

# L'islam radical à l'assaut de l'entreprise... Le Figaro continue de dire les choses qui fâchent...

written by Maxime | 29 octobre 2017

Deux jours de suite, le Figaro publie des vérités pas bonnes à dire en ces temps de politiquement correct. Après le [mythe de l'Andalousie](#) ou de l'islam des Lumières voici un article sans concession sur l'islam dans l'entreprise.

Les yeux commenceraient-ils à s'ouvrir ?

On note un sursaut de politiquement correct, la mention « islam radical » quand il s'agit de façon évidente des pratiques ordinaires de l'islam ordinaires... Mais chacun aura compris.

## L'islam radical à l'assaut de l'entreprise

Par [Judith Waintraub](#)

Mis à jour le 27/10/2017 à 12h11 | Publié le 27/10/2017 à 09h00

**EXCLUSIF – 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.**

**Quand la religion s'invite dans l'entreprise. Extraits.**

### • 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,** ( voir note de Christine Tasin ) 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 [...]

***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***

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.

» LIRE AUSSI – [Quand les salafistes font de l'entrisme à la RATP](#)



L'entreprise suédoise d'ameublement IKEA a choisi d'autoriser ses employés à porter des signes religieux distinctifs. Elle en a même fait un argument dans ses campagnes de recrutement. – Crédits photo : \_ISA

- **Ikea**

L'entreprise suédoise a clairement pris parti pour la liberté religieuse. Ainsi, ses vendeuses sont autorisées à porter le voile. Quelles que soient leurs croyances religieuses, **tous les salariés d'Ikea peuvent afficher un signe religieux distinctif, sous réserve que leur visage ne soit pas dissimulé**, qu'ils puissent être identifiés comme faisant partie de l'entreprise grâce à un badge et un uniforme reconnaissable et que les règles de sécurité et d'hygiène soient respectées. Ce qui correspond certes strictement au code du travail, mais cherche avant tout à respecter l'identité de chacun.

- **La polémique sur le burkini s'invite dans l'entreprise**

La dispute s'est invitée également au sein de certaines entreprises, notamment les centres de vacances gérés par des entreprises du tourisme international. Avant 2016, celles-ci avaient peu réfléchi aux questions religieuses, la liberté des clients représentant jusqu'à présent la règle. C'était compter sans la «fièvre hexagonale» qui pousse alors des baigneurs à se plaindre aux responsables de sites ou aux maîtres-nageurs, et à nourrir leurs commentaires sur Tripadvisor de remarques sur le burkini: les uns pour le dénoncer, les autres pour demander qu'on fasse respecter leur droit de se vêtir comme bon leur semble. Au-delà de nos frontières, les médias étrangers se sont également emparés de cette affaire, le cas français étant montré du doigt comme islamophobe ou, au contraire, salué une nouvelle fois comme la pointe du combat pour la liberté de conscience. Dans certains pays comme l'Australie, des associations confessionnelles ont fait ouvertement campagne contre la France!

- **Les jours fériés en question**

**Reste que les jours fériés, mais aussi le dimanche, deviennent de plus en plus source d'interrogations dans le monde du travail: pourquoi la religion catholique monopolise-t-elle les jours de congé au détriment des autres religions, qui doivent se contenter des miettes que les accords d'entreprise veulent bien leur attribuer? Jamais en retard d'une innovation, le think tank Terra Nova a proposé récemment que l'on alloue deux jours fériés aux religions juive et musulmane. Sous ses dehors de bon sens, ce genre de proposition montre, au contraire, que la confusion est maximale entre ce qui relève de la foi et ce qui touche aux traditions historiques ; entre le cultuel et le culturel**. Au regard des méandres de l'histoire rappelés plus haut, il serait anachronique de repeupler soudainement le calendrier avec des jours de même type accordés à d'autres religions. Si pareille décision venait à être prise, les problèmes ne manqueraient pas de survenir: comment procéder? Quels critères choisir? Le nombre de croyants sur le territoire? L'assiduité des fidèles aux offices ou... le désordre que ces religions provoquent?



