice du droit syndical. Se considérant comme particulièrement ciblée par la direction de La Poste, SUD-PTT attribue *de facto* à ces tensions une dimension discriminatoire.

En son sens le plus classique, au plus proche du registre juridique, la discrimination doit être entendue comme une « différence de traitement illégitime » (Lochak, 1987). On sait qu'en s'autonomisant du registre juridique et en s'ouvrant aux sciences sociales, la catégorie a perdu en précision, tout en gagnant en pragmatisme et en effectivité (Bereni, Chappe, 2011). Cette imprécision tient aussi au fait qu'elle a été longtemps absente du vocabulaire syndical car souvent perçue par les militants comme une conséquence « normale » de leur engagement¹. Dans le domaine du travail et de l'emploi, la discrimination est un phénomène inséparable du contexte, marqué par la subordination et les inégalités ; on peut donc le concevoir comme émanant des rapports engagés par les acteurs dans l'espace socio-productif. En tant que répertoire d'action, elle englobe une diversité de pratiques, formelles et informelles, individuelles et collectives, aux conséquences variées : de l'intimidation au licenciement, du retard de carrière au harcèlement. L'étendue de son spectre inclut donc une dimension répressive, y compris au plan juridique - même si pour certains, discrimination et répression renvoient à deux réalités distinctes. Alors que le terme de répression est une catégorie « indigène » au sens où elle est utilisée par

1. La lutte victorieuse menée entre 1995 et 1998 par des syndicalistes de la CGT à Peugeot-Sochaux contre la discrimination dont ils étaient victimes a donné lieu à une réappropriation plus large de ce combat par le mouvement syndical, rompant avec cette forme d'arrangement et d'équilibre entre « la rationalité économique de l'employeur et la rationalité militante du syndicaliste » (Chappe, 2013, p. 308). La prise de conscience de leurs droits par les syndicalistes va notamment se concrétiser par une revendication de reconnaissance de leur activité dans l'entreprise, doublée d'une exigence que la fonction représentative soit considérée comme un travail au sens propre même si celui-ci est de nature syndicale (Barnier, Clerc, 2014).

le mouvement ouvrier pour désigner la pluralité de moyens engagés par le patronat à l'encontre des travailleurs, celui de « discrimination », plus récent, reste marqué par son ancrage juridique. Il peut ainsi être suspecté « d'individualiser une problématique collective et de l'institutionnaliser en développant un mécanisme de réparation [sans prendre en compte] le rapport de force entre capital et travail » qui en constitue le soubassement (Debrégéas, Pénissat, 2013).

Nous chercherons, dans cet article, à expliciter les éléments qui conduisent SUD-PTT à se considérer comme la cible de pratiques discriminatoires et répressives de la part de l'entreprise postale. En premier lieu, nous proposons d'entrer dans cette problématique par la voie de la « perception des discriminations subies » en nous appuyant sur les résultats d'une enquête par questionnaire diffusée auprès de militants de SUD-PTT. Celle-ci atteste d'un large sentiment de discrimination exprimé par ces derniers, malgré l'existence d'un fort droit syndical interne et de relations sociales institutionnalisées de longue date. Nous aborderons ensuite l'histoire des rapports entretenus par ces deux acteurs, dont l'opposition n'est pas récente. Revenir sur celle-ci permettra de montrer deux choses : d'une part, que la discrimination prend souvent une forme processuelle, en particulier lorsqu'elle est de nature collective et instituée (Hatzfeld, 2016); d'autre part, qu'il est possible de l'aborder en adoptant un point de vue interactionniste, comme le résultat d'une co-construction par les acteurs. Insister sur le contexte comme élément explicatif de la discrimination syndicale aidera enfin à comprendre le durcissement, ces derniers temps, des rapports entre La Poste et les militants de SUD-PTT, ce glissement de la discrimination vers la répression, voire vers la « délictualisation » de l'action syndicale, en lien avec les réformes et restructurations engagées par l'entreprise.

Sur le plan empirique, cet article repose sur les matériaux de deux recherches menées conjointement de 2012 à 2014. La première porte sur le processus de reconnaissance de la carrière syndicale à La Poste dans une enquête plus large consacrée à « la lutte contre les discriminations syndicales au prisme des accords d'entreprise » (Chappe *et al.*, 2015); elle a donné lieu à une dizaine d'entretiens semi-directifs avec des syndicalistes des principales fédérations postales ainsi qu'avec des responsables des Ressources Humaines de l'entreprise. La seconde est une enquête sociologique consacrée aux militant-e-s de SUD-PTT dans le cadre d'une recherche au long cours sur l'Union Syndicale Solidaires ; une enquête par questionnaire a été menée auprès des délégués du 9^e congrès de la fédération en 2012 ainsi qu'une quinzaine d'entretiens avec ses secrétaires fédéraux et ses militants.

Encadré 1 – Le Groupe La Poste

La Poste est un groupe multi-métiers qui se partage entre trois activités principales : le courrier, le colis et les services financiers. Depuis la fin des P&T, elle a obtenu la personnalité morale de droit public en 1990 et s'est transformée en 2010 en société anonyme à capitaux publics, prestataire du service universel postal. Ce changement de statut s'est accompagné de réorganisations internes qui ont pris la forme d'une séparation par métiers, d'une réorganisation territoriale et d'une structuration en groupe autour duquel gravitent des filiales. Outre son chiffre d'affaires qui fait de La Poste l'une des plus importantes entreprises françaises (22 084 m€ en 2013), les deux traits principaux qui la caractérisent constituent en même temps deux de ses principaux défis économiques et sociaux : sa taille, mesurée par ses effectifs (238 699 salariés en 2013), en profonde diminution (-24 % entre 2004 et 2011); son réseau : 17000 points de contacts, dont le maintien et la gestion, liés à son contrat de service public, constituent une norme à laquelle elle dit se tenir et une charge.

