

Militant.e.s de l'UNSA



Étude menée pour



Agence d'objectifs



Rapport de
recherche réalisé
par le Centre Henri
Aigueperse
coordonné par
Denis Adam



Mars 2023

[Sommaire]

1^{ère} partie : des portraits

2^e partie : des données

3^e partie : une mise en discussion

[Introduction]



L'UNSA
" *100% pas pareil* "
Une étude pour
questionner la
singularité de l'UNSA

En mai 2018, dans un rapport de recherche¹ commandité au cabinet Orseu dans le cadre de l'agence d'objectifs de l'IRES pour l'UNSA Éducation, les auteurs Nicolas Farvaque et Arthur Nouaillat écrivaient la synthèse suivante en parlant de l'UNSA :

« Après 25 ans d'existence, l'Union est à un tournant. Un tournant générationnel d'abord.

Comme toute organisation, la question est celle du renouvellement des forces vives et du passage de flambeau. Le renouvellement se produit, avec une nouvelle génération de militants issus de parcours militants moins politiques. Ces nouveaux venus à l'UNSA, parfois ayant acquis un capital syndical solide dans d'autres organisations syndicales (surtout dans le secteur privé), s'engagent fortement pour des causes locales, pour un investissement dans l'entreprise et en faveur de la défense des collègues. Ces engagements locaux correspondent à une vision de l'action syndicale « en bas » survalorisant parfois l'idée d'indépendance, par rapport à des consignes nationales et par rapport à des idéologies partisans. L'autonomie fondatrice de l'UNSA est perçue dans ces logiques d'action conjuguant proximités et volontés d'indépendance.

C'est en ce sens que l'UNSA est aussi à un tournant, également, au regard de ses stratégies d'action syndicale. Dans le contexte de réformes successives tendant à décentraliser l'ordre de la négociation ou à inverser la hiérarchie des normes, le modèle parfois énoncé de « pyramide inversée » pour décrire le fonctionnement subsidiaire de l'UNSA est mis à l'épreuve. L'idée de la subsidiarité est ainsi de privilégier et responsabiliser le niveau d'action le plus proche du terrain. Ceci explique parfois les numéros d'équilibriste des responsables de l'UNSA face aux réformes sociales, de la Loi « El Khomri » jusqu'aux « ordonnances Macron ». L'ambition de tenir un rôle national place l'UNSA face au dilemme de la définition de positions nationales par rapport au pouvoir politique en place, quand certains de ses adhérents plaident pour une logique dépolitisée voire parfois un régime d'engagement apolitique. L'optique réformiste et pragmatique de l'UNSA consiste

1 Nicolas FARVAQUE et Arthur NOUAILLAT "Libres ensemble", Sociologie des militants de l'UNSA, mai 2018, <http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/5906-libres-ensemble-sociologie-des-militants-de-l-unsa>

bien à équiper les acteurs du dialogue social, à les placer en première ligne face aux enjeux de la négociation. Comment continuer à produire un sens commun face à cette tendance à l'action déconcentrée ?

Comment administrer la logique d'une « union » face à des mobilisations autonomes auxquelles les nouveaux adhérents peuvent parfois donner une coloration très autocentrée ? Dans un modèle de subsidiarités, il faut définir quelles sont les relations fonctionnelles entre les entités locales et l'organisation centrale, et en quoi le centre est en appui à l'action de ces entités, notamment au regard d'une logique de services ».

Six années plus tard, il est judicieux de reposer une analyse sur ce qui constitue le cœur du fonctionnement d'une structure syndicale telle que l'UNSA : ses militant.e.s. Il s'agit à la fois d'en étudier les caractéristiques sociologiques et leurs évolutions ainsi que d'approcher les perceptions qu'elles et ils ont de leur union syndicale interprofessionnelle.

Qu'est-ce que l'UNSA ?²

Dans son Histoire de la FEN³, Guy Brucy note que « *la création de l'UNSA constitue la première tentative réussie de regroupement structuré de plusieurs organisations syndicales non confédérées se réclamant du réformisme* ». De fait, l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) est née en 1993⁴ du regroupement de cinq organisations jusqu'alors autonomes, dont la FEN ayant choisi l'autonomie en 1948 lors de la scission entre la CGT et la CGT-FO.

En 1996, la jeune UNSA est renforcée par le ralliement d'une grande partie de la section FO de Paris en rupture avec la ligne confédérale. Cet apport est à l'origine du développement, en particulier dans le champ du privé, et de l'organisation actuelle de l'UNSA.

2 Cette question est également le titre d'un ouvrage rédigé par Alain Olive, secrétaire général de l'UNSA de 1994 à 2011.

3 Brucy Guy, Histoire de la FEN, Belin, 2003

4 Voir l'article de Benoît Kermoal pour les 30 ans de l'UNSA sur le site du Centre Henri Aigueperse : <https://centrehenriaigueperse.wordpress.com/2023/02/10/il-y-a-30-ans-naissance-de-lunsa/>

Bien que revendiquant environ 200 000 adhérent.e.s, ce qui la placerait en 4^e place des organisations syndicales françaises, l'UNSA n'est pas représentative au niveau national au regard des critères de la loi de 2008. Elle l'est en revanche dans certaines branches professionnelles ainsi que dans les trois versants de la Fonction publique.

