



**Vient de paraître**

**Vincent-Arnaud Chappe  
Jean-Michel Denis  
Cécile Guillaume  
Sophie Pochic**

## **La fin des discriminations syndicales ?**

Disponible en librairie en octobre

Disponible dès maintenant (franco de port) sur le site de l'éditeur : [cliquer ici](#)

Prix du livre papier : 20 €

Pour la version électronique (PDF) : 16 €  
255 pages

Les lois de 2008 sur la réforme de la représentativité syndicale et de 2015 sur le dialogue social ont instauré de nouvelles obligations de négociation en entreprise portant sur la « conciliation » de l'activité syndicale et professionnelle. Comment expliquer cette soudaine attention des pouvoirs publics à la « discrimination syndicale » ? Assiste-t-on à une rupture historique dans les relations professionnelles à la française ?

Fondée sur six monographies de grandes entreprises aux pratiques sociales contrastées, cet ouvrage montre comment la négociation d'accords de droit syndical et de « gestion des parcours syndicaux » est aussi une réponse à la croissance des contentieux, menés notamment par la CGT depuis les années 1990, qui ont contribué à une prise de conscience de leurs droits par les syndicalistes.

Si ces accords d'entreprise protègent désormais mieux les mandatés les plus investis dans le jeu du dialogue social, qui signent des accords, ils ne modifient pas radicalement les pratiques managériales de terrain qui continuent à stigmatiser les syndicalistes de proximité, surtout quand ils s'opposent aux restructurations ou dénoncent la dégradation des conditions de travail par des pratiques protestataires.

Vincent-Arnaud Chappe est sociologue, chargé de recherche au CNRS, membre du Centre de sociologie de l'innovation (CSI-I3).

Jean-Michel Denis est professeur de sociologie à l'université Paris-Est Marne-la-Vallée et chercheur au Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés (LATTS).

Cécile Guillaume est sociologue, reader à l'université de Roehampton en Grande-Bretagne. Sophie Pochic est sociologue, directrice de recherche au CNRS (Centre Maurice Halbwachs).

## **Table des matières**

### **Les auteurs**

### **Introduction**

#### **Chapitre 1. L'invention du « droit à la carrière » pour les syndicalistes ?**

De « l'affaire Peugeot » à la signature du premier accord

Des relations professionnelles reconfigurées par le droit syndical

Vers la reconnaissance d'un « droit à la carrière » ?

#### **Chapitre 2. Quand un échec devant le tribunal construit de nouvelles protections**

Des ouvriers d'État isolés dans une entreprise privatisée

Un long travail d'objectivation de la discrimination

Une stratégie judiciaire minutieuse, mais risquée

Une victoire symbolique, mais limitée

#### **Chapitre 3. La promotion, enjeu de la reconnaissance des « compétences syndicales »**

GrDF, un bastion syndical héritier d'une entreprise à statut

Cadrage juridique internalisé contre anti-syndicalisme patronal

Vers une gestion individualisée des parcours syndicaux

Valoriser des « compétences » syndicales désaccords sur un accord

#### **Chapitre 4. Quand reconnaissance rime avec répression**

La Poste, une entreprise coincée entre deux modèles (public/privé)

Négocier pour redéfinir le dialogue social et combler un vide juridique

Compétences « utiles » et criminalisation en contexte de restructurations

#### **Chapitre 5. Une protection des syndicalistes à deux vitesses**

La SNCF, une entreprise fortement structurée par un droit interne

Une protection très différenciée selon l'investissement syndical

Recours judiciaire ou acceptation des possibilités d'action ambiguës

Pas de demande de VAES dans un contexte protecteur ?

#### **Chapitre 6. Quand expérience des discriminations ne rime pas avec mobilisation du droit**

Disneyland, une entreprise américaine à l'épreuve du fait syndical français

Deux types de dispositifs de prévention des discriminations

Une mise en œuvre approximative des dispositions formelles

Les multiples raisons du faible recours au contentieux

### **Conclusion générale**

### **Annexes**