

FICHE SYNTHÈSE – DISCRIMINATION SYNDICALE

Prénom et NOM : _____

- **Nom de l'entreprise :** _____
- **Fonction :** _____
- **Classification :** niveau X : _____
- **Age :** _____
- **Diplôme(s) obtenu(s) :** _____
- **Ancienneté - date d'entrée exacte :** X ans + (xx/xx/xxxx) : _____
- **Date complète du premier mandat :** _____

- **Mandat électif/ désignatif (y compris le premier mandat) + date complète de chaque mandat :**

- **Nombre d'heures de délégation pour chaque mandat (y compris le premier mandat), :**
+ indiquer pour chaque mandat (ou additionnés) si > + 30% du temps de travail ?

- **Discriminations :** Synthèse des faits amenant à craindre la constitution de l'infraction avec une chronologie détaillée

- **Salaire :** X (comparaison avec la moyenne des augmentations des salariés en 2015/2016/2017/2018/2019) : Si possible joindre Vos BP et ceux des autres

- **Fonction :** Pas d'évolution de carrière ? alors qu'en moyenne évolution sur le poste au bout de X ans ?

- **Mise à l'écart ?** Si oui, détaillez chronologiquement + joindre les traces écrites/attestations/emails/arrêt de travail...

- **Prise en compte du mandat dans les entretiens annuels ?** Si oui, détaillez + joindre les CR de ces entretiens annuels :

- **Démarche effectuée pour dénoncer la discrimination :** Si oui, à quelle date ?

Saisine de la direction pour demande de réévaluation ? Si oui, détaillez + joindre les traces écrites de ces démarches

- **Intervention des élus ?** Si oui, détaillez + joindre les traces écrites de ces démarches

- **Saisine de l'inspection du travail ?** Si oui, détaillez + joindre les traces écrites de ces démarches

ETUDE DISCRIMINATION SALARIE 1				
PIECE	STATUT DE LA PIECE	ELEMENTS QUI EN RESSORTENT	COMPARAISON	QUESTIONS
CONTRAT DE TRAVAIL	Communiqué	Depuis le 4 février 2002 : Chargé d'études AM Niveau 6 Salaire de base annuel 28 730 € sur 13 mois Période d'essai : 2 mois Préavis : 3 mois	En l'état, il est impossible de procéder à la comparaison, faute d'éléments le permettant (aucun contrat de travail ou de registre du personnel faisant état d'une date d'entrée équivalente, à un même poste ou équivalent, avec niveau d'études équivalent)	Est-il possible d'obtenir des contrats de travail de collègues (que nous anonymiserons) pour établir une comparaison à profil équivalent qui ont comme seule différence avec toi le mandat syndical ?
AVENANT CONTRAT DE TRAVAIL	1 seul avenant communiqué	Depuis le 1 ^{er} juillet 2003 Chargé d'études Cadre Niveau 7 Salaire de base annuel : 33 020 € sur 13 mois Absence de progression depuis 2003 sur le statut (donc l'absence de progression sur le statut ne peut être lié au mandat)	Même remarque que ci-dessus (Aucun avenant communiqué)	Est-ce le seul avenant dont tu disposes ?
FICHES DE PAIE SUR LES 5 DERNIERES ANNEES	Très partiellement : seules 3 fiches de paie communiquées : celles d'août à octobre 2021	Salaire brut mensuel août 2021 : 3 822,02 € Salaire brut mensuel sept. 2021 : 3 786,76 € Salaire brut mensuel oct. 2021 : 3 786,76 € Différence entre août et les autres mois due au paiement d'indemnités de congés payés.	Même remarque que ci-dessus (Aucune fiche de paie communiquée permettant de vérifier que les salariés entrés en même temps à niveau d'études/expériences et ancienneté équivalente ont une progression différente ni en termes de niveau, ni en termes de rémunération)	Il me faudrait dans ton cas particulier : - L'ensemble de tes fiches de paie depuis ton entrée chez casino - Un tableau récapitulant ton fixe annuel brut année par année depuis ton entrée dans l'entreprise (en marquant l'année de ton premier mandat sur la ligne de ta rémunération), - Et indiquer dans une colonne de ce même tableau à quoi est due l'augmentation perçue le cas échéant (NAO, etc...)
ENTRETIENS ANNUELS SUR LES 5 DERNIERES ANNEES	Communiqués, mais il me faudrait tous les entretiens annuels depuis ton entrée dans l'entreprise en fait. Si tu n'en as pas gardé trace, ta direction elle est censée conserver les données te concernant, aussi via l'article 15 du RGPD, tu peux demander à consulter l'ensemble des données que l'entreprise détient sur toi (notamment tes entretiens annuels).	Entretien de 2012 : l'entretien est purement basé sur les chiffres qui sont très bons + souhait émis par salarié n°1 de se réorienter vers un poste opérationnel + manager qui indique qu'un poste vers l'opérationnel est en cours. Entretiens de 2013 : l'entretien est purement basé sur les chiffres qui sont très bons + souhait émis par Salarié n°1 de se réorienter vers un poste opérationnel + aller vers la voie de la relation client. + volonté de manager + manager de Salarié n°1 qui appuie sa demande Entretien 2014 : Première fois que Salarié n°1 évoque la discrimination syndicale potentielle au regard de la dégradation des relations de travail. Le N+1 ne fait pas de réponse dessus mais le N+2 lui justifie les difficultés quant aux résultats sur les 4 premiers mois qui n'auraient pas été satisfaisants... Objectifs atteints « qu'à 94,25% » alors que les autres années, Salarié n°1 dépassait les objectifs.	Même remarque que ci-dessus (Aucun entretien annuel transmis d'autres salariés)	Dans ton cas, il me faudrait tous tes entretiens annuels. En effet, cette demande tend à tenter de pallier l'impossibilité de comparer avec tes collègues. L'idée est de comparer ta progression de carrière avant ton mandat et après ton mandat et vérifier s'il existe une différence entre les deux périodes. Si oui, c'est un indice parmi le faisceau que l'on doit réunir. + pourrais-tu m'indiquer si ton souhait de 2012 s'est réalisé ? Sur 2013 ? Sur l'entretien 2014 : objectifs trop élevés ? pas mis en adéquation avec ton mandat ? Car les objectifs sont censés être abaissés en fonction de ton mandat. Ici, il s'agirait de répondre aux deux premières questions puis de dresser un tableau de chaque mandat avec : - une colonne : année,

