

Note de synthèse de la table ronde du 5 décembre 2017
au
Club du MEDEF Ile-de-France

**“Sécurité de l’entreprise au risque
de la radicalisation”**

Conception :

MEDEF_IDF / IHEMR

Animation :

IHEMR (Institut des Hautes Études du Monde Religieux)

Présidence, intervenants & modérateur :

- Éric BERGER, MEDEF Ile-de-France, Président
- Virginie RHÉA, MEDEF Ile-de-France, Déléguée Générale

- Richard GIRONDIN, SCOP ETI, Directeur du développement
- Marie-Alice JOURDE, La GARANDERIE, Avocate
- Denis MAILLARD, *Quand la religion s’invite dans l’entreprise*, Auteur
- Patrice OBERT, Groupe RATP, Délégué général à l’Éthique
- Alain ZABULON, Groupe ADP, Directeur sureté et du management des risques

- Xavier GUÉZOU, Co-fondateur et Délégué Général IHEMR

Rédaction du CR
Diffusion

: Valérie Dervieux, Xavier Guézou , Sarah Pineau (IHEMR)
: le 11.12.17

C'est devant une salle comble, que des professionnels, élus, journalistes et représentants d'organisations syndicales ont assisté et participé aux échanges.

Après le chaleureux accueil de **Madame RHÉA, Déléguée générale du MEDEF IDF et sous la présidence d'Éric BERGER, président du MEDEF IDF, Xavier GUÉZOU, délégué général de l'IHEMR a introduit le sujet, les enjeux, la problématique.**

Après nous avoir rappelé que le principe de neutralité des agents propre à la fonction publique ne s'applique pas à l'entreprise privée (sauf si elle est chargée d'un service public), Xavier GUÉZOU, s'appuyant sur la dernière étude Ransdtad/OFRE, rappelle que le fait religieux en entreprise est devenu « banal » et que **l'essentiel des demandes ou manifestations se résolvent facilement.**

Il rappelle également que les cas posant difficulté (conflit voire blocage) sont en légère hausse 7,5 %.

Il ne s'agit pas encore toutefois des problématiques liées à la radicalisation terroriste active, distincte bien évidemment d'une manifestation assertive religieuse voire militante.

À cet égard Monsieur Guézou rappelle que les lieux de radicalisation sont en premier lieu les prisons puis les salles de sport : les entreprises n'apparaissent pas dans les données UCLAT (Unité de Coordination de la Lutte Anti Terroriste) en tant que telles. Cela n'exclut pas pour autant le risque d'une action attentatoire à la sécurité d'une personne radicalisée ailleurs.

Il rappelle en outre que l'entrepreneur a une obligation légale par rapport aux risques psychosociaux et de sûreté.

L'entreprise – acteur économique et sociétal – doit, dans son intérêt et celui de ses salariés, agir d'une part, pour prévenir les éventuelles difficultés liées au fait religieux et, d'autre part, pour assurer la sécurité des personnes et des biens.

Denis MAILLARD auteur de « Quand la religion s'invite dans l'entreprise », après avoir présenté la démarche l'ayant conduit à réaliser son ouvrage, insiste également sur le fait que la « radicalisation » n'est pas en soi condamnable. Il rappelle quelques problématiques d'entreprise : la signalisation en cas d'identification d'un problème potentiel, le difficile management consécutif au retrait d'une personne par les forces de l'ordre dans un collectif de travail, etc.

Il conclut précisément sur les questions de sécurité, soulignant l'importance du couple détection/protection, indiquant que l'entreprise a tout intérêt à mettre en place des réseaux de *capteurs* (personnes remontant de l'information, à distinguer de la délation) et à partager ses informations et pratiques entre pairs. **Il insiste sur le besoin de rappeler les règles de fonctionnement de l'entreprise aux salariés et l'importance de la formation des acteurs.**

Il indique que si l'attentat de l'été 2015 avait sensibilisé l'opinion et les entreprises au risque terroriste, ce sont les attentats de novembre 2015 et leurs répliques sanglantes qui ont marqué une rupture en ce que chacun – personne morale ou physique – a désormais conscience d'être une cible potentielle.