En quête de représentativité

La question de la représentativité demeure essentielle à l'UNSA d'une part pour lui permettre une reconnaissance dans « *la cour des grands* » que sont les confédérations (CGT, CFDT, CFTC, FO, CGC), mais aussi pour bénéficier des moyens financiers du paritarisme qui lui font défaut depuis sa création. Si l'UNSA a émis des critiques sur le contenu de la loi de 2008, elle en soutenait l'esprit. Alain Olive, le secrétaire général de l'UNSA, affirmait en 2009 au Congrès national de Pau de l'Union : « *passer d'une légitimité octroyée [...] à une légitimité démocratiquement vérifiée est une avancée considérable. Cette loi nous permet aussi de rentrer dans des entreprises qui jusqu'à présent nous étaient interdites* » ⁵.

Depuis la réforme de la représentativité syndicale en 2008, la mesure de l'audience constitue donc l'un des critères essentiels permettant d'établir la représentativité d'une organisation syndicale. Tous les quatre ans, l'audience des organisations syndicales est ainsi mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles. À ces trois niveaux, une organisation syndicale doit recueillir au moins 8% des suffrages exprimés et satisfaire aux autres critères de représentativité (*respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté de deux ans, influence, effectifs d'adhérents et cotisations*) pour être représentative et donc être en capacité de signer des accords collectifs.

Au niveau national et interprofessionnel, à partir de la mesure réalisée pour la période 2017-2020, 5 organisations atteignent ce score : la CFDT avec 26,77% des suffrages exprimés ; la CGT, 22,96% ; FO, 15,24% ; la CFE-CGC, 11,92% et la CFTC, 9,50%. L'UNSA, avec 5,99 % des suffrages exprimés arrive en sixième position, mais se situe encore loin des principales organisations syndicales "*historiques*", comme de la barre des 8 % permettant la représentativité.

⁵ Alain Olive, rapport moral, congrès de Pau, *Unsa Magazine*, n° 123, décembre 2009.

Résultats du calcul de l'audience syndicale 2021
Niveau national et interprofessionnel (MARS - TPE - Agriculture)

Nombre de salariés inscrits ⁱ	14 118 287
Nombre de votants	5 398 796
Nombre de suffrages valablement exprimés ⁱⁱ	5 016 355
Taux de participation ⁱⁱⁱ	38,24%

Organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8%

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés ^{iv}	% de voix obtenues
CFDT	1 343 055,97	26,77%
CGT	1 151 897,16	22,96%
CGT-FO	764 329,75	15,24%
CFE-CGC	597 777,70	11,92%
CFTC	476 564,83	9,50%

Organisations syndicales ayant obtenu une audience inférieure à 8%

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés	% de voix obtenues
UNSA	300 391,32	5,99%
Solidaires	184 513,47	3,68%
Autres listes (< 1%)	190 896,24	3,81%

La progression est certes notable pour cette troisième mesure de la représentativité avec les normes de la loi de 2008. En effet, l'UNSA avait obtenu 4,26 % des suffrages exprimés en 2013 et 5,35 % en 2017, dans un paysage global qui évolue peu -stabilité de la CFTC, légère érosion de FO et de la CGT, légère progression de la CGC et de la CFDT - : le seul fait marquant est le passage depuis 2017 de la CFDT comme première organisation syndicale française devant la CGT.

L'évolution de l'électorat de l'UNSA est plus spectaculaire dans le vote des salarié.e.s des très petites entreprises (TPE ; moins de 11 salarié.e.s), puisque les résultats affichent un passage de 7,35 % des suffrages exprimés en 2012 à 12,49 % en 2017 puis à 15,89 % en 2021. Il faut pourtant relativiser ces scores du fait de la faible participation électorale : 5,44 % des inscrit.e.s en 2021.

La marque autonome

Si la quête de la représentativité est un des moteurs essentiels qui motivent l'action syndicale quotidienne des militant.e.s de l'UNSA, l'autonomie en est également un marqueur fort. Ainsi, le slogan « *libres, ensemble* » avait pu être identifié aux questionnements qui se posaient en 2018 et avait donc fourni le titre au rapport. Nicolas Farvaque écrit que pour l'UNSA :

La notion d'autonomie constitue au final une ressource formant une « clef de voûte », permettant à l'organisation de tenir debout (Sainsaulieu, 1998), lui assurant une cohérence interne. La valorisation de cette idée d'autonomie et en creux la critique du manque d'autonomie des centrales syndicales forment ainsi un ressort de la mobilisation militante, à l'instar dans le passé des mobilisations dans la judiciarisation de l'action en matière de représentativité. Les congrès successifs de l'Unsa font de l'autonomie la force identitaire centrale du syndicat et un élément du discours. En faisant de l'autonomie sa marque distinctive, l'Unsa cherche à attirer des militants (néo-militants ou militants en rupture avec d'autres organisations) autour d'un logiciel réformiste, là où un autre syndicat outsider comme Solidaires valorise également l'autonomie autour d'une idéologie plus contestataire ».

Pour autant, il apparaît indispensable de préciser ce qu'"autonomie" signifie dans la mesure où elle est largement revendiquée et valorisée en interne du fonctionnement militant de l'UNSA, de l'« *indépendance financière ou idéologique des partis politiques* » au « *chacun fait ce qu'il veut dans son syndicat* », la diversité des représentations peut être vaste et mérite d'être définie.

Bien à l'UNSA ?