Ces transformations ont engendré d'importantes modifications sur le plan de la gestion des personnels et des relations sociales internes, ainsi que des réactions contrastées de la part des fédérations syndicales. Contentons-nous d'évoquer deux points à ce sujet : le poids croissant pris par les salariés de droit privé dans l'entreprise et ses effets induits sur le plan sociologique, culturel, réglementaire, etc., voire sur le développement de la précarité du travail et de l'emploi; l'échec global des actions menées par les organisations syndicales contre ses réformes successives qui rejaillit nécessairement sur le système interne des relations professionnelles. Aujourd'hui, si la conflictualité sociale reste ancrée dans l'entreprise, elle connaît tout à la fois une diminution et une localisation des conflits collectifs. Depuis l'alerte lancée en 2010 par des médecins du groupe sur la « dégradation de la vie au travail » et la santé des postiers, conséquence selon les syndicats des réorganisations successives, ces indicateurs sociaux (suicides, accidents du travail, absentéisme) paraissent davantage surveillés que les conflits du travail. Particulièrement dégradés entre 2003 et 2009, ils seront l'occasion de plusieurs mouvements de grève unitaire.

Les résultats des élections professionnelles de 2014 ont fait bouger les lignes sur le plan syndical. La CGT reste la première organisation (26,54 %), mais avec 2,8 points de moins par rapport à 2011. SUD-PTT a rétrogradé à la troisième place et son score a baissé pour la première fois depuis sa création (20,17 % contre 22,25 % en 2011). La gagnante de ce scrutin est la CFDT qui passe de la 4^e à la 2^e place avec 22,51 % des voix contre 18,14 % en 2011, suivie de FO avec 19,97 % (+ 1,80), l'alliance composée de la CFTC, de la CFE-CGC et de l'UNSA avec 9,71 % perdant pour sa part 0,73 points. L'importance de ces résultats tient autant à ces scores individuels qu'au résultat global obtenu par les syndicats du « pôle réformiste » qui dépasse la barre des 30 %, soit le pourcentage nécessaire pour que les accords collectifs paraphés par ces derniers soient considérés comme valides au regard des règles édictées par la loi du 20 août 2008.

■ Ressentir de la discrimination dans un cadre social et juridique apparemment protecteur : un paradoxe ?

Lors de son sixième congrès en 2014, l'U-S Solidaires a adopté une motion d'actualité contre la répression syndicale. Cette motion a été déposée par SUD-PTT, composante historique de Solidaires, qui entendait alerter sur la « situation critique » de ses militants à La Poste. Cette appréciation jure avec la représentation spontanée que l'on peut avoir du système des relations professionnelles dans cette entreprise, avec l'impression que le fait syndical y est accepté et favorisé. Deux groupes d'éléments opposés nourrissent ce contraste : une perception assez largement partagée de discrimination de la part des syndicalistes de SUD-PTT, malgré l'existence de dispositifs de reconnaissance syndicale.

Un fort sentiment de discrimination chez les militants de SUD-PTT...

Il existe trois familles de méthodes pour étudier les discriminations : indirecte, expérimentale et subjective (Delattre *et al.*, 2013). La dernière s'intéresse aux « perceptions des discriminations subies », par exemple par des syndicalistes. Elle ne permet pas d'objectiver le phénomène, mais de saisir les conditions auxquelles les acteurs se disent discriminés et les représentations qu'ils s'en font. Trois questions sur la discrimination syndicale ont ainsi été intégrées à un questionnaire diffusé lors du 9^e congrès de SUD-PTT en 2012. 207 des 311 répondants étaient des postiers (sur 359 délégués)². 108 d'entre eux déclarent avoir subi une ou plusieurs formes de discrimination, soit 53,3 %, ce qui atteste donc d'un fort sentiment de discrimination. 76 de ces 108 délégués sont des fonctionnaires (55,9 %), pour 27 en CDI (sur 62, soit 43,5 %). 92 sont des agents d'exécution (sur 174, soit 52,9 %), 8 agents de maîtrise (sur 12), 7 membres de l'encadrement (sur 13) et un ne relevant d'aucune de ces trois catégories. 60 travaillaient dans un bureau de poste (soit 55 % des 109 délégués y travaillant), 22 dans un centre de tri (48,9 %), 6 dans un centre financier (50 %) et 13 dans d'autres types de secteurs de l'entreprise (48,1 %). Les délégués de SUD-PTT détenant à 60 % plusieurs mandats, il est difficile d'établir une corrélation entre le type de mandats détenu et le fait de déclarer subir une

2. Soit un taux de réponse de 86,6 %. Cette enquête par questionnaire portait sur des délégués de congrès, c'est-à-dire sur les militants les plus engagés dans la fédération, issus principalement des deux maisons mères (63,5 % de La Poste et 27 % d'Orange). Pour une présentation plus exhaustive de cette enquête (Béroud *et al.*, 2013).

discrimination. Ces premiers résultats indiquent des cas « ordinaires » de discrimination ressentie au sens où ils concernent des militants de terrain, au plus près du travail et de l'emploi, et d'une hiérarchie intermédiaire avec laquelle ils entrent régulièrement en confrontation.

Lorsque l'on s'intéresse ensuite aux types de discrimination évoqués, l'évolution de carrière devance toutes les autres : la progression de salaire, l'activité de travail, la mobilité géographique, l'obtention de primes, etc.³. Résultat plus surprenant, sauf lorsque l'on se replace dans le contexte d'une entreprise en proie à des restructurations d'emploi et de travail, les délégués qui déclarent avoir subi des pratiques discriminatoires dans le cadre de leur activité sont plus nombreux que ceux évoquant des motifs liés à leur salaire. Autre enseignement : sur les 108 délégués ayant affirmé avoir subi une forme de discrimination, 39 en déclarent plusieurs (36,1 %).