Le halal est une contrainte pour les employeurs mais représente aussi un formidable marché. En 2009, déjà, ce Leclerc de Vitry-sur-Seine s'était adapté à la demande. – Crédits photo : © Lahcène ABIB /

SIGNATURES

- **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.**

#### • Halal ou haram: le code du travail à l'épreuve

Octobre 2010, dans le sillage de l'affaire de la crèche Baby Loup, les croyances religieuses au travail commencent à occuper les esprits et les journées de nombreux managers. **Dans cette petite entreprise de transport et de livraison de la banlieue rouennaise, un chauffeur manutentionnaire refuse, au nom de sa religion, de décharger, de porter et, in fine, de livrer aux clients des caisses contenant de l'alcool.** Ne pouvant lui proposer un autre emploi dans l'entreprise et pensant ramener le jeune homme à la raison, le patron conciliant demande à un imam de la commune de venir lui expliquer que son travail ne contrevient pas aux règles de l'islam. Le religieux s'exécute et l'affaire semble réglée. Il n'en est rien! La semaine suivante, **l'employé se présente avec un autre imam pour lequel la manutention d'alcool est bel et bien proscrite...** Coupant court aux querelles théologiques sur les quais de chargement de ses camionnettes, l'entreprise licencie le manutentionnaire au motif qu'il refuse d'exécuter son contrat de travail qui n'a pas été modifié par son employeur. [...]

*Certaines manières de vivre et de consommer dépassent largement les habituelles demandes de menus halal à la cantine de l'entreprise. **Dans le monde du travail, elles rendent impossible la coexistence avec les autres collègues***

Ce cas est, sur le fond, totalement identique à celui que nous avons eu à connaître dans une entreprise d'aide à domicile: chargée de faire les courses de plusieurs personnes âgées dépendantes, la salariée qui s'acquitte de cette tâche est une jeune femme voilée qui manifeste ainsi sa foi. Cette situation ne pose de problème à aucune des clientes. Un jour, au cours d'une visite de supervision pour savoir si tout se passe bien, l'une d'elles fait part de son incompréhension: sur la liste de ses courses figurent parfois quelques tranches de jambon blanc. Or le jambon manque à chaque fois à l'appel et elle ne comprend pas pourquoi. **Interrogée, la jeune salariée reconnaît qu'elle évite d'acheter le jambon, se justifiant par le fait que sa religion lui interdit de toucher du porc.** [...] De telles manières de vivre et de consommer dépassent largement les habituelles demandes de menus halal à la cantine

de l'entreprise. Dans le monde du travail, elles rendent impossible la coexistence avec les autres collègues. [...] En 1987, Gilles Kepel avait proposé de parler d'une «extension du domaine du halal» pour qualifier cette transformation des formes héritées de la croyance dont il voyait les premières manifestations dans «les banlieues de l'islam» \*. [...] A cette explication toujours pertinente, nous souhaitons ajouter une autre évolution majeure liée à la modification des repères de la foi telle que nous la voyons à l'œuvre dans le monde du travail. Il s'agit d'une certaine rigidité identitaire de ces nouveaux croyants qui les pousse à se conformer à des normes et des rites encadrant leur existence et lui redonnant un sens.

#### • La tentation théologique

La tentation théologique est donc un piège pour l'entreprise. Car l'objet de cette dernière, nous aurons à y revenir, n'est pas la coexistence des croyances, mais l'organisation commune du travail en vue de la production. Le piège est d'autant plus grand qu'il se trouvera toujours une personne plus instruite en théologie (ou plus radicale) pour porter la contradiction, comme l'a illustré notre exemple. C'est d'ailleurs la stratégie déployée aujourd'hui par les salafistes. Mettant en exergue la laïcité, ils dénie à la France le fait d'être un pays chrétien, c'est-à-dire appartenant aux «Gens du Livre». Ce faisant, cet islam militant confond à dessein le cadre politique général et le cadre religieux individuel que la France distingue depuis la Révolution. Plus fondamentalement, le recours à l'argument théologique est une contradiction puisqu'il suppose de prendre appui sur des raisons religieuses pour en atténuer la portée. Or ce n'est pas le rôle d'un DRH. C'est en revanche celui des autorités musulmanes, qui devront tôt ou tard prendre à bras-le-corps les aspirations diffuses à la pureté religieuse des fidèles. Mais hors de l'enceinte de l'entreprise. Car choisir ce cadre pour y discuter théologie est bien la pire des solutions.