Aux deux marqueurs précédemment cités – la quête de représentativité et l'autonomie – un troisième apparaît comme s'imposer récemment. En effet, la question de la différence de l'UNSA avec les autres organisations syndicales est également recherchée à travers une image plus positive, plus conviviale, plus en lien

avec une notion de "*bien-être*". Ainsi, il semble qu'aujourd'hui ce soit la formule « *Moi ça va, je suis à l'UNSA* » utilisée il y a quelques mois qui permette le mieux – et cela malgré le contexte, mais comme en contrepoint de l'actualité, nous y reviendrons - d'interroger la spécificité réelle ou supposée de l'UNSA dans le champ syndical telle qu'elle est perçue par ses militant.e.s.

Une étude en trois parties

Ce sont donc ces trois éléments qui constituent le cœur de ce travail d'étude. L'hypothèse est que l'UNSA pour conquérir sa représentativité joue sur le levier de ses différences (« *100 % pas pareil* ») autour de trois axes :

- sa jeunesse : elle se présente comme la plus récente des organisations syndicales et donc la mieux à même d'attirer des jeunes ainsi que celles et ceux qui trouvent "*vieillot*" les discours et les fonctionnements syndicaux traditionnels ;
- son autonomie : dont elle fait "*sa marque de fabrique*", mais évite de trop la définir précisément ;
- son caractère "*positif*" : jouant sur une communication plus "*enjouée*" valorisant le fait d'« être bien, à l'UNSA ».

Pour rendre compte de cette étude, ce rapport est structuré en trois parties.

Les "*portraits*" qui constituent la première partie permettent de mettre une réalité sur la personne même de militantes. Au travers de quatre profils différents, exerçant des responsabilités diverses, issus de métiers et donc de syndicats et de fédérations différent.e.s, il est possible d'appréhender des manières de vivre ressentir et réfléchir la militance au sein des différentes strates qui composent l'UNSA.

Il ne s'agit ni d'un corpus représentatif, ni d'une recherche d'exemplarité. Le choix a plutôt été guidé par l'affichage d'une tendance et/ou d'une volonté à promouvoir à des postes de responsabilité des femmes, plutôt jeunes, exerçant des métiers différents.

Ces "*portraits*" ont été construits en accord avec les personnes à l'issue d'un entretien semi-directif d'une durée d'une heure environ chacun et mené par téléphone.

Les résultats de plusieurs enquêtes alimentent la deuxième partie, essentiellement quantitative, de ce travail. Confrontées à la pandémie de Covid-19 et des restrictions sanitaires qui l'ont accompagnée, les conditions de conduite de ces enquêtes n'ont pas permis de construire un protocole méthodologique suffisamment solide pour permettre des comparaisons systématiques avec la recherche de 2018, ni entre les enquêtes plus récentes entre elles.

Pour autant, les données chiffrées offrent une image de la composition de l'équipe nationale militante la plus investie au sein de l'UNSA interprofessionnelle et interrogent son évolution.

La troisième partie se propose de mettre en discussion les éléments saillants, mis en évidence dans les deux parties précédentes, d'en proposer des rapprochements, de formuler des hypothèses et des analyses, de les éclairer par ce que la recherche nous apprend par ailleurs sur ces sujets.

Première partie



Portraits de
militantes

Sans être totalement dans la méthodologie que Bernard Lahire a utilisée avec sept autres enseignants-chercheurs et doctorants pour son ouvrage **Portraits sociologiques**. Dispositions et variations individuelles⁶ cette partie s'inscrit dans la volonté de dessiner des « *portraits sociologiques* » de militantes de l'UNSA.

Les quatre « *militantes* » interrogées l'ont été à partir d'un questionnaire ouvert semi-directif⁷ mais dont l'ordre des questions a pu varier en fonction des réponses apportées, de leurs liens ou de leur anticipation avec d'autres questions.

Chaque portrait se veut le plus fidèle possible à la parole des personnes interviewées et elles l'ont relu afin d'éviter toute erreur manifeste.

Ces portraits apportent une double richesse. Individuellement, ils rendent compte du parcours, de la réflexion, des questionnements et des hésitations parfois également de ces quatre jeunes femmes engagées différemment dans la vie militante syndicale. Collectivement, ils renseignent sur une approche du militantisme actuel. Ils illustrent également les interrogations que l'on peut poser sur une organisation syndicale comme l'UNSA et permettent d'appréhender le message syndical ainsi que l'image que la centrale transmet d'elle aux militant.e.s autant que celle qu'elles et eux diffusent de l'organisation syndicale. Ainsi ces regards séparés mais "*croisés*" permettent une double exploitation dont une partie est proposée à l'issue des portraits et sera complétée par la mise en discussion dans la troisième partie.

6 Lahire Bernard, *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*, Nathan (Essais et recherches), 2002, 431 pages

7 Voir en annexe

Claire : « *c'est l'humain qui compte* »

Lors d'un conflit du travail dans son entreprise, et bien que non syndiquée, Claire est amenée à conduire et gérer un mouvement de grève. Cet événement déclencheur, il y a 12 ans, est à l'origine de l'engagement de cette salariée d'un organisme de sécurité sociale à l'UNSA.