Maître Marie-Alice JOURDE spécialiste en droit social et associée au cabinet LA GARANDERIE nous rappelle que la juridiction suprême a, depuis longtemps précisé que des manifestations religieuses, philosophiques ou politiques trouvaient, au sein de l'entreprise 3 limites :

- le respect de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise (sécurité et hygiène, impératifs commerciaux, organisation du travail, image de l'entreprise)
- l'absence d'atteinte à une autre liberté fondamentale (égalité femmes-hommes, protection des plus faibles etc..)
- l'abus de droit (la liberté d'expression est permise, pas le prosélytisme)

Les questions portant sur le fait religieux ne sont donc pas nouvelles (cas des femmes divorcées dans l'enseignement catholique, etc.).

Maître Marie-Alice JOURDE souligne les fondements légaux de la laïcité (CEDH, loi de 1905), la différence de mise en œuvre au sein des secteurs publics et privés et insiste sur la très récente jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation (arrêt du 22/11/2017¹) qui, en application d'un avis de la Cour de Justice des Communautés Européennes, permet désormais aux entreprises du secteur privé d'inscrire dans leurs documents internes, par exemple leur règlement intérieur, des exigences en terme de laïcité et de neutralité.

Par ailleurs Maître JOURDE rappelle que la "neutralité du service public" n'est pas celle du secteur privé et que la casuistique judiciaire fixe des limites à ne pas enfreindre bornant ainsi un juste champ de liberté personnelle et collective dans le respect de l'intérêt bien compris de l'entreprise. Ce juste milieu n'est ni une neutralisation (*terme militaire*) des expressions convictionnelles ni un laisser faire évidemment dangereux.

Le droit ne juge pas les convictions, les religions, ... mais des faits, des conséquences : en cas de litige il faut pouvoir démontrer le comportement fautif, établir les dispositifs mis en place en amont et en aval pour présenter les moyens de preuve adaptés.

Maître Jourde conclut sur la nécessité du recours à des conseils juridiques avisés avant d'entreprendre la modification de documents internes ou la mise en œuvre de sanctions disciplinaires voire d'une procédure de licenciement.

Le chemin, désormais tracé, permet à chaque entreprise de poser des exigences de fonctionnement (*règlement intérieur posant les règles communes et les limites aux expressions de chacun sans discrimination*) **toujours utiles pour prévenir des tentatives d'instrumentalisation radicale.**

¹ Arrêt n° 2484 du 22 novembre 2017 (13-19.855) - Cour de cassation - Chambre sociale : https://lnkd.in/d_6ekuC
<https://lnkd.in/d8kvjUQ>
<http://www.huyette.net/2017/11/le-port-d-un-voile-islamique-en-entreprise-et-ses-limites-le-mode-d-emploi-de-la-cour-de-cassation.html>

Patrice OBERT présente la façon dont la RATP, entreprise publique en charge d'une mission de service public, gère le fait religieux.

Le groupe RATP est un groupe international, dont le cœur historique est situé en Île-de-France, mais qui se déploie sur 4 continents et 14 pays. En Ile-de-France, elle regroupe 50 000 salariés dont 15 000 conducteurs.

C'est une entreprise de transport par la même exposée.

Patrice OBERT rappelle que la question du fait religieux est traitée en interne depuis longtemps (Inclusion d'une clause de laïcité dès 2005 dans les contrats de travail et les règlements intérieurs, 2011 avec la diffusion du Code éthique puis 2013 avec celle du *guide pratique laïcité neutralité*).

Pour autant, en dépit de cette prise en charge déjà ancienne, les attentats de 2015 ont constitué une bascule et amené l'entreprise à affiner encore plus ses procédures de prévention, de formation et de sécurité.

Patrice OBERT différencie

- **la gestion des comportements, qui relève du service des ressources humaines**
- **la gestion du radicalisme, qui ressort des services de sécurité**

Il décrit les instruments mis en place à partir de 2016 au sein de la RATP à travers le plan "travailler ensemble" qui reprend 15 mesures qui couvrent tout le champ RH : recrutement, affectation, évaluation, formation, sanction, etc.

La démarche de la RATP pourrait être schématisée comme suit

- rappeler fermement les règles, leurs fondements, et ce de manière pédagogique, **notamment lors de l'embauche**
- travailler ensemble et en parler
- soutenir et écouter les managers de terrain
- diffuser et mettre en œuvre le plan "travailler ensemble"
- mettre en place des mécanismes d'alerte vers les personnes en charge de la sécurité
- ne pas hésiter à recourir aux sanctions si, malgré tout, les conditions du Travailler-Ensemble ne sont pas réunies.