Les syndicalistes ayant déclaré avoir subi des pressions lors de leur prise de mandat sont moins nombreux que ceux ayant fait état de discrimination : 40 délégués, soit 12,8 % de l'ensemble des répondants. Il leur était possible de renseigner cette question fermée en donnant des précisions sur le type de pressions subies. Le traitement de ces déclarations amène à distinguer différents types de pression :

- des pressions sur l'emploi, prenant la forme de menaces de licenciement (pour les salariés de droit privé), d'avertissements, de sanctions, de mauvaises appréciations en cas d'évaluation, de blocage de promotion ou au contraire de propositions de promotion si abandon de l'activité syndicale : « *Proposition par la direction de quitter SUD en échange d'un poste de commercial avec une voiture* » ;
- des pressions sur le travail, *via* une surcharge de travail ou au contraire une mise au placard, la menace d'un retour en production, le retournement du collectif de travail contre le représentant, etc. ;
- des pressions sur l'activité syndicale se manifestant par des difficultés pour obtenir des détachements, le refus des autorisations spéciales d'absence, le non remplacement lors des détachements : « *On m'a dit qu'il ne fallait pas que je me syndique à SUD, à un autre syndicat oui* » ;
- des pressions sur les personnes sous la forme de la stigmatisation, de critiques devant les autres salariés, de contrôle, d'agressions verbales,

3. Selon l'enquête REPONSE de 2008, près de 40 % des élus syndicaux et 30 % des délégués syndicaux déclarent que l'exercice de leur mandat constitue un frein à leur carrière. Lors de l'édition 2011 de la même enquête, T. Breda et J. Bourdieu soulignent que 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. Et ce sont les représentants de la CGT et de FO qui mentionnent le plus souvent ce sentiment (2016).

- de pressions psychologiques : « *Reçu une lettre de mise en garde et pression sur ma compagnie* » ;
- des pressions des autres syndicats, la CGT et FO étant les principaux syndicats évoqués.

Le nombre conséquent de répondants déclarant avoir subi une ou plusieurs formes de discrimination en fait une expérience partagée. Alors que la discrimination est classiquement attachée aux personnes, elle peut également prendre la forme d'un phénomène de groupe, « un comportement qui désavantage des membres des groupes minoritaires par rapport à des membres des groupes majoritaires *en raison de* leur appartenance de groupe »⁴. C'est pour leur appartenance à une organisation spécifique que ces militants se considèrent discriminés. Or chez ces derniers, cette marque n'est pas uniquement subie, elle est appropriée et constitutive d'une identité commune, quasi revendiquée. Le constat établi à partir de l'enquête REPONSE 2011 selon lequel « le sentiment de discrimination est bien plus élevé dans les établissements où les représentants du personnel déclarent beaucoup s'investir dans les conflits » conduit à faire l'hypothèse que celui-ci doit être corrélé avec la manière dont les syndicalistes investissent leur rôle et vivent leur engagement (Giraud *et al.*, 2016). Engagés dans SUD-PTT pour mener un syndicalisme de lutte (premier motif avancé lorsqu'on les interroge sur les causes de leur adhésion), ces syndicalistes, qui font partie des plus investis dans l'organisation, connaissent le coût de leur engagement qui peut prendre la forme d'une épreuve.

... malgré des dispositifs de reconnaissance syndicale

La surprise provoquée par ces résultats tient au bon niveau apparent du droit syndical à La Poste. En volume tout d'abord : c'est une entreprise plutôt bien dotée en matière de décharges horaires.

« On est riche en droit syndical. J'ai presque 74 000 jours de détachement par an, ce qui équivaut à un équivalent temps plein de 350 permanents. (...) On peut donc imaginer que les quatre grandes organisations ont à peu près la même chose, soit 1500 permanents syndicaux à gérer pour l'entreprise. » (Christine, secrétaire fédéral CFDT).

Mais en « qualité » également puisqu'elle a signé en 2009 avec la quasi-totalité des organisations syndicales, SUD-PTT exceptée, un accord

4. Stryker (R.) cité par Laure Bereni et Vincent-Arnaud Chappe (2011).

« relatif à l'évolution professionnelle des permanents syndicaux »⁵. Or on sait, une fois encore grâce à l'enquête REPONSE de 2011, que la négociation d'un accord portant spécifiquement sur le droit syndical affaiblit les risques de discrimination (salariale) des représentants du personnel et des délégués syndicaux (Bourdieu, Breda, 2016).

Encadré 2 – Le droit syndical à La Poste

Le droit syndical à La Poste est fixé par le décret du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. En 2006 a été signé un accord avec FO, la CFDT, la CFTC, la CGC et l'UNSA afin d'inscrire ce droit « *au sein du dialogue social, en renforçant la place des organisations représentatives et en définissant les moyens de celles-ci, au mieux de leurs intérêts et de ceux de La Poste* ». Les onze chapitres de l'accord déclinent ainsi les conditions de l'exercice du droit syndical dans le groupe selon le modèle du décret de 1982, en y ajoutant plusieurs articles spécifiques, sur les détachements syndicaux ou les moyens financiers attribués aux organisations syndicales. Cet accord définit également la notion de permanent syndical (50 % du temps consacré à l'organisation professionnelle). Il contient enfin un chapitre consacré à « la gestion des représentants syndicaux » qui adosse, sur la reconnaissance de « l'exercice de la responsabilité syndicale » et le refus explicite de la discrimination, plusieurs dispositifs de rémunération et d'évolution professionnelle. Cet accord de 2006, qui subordonne ces différents droits au principe de la représentativité, sera cassé en 2009 par le Conseil d'État sur requête de la Confédération Nationale du Travail pour discrimination, au titre que le décret de 1982 « *ne limite pas de façon générale son champ d'application aux seuls syndicats représentatifs* »¹. Aucun autre accord n'ayant été renégocié depuis, ce sont les principes de cet accord pourtant cassé qui fixent les bases des règles sociales en vigueur dans l'entreprise.

