

LA NOTE SOCIALE EPSY N°78

Quand le fait religieux bouscule l'entreprise

Pour toute information complémentaire, vos contacts :

Clémentine Berger

+33 1 47 61 85 87

berger@epsy.com

Jean-Claude Ducatte

Fondateur d'EPSY

Président du lab. Iepante

+ 33 1 47 61 85 82

ducatte@epsy.com

L'armée et l'entreprise sont les deux institutions qui résistent le plus et le mieux aux bouleversements sociaux contemporains, dont le fait religieux. Résister à ce bouleversement ne veut pas dire l'éviter, mais tout simplement en retarder les effets. Les exemples sont encore rares dans les médias, mais ils commencent à être observables.

Ces phénomènes sont-ils récents ?

I. Retour vers le passé

Le fait religieux est concomitant aux évolutions des besoins en main d'œuvre de l'économie française. Il convient de se rappeler que le taux de chômage était autour de 2% avant 1968 et que le pays manquait de main d'œuvre pour assurer sa révolution industrielle. Il fallait donc en « importer ».

Pendant la période 1968/1981, la main d'œuvre immigrée se développa dans un premier temps dans l'industrie métallurgique et automobile. Impératif de production, moyen de faire pression sur le salaire ouvrier et aussi de contrecarrer l'influence de la CGT dans les usines par un encadrement méthodique des travailleurs immigrés. Cet encadrement se faisait grâce à des « syndicats jaunes ou maison » dont le plus connu fut la Confédération syndicale Travail et Liberté¹ (CFT).

La CFT est un syndicat corporatiste qui syndiquait aussi bien les cadres et ingénieurs que les ouvriers. On y retrouvait également un grand nombre de contremaîtres. C'était un syndicat anti-communiste soutenu par une partie du patronat. Implantée chez Citroën dans les années 1960, Peugeot après 1968 et, à moindre échelle, « dans certaines usines Renault », la CFT assura une « partie du maintien de l'ordre » au sein des usines, n'hésitant pas à entrer dans des affrontements violents lors de grèves, par exemple celle de Talbot à Poissy en 1982.

Pour tenir les usines, il fallait tenir les ouvriers immigrés face à la menace communiste. Fermer les yeux sur le changement d'affectation des salles de repos en salles de prière ne posait pas de problème. Ces demandes n'étaient pas au cœur des préoccupations des directeurs du personnel de l'époque. Tout le monde s'en accommodait. Ce n'était pas un sujet tabou, tout simplement pas un sujet, d'autant que les travailleurs concernés étaient principalement masculins, d'âge moyen supérieur, vivant en majorité seuls en foyers. La revendication syndicale, portée



¹ La CFT est fondée en décembre 1959 par la réunion de syndicats pour former la Confédération syndicale Travail et Liberté. Elle n'a jamais été reconnue représentative. En Mai 68, elle organise des « piquets de grève » avec drapeau tricolore pour « organiser la liberté du travail ».

Longtemps
ignoré,
puis toléré,
le fait religieux est
devenu
potentiellement
conflictuel.

principalement par la CGT, se limitait à la qualité de l'hébergement et aux salaires !

Mais la loi sur le regroupement familial du 29 avril 1976 change la donne. L'augmentation rapide du nombre de travailleurs immigrés devait répondre aux attentes des chefs d'entreprise notamment du bâtiment et des travaux publics. Pour saisir l'ampleur du phénomène, les travailleurs immigrés du leader français du BTP représentaient à l'époque près de 80% de ses effectifs.

Là encore, l'accommodement était la règle. La configuration, la temporalité et l'ampleur des chantiers jetaient un voile pudique sur les pratiques religieuses en entreprise.

La société civile a pris un tournant socio-culturel et religieux dans les années 1985 qui correspond à la création médiatique de « *Touche pas à mon pote* ». A cette époque, l'organisation du travail se transformait avec des politiques d'externalisation massive se traduisant par la quasi disparition des agents de maîtrise et des postes d'ouvriers non qualifiés. Le passage de l'emploi salarié à l'intérim brisa les structures d'encadrement social. L'individu se retrouvait seul et donc plus fragile. **C'est à cette période que l'on a vu se constituer au sein des personnels intérimaires des organisations informelles plus proche du kaïda² que du management moderne.**

Pour survivre, il fallait appartenir à un clan, à un groupe, la précarité et le prosélytisme firent le reste. Notre première alerte à une direction remonte à 1989. Nous avons identifié ce type de pratique dans un entrepôt frigorifique d'une grande entreprise de l'agroalimentaire au sein de la population intérimaire des caristes.