*Chez Webhelp, opérateur international de centres d'appels, implanté à Saint-Avold, en Moselle, le port du voile est accepté pour les salariées qui font du télétravail. (Image d'illustration) – Crédits photo :*

*Fred MARVAUX/REA*

#### • 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. [...]

#### • La barbe

Comment différencier celle du salafiste de celle du hipster, ou celle du franc-maçon

de celle du tatoueur gay? Comment différencie-t-on un signe acceptable d'un signe inacceptable? On chasse un signe par la porte, il se présente par la fenêtre, et il est rare en cette matière qu'un DRH soit sémiologue... Et parle en quelque sorte le langage des signes. Le cas s'est d'ailleurs présenté début 2016, quelques semaines après les attentats du 13 novembre: quatre agents de sécurité de l'aéroport d'Orly ont été licenciés pour avoir refusé de raser leur barbe comme le stipulait le règlement de leur entreprise. Alors que ces barbes n'avaient visiblement pas poussé en une nuit, leur employeur, l'agence Securitas, s'est prudemment retranché derrière son «code référentiel», qui stipule que les agents doivent être glabres. Les agents, pour leur part, ont fait d'eux-mêmes le lien entre barbe et religion, refusant de se raser parce que, à leurs yeux, cela portait atteinte à leur liberté religieuse.

*Confrontés eux aussi à la montée des revendications religieuses, les syndicats, CGT et FO en tête, ont mis du temps à arrêter une stratégie face à l'islam rigoriste. – Crédits photo : JACQUES DEMARTHON/AFP*

## • 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?»

Depuis que l'une de ses salariées a été arrêtée pour terrorisme, la DRH d'une entreprise de soins à la personne est aux prises avec les mêmes interrogations. L'onde de choc a impacté toute l'entreprise. Comment aborder cette question, en parler avec les salariés? Comment, là aussi, détecter les signes susceptibles d'alerter sur la radicalisation d'un salarié? [...] Il faut donc se garder de la confusion des concepts: porter un voile relève du fait religieux, faire l'apologie du terrorisme constitue la preuve d'une radicalisation.

Toutefois, la tolérance à l'expression du fait religieux doit être appréciée selon le contexte de l'entreprise et le secteur dans lequel elle évolue: la production nucléaire ou le transport de voyageurs, par exemple, ne développent pas la même sensibilité au fait religieux et aux risques de radicalisation qu'une enseigne de distribution ou une PME sous-traitante d'un groupe informatique. Chez les premières, la ligne rouge est plus vite franchie et le travail avec la police et les services de renseignement est permanent.

*«Vous donnez bien aux gays, pourquoi pas à nous ?»*

*La représentante d'une organisation caritative musulmane au DRH de son entreprise*

## • La limite des politiques de diversité

«Vous donnez bien aux gays, pourquoi pas à nous?» La femme qui s'adresse ainsi au DRH de cette entreprise de nettoyage, très engagée dans la promotion de la diversité, est la responsable d'une association qui vient en aide aux plus démunis

dans son quartier. Elle est musulmane pratiquante et a créé cette association d'obédience soufie avec d'autres croyantes de l'entreprise. La conversation, qui tourne au dialogue de sourds, a débuté quelques semaines plus tôt, lorsque cette femme a sollicité un entretien avec le directeur de la RSE (responsabilité sociale des entreprises) afin de demander une subvention pour son association. Celui-ci a refusé au motif qu'il ne pouvait pas soutenir une association confessionnelle. La femme s'entête, invoque la discrimination. Elle prend argument que l'entreprise a déjà accordé des subventions à d'autres associations de femmes et même à une association qui soutient les gays et aurait fait défiler un char lors de la Gay Pride!... Tout cela est vrai, mais rien de religieux, lui rétorque le directeur. Il lui demande alors de rencontrer le DRH, car il ne veut rien avoir à faire avec les problèmes de croyances. En bout de course, c'est à ce dernier de «gérer le fait religieux».