À la CPAM où elle travaille, Claire est représentante syndicale au CSE et à la CSSCT et déléguée syndicale. Elle est également membre du bureau de sa fédération l'UNSA-FESSAD, siège à ce titre comme administratrice à Uniformation, et depuis juillet 2021 a rejoint l'équipe d'UNSA-Please dans le secteur d'UNSA Conseil. Cela fait beaucoup de casquettes en plus de son poste de travail mais pour elle « *c'est passionnant* ». Elle conserve, en dehors de tout cela, des activités de loisirs, mais n'a plus le temps pour d'autres engagements (dont l'association de copropriété dans laquelle elle était investie auparavant).

Repérée donc par un militant de l'UNSA lors d'un mouvement social, pour ses bonnes prises de parole et sa façon de « *bien bosser* », Claire s'engage dans le syndicalisme parce qu'elle en avait « *marre d'être assise sur sa chaise à râler dans un coin. Autant être entendue et avoir un mandat pour le faire* ». Avec le syndicat, elle gagne à la fois une protection et un mandat pour agir contre les injustices qu'elle ne supporte pas.

Une adhésion à des valeurs

Au-delà de cette rencontre décisive, le choix de l'UNSA correspond aussi à une adhésion à des valeurs : celle de respecter les gens, car pour Claire « *c'est la personne qui compte, pas le statut social* ». Il s'agit également de ne pas dire « *non pour dire non* », car Claire distingue deux catégories de syndicats, « *les purs et durs qui disent non à tout* » et ceux qui recherchent des compromis comme la CFDT et l'UNSA. Au sein de son entreprise, Claire juge la CFDT pro patronat, quant aux relations avec la CGT et FO, elles sont compliquées voire inexistantes car ces syndicats ne reconnaissent pas l'UNSA. Or l'UNSA c'est justement le compromis « *entre dire non à tout et dire oui à tout* », un syndicat « *réformiste, pas tête de bois* », qui ne rejette pas tout en bloc.

Dans son entreprise, Claire se consacre exclusivement à la défense des salarié.e.s, au respect de leurs droits et de leurs personnes, pour lesquels elle mobilise son intérêt pour l'humain.

UNSA Conseil lui permet « *de toucher à tout* », d'approcher toutes les conventions collectives, d'intervenir sur les plus petites comme les plus grandes entreprises, de

conseiller tous les types de salarié.e.s et d'agent.e.s. Pour elle, le but est de rechercher un maximum de représentativité dans toutes les branches pour avoir plus de poids.

À Uniformation, pour la FESSAD, elle prend ses marques et se forme pour pouvoir prendre en charge progressivement le dossier de la formation professionnelle. À ce niveau, les relations avec les autres organisations syndicales sont plus constructives et reposent sur le dialogue, « *même avec les syndicats patronaux* », précise-t-elle.

L'importance des équipes

Claire est très attachée au travail d'équipe, même si elle admet qu'elle « *aime le contrôle pour savoir ce qui se passe. Être au courant pour pouvoir intervenir au mieux* ». Malheureusement, son équipe locale ne s'investissant pas, elle s'est retrouvée seule à tout gérer, ce qui a fini par lui être reproché.

À la fédération comme à UNSA Please, c'est tout à fait différent. Pas de guéguerres d'égo : « *ça fait du bien de travailler avec des gens sains, pas tordus* ». Il y a un respect, de la bienveillance les uns envers les autres, « *c'est fluide* », personne n'est mis sur le carreau et il y a toujours quelqu'un pour aider. Tout le monde avance avec le même but : faire progresser l'UNSA !

Des militants représentatifs de la société

Pour Claire, la plupart des militant.e.s de l'UNSA qu'elle côtoie sont « *relativement jeunes* » soit en âge soit dans leur tête, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas une vision arriérée du monde du travail, du syndicalisme, mais sont dans une évolution, une adaptation, « *ce qui plaît à beaucoup de jeunes [qui disent] qu'on sait leur parler* ».

Les militant.e.s de la FESSAD sont « *assez représentatifs de la sociologie* » des métiers que représente la fédération. La parité est respectée, toutes les catégories de personnels sont présentes et aucune différence entre elles n'est faite.

Mais le renouvellement des militant.e.s n'est pas évident surtout localement. Ce peut être compliqué de trouver des personnes qui veulent s'engager, beaucoup n'ont pas le temps ou ont d'autres priorités. Certains ont même peur de se faire mal voir de leur hiérarchie. Partout, il s'agit de mettre la bonne personne à la bonne place.

Pour UNSA Conseil, il y a un dynamisme, « *c'est génial de participer au développement de quelque chose* ».

De nouvelles formes d'actions difficiles à trouver

« *On ne peut pas se contenter des mouvements de grève, ce n'est pas cohérent de faire perdre de l'argent aux collègues quand on se présente comme le syndicat du pouvoir d'achat* ». Mais, pour Claire, il n'est pas évident de trouver de nouvelles formes d'actions. Il y a certes une adaptation aux nouvelles technologies et une utilisation des réseaux sociaux, mais le Code du travail limite les possibilités d'actions et le patronat en profite. « *La grève reste le seul moyen légal pour montrer que quelque chose ne va pas* » pour autant, vu le contexte économique, elle ne peut être qu'un dernier recours.

Il s'agit de trouver des actions de communication - ce qui se fait au niveau national - mais aussi d'autres voies d'actions et de revendications. Cela relève de la stratégie ; celle du développement qui s'accélère, l'UNSA devenant « *une grosse machine qui est en train de s'étoffer et ça fait du bien* » ; celle également du conseil qui est privilégié par l'UNSA pour être encore davantage aux côtés des salarié.e.s.