II. Tout change dans les années 2000

La structure du salariat va encore se transformer en raison de la tertiarisation de l'économie et sous l'effet des politiques de diversité, d'anti-discrimination et d'égalité des chances pour ne citer que les plus connues. A cela s'ajoutent les initiatives prises par les grandes entreprises où la place des femmes s'est fortement développée et l'accès à des postes de responsabilité facilité, même si le plafond de verre résiste encore.

Dans le domaine du fait religieux, nous observons une féminisation massive, un rajeunissement important, une élévation sensible des niveaux culturels. Par ailleurs, pour les femmes, l'habillement rentre de plus en plus en compte, ce qui est très rarement le cas pour les hommes. Le fait religieux se fait alors visible.

Le premier conflit, en raison de port de signes religieux extérieurs fortement médiatisé, remonte à 2003. La modification du règlement intérieur sur le port du voile dans une crèche³ en fut la cause. L'affrontement judiciaire se terminera en 2015 par le licenciement pour faute grave de la salariée.

Sur ces douze ans, le fait religieux est passé de fait marginal à fait banalisé.

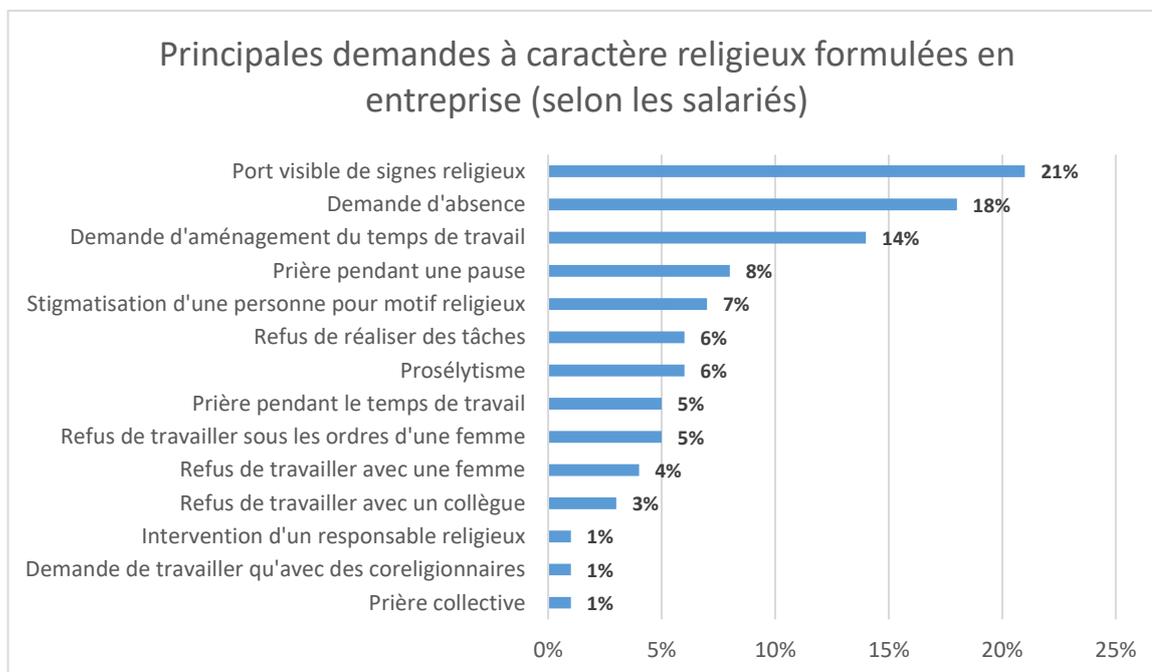
Fait banalisé, mais en progression constante et importante, si l'on en croit les résultats d'une étude réalisée par « *le Laboratoire Universitaire Gouvernance et Développement* », d'autant que sur un sujet aussi sensible, il y a ce que l'on voit, ce que l'on veut voir et ce que l'on veut faire voir...

² Kaïd qui veut dire chef de bande, kaïda organisation d'une bande par un chef.

³ Il s'agit de la crèche Baby Loup de Chanteloup-les-Vignes.

Ainsi selon cette étude réalisée en 2016, **65% des salariés déclaraient avoir observé régulièrement et occasionnellement des faits religieux sur leur lieu de travail**. Ils étaient **50% en 2015 et 40% en 2014**. Quant aux managers, ils sont de plus en plus souvent saisis de demandes à caractères religieux. Ils l'étaient à hauteur de 38% en 2015, ils le sont à hauteur de 48% en 2016 !

