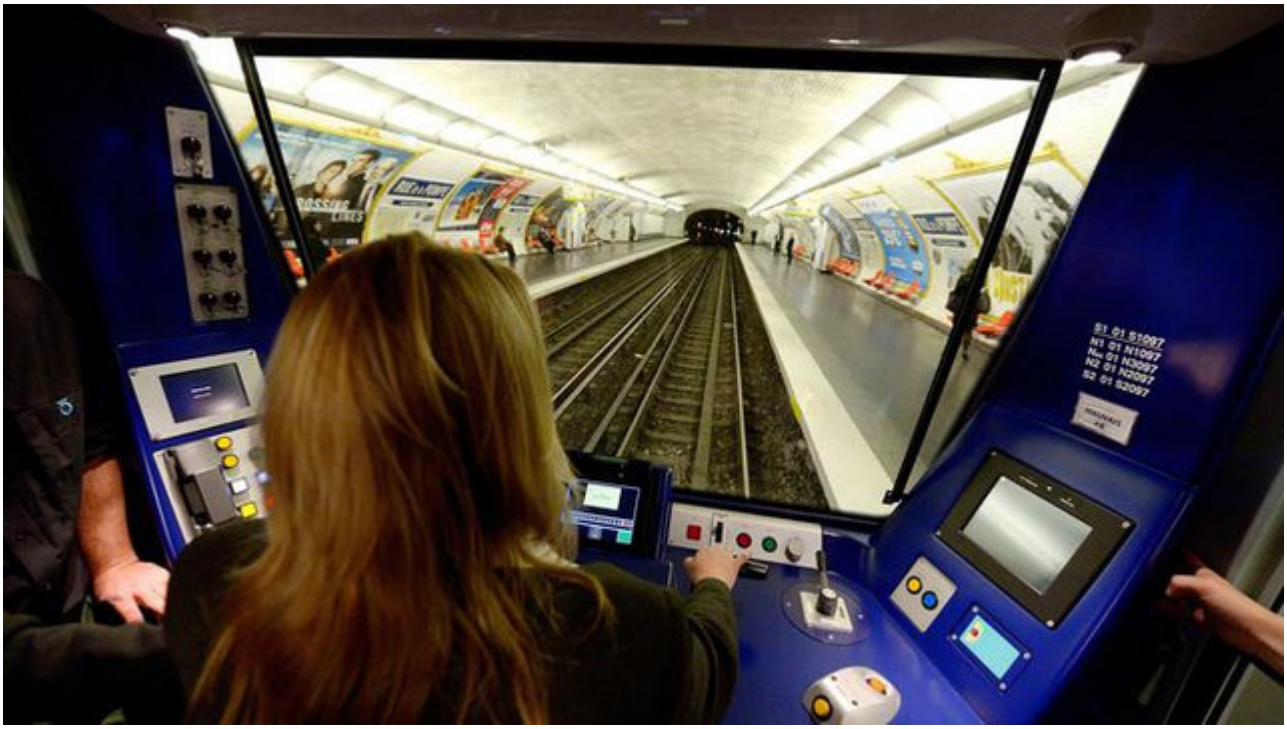
L’islam radical à l’assaut de l’entreprise : “Le fondamentalisme musulman est au cœur du problème”

27/10/2017 à 12h30

Dans un livre qu’il vient de publier, Denis Maillard raconte au travers d’expériences vécues tant dans des groupes publics que privés les offensives, souvent couronnées de succès, des prosélytes d’un islam rigoriste.



- **Le fondamentalisme musulman au cœur du problème**

C’est précisément d’une «neutralité peu compromettante» qu’a usée le ministère du Travail pour la rédaction de son guide du fait religieux. Pouvait-il agir autrement? Non, sauf à être accusé de parti pris ou, pire, d’islamophobie. Car il ne faut pas se voiler la face, c’est principalement d’islam qu’on parle lorsqu’on évoque ce fameux «fait religieux» au travail. Il suffit d’ailleurs qu’un problème surgisse concernant une

autre religion et chacun est comme soulagé ; le cas est immédiatement mis en exergue comme la preuve d'un traitement égal de toutes les religions. Pourtant c'est bien l'islam qui taraude les esprits. Pour de bonnes ou de mauvaises raisons. Quoi qu'il en soit, le déni n'est pas de mise: le fait religieux musulman doit être nommé, dépassionné et problématisé, surtout si l'on veut le comprendre et permettre aux entreprises d'y apporter une réponse.