Deux mots pour définir l'UNSA

À la question de citer des mots qui représentent ou caractérisent pour elle l'UNSA, Claire répond :

- **l'autonomie.** Une autonomie financière, mais également une autonomie des sections syndicales qui ne signifie pas un isolement, mais la capacité de décider ce qu'il y a de mieux à faire, au plus près du terrain et non d'appliquer partout les choix d'une fédération qui décide nationalement ;
- **les valeurs.** Celles qui sont chères à Claire :
 - respecter l'humain,
 - être tourné vers les autres.

Chloé : « goutte d'huile dans les rouages et impulsatrice de projets »

Chloé est une des sept membres du bureau du Comité "*jeunes*" de la Confédération européenne des syndicats (CES) et y représente les pays francophones (Belgique, France et Luxembourg), mais à 33 ans, elle est également - et entre autres responsabilités - la secrétaire générale de l'UNSA Grand Est.

À l'origine de l'engagement de Chloé à l'UNSA se trouve la découverte d'une expérimentation de services civiques en charge de la démocratie au travail au sein de l'Union départementale UNSA 67. Cette manière de penser le syndicalisme autrement, en s'inspirant des méthodes d'éducation populaire, parle à Chloé qui vient d'une famille engagée dans l'associatif et qui depuis toujours (de déléguée de classe à militante associative étudiante) est investie dans des actions collectives, au départ « *parce qu'on est venu me chercher, parce qu'il n'avait pas de gens pour s'engager [ou] parce que si ce n'était pas moi, ce ne serait pas la bonne personne qui le ferait* ». Ainsi plus que par conviction, les premiers engagements de Chloé ont été pour rendre service.

La rencontre avec l'UNSA correspond pour elle avec son entrée dans la vie professionnelle après la réussite au concours d'attachée territoriale et donne une cohérence d'ensemble à son engagement. Professionnellement, le choix délibéré de la fonction publique territoriale est la possibilité de choisir son employeur, son projet mais aussi de pouvoir exercer « *plein de métiers* » à partir d'un même concours. Syndicalement, il s'agit pour Chloé de développer une réflexion, des actions et des revendications en lien avec le monde du travail et la dimension européenne, prioritairement pour les jeunes et les femmes.

Un engagement à multiples facettes

Toujours militante active auprès de l'association Oxfam France, dont elle a été la vice-présidente, Chloé a aujourd'hui un multi-engagement à l'UNSA. Secrétaire générale de l'UNSA Grand-Est dans laquelle elle se perçoit à la fois comme « *une goutte d'huile dans des rouages qui tournaient déjà bien à mon arrivée* » - elle organise certes les travaux mais « *chacun.e est assez autonome dans ses responsabilités au sein de l'équipe* » - et « *une impulsatrice de projets et d'actions macro* ».

Ayant en effet eu peu de temps pour construire la succession de son prédécesseur et avec une équipe renouvelée, son premier souci est de répondre aux attentes des 18 000 adhérents de l'union régionale. Ensuite [dans son prochain mandat ?] viendra

le temps de passer une vitesse supérieure pour envisager des « *transformations sociétales* » en s'inspirant des expériences observées ailleurs (*en France comme à l'étranger*).

En parallèle, Chloé est rattachée à trois secteurs de l'UNSA nationale : "Europe", "Jeunes" et "Transition". Ils correspondent à sa participation aux travaux du Comité Jeunes de la Confédération européenne des syndicats au sein duquel elle travaille sur des actions revendicatives en matière de politique de jeunesse, comme l'interdiction des stages non rémunérés, l'extension de la garantie jeune, la participation... Elle porte également la voix des jeunes au comité « *Développement durable et changement climatique* ». Ces thématiques sont en lien avec les études qu'elle a réalisées à Science Po Strasbourg. Sa récente intégration au secteur « *transition* » lui permet également de mobiliser ses réflexions précédentes (en particulier celles développées avec Oxfam tant en France qu'au Canada où elle a vécu deux années).

Une volonté de donner des responsabilités aux femmes

« *Je n'en serais pas là, avec ces responsabilités, s'il n'y avait pas eu une volonté forte de faire confiance à des femmes, et un vrai soutien localement* » affirme Chloé lorsqu'on évoque la place faite aux femmes parmi les militant.e.s de l'UNSA. Pour autant, elle reconnaît que l'Union est à l'image de la société : patriarcale. Si dans les équipes un plus grand souci de la parité existe, il reste des réticences et des résistances. Elle affirme avec conviction que sa volonté a été d'instaurer la parité dans son équipe régionale et de la maintenir au fil des recrutements et des départs.

Une structuration à l'image des métiers

L'UNSA, ses fédérations, ses syndicats se sont le plus souvent structurés à partir des métiers. Ceux-ci demeurant genrés, les personnels qui les exercent et donc les militant.e.s syndicaux qui les représentent sont à leur image. Or « *ça bouge, on pourrait aller plus vite et plus loin* », mais déjà la prise de responsabilité par « *des femmes aux profils très forts est un exemple* » et une invitation à continuer.