1. Conseil d'État, contentieux n° 299205, séance du 27 avril 2009.

Comme la plupart des accords d'entreprise négociés sur le sujet, la discrimination, en termes d'évolution salariale ou de carrière professionnelle, n'est à aucun moment évoquée dans celui de 2009 afin de ne pas souligner en creux l'existence de cas potentiels (Chappe *et al.*, 2015). Il ne contient aucun dispositif préventif ou correctif de pratiques antisyndicales. Il se

5. Il a été négocié suite à la loi du 20 août 2008 qui a fixé une obligation de négocier sur le parcours des militants syndicaux pour les entreprises privées de plus de 300 salariés, et à celle du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique qui stipule que « les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle ».

veut essentiellement proactif et propositionnel afin d'intégrer la question de la promotion des permanents syndicaux « dans le développement global des compétences des postiers et de l'entreprise ». Telle qu'énoncée dans son préambule, sa finalité est d'asseoir le dispositif de reconnaissance de la carrière syndicale en ne le distinguant pas de celui des autres salariés. Les permanents syndicaux se situant hors ligne managériale, hormis sur le plan salarial, l'adaptation des mécanismes de promotion a donc consisté à construire un référentiel de compétences spécifique, adapté à leurs tâches et à leurs fonctions, et à prévoir un dispositif d'évaluation *ad hoc*, considéré comme neutre puisque réalisé par des ingénieurs fonctionnels⁶. À en croire les responsables des ressources humaines de La Poste, cet ensemble de dispositifs aurait eu un effet favorable sur la promotion des permanents syndicaux, voire un effet dopant, le taux de promotion de ces derniers pouvant, certaines années, être supérieur à celui des postiers.

« Cela n'était pas vrai avant l'accord même si on ne peut pas trop le dire, j'ai un taux de promotion des syndicalistes plus important que celui des agents. En 2014 ce taux est de 5,6 %. Et pour les syndicalistes, 8 voire 8,5 % » (Représentant de la DRH La Poste).

Ces dispositifs engendrent des positionnements contrastés de la part des organisations syndicales selon qu'ils cadrent ou non avec leurs principes de fonctionnement, les valeurs qu'elles entendent défendre et leurs perceptions différenciées de l'exercice de l'activité syndicale. La CFDT se rallie sans réserve au dispositif proposé. Elle s'y montre d'autant plus favorable qu'il croise, selon elle, les intérêts de l'entreprise et les siens propres en matière de dialogue social. En soutenant et en permettant l'acquisition par les syndicalistes de compétences nouvelles ou supplémentaires, La Poste renforcerait du même coup les échanges avec ces derniers. La position est nettement plus ambiguë et embarrassée du côté de la CGT qui, tout en étant signataire de l'accord, ne le reconnaît qu'à demi-mots, et déclare retenir comme dispositif principal de promotion pour ses militants celui de l'ancienneté. Cette position la conduit à faire comme s'il n'existait qu'un dispositif de promotion ouvert aux syndicalistes, le seul syndicalement et politiquement acceptable car collectif, relevant d'arbitrages internes à la fédération, et non de démarches individuelles. En comparaison, l'appréciation par SUD-PTT de l'accord de 2009 et des

6. Sur les trois mécanismes de promotion proposés par La Poste, deux relèvent de démarches individuelles et reposent sur l'évaluation des compétences acquises et mises en œuvre, le troisième est équivalent au tableau d'avancement de grade tel qu'il existe dans la fonction publique.

dispositifs de reconnaissance de la carrière syndicale mis en place depuis les années 1990 est plus hostile, traduisant une position de principe, de nature politique. Elle s'exprime pratiquement dans une règle arrêtée par la fédération des PTT, dès sa création, liée au refus de la carrière syndicale. Ce refus vise d'une part à éviter que ses représentants ne fassent carrière dans l'organisation. Elle conduira ainsi à l'adoption d'une limitation des mandats (trois mandats consécutifs au plus au secrétariat fédéral) dont le principe est plus ou moins respecté selon ses syndicats départementaux. Il traduit d'autre part le rejet de tout privilège et en particulier le fait que les militants puissent bénéficier d'un « système "étanche" aux autres règles de l'entreprise qui permet aux syndicalistes – et à eux seul-es – de s'inscrire à un processus de promotion réservé, les autres salariés s'inscrivant en fonction d'autres règles »⁷. Ce principe conduit la fédération à refuser chaque année le quota de promotions qui lui est accordé, comme aux autres syndicats, au titre de l'avancement de grade, afin « d'éviter tout favoritisme ». Aux dires des représentants de La Poste, ce refus de la carrière syndicale serait assez largement respecté au sein de la fédération, même si des exceptions existent, surtout à titre individuel.

« Il y a peu de promus chez les syndicalistes de SUD. Ce sont des moines soldats. C'est un vrai sujet politique chez eux. (...) Cela ne m'empêche pas de leur notifier leur nombre de promouvables tous les ans. Ils ne me répondent plus. Pour autant, avec ce système qui permet à des managers locaux de donner des promotions, ils en ont quand même quelques-uns tous les ans. » (Représentant de la DRH, La Poste).

Ce principe commence néanmoins à se lézarder compte tenu du vieillissement des militants et du manque de renouvellement générationnel qui touchent SUD-PTT comme les autres organisations syndicales. Il n'est en effet pas sûr qu'une telle intangibilité, basée sur une conception sacrificielle de l'activité syndicale, puisse longtemps perdurer.

« Quand on a créé SUD, on avait 30 balais, la question de la carrière et du renouvellement ne se posait pas (...) Quand tu as des jeunes qui te disent qu'ils ne veulent pas être permanents à SUD du fait des règles... On a des exemples de gens qui ont réintégré à cause de cela. Ils ne renient pas leur engagement, mais à un moment donné... Effective-

7. Résolution « Notre syndicalisme », IX^e congrès fédéral de SUD-PTT, Fréjus 7-11 mai 2012.

ment, tu as des gens qui entrent en mission. Mais tu as aussi des individus qui veulent un engagement plus classique, même s'il est radical. Des questions comme cela, aujourd'hui à SUD, tu ne peux pas les aborder » (Paul, secrétaire fédéral SUD-PTT).

L'opposition au principe de la carrière syndicale ne se traduit pas uniquement, au sein de la fédération, par l'adoption et le suivi plus ou moins strict d'une règle statutaire. Elle prend également une forme judiciaire plus offensive. Dès les premières mesures de reconnaissance prises par l'entreprise à la fin des années 1990, SUD-PTT en a contesté les modalités spécifiques devant le Conseil d'État au titre que les syndicalistes, fonctionnaires pour la plupart, étaient régis par des règles strictes en matière d'évolution de carrière. Elle a obtenu gain de cause en janvier 2000⁸, entraînant un vide réglementaire et conduisant à la négociation de l'accord de 2009.