• Quand les dirigeants de la RATP tombent des nues

Fin novembre 2015. Deux semaines après les attentats de Paris et du Stade de France, la RATP est en crise. L'un des assassins du Bataclan, Samy Amimour, est un ancien machiniste de la Régie. […] En poste depuis moins d'un an, la nouvelle présidente, Elisabeth Borne, découvre alors des pratiques qu'elle ne soupçonnait pas et qui viennent démentir ses premières déclarations: «Aucun écart n'a été signalé depuis mon arrivée, a-t-elle martelé. Si c'est le cas, tout ce qui est sanctionnable doit être sanctionné.» Dans les couloirs du siège, les cadres du département bus et tramways n'en mènent pas large. Ils connaissent la réalité du terrain.

Ils savent que, depuis quelque temps, Pavillons-sous-Bois est l'un de ces centres (il y en aurait deux autres en région parisienne) où le management a dû battre en retraite face à la force des revendications communautaires et religieuses. Pièces collectives fermées et inaccessibles à la direction (avec des soupçons de trafic), refus de certains machinistes de serrer la main aux femmes et même de toucher le volant après elles, autobus immobilisés pendant que les conducteurs font leurs prières… Les coups de canif à la sacro-sainte laïcité, règle d'airain dans les services publics, sont devenus légion […]

Pourtant, dès 2005, une clause de neutralité avait été introduite dans le contrat de travail. En 2011, un premier code éthique avait même été publié. Mais l'initiative eut une portée plus symbolique que réelle. C'est l'époque où le

syndicat Force ouvrière est surnommé «Force orientale» tant il apparaît poreux aux demandes communautaires. […] Entre le printemps 2013 et l'été 2014, Force ouvrière suspend l'adhésion de près de 200 de ses syndiqués. Motif: ces agents ne se conforment pas aux valeurs laïques de l'entreprise et du syndicat. […] Force ouvrière paiera le prix de cette décision.

A la fin de 2014, le syndicat ne recueille que 9,6 % des voix et perd de peu sa représentativité à la RATP. Au profit d'un nouveau syndicat apparu récemment, le syndicat antiprécarité (SAP-RATP). Le nouveau venu rafle plus de 50 % des voix sur deux centres bus: dans le XVIIIe arrondissement de Paris et… aux Pavillons-sous-Bois, dépôt où avait travaillé Samy Amimour, le terroriste du Bataclan. Rebaptisé par certains agents le «Syndicat pour musulmans», le SAP inquiète la direction. […] En 2017, l'entreprise le reconnaît: lorsqu'un manager était alerté par un problème lié à l'affirmation religieuse, sa hiérarchie lui demandait généralement de se débrouiller pour le régler et de se concentrer en priorité sur la qualité de service. C'est en réalité autant à une banalisation des mœurs banlieusardes au sein d'une partie de l'entreprise qu'à son «islamisation» qu'on a assisté à la RATP à partir des années 2000. […]

Qu'il s'agisse des manifestations de piété, des relations entre les hommes et les femmes, de l'intégration de nouveaux salariés ou encore de la peur du terrorisme, la RATP condense dans une même entreprise toutes les thématiques propres à l'expression de la religion au travail. […] Depuis les attentats, les dirigeants ont pris la mesure de la situation. […] Interrogés, certains agents décrivent leurs collègues notoirement religieux plus discrets désormais et moins enclins à revendiquer des aménagements spécifiques à leur croyance.