En revanche, Chloé constate « *un décalage au fur et à mesure que je monte dans les strates de l'organisation* ». S'il y a plus de femmes au niveau national, la diversité y est moins présente. C'est le cas dans de nombreuses équipes nationales même si cela dépend des fédérations. Comme il y a (encore) du sexisme, il y a aussi du racisme. Par contre, pour Chloé la diversité des métiers et donc des catégories socio-professionnelles offre la possibilité à chacun.e de prendre des responsabilités.

La difficulté d'innover

Inspirée par l'éducation populaire et les démarches associatives, motivée par la participation, curieuse des expériences menées ailleurs, difficile de taxer Chloé de conservatisme, pourtant elle reconnaît que c'est « *compliqué d'être trop innovant* ». Elle constate que certaines méthodes de l'éducation populaire peuvent provoquer des réticences, paraître trop ludiques, pas très sérieuses. Il demeure la nécessité d'asseoir les gens dans une salle, de les laisser parler, de leur parler. Ce n'est pas très différent de ce qui s'est toujours fait, même s'il faut distinguer ce qui est possible de proposer aux adhérent.e.s et jusqu'où on peut aller plus loin avec des militant.e.s. Il s'agit aussi de les mettre à l'aise, de prendre en compte leur bien-être aux un.e.s comme aux autres.

Un besoin de s'exprimer et de convivialité

Chloé reconnaît volontiers qu'au départ elle n'a pas accroché aux slogans « *Moi ça va je suis à l'UNSA* », ou « *À l'UNSA avec plaisir* ». Mais l'engouement, les jeux de mots, les plaisanteries ont mis en évidence que les militant.e.s se les appropriaient et qu'ils correspondaient à un besoin de convivialité, encore plus aujourd'hui après les restrictions liées au Covid. Cela lui fait dire qu'aujourd'hui elle les reprendrait « *à 100 %* ». En effet, avant de discuter sur du fond, les gens ont besoin de se retrouver, de profiter du retour en présentiel, d'échanger, de discuter en bilatéral.

Souvent dans l'interprofessionnel il y a trop d'informations, trop de situations et trop de statuts différent.e.s à connaître, à présenter, à comprendre. Or la première urgence « *c'est de se voir et de se parler, c'est d'être bien au syndicat* ». Face aux questions difficiles de harcèlement, de Covid long, de licenciements abusifs, ... qui occupent le quotidien des militant.e.s, il est indispensable « *de construire une identité d'équipe, dans la solidarité et avec des moments sympas* ».

Des mots pour dire l'UNSA

À la question de mettre des mots sur ce qu'est l'UNSA pour elle, Chloé répond justement

- "*solidarité*",

mais aussi :

- "**autonomie**" (libre ensemble)
- "**diversité**", « *même s'il n'y en a pas assez* »
- "**bricolage**", « *c'est positif et négatif à la fois, car à l'UNSA on essaie de faire comme les autres avec moins de moyens [aspect davantage péjoratif] et on trouve des solutions [bon côté du terme]* ».

Karine : « *une rencontre avec des personnes avant même une rencontre avec l'UNSA* »

Agente contractuelle administrative dans une structure hospitalière, Karine a trouvé dans son engagement syndical l'occasion d'investir son envie d'agir, son énergie et son besoin de travail collectif. Elle met également son ambition de développement au service de la représentativité de l'UNSA et de l'UNSA Santé Sociaux public et privé dont elle est la secrétaire nationale adjointe.

Il y a quelques mois la secrétaire nationale "*historique*" de la fédération Santé Sociaux de l'UNSA est décédée. Au-delà du vide et de la peine générés par cette situation difficile où « *tout aurait pu capoter, [...] l'équipe est restée soudée et a trouvé une force supplémentaire pour continuer, plus à fond, avec encore plus d'ambition* ». Une collégialité s'est renforcée avec une vision d'ensemble partagée et des objectifs ambitieux portés par toute la fédération. C'est dans ce cadre que Karine est confortée dans son rôle de secrétaire nationale adjointe. Elle qui a découvert l'UNSA alors qu'elle n'était pas syndiquée.

C'est en effet par le directeur de son ancienne structure médico-sociale de la FPH dans laquelle elle était gestionnaire financière que Karine a été mise en relation avec la fédération UNSA Santé Sociaux qui recherchait alors un.e responsable juridique : un poste qui correspondait à sa formation de juriste dans le domaine de la santé. Mais cette occasion fut surtout une manière de sortir d'un train-train dans lequel elle commençait à s'ennuyer, lui permettant de toucher aux ressources humaines qui l'attirent et d'élargir son champ d'action.

Une véritable rencontre humaine

Ce fut « *une rencontre plus qu'agréable, surprenante, une bouffée de valeurs humaines... ça fait du bien* ». Ce fut donc surtout « *une rencontre avec des personnes avant même d'être une rencontre avec l'UNSA* », mais une rencontre avec des personnes qui « *transpiraient l'UNSA* » et ses valeurs dans lesquelles Karine s'est reconnue jusqu'à affirmer que « *l'UNSA est ma première et sera ma seule adhésion syndicale* ». Ce fut aussi la certitude que « *je vais m'y sentir bien* » en s'inscrivant dans la construction d'une relation de confiance et de nouvelles missions confiées au fil de l'eau à mesure qu'on apprend à se connaître.