ENTRETIENS ANNUELS SUR LES 5 DERNIERES ANNEES

suite

Première fois qu'il n'y a pas d'évaluation globale par le supérieur de Salarié n°1
Entretien 2015 : Pondération des objectifs mais on ne sait pas si c'est en raison de ton mandat, du temps que tu as pu réellement passer dans tes missions de salarié démontrant un objectif irréaliste, pourrais-tu expliquer ? Aucune volonté de souhaiter en raison du traitement des demandes des salariés par la direction + satisfait de son poste de l'apport de nouvelles compétences + problématique organisationnelle entre mandat et travail relevée à 2 reprises = **mention du mandat de délégué syndical par les responsables hiérarchiques.**

Entretien 2016 : Salarié n°1 affirme qu'il y a une **différence entre les collègues du même profil et le sien qu'il indique considérer comme coïncidant avec son engagement syndical** – N+1 indique que l'activité sur laquelle il travaillait a été réduite et **ne répond pas sur la discrimination.**

Entretien 2017 : **Salarié n°1 évoque que sa vie professionnelle n'existe plus – aucun commentaire, ni du n+1 ni du n+2**

Entretien 2018 : la situation se dégrade : premier objectif non atteint du tout depuis son entrée dans l'entreprise sur l'item « innovation » avec un bémol : pour la première fois Salarié n°1 obtient sur l'évaluation globale « Excellent niveau de compétence ».

Salarié n°1 répète le même commentaire sur la discri d'année en année depuis 2016

Le N+1 indique que « *Les résultats de Salarié n°1 ne témoignent pas de son niveau de compétences mais bel et bien, de manière factuelle, de son niveau de performance et de son implication sur le poste qui est le sien. Salarié n°1 a suggéré en septembre 2017 une organisation de son nouveau poste de responsable formation afin que celui-ci soit compatible avec l'exercice de ses fonctions syndicales. L'aménagement en question a été acté sans que cela n'influe positivement sur l'état d'esprit de Salarié n°1 qui reste toujours extrêmement détaché des sujets qui lui sont confiés et peu impliqué sur ses missions.* » **sans jamais évoquer le mandat.** + les actions souhaitées et proposées par Salarié n°1 seront mises en place début du T2.