Mais quels sont les comportements, les attitudes ou les demandes qui peuvent être qualifiés de faits religieux ?



Les résultats regroupent des demandes très différentes qui peuvent être classées en trois grandes catégories :

1. Les demandes de confort semblables à des demandes non confessionnelles

Elles représentent un tiers des demandes (32%) et sont principalement portées par des femmes. Il s'agit de demandes d'absence (18%) et de demandes d'aménagement du temps de travail (14%).

2. Les demandes à incidence directe sur les collègues ou les clients

Elles représentent aujourd'hui également un tiers des demandes (34%). Il s'agit du port visible de signes religieux (21%), de prières pendant les pauses (8%), de prières pendant le temps de travail (5%).

Il est intéressant de souligner la progression de la demande de port de signes religieux qui passe de 10% en 2014 à 17% en 2015 et 21% en 2016, soit une progression de 11 points. Certains sociologues, comme Lionel Honoré⁴, estiment qu'**il s'agit autant d'une demande religieuse qu'une conséquence de la porosité « vie privée, vie professionnelle »**. Jusqu'où peut aller l'intrusion de la vie professionnelle dans la vie privée si l'on ne souhaite pas que la vie privée interfère sur la vie professionnelle ? L'absence de limites claires favorise la confusion des genres.

3. La kyrielle des revendications identitaires

Elles représentent aussi environ **un tiers de l'ensemble et sont très masculines**. Celles-ci vont du refus de travailler avec une femme ou sous ses ordres, au refus de réaliser certaines tâches, pouvant aller jusqu'à des demandes de prière collective ou des demandes pour ne travailler qu'avec des coreligionnaires.

Ces revendications ont souvent un caractère très affirmé. La montée en pression est très rapide et se traduit, le plus souvent, par des menaces d'accusations de discrimination religieuse ou raciale⁵.

Dans ces cas, les ingrédients sont réunis pour que la tension entre convictions religieuses et organisation de l'entreprise débouche sur un conflit.

Le descriptif présenté reste néanmoins très théorique car dans la réalité les situations sont multi factorielles, d'où leurs complexités.

Par ailleurs, il faut non seulement gérer le cas, mais également prendre en compte les autres salariés, dont une partie supporte de moins en moins bien les pratiques religieuses sur le lieu de travail. Le pourcentage de ceux qui se déclarent gênés passant de 8 à 18% entre 2015 et 2016, selon la même étude.

III. Quelles réponses pour l'entreprise avec la loi Travail ?

Avec la loi « El Khomri », la situation se complexifie. Dans son préambule, la loi pose comme principe essentiel **le respect des commandements religieux.**

C'est ainsi que l'article 6 stipule que « **la liberté du salarié de manifester ses convictions, y compris religieuses, ne peut connaître de restrictions que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.** »

Les entreprises n'ont pas attendu cette loi. Pour s'en prémunir, des actions ont été mises en place. Les plus intéressantes que nous ayons observées et que nous portons à votre connaissance sont les suivantes :

1. S'assurer que **le règlement intérieur** de l'entreprise prend en compte le fait religieux de manière précise, dont la neutralité religieuse.
2. **Repérer les faits litigieux.** La hiérarchie de proximité ne doit pas chercher à traiter le problème à son niveau, mais **le remonter** le plus rapidement possible. C'est au niveau de la DRH, de la direction juridique, voire de la Direction Générale. On y **comptabilise et on y élabore des réponses en fonction de la nature des faits et de la gravité des perturbations.**
3. **De cette manière, on choisit qui répond et sous quelle forme.** Cette technique a pour mérite de donner une réponse uniforme ne permettant pas de jouer un interlocuteur contre un autre. **Le manager de proximité est ainsi soutenu. A ce stade, certaines entreprises informent systématiquement les syndicats.**
4. En fonction de la situation, **la personne concernée est reçue, seule ou avec un supérieur hiérarchique** pour rappeler la règle, les sanctions possibles et celle qui a été prise.
5. **On ne met pas le personnel de l'équipe ou de la direction en position d'arbitre.** On se contente, si nécessaire, de préciser les faits, le règlement intérieur et la décision prise. En la matière, il ne faut pas laisser place à la rumeur.

La grande difficulté de ce problème c'est qu'il ne dépend pas de l'entreprise. Elle n'est que la caisse de résonance des maux d'une société en crise. La chance de l'entreprise c'est qu'elle est moins perméable aux revendications identitaires des minorités.

La liberté de pratique religieuse est totale et c'est à l'entreprise qu'il revient de motiver toute limitation ou restriction en la matière.