- «Peut-on être soi-même au travail?»

Dans un monde du travail sans repères fixes, l'individu religieux va se rassurer avec les limites et les cadres que lui procure sa foi. Sauf que la stricte observance des rites qui en découlent le met au ban d'un monde commun du travail. C'est précisément l'exemple que nous avons eu à connaître au mois d'avril 2017, à Paris, lors d'un forum sur la vision du travail portée par les moins de 30 ans: dans la salle, une cinquantaine de jeunes de toute origine et de tout statut, étudiants, actifs, chômeurs, débattent autour d'une question: «Peut-on être soi-même au travail?» Majoritairement, ils répondent par la négative et s'en désolent: on ne peut pas aller en baskets ou en survêtement au travail, ce n'est pas normal! On ne veut pas se déguiser, on veut rester nous-mêmes! Etc. Le débat tourne en rond et porte sur des questions vestimentaires sans intérêt. Parmi tous ces débatteurs, plusieurs jeunes femmes sont voilées et on sent bien, petit à petit, que, derrière le port du survêtement, c'est aussi la question du voile qui a du mal à se frayer un chemin dans la discussion. Tel l'éléphant au milieu de la pièce, tout le monde le voit, mais personne n'en parle...



*Quand la religion s'invite dans l'entreprise. Malaise dans le travail*, de Denis Maillard, Fayard, 232 p., 18 €. – Crédits photo : éditeur

L'une des jeunes femmes va enfin crever l'abcès en énumérant toutes les discriminations qui l'empêchent d'être elle-même au travail et lui interdisent, selon elle, l'accès à l'emploi: sa couleur de peau – elle est noire –, le choix de ses vêtements et... son voile. Tout n'est pas sur le même plan, tente-t-on d'argumenter: «Votre peau, vous ne pouvez pas l'ôter, elle fait partie de vous, mais, votre voile, vous pouvez bien l'enlever? – C'est exactement la même chose, rétorque-t-elle. Mon voile fait partie de moi, comme la couleur de ma peau. Ma religion, c'est moi!» Poursuivant la conversation un peu plus tard en aparté, celle-ci explique qu'elle a tenté de faire des études en ressources humaines, mais qu'elle a bien vu que sa religion, qui organise l'ensemble de sa vie, l'empêche d'être embauchée ou même d'obtenir un stage. Elle a donc décidé d'orienter ses études différemment et prévoit de créer sa propre entreprise pour rester elle-même et pouvoir embaucher des femmes voilées...

\* *Les Banlieues de l'islam. Naissance d'une religion en France*, de Gilles Kepel, Seuil, «Points», 432 p., 10,50 €.

<http://www.lefigaro.fr/vox/religion/2017/10/27/31004-20171027ARTFIG00069-l-islam-radical-a-l-assaut-de-l-entreprise.php>

**Note de Christine Tasin**

On appréciera l'honnêteté d'Elisabeth Borne, devenue PDG de la RATP en 2015, qui prétend découvrir au moment du Bataclan des pratiques qu'elle ne connaissait pas quand une certaine Ghislaine Dumesnil, chauffeur à la RATP tire la sonnette d'alarme depuis... 2012 ! Quand elle a alerté tout le monde, syndicats, chefs, patron... et a été abandonnée aux injures, aux menaces... et a dû quitter son emploi fin 2015.

Elle a même été malmenée par la RATP contre qui elle a fait appel aux prudhommes... elle a gagné en première instance mais la RATP fait appel.

Alors Elisabeth Borne a un certain culot d'affirmer *Aucun écart n'a été signalé depuis mon arrivée.*