Entretien 2019 : bis repetita de l'entretien de 2018
Entretien 2020 : bis repetita + **suppression du bonus.** Rien est rempli et le supérieur hiérarchique n'a pas signé le document, à croire qu'il n'y a pas eu d'échanges.

- une autre : mandat,
- une autre : nombre d'heures de délégation,
- une autre : pourcentage de temps occupé par les mandats sur la totalité de ton temps de travail (en prenant en compte les temps de réunions CE/CSE/CHSCT/CSST/DS/RS etc...),
- objectif fixé pour toi avant et depuis ton mandat et comparer avec les objectifs des salariés sans mandat sur les mêmes années à des postes équivalents.

Sur entretien 2017 : tu dis que la vie professionnelle n'existe plus donc on ne peut pas parler d'équilibre. Très bien vu de le dire, mais parallèlement, tu ajoutes que les missions qui te sont confiées ne correspondent pas à ton niveau de qualification/expériences, etc... Du coup, on te confie des missions ? Donc elle existe un peu quand même (tu comprends dans quel sens la direction va utiliser tes propos ?) Que pourrait-on leur répondre ? Je suis ouverte à une proposition et parallèlement, là, il serait très intéressant de lister toutes les tâches que tu faisais année par année et voir la progression de leur suppression (cf. tableau harcèlement moral).

Qu'en est-il de tes demandes sur entretien 2018 : je ne comprends pas de quoi parle le n+2 et est-ce que ces actions ont été mises en œuvre au T2 ?

Peux-tu m'expliquer pourquoi l'entretien annuel de 2020 semble non rempli par la direction ? Que s'est-il passé cette année-là ? (à part le covid) car il n'y a pas de signature de ton supérieur hiérarchique. Pourquoi perte de bonus sur l'entretien 2020 alors que l'on évoque l'année 2019 (qui n'a pas été touchée par le covid) ? J'ai une idée (saisine du CPH pour contester ton avertissement), mais y a-t-il autre chose ?

Les entretiens ne sont en réalité pas suffisants dans le sens où à part une fois où l'employeur évoque ton mandat, il n'en parle jamais et tes commentaires ne démontrent pas précisément des faits, ils sont juste affirmatifs (donc peu probants).