Le cas du Groupe ADP :

Le Groupe ADP est une entreprise d'environ 7 000 salariés qui joue le rôle d'ensemblier d'un « écosystème » d'un millier d'entreprises qui font travailler environ 110 000 salariés (sous-traitants, prestataires, fournisseurs, ...).

L'entreprise est, de fait, particulièrement exposée et sensible aux questions de sécurité en lien avec la radicalisation terroriste.

Le sujet a été anticipé et pris en compte dans un contexte d'aggravation de la menace.

L'État est très présent au sein des aéroports (un préfet dédié qui coordonne de nombreux services de l'Etat) et les postes sensibles font l'objet d'enquêtes administratives préalables au recrutement.

En cas de détection de risques, ce sont les services de l'État présents sur site qui sont alertés : l'entreprise a donc mis en place un **processus d'alerte**.

Monsieur ZABULON, directeur de la sûreté du groupe tient à souligner que l'entreprise n'a pas ou peu eu à faire face à des problèmes directs liés à la radicalisation de ses personnels évoquant comme hypothèse explicative le niveau relativement élevé de recrutement et la moyenne d'âge des salariés d'ADP (49 ans).

ADP a identifié rapidement qu'il était essentiel de ne pas laisser ses personnels démunis face à des manifestations religieuses ou indirectement liées à celle-ci.

Après un temps de réflexion et une expérimentation, l'entreprise a mis en place un **plan de formation** portant sur la radicalisation religieuse en milieu professionnel. La formation, assurée par un expert, est structurée autour de 3 demi-journées successives :

- contexte historique, géopolitique, et sociologique de la radicalisation religieuse
- le cadre légal, la procédure d'alerte de l'entreprise
- étude de cas concrets

Les retours sur cette formation, initialisée en septembre 2016, sont extrêmement positifs et **Monsieur ZABULON insiste sur l'importance stratégique de la formation qui, outre la transmission d'outils de compréhension et d'action aux personnels, libère la parole.**

L'encadrement peut ainsi mieux prendre la mesure des difficultés du terrain, résoudre certains cas et **doter les personnels d'une culture et de réflexes leur permettant de retrouver une zone de confort.**

Il est en effet clair que les problèmes ou leur perception sont pour beaucoup liés à un manque de connaissance et un manque de cadre : laisser les personnels sans réponse face aux difficultés n'est pas satisfaisant.

Le but de ces formations est donc :

- d'apporter de la connaissance
- de rendre « intelligent » sur ce sujet souvent passionnel
- de donner du recul, de la distance.

À titre personnel, et en guise de conclusion Monsieur Zabulon estime que la problématique de la radicalisation doit faire l'objet d'un traitement global :

- Sécuritaire (protéger les citoyens)
- Idéologique (développement de contre-discours, mise en perspective d'horizons alternatifs positifs).
- Sociétal (apporter des réponses aux frustrations sociales qui nourrissent l'adhésion à l'islam radical)

Monsieur GIRONDIN, président d'une PME du BTP basée dans le « 93 » souligne avec justesse combien les entreprises, notamment en Île-de-France, jouent un rôle social et sociétal majeur pour le développement et l'intégration des jeunes notamment au travers de l'apprentissage et de l'alternance.

Bien en amont des problématiques de sécurité, il déplore chez ces « jeunes » **un énorme déficit d'éducation, une absence de maîtrise des codes comportementaux les plus basiques et constate les grandes difficultés qui en découlent.**

Il estime que l'entreprise est de fait un acteur-clé dans la vie des jeunes pour les rendre autonomes et responsables grâce à la rencontre avec des adultes, le travail et toute la sociabilisation qui en découle. Toutefois, **l'entreprise ne peut tout faire et l'implication des acteurs en amont - école généraliste, école d'apprentissage, familles, associations, acteurs des services publics ...- est absolument cruciale.** Il rejoint ainsi l'approche triple de Monsieur Zabulon.

Monsieur BERGER, Président du MEDEF IDF conclue indiquant qu'il est particulièrement satisfait que ce sujet, connu depuis longtemps au MEDEF, infuse à présent plus largement permettant d'augurer d'échanges et de solutions pertinentes, collectives et concertées.

NOTA BENE

Les entreprises peuvent signaler un cas leur semblant problématique au numéro vert de la cellule :

<http://www.stop-djihadisme.gouv.fr/>

N° d'appel 0800 005 696