« Au moment où ils ont mis en place ces dispositifs, 85 % des agents étaient fonctionnaires et tenus par des décrets précis pour l'avancement, la promotion, etc. Dès le début, a donc été prévu des dérogations pour les syndicalistes. Notre première réaction a été de leur dire qu'ils n'étaient pas dans les clous et d'attaquer. Car ils ne respectaient pas les statuts qui prévoient que les promotions, ce sont des concours. Trois ans plus tard, on va finir par gagner. » (Paul, secrétaire fédéral SUD-PTT).

■ Une confrontation co-construite

Comment comprendre cet antagonisme entre SUD-PTT et la direction de La Poste ? Un premier élément de réponse est de constater son ancienneté et de rappeler les deux jalons initiaux de cette confrontation ininterrompue. Le premier renvoie à la lutte fondatrice menée par SUD-PTT pour obtenir sa représentativité à La Poste et à France Télécom, suite au refus des directions des deux entreprises de l'autoriser à participer aux élections professionnelles de 1995. Cette date est importante dans l'histoire du syndicat. D'une part, parce que sa participation à ces élections lui a permis de bâtir son implantation dans les deux entreprises. D'autre part, parce qu'elle l'a gagnée en brandissant l'arme du droit qu'elle n'aura de cesse d'utiliser ensuite (Denis, 2003). Le second jalon est l'affaire des

8. Conseil d'État, 4 / 1 SSR, du 19 janvier 2000.

« 7 postiers de Lille Lézennes »⁹ en 1989 à l'occasion de laquelle SUD-PTT a fait, pour la première fois, état publiquement d'une volonté répressive de La Poste à son égard.

Pour caractériser, en deuxième lieu, les rapports entre les directions successives de La Poste et SUD-PTT, il est possible de parler de confrontation construite, suivant l'idée selon laquelle « les conditions de possibilité de l'action syndicale ne peuvent être comprises qu'en tant qu'elles sont le résultat d'une construction conjointe par les syndicalistes et par les acteurs patronaux et étatiques » (Pénissat, 2013 : 10). Cette confrontation se nourrit de pratiques, de part et d'autre, mais également de représentations qui les légitiment et les fondent. Celles entourant SUD-PTT, comme la plupart des syndicats SUD, piochent dans deux registres. Le registre politique d'une part, qui teinterait ses pratiques. Le syndicat est ainsi accusé de refuser de distinguer le social du politique, de se servir de l'entreprise comme d'une arène et de confondre la pratique syndicale avec la pratique politique, accusation qui porte d'autant plus que le champ des relations professionnelles est aujourd'hui largement dépolitisé.

« Le 92 [les conflits dans les établissements postaux de ce département], ce n'est pas un sujet syndical, mais un sujet politique. Vous avez vu qui est rentré au bureau politique du NPA la semaine dernière ? [un secrétaire départemental de SUD-PTT du 92]. Ce n'est pas un sujet syndical » (Représentant de la DRH, La Poste).

Le registre de la radicalité d'autre part qui, là encore, marquerait les pratiques du syndicat, en décalage avec les « bonnes » pratiques en matière de dialogue social. Ce faisant, le syndicat se placerait de lui-même en dehors du cadre « normal » des relations entre employeur et salariés et serait comptable de sa propre ostracisation.

« Au-delà de cela, il y en a qui n'ont pas encore compris ce qu'était le dialogue social dans une entreprise comme La Poste » (Représentant de la DRH, La Poste).

Cette image, qui a été accolée à SUD-PTT dès sa création, s'est amplifiée au cours de la présidence de Jean-Paul Bailly (2002-2013), lequel aurait

9. Suite à un conflit sur l'emploi au centre de tri de Lille-Lézennes, sept syndicalistes de SUD-PTT seront accusés de séquestration. Une plainte contre eux sera déposée au Pénal ainsi qu'une demande de révocation. Cette affaire connaîtra un certain retentissement du fait de la détermination de la direction de La Poste à aller au bout de sa décision, et de la mobilisation syndicale et politique qui l'en empêchera (Sud-PTT, 1993).

refusé tout contact avec les représentants de l'organisation syndicale durant son mandat à la tête de l'entreprise. Ce jeu sur l'image produirait *in fine* une forme de discrimination, à l'intersection du traitement différencié et de la décrédibilisation, voire de la diabolisation.

« *On a toujours été traité comme la cinquième roue du carrosse par la boîte. C'est très clair, il y a une différence de traitement. Même à La Poste où l'on est pourtant la deuxième organisation, les patrons l'ont toujours fait.* » (Noël, secrétaire fédéral SUD-PTT).

Il permet de saisir l'angle mort de la répression et de la discrimination syndicales parce qu'il renvoie à des pratiques plus informelles, à la limite du légal et de l'illégal, entre le traitement de faveur accordé à ceux qui jouent le jeu du dialogue social et les tentatives d'orienter les préférences syndicales dans l'établissement ou l'entreprise. Ces pratiques ne prennent pas toujours des formes objectivables et sont difficilement prouvables sur la scène judiciaire. Néanmoins, l'organisation syndicale n'est pas démunie pour résister à une telle labellisation négative. L'habitus militant de ses membres est nourri d'une participation régulière et ininterrompue aux mouvements sociaux. Ces derniers connaissent l'importance de la construction médiatique d'un problème public, et savent communiquer sur la discrimination et la répression dont ils se disent victimes *via* la constitution d'un « cadre d'injustice » (Gamson, 1975). Celle-ci passe notamment par l'appel à témoin de la communauté des salariés voire de l'opinion publique (*cf.* la mise en place d'une pétition nationale pour la réintégration de leur militant révoqué en 2015). Plus largement, parler de confrontation co-construite à l'égard des rapports entre la direction de l'entreprise et la fédération syndicale est une manière de rappeler que cet antagonisme est assumé par la fédération SUD-PTT. Elle revendique un syndicalisme de confrontation, de « masse et de classe », qui place le rapport de force au centre de sa démarche revendicative et la mobilisation, dont celle de l'arme du droit, en tête de ses modes d'action (Denis, 2003). Un tel credo la conduit à occuper une position particulière par rapport au dialogue social. Refusant d'être considérée comme un partenaire, elle tend à mener une stratégie non coopérative, à la fois *insider* et *outsider* au système des relations professionnelles (Damesin, 2001). Cette stratégie est suivie à tous les étages de La Poste, au niveau central comme à celui des établissements, dans les instances comme dans les relations avec la hiérarchie intermédiaire.

Logiquement, un tel positionnement conduit SUD-PTT à être en porte-à-faux par rapport à la question de la répression et de la discrimination

syndicales comme en atteste cette déclaration du porte-parole de Solidaires auquel adhère SUD-PTT : « *Solidaires a une vision extrêmement "Lutte de classe" de l'intervention syndicale, et nous ne nous considérons pas comme ce qu'on appelle "un partenaire social"* ». On est avant tout un outil syndical et en premier lieu un outil de lutte, et forcément quand on est un outil de lutte, il faut s'attendre à prendre des coups, et la nécessité de pouvoir y répondre, de pouvoir se protéger » (Observatoire de la Discrimination et de la Répression Syndicales, 2014 : 79)¹⁰. À cet égard, les récits militants recueillis témoignent d'un engagement qui « s'éprouve », conduisant à une forme de sur-investissement, où le travail syndical empiète sur la vie privée, et à des processus d'apprentissage et de formation vécus comme des sources d'enrichissement (Béroud *et al.*, 2011). Les militants expriment un sentiment d'épanouissement personnel doublé d'une forme de lassitude ou d'usure. Être « *toujours dans la ligne de mire* » de la direction de son entreprise renforce le sentiment de participer à un syndicalisme de lutte, de contester l'ordre social dominant, mais crée en contrepartie des conditions éprouvantes. Il en ressort une forme d'engagement total qui implique l'ensemble de la vie professionnelle et personnelle, et qui est parfois vécu sur le mode héroïque de l'épreuve. Il n'est toutefois pas sûr que cette conception sacrificielle de l'engagement soit partagée par les plus jeunes générations (Denis, Thibault, 2014).

■ Le tournant des réorganisations

Un apport important de l'enquête REPONSE 2011 montre que la discrimination ne se limite pas aux entreprises de petite taille, à faible implantation syndicale et/ou employant des salariés en situation de précarité. C'est paradoxalement dans les grands établissements, à forte présence syndicale, où les pratiques de la négociation collective sont les plus institutionnalisées, que les représentants du personnel majoritaires expriment le plus souvent un sentiment de discrimination. Plusieurs interprétations peuvent être données : la possibilité pour les syndicalistes de pouvoir comparer leur situation professionnelle et salariale avec d'autres salariés compte tenu du volume des effectifs de l'entreprise ; l'activité plus intense d'organisation, de représentation et de négociation de ces derniers ; la survenue plus fré-

10. L'observatoire de la répression et de la discrimination syndicales a été créé en 2011 par la Fondation Copernic et plusieurs organisations syndicales (CGT, CGT-FO, CFTE, FSU, Solidaires, Syndicat des avocats de France, Syndicat de la magistrature). Il regroupe des chercheurs et des personnalités qualifiées.

quente des conflits collectifs qui les exposeraient à des risques accrus de représailles; leur formation juridique plus poussée qui les conduirait à être plus familiers et sensibles à cette catégorie de la discrimination (Giraud *et al.*, 2016). Le cas de La Poste montre qu'il convient d'ajouter un autre élément: celui des changements stratégiques et organisationnels impulsés ces dernières années par un certain nombre de grandes entreprises, dont certaines publiques ou para-publiques. Le caractère stratégique des réformes menées, visant grossièrement à éloigner ces entreprises du giron public pour en faire des entreprises concurrentielles, le rythme et l'intensité des changements, amplifieraient le risque de discrimination et de répression à l'égard des syndicalistes les plus hostiles à ces changements.

« À partir de 2005, on a bouffé de la répression tous les ans. Avec une accentuation depuis 2008-2009 où c'est devenu très fort. Maintenant, tous les mois, on a des militants [qui passent] en conseil de discipline » (Isabelle, secrétaire fédérale SUD-PTT).

L'influence de ce contexte de restructurations se ferait sentir sur le type des pratiques répressives et discriminatoires dénoncées par les syndicalistes, qui s'inscriraient sur fond de conflits collectifs et prendraient la forme de l'entrave ou de la sanction.

« En de multiples points du territoire, on a des camarades qui ont subi des licenciements ou des sanctions lourdes pouvant aller jusqu'à trois mois pour les contractuels et deux ans pour les fonctionnaires. La plupart du temps sur de l'activité syndicale liée à un conflit du travail, notamment dans les conflits longs. Tous les conflits longs que l'on a eus en 2014 se sont soldés par de la discipline » (Isabelle, secrétaire fédérale SUD-PTT).

Dans le cas de La Poste, deux éléments propres aux modalités des réorganisations en cours et à l'état du droit syndical interne paraissent favoriser ce durcissement. Il semble tout d'abord que la réorganisation du groupe en branche métiers et la transformation de ses établissements en « *business units* », dotés d'une certaine indépendance et autonomie de gestion, mais plongés dans la concurrence les uns par rapport aux autres en termes de réduction de coûts, aient encouragé le développement de pratiques répressives à l'égard des syndicalistes les plus combattifs. En effet, les cas de répression syndicale évoqués ici ont lieu sur fond d'autonomisation (partielle) de ces établissements et de gestion « quasi patrimoniale » de ces

derniers qui amène leur direction à se mettre parfois en irrégularité devant la loi. Le 18 septembre 2014 par exemple, La Poste a ainsi été condamnée par la Cour d'Appel de Versailles pour avoir embauché une quinzaine de salariés intérimaires en remplacement des facteurs en grève illimitée sur le site de Rueil-Malmaison¹¹. Ce point serait d'ailleurs connu des responsables de l'entreprise.

« On a un sujet de redéfinition de la notion de dialogue social dans l'entreprise. C'est pour cela que l'on va renégocier l'accord sur le sujet. Et la formation des managers au dialogue social. On a des gens qui arrivent de l'extérieur, compétents sur le business mais qui, en matière de dialogue social, ont un mode de fonctionnement différent de celui que l'on attend de managers. » (Un membre de la DRH, La Poste).