ENTRETIENS ANNUELS SUR LES 5 DERNIERES ANNEES Suite et fin	Entretien 2020 <u>pro</u> : réaffirmation de Salarié n°1 d'une mise au placard : « Je souhaiterai que la discrimination professionnelle dont je suis victime depuis des années cesse et que mon évolution reprenne conformément à mes compétences. J'ai pourtant postulé à de nombreux postes, malgré mon engagement la direction préfère me maintenir au "placard". » Entretien 2021 : avertissement qualifié de disci par le CPH de St Etienne. Le n+1 ne répond pas sur la disci mais salarié n°1 retrouve son bonus	Entretien 2020 <u>pro</u> : réaffirmation de Salarié n°1 d'une mise au placard : « Je souhaiterai que la discrimination professionnelle dont je suis victime depuis des années cesse et que mon évolution reprenne conformément à mes compétences. J'ai pourtant postulé à de nombreux postes, malgré mon engagement la direction préfère me maintenir au "placard". » Entretien 2021 : avertissement qualifié de disci par le CPH de St Etienne. Le n+1 ne répond pas sur la disci mais salarié n°1 retrouve son bonus	Entretien 2020 <u>pro</u> : réaffirmation de Salarié n°1 d'une mise au placard : « Je souhaiterai que la discrimination professionnelle dont je suis victime depuis des années cesse et que mon évolution reprenne conformément à mes compétences. J'ai pourtant postulé à de nombreux postes, malgré mon engagement la direction préfère me maintenir au "placard". » Entretien 2021 : avertissement qualifié de disci par le CPH de St Etienne. Le n+1 ne répond pas sur la disci mais salarié n°1 retrouve son bonus	Entretien 2020 <u>pro</u> : réaffirmation de Salarié n°1 d'une mise au placard : « Je souhaiterai que la discrimination professionnelle dont je suis victime depuis des années cesse et que mon évolution reprenne conformément à mes compétences. J'ai pourtant postulé à de nombreux postes, malgré mon engagement la direction préfère me maintenir au "placard". » Entretien 2021 : avertissement qualifié de disci par le CPH de St Etienne. Le n+1 ne répond pas sur la disci mais salarié n°1 retrouve son bonus
Les fiches de paie anonymisées de tes collègues à profil équivalent ancienneté équivalente et expérience/niveau d'études équivalent	Non communiquées	Néant	En l'état, il est impossible de procéder à la comparaison, faute d'éléments le permettant Aucune fiche de paie communiquée	Ces fiches de paie doivent permettre de démontrer le montant moyen des rémunérations versées/le statut de chaque collègue ayant le même profil sur les 5 dernières années, avec comme seul élément distinctif le mandat syndical
Un tableau comparatif entre salariés relatif aux rémunérations	Non communiqué	Néant	En l'état, il est impossible de procéder à la comparaison, faute d'éléments le permettant Aucun tableau communiqué	Comparaison par colonne : - entre l'augmentation individuelle moyenne (en distinguant part variable et part fixe) sur les 5 dernières années pour pouvoir chiffrer le préjudice subi (en remontant sur les 5 dernières années si nécessaire) : avec en apparet : • nombre de jours/heures de délégation, • nombre de jour/heures de réunion CSE/CE, CSSCT/CHSCT, etc. - entre les primes versées en part variable aux salariés non élus et aux 2 élus concernés sur les 5 dernières années.
Candidature à des postes en interne	Communiquée	Suite non favorable à la candidature	En l'état, il est impossible de procéder à la comparaison, faute d'éléments le permettant	Se reporter aux questions de mon premier mail relatif à ce point – as-tu connaissance de ceux qui ont eu le poste et de leur parcours dans l'entreprise ?
Echanges avec la direction	Communiqués	Même élément que dans les entretiens annuels	Néant	Certains échanges nous desservent comme nous en avons déjà parlé
Reconnaissance de la discrimination par la direction	Partiellement communiquée dans le sens où ce n'est pas le DRH lui-même qui atteste	Attestation d'une élue CFDT pour Salarié n°1 qui rapporte les propos entendus lors d'un entretien en sa présence	Néant	Bon point
Sanction discriminatoire	Communiquée	Avertissement prononcé le 16 avril 2019 en rapport avec l'activité syndicale de Salarié n°1, il n'en fait aucun doute et le CPH l'a reconnu par jugement le 31 mars 2021.	Néant	Bon point

Tout autre élément de preuves	Non communiqué	Néant	Néant	Ces éléments doivent démontrer que le salaire de nos élus correspond à celui d'un débutant et que les autres salariés ont une progression bien différente en étant non élus, notamment par une demande d'expertise lors de l'info consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Aussi, ne pas oublier de mettre à l'ODJ le vote sur le recours à un expert dans le même ODJ de celui relatif à l'info consultation. Ne pas oublier de demander les éléments en amont donc rapprocher vous d'un expert en amont pour savoir quels éléments lui permettraient d'effectuer ses recherches. + une explication écrite des parcours différents et le prouver (le dire ne suffira pas), cela serait encore plus clair pour le juge : <u>exemple</u> : Salarié n°1 tu affirmes que tous tes collègues entrés en même temps que toi ont eu des progressions de carrière bien plus impressionnantes que la tienne. Comment peux-tu le prouver ? En l'absence de fiche de paies de tes collègues, en attendant l'expertise (qui aura lieu ou pas), il nous faudra a minima : le nom des salariés, date d'entrée, statut à leur entrée, leur diplôme, leur parcours tout au long de leur carrière, leur progression de statut, de rémunération avec au moins un élément de preuve pour attester de ces « affirmations ». Si en ayant cela, on constate une incohérence, alors on pourra demander une expertise in futurum. On ne peut pas se contenter de le dire et demander une expertise in futurum, qui nous sera refusée. + en l'absence de ce qui a ci-dessus, se rabattre sur le fait de comparer tes fiches de paie avant d'avoir été élu et après. Cela peut apporter des indications : montrer la diminution des primes ou des augmentations depuis que tu es élu : aussi, ne pas hésiter à communiquer tout élément pouvant démontrer ces faits.
FICHE DE SYNTHESE	Partiellement communiquée	En attente de réponse aux questions	Néant	Se reporter à mes commentaires dans la Fiche de synthèse pour préciser des points ou répondre aux questions posées.