- **Le casse-tête du ramadan**

Le ramadan, ce mois de jeûne annuel dans l'islam, pose d'autres questions aux entreprises. Elles concernent moins les

jours de congé que l'aménagement des horaires. Surtout si le ramadan a lieu, comme cela a été le cas ces dernières années, durant les mois d'été, marqués par de fortes chaleurs et des journées plus longues qu'en hiver: les croyants demandent généralement à arriver et à partir plus tôt, au risque de désorganiser le service ou la production. La plupart du temps, ce type d'aménagement est laissé à la libre appréciation des managers et des chefs d'équipe ou de chantier, qui doivent répondre à un certain nombre de contraintes: combien de personnes sont concernées? La modification des horaires de certains est-elle compatible avec l'activité de tous? Le service des clients est-il correctement assuré? Quels sont les risques courus?

Même si les aménagements demandés ne sont pas acceptés par les entreprises, le jeûne a quand même lieu. Il y va de l'identité religieuse du croyant. Car le ramadan est devenu depuis quelques années, comme la consommation halal, le marqueur de l'identité musulmane. Les croyants, souvent issus de l'immigration, restaurent en quelque sorte leur fierté à travers l'ascèse d'un mois de privation. Le croyant démontre aux yeux de ses coreligionnaires sa maîtrise de lui-même, qui équivaut à une reconnaissance en bonne et due forme de sa piété et de son intégration dans la communauté. Ainsi, selon son rigorisme, celui-ci va s'infliger une pratique ascétique plus ou moins poussée.

On voit, par exemple, régulièrement fleurir sur les sites Internet spécialisés des questions liés à la possibilité ou non d'avaler sa salive durant le ramadan…

Quoi qu'en disent les croyants, l'épreuve physique que représente un mois de jeûne fait souvent sentir ses effets sur le travail, surtout s'il est manuel. Et c'est avant tout la qualité de ce travail et la dangerosité due à la fatigue qui doivent servir de critère pour apprécier l'impact du ramadan. La religion n'a pas à interférer avec la manière de réaliser ses tâches ou les résultats de celles-ci.

• **Le voile**

En quoi ce voile est-il si ennuyeux? Qui gêne-t-il réellement? Au-delà du fait que l'immense majorité des salariés (83 %) estime que l'entreprise doit rester un endroit neutre et ne pas prendre en considération les revendications d'ordre religieux, ce sont essentiellement les relations avec les clients qui apparaissent aujourd'hui comme le foyer central des problèmes liés au voile: les clients se plaignent.

Quelles sont, dès lors, les marges de manœuvre d'un chef d'entreprise dont la clientèle refuserait de travailler avec une de ses salariées parce qu'elle porte un voile? Demander à la salariée de le retirer présente plusieurs risques: celui d'aller au conflit et au licenciement ; celui aussi d'être accusé de discrimination ou d'islamophobie par certaines associations. Cela est régulièrement le cas avec le Collectif contre l'islamophobie en France (CCIF), passé maître dans l'art d'utiliser ce type de contentieux pour faire avancer sa cause et fournissant aux femmes en question avocats et conseils en communication. […]

• **Les fichés S**

«Peut-on connaître nos fichés S?» C'est ce type de dilemme que nous confient ces derniers temps plusieurs DRH. L'un d'entre eux, responsable dans une entreprise de transport, a brusquement compris après l'attentat de Nice le danger potentiel lié à la libre circulation de ses camions, dont plusieurs centaines sillonnent chaque jour les différentes villes de France. Impossible pour lui de connaître tous les chauffeurs et encore moins les intérimaires embauchés pour pallier les absences des titulaires.

Récemment, l'un de ces chauffeurs a d'ailleurs découvert des documents de propagande de l'Etat islamique oubliés par son dernier occupant dans le vide-poche d'un camion. L'intérimaire en question s'est empressé de prévenir son chef. Reste à

savoir comment procéder avec le chauffeur incriminé? «Concernant ce cas, la police nous a expliqué que le chauffeur était fiché S et particulièrement surveillé, explique le DRH. Ils ont pu l'arrêter grâce à la découverte faite dans son camion. Mais peut-on connaître nos fichés S? poursuit-il, et comment identifier les signes de radicalisation?» (…)

Le Figaro

Merci à **valdorf**