Cela expliquerait la lourdeur des sanctions et surtout une tendance à la « délictualisation » de l'activité syndicale, se traduisant par la banalisation du recours à la police et à la gendarmerie.

« Il y a trois semaines, sur la plateforme colis de Gennevilliers, les copains du 92 sont venu voir les collègues pendant la pause. Deux huis-siers, cinq mecs de la BAC étaient là, ont assisté à la réunion (...). C'est le directeur qui les a appelés parce qu'il "risquait d'y avoir des vols" » (Isabelle, secrétaire fédérale SUD-PTT).

Logiquement, une telle « reprise en main » conduit les syndicalistes concernés à s'interroger sur le degré d'orchestration par la direction du groupe, orchestration qui prendrait la forme d'une politique de gestion des conflits collectifs du travail, en particulier des plus durs et des plus longs, sans que les avis ne soient totalement tranchés à ce sujet. En effet, dans les tracts de la fédération syndicale, c'est tour à tour la direction générale de La Poste et les directions métiers, opérationnelles ou d'établissement, qui sont pointées. Le second élément, lié aux réorganisations de l'entreprise, est celui du « vide juridique » interne, consécutif à l'abrogation par le Conseil d'État de l'accord de 2006 et l'application du décret relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique d'État de 1982 : il serait à l'origine d'un certain nombre d'incertitudes en matière de droit et de pratiques. En matière de droit tout d'abord, il est possible d'évoquer ici la situation

11. Cour d'Appel de Versailles, 9^e chambre, N° de RG : 14/00220, 18 septembre 2014.

des salariés contractuels de droit privé qui ne bénéficient pas des mêmes protections que les fonctionnaires en matière de droit syndical. La loi, qui constitue le cadre légal de référence suite à l'abrogation de l'accord de 2006, dispose que « dans l'objectif d'harmoniser au sein de La Poste les institutions représentatives du personnel, les conditions dans lesquelles la représentation individuelle des agents de droit privé est assurée, et établit les règles de protection, au moins équivalentes à celles prévues par le code du travail pour les délégués du personnel, dont bénéficient leurs représentants »¹². Elle n'en renverra pas moins à un décret à venir les précisions concernant la protection dont bénéficient ces derniers et il faudra attendre le 28 novembre 2014 pour que celui-ci apporte enfin les précisions attendues¹³. En matière de pratiques ensuite, l'abrogation de l'accord de 2006 donne à La Poste l'occasion de remettre en cause le principe de la libre circulation des syndicalistes dans les établissements.

« Ce que l'on obtient partout, c'est la libre circulation des militants. Nous, militants syndicaux à La Poste, on ne l'a pas. Elle est codifiée dans l'accord de 2006 même s'il a été cassé suite à un recours de la CNT. C'est l'accord qui fait les us et coutumes. Tu as le droit de collecter les cotisations, de distribuer un tract, tu n'as pas le droit d'aller sur un établissement » (Paul, secrétaire fédéral SUD-PTT).

Il en va de même pour la prise de parole syndicale devant les salariés qui, lorsqu'elle n'intervient pas dans le cadre d'une réunion syndicale, n'est codifiée par aucun texte. À La Poste, elle relevait autrefois d'un usage, mais serait aujourd'hui passible de sanctions.

« Les prises de parole ne sont codifiées nulle part dans le Code du travail. Tu ne trouves rien dans les textes de l'Organisation internationale du travail. Autrefois, à La Poste, c'était une pratique habituelle. Aujourd'hui, elle a dit "niet" là-dessus. Cela s'est fait petit à petit, au gré de l'évolution des rapports de force » (Paul, secrétaire fédéral SUD-PTT).

Le Tribunal de Grande Instance de Paris s'est saisi de cette question, à l'occasion d'un jugement rendu à partir d'un recours déposé par l'entreprise

12. Loi n° 2005-516 du 20 mai 2005 relative à la régulation des activités postales.

13. Il s'agit du décret n° 2014-1426 relatif à la représentation des agents contractuels de droit privé de La Poste exerçant un mandat de représentation.

concernant les « pratiques illégales constituant un trouble manifestement illicite » mises en œuvre par SUD-PTT dans le département des Hauts de Seine. Rejetant la demande de La Poste, il précise « *qu'en cas de conflit collectif du travail, une prise de parole dans les locaux de l'entreprise par les personnels grévistes s'adressant aux non grévistes, sans qu'ils soient empêchés de poursuivre leur travail s'ils le souhaitent, est reconnue comme une forme d'action acceptable* »¹⁴.

On le devine, cette montée des tensions n'est pas sans conséquences sur l'organisation syndicale. Au plan individuel, pour les syndicalistes visés par ces sanctions qui payent au prix fort leur engagement dans l'action, mais aussi pour les membres de l'organisation toute entière qui subissent les effets d'étiquetage résultant de leur choix d'affiliation. Des conséquences aussi pour l'organisation, liées à la prise en charge collective de ses militants sanctionnés, qui la conduit à y octroyer une part croissante de ses moyens humains et financiers. Des conséquences sur le corps des militants enfin qui se fissure moins sur l'analyse de la situation en cours que sur les réponses à y apporter. Si l'idée que La Poste, à travers ce durcissement, mène une politique visant à contenir et à épuiser l'organisation syndicale fait relativement consensus, les stratégies pour la contrecarrer sont plus divergentes. Elles opposent classiquement ceux qui appellent au maintien voire au raidissement de ce rapport de force, arguant qu'il serait profitable à l'organisation en particulier au moment des élections, à ceux favorables à plus de prudence par peur de l'escalade, d'un réel épuisement de l'organisation ou parce qu'à la recherche de réponses plus pérennes permettant d'allier l'action et la sécurité des militants.

■ Conclusion

La valorisation, dans le discours, du dialogue social aujourd'hui en France ne saurait cacher la persistance de la discrimination syndicale. Le cas de La Poste présenté ici, montre, à la suite d'autres enquêtes (Giraud *et al.*, 2016), que le phénomène ne se limite pas aux seules PME ni aux secteurs précarisés en matière d'emploi et de travail. Il peut concerner également des grandes entreprises, au droit social interne *a priori* plutôt favorable aux organisations syndicales. La discrimination syndicale peut y prendre des formes singulières, en particulier du fait que les acteurs discriminés

14. Ordonnance de référé rendue le 12 mars 2009, Tribunal de Grande Instance de Paris, n° RG : 09/51083.

en acceptent partiellement le principe en tant qu'il contribue à construire leur identité. Elle se manifeste également de façon relativement classique par des pratiques d'entraves, de pressions et de sanctions, notamment à l'égard des syndicalistes les plus combatifs comme ceux de SUD-PTT. Du côté syndical, la résurgence d'un discours de dénonciation à l'encontre de ce phénomène correspond à un durcissement des attaques subies par les militants, à mettre au compte du processus de réorganisation et de réduction d'effectifs conduit par l'entreprise postale. Un tel processus mène sa direction centrale, mais surtout sa hiérarchie intermédiaire, dans un contexte de décentralisation et de mise en concurrence des établissements, à s'accommoder difficilement de toute forme d'opposition syndicale. Ce qui se joue ici ne vise pas uniquement les volets économique et organisationnel des réformes engagées, mais aussi la reconfiguration et la redéfinition du droit social interne. Les tensions évoquées dans cet article peuvent ainsi être perçues comme un moyen d'investir ce droit. Il s'agit d'y déposer des jalons sur lesquels s'appuyer dans le cadre de la renégociation du dialogue social interne. Pour la direction de l'entreprise, il n'est pas question de revenir à la situation des années 1970 où « les syndicats avaient le droit de tout faire ». Pour SUD-PTT, il n'est pas question d'accepter une forme de dialogue social qui la priverait de ses moyens d'action. En l'occurrence, si ces tensions sont dans une certaine mesure inéluctables, c'est que la conception dominante du dialogue social à laquelle se rattache l'entreprise est une conception assimilationniste, qui impose à la partie qu'elle intègre l'abandon de son identité spécifique. En l'acceptant, SUD-PTT perdrait ce qui fait la sienne propre : la croyance dans le syndicalisme de lutte.

■■■ références

Barnier L.-M., Clerc F., 2014. Égalité, équité, reconnaissance, démarches de valorisation du travail syndical, *Nouvelle Revue de psychosociologie*, 18 (2), 163-176.

Bereni L., Chappe V.-A., 2011. La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique, *Politix*, 94 (2), 7-34.

Béroud S., Denis J.-M., Desage G., Thibaut M., 2011. *Les militants de l'Union Syndicale Solidaires: profils, pratiques et valeurs*, Rapport de recherche, US-Solidaires/ Triangle, Université de Lyon 2.

- Bourdieu J., Breda T.**, 2016. Les employeurs face aux représentants du personnel : une situation de discrimination stratégique négociable ?, *Travail et Emploi*, à paraître.
- Chappe V.-A.** 2011. Dénoncer en justice les discriminations syndicales : contribution à une sociologie des appuis conventionnels de l'action judiciaire, *Sociologie du travail*, 55 (3), 302-321.
- Chappe V.-A., Denis J.-M., Guillaume C., Pochic, S.**, 2015. *Discrimination syndicale et reconnaissance des parcours syndicaux : Les deux faces du dialogue social à la française ?*, Rapport de recherche, IRES/CFDT.
- Damesin R.**, 2001. SUD-PTT et SUD-Rail face à la transformation des secteurs publics : entre coopération et conflit in J.-M Denis., R. Damesin, *Syndicalisme(s) SUD*, Les cahiers de recherche du GIP-MIS, 11,13-44.
- Debrégéas A., Pénessat E.**, 2013. Entretien à propos de Répression et discrimination syndicales, *Agone*, 50, 19-30.
- Delattre E., Léandri N., Meurs D., Rathelot R.**, 2013. Trois approches de la discrimination : évaluations indirectes, expérimentation, discrimination ressentie, *Économie et statistique*, 464 (1), 7-13.
- Denis J.-M., Thibault M.**, 2014. Des organisations syndicales en quête de renouvellement – Trajectoires militantes et expériences syndicales de jeunes militants de l'Union Syndicale Solidaires, *Nouvelle Revue de psychosociologie*, 18 (2), 117-133.
- Denis J.-M.**, 2003. Les syndicalistes de SUD-PTT : des entrepreneurs de morale ?, *Sociologie du travail*, 45 (3), 307-325.
- Giraud B., Marchand A., Penissat E.**, 2016. Les ressorts sociaux du sentiment de discrimination chez les représentants du personnel. Une étude à partir des données et des monographies de l'enquête Réponse, *Travail et Emploi*, à paraître.
- Hatzfeld J.** 2016. Lutte syndicale contre la discrimination à Peugeot-Sochaux : des cas exemplaires à la mise en cause d'un système (1995-2000), *Travail et Emploi*, à paraître.
- Observatoire de la Discrimination et de la Répression Syndicales**, 2014. Rapport, novembre.
- Penissat E.**, 2013. « À l'ombre du dialogue social », *Agone*, 50, 7-18.



Jean-Michel Denis est Professeur de sociologie à l'Université Paris-Est-Marne-la-Vallée et chercheur au Laboratoire Technique Territoires et Sociétés (LATTS). Ses travaux portent sur le syndicalisme (recomposition syndicale, syndicalisme en milieu précaire, nouveaux acteurs syndicaux, discrimination syndicale, etc.) et l'action collective (mobilisations collectives, conflits du travail, etc.). Parmi ses dernières publications : « La discrimination syndicale : une discrimination comme les autres ? » (avec T. Amossé), *Travail et Emploi*, à paraître, 2016 ; « L'union Syndicale Solidaires. Une organisation spécifique jusque dans ses congrès ? », *Socio-Logos*, 2015 [En ligne], 11 | 2015, URL : <http://socio-logos.revues.org/3073> ; « La reconnaissance de représentativité comme source d'intégration ? L'union syndicale Solidaires à la recherche d'un positionnement original » (avec S. Bérout), *Relations Industrielles*, 2015, 70/2, p. 285-306.

■ jean-michel.denis@u-pem.fr