Aujourd'hui secrétaire nationale adjointe, Karine assiste le secrétaire national et est en charge plus particulièrement du secteur public. À ce titre, elle est titulaire du Conseil supérieur de la Fonction publique hospitalière, siège dans les différentes commissions statutaires de la FPH (CHSCT, commission des statuts...) et suit les différents dossiers ouverts au ministère de la Santé (dont le Ségur).

La réorganisation interne de la fédération a permis de développer davantage de travail transversal entre les secteurs public et privé - qui représente une part importante dans le domaine hospitalier- , même s'il demeure une forte spécificité de la FPH.

De multiples relations avec d'autres syndicats

En charge de la FPH, Karine participe également à l'ensemble des travaux et des instances nationales de l'UNSA Fonction publique au sein de laquelle elle entretient de très bonnes relations avec l'ensemble des fédérations composant l'UNSA FP. Bien évidemment nous entretenons des liens particuliers avec certaines fédérations : avec UNSA territoriaux tout d'abord parce qu'avec les territoriaux il y a « *du travail, des sujets et des structurations qui nous sont commun.e.s* », mais aussi avec les fédérations de l'État comme la cohésion sociale « *essentiellement pour les ARS* », l'éducation, la défense qui possède des hôpitaux militaires.

En dehors de l'UNSA, les relations avec les autres centrales syndicales se passent bien au niveau national, précise Karine. Même si elle reconnaît que l'UNSA dans l'hospitalière est un « *petit Poucet* », mais dont les autres ont parfois besoin, comme dans le cas de l'accord du Ségur qui n'aurait pas pu être signé majoritairement sans l'UNSA.

Le paysage syndical dans la santé est en pleine évolution ; pour Karine, le Ségur va peut-être jouer un rôle dans la représentativité syndicale de 2022⁸.

Une stratégie pour parler aux jeunes

Ce qui distingue l'UNSA des autres organisations syndicales c'est l'autonomie, l'esprit d'initiative, le fait d'être peu centralisé. « *Cela nous démarque des autres, y compris de la CFDT* » affirme Karine qui constate que dans une société plus individualiste, cela reste difficile de faire adhérer encore plus militer. Il y a beaucoup de sympathisants qui ont du mal à passer le cap, ou juste ponctuellement face à un problème particulier et ponctuel.

8 Aux élections professionnelles de 2022, la CGT a perdu plus d'un point, la CFDT et Solidaires ont perdu chacun 0,5 points, FO a progressé de pratiquement deux points et l'UNSA de 0,5 points passant de 5,60 % à 6,16 % des suffrages. FO, CFDT et UNSA sont les trois signataires du Ségur de la santé.

La stratégie de communication de l'UNSA depuis la campagne TPE s'est multipliée (sur les réseaux sociaux, avec des podcasts, sur les médias...). Elle passe bien auprès des jeunes, elle s'inscrit dans « *une volonté de renouveau et n'a pas le côté ringard* » qu'on peut coller parfois aux syndicats. Pour Karine, cela va « *dans le bon sens, [même si] il y a encore des progrès à faire* ».

La diversité des militant.e.s

« *L'hospitalière est une belle image de la diversité culturelle* » se réjouit Karine. Dans des métiers essentiellement féminins, il y a « *de plus en plus de femmes dans les responsabilités syndicales, même s'il y a encore une majorité d'hommes* » : pour elle, l'égalité femme-homme se passe plutôt bien. De même, elle perçoit une féminisation et un rajeunissement des membres des unions départementales et cela se ressent au conseil national. La diversité des métiers et des catégories (dans la FPH) conduit aussi à une diversité des catégories socio-professionnelles et à aucun clivage parmi les militant.e.s qui représentent bien toutes les filières du secteur hospitalier.

Un bien-être compliqué en ce moment

Il y a une attente des militant.e.s par rapport au fait de se sentir bien à l'UNSA, « *le bien-être est compliqué à la FPH actuellement* ».

Elle préfère le slogan développé dans sa fédération : « *Quand d'autres s'agitent, l'UNSA agit* ». Mais elle note aussi que si la situation sanitaire pèse sur les collègues, elle conduit aussi « *à renouer avec un peu de collectif* » et que cela fait du bien.

Des mots pour définir l'UNSA

À la question de citer des mots qui représentent ou caractérisent l'UNSA pour elle, Karine cite :

- **les valeurs humanistes ;**
- **l'autonomie d'action :** « *libres ensemble* » parce que c'est l'autonomie dans le respect de la charte des valeurs et des engagements de l'UNSA ;

- la diversité.

Morgane : « *le sentiment d'être (bien) à ma place* »

En quelques années, Morgane a franchi différentes étapes la menant d'adhérente de son syndicat à secrétaire générale adjointe de la fédération de l'Éducation de l'UNSA. Une évolution rapide qui lui permet un regard tant sur le plan local que national et même au-delà puisqu'elle siège dans les instances européennes et internationales du syndicalisme de l'Éducation.

La fédération UNSA Éducation est constituée de 23 syndicats qui représentent tous les métiers de l'éducation au sens large. En tant que secrétaire générale adjointe, Morgane a trois missions principales. Elle coordonne l'équipe du siège national afin de faire avancer le projet de transformation et de renouvellement de la manière de faire du syndicalisme. En lien avec cet objectif, elle contribue à définir la ligne éditoriale et à piloter la communication fédérale. Elle assure également le suivi et la représentation de l'UNSA Éducation au niveau européen en siégeant au CSEE (Comité syndical européen de l'éducation) , au niveau international au sein de l'IE (l'Internationale de l'Éducation), ainsi qu'en animant une équipe de militant.e.s et des groupes de travail.

Un engagement par étapes

Assistante d'éducation depuis 4 ans, c'est en 2007 qu'elle adhère au syndicat des enseignants (SE-UNSA) en même tant qu'elle prépare le concours pour devenir conseillère principale d'éducation (CPE). Rapidement, après avoir observé comment les choses se passaient et compris que le projet du syndicat lui correspondait, elle est devenue militante dans son académie, à Créteil. En 2014, si elle se sentait « *à sa place* » par rapport à la vision éducative portée par le syndicat, elle a souhaité dépasser l'aspect corpo du métier de CPE pour se consacrer davantage aux enjeux plus vastes des politiques publiques d'éducation, et contribuer au débat.

Conseillée par une formatrice du SE-UNSA, elle s'est donc tournée vers le secteur chargé des dossiers éducatifs de l'UNSA Éducation, sa fédération, qu'elle a rejoint malgré ses « *appréhensions de ce qu'on ne maîtrise pas quand on débute* » et le poids d'un investissement alors qu'elle était jeune maman. « *Accompagnée, aidée, mais aussi laissée autonome pour développer des idées, et tenter de nouvelles choses* », Morgane s'est épanouie en trouvant sa place dans la fédération et au sein de cette équipe dont elle a ensuite pris la responsabilité en devenant secrétaire nationale en charge de l'Éducation.

Dans ce rôle, sa volonté a été de « *poursuivre dans la continuité de ce qui était en place, de stabiliser l'équipe et d'amplifier la visibilité des dossiers éducatifs* ».

Représentant la fédération au Conseil supérieur de l'éducation, elle a ainsi mis en place une coordination fédérale sur les différentes actualités éducatives.

Parallèlement à ces missions, elle s'est investie davantage dans le projet fédéral en initiant au sein de l'équipe nationale une réflexion sur l'engagement, la place des jeunes et les enjeux démocratiques dans le syndicalisme. Son implication sur ces questions prenant plus de place et demandant plus de temps, l'a conduite à devenir secrétaire générale adjointe. Un nouveau poste afin de se consacrer pleinement à structurer cette réflexion collective, coordonner et animer des projets pour « *faire évoluer notre manière de faire du syndicalisme aujourd'hui, et de le renforcer* ».

Une difficile mais progressive diversité

« *Je ne dirais pas qu'il y a beaucoup de jeunes parmi les militant.e.s de l'UNSA Interpro, ils restent une minorité* » affirme Morgane qui constate que la place des jeunes dans les instances est limitée. Dans l'UNSA Éducation, elle juge que c'est différent, surtout grâce à l'apport des militant.e.s du SE-UNSA. Il y a des jeunes qui ont des responsabilités importantes, d'autres qui s'investissent sur certains sujets .

« *C'est un peu pareil pour les femmes* », elles sont assez nombreuses parmi les militant.e.s mais pas à l'image des corps représentés très féminisés et moins nombreuses dans les instances dirigeantes.

Si la fédération de l'Éducation représente des personnels de catégories C, B et A , pour Morgane, les militant.e.s et les responsables sont majoritairement des A. Certes les statuts structurent la représentation des différents syndicats dans les instances fédérales, mais au sein d'un même syndicat la diversité des métiers n'est pas toujours assurée, note-elle.

Quant à la diversité "*culturelle*", "*d'origine*", elle est essentielle mais c'est un sujet sensible. Pour Morgane, elle existe parmi les militant.e.s de l'UNSA mais elle est limitée. Or l'image du syndicaliste reste « *un homme blanc âgé (voire barbu)* ». Une vision caricaturale mais qui persiste dans les esprits quand on est éloigné du syndicalisme. Cette question de la diversité est l'affaire de tous, car elle permet aux jeunes de se projeter, se sentir représentés, d'avoir face à eux une diversité « *qui parle de la même expérience, de la même vie que soi* ».

Le réformisme c'est l'originalité

Avec l'attention portée « *aux populations qui travaillent dans les TPE, au sein des plateformes, ou encore qui sont isolées, des choses sont faites pour les attirer, pour*

toucher cette diversité de public, pour aller à leur rencontre, répondre à leurs attentes ». Il y a des nuances entre les fédérations selon les métiers et les branches professionnelles, *« mais il faut que cette diversité irrigue les équipes militantes, les équipes dirigeantes »*, plaide Morgane pour les années à venir.

En fait, pour elle, au-delà des actions de communication, ce qui est original à l'UNSA, *« c'est ce qu'on porte »*. C'est le choix du réformisme. Ce qu'il faut retravailler, c'est la méthode pour que cette spécificité soit perçue.

En siégeant au Conseil supérieur de l'Éducation, Morgane a découvert le jeu des postures entre organisations syndicales. Même si elle reconnaît que *« sur le terrain le clivage n'est pas aussi grand que ces postures de façade »*, elle note tout de même une différence de conception du syndicalisme. *« Il y a des combats qu'il faut mener »*, mais la société a évolué et pour Morgane l'opposition systématique est *« une méthode qui ne marche plus et décrédibilise »*.

« L'UNSA est jeune, ce n'est pas toujours confortable. Accéder à la représentativité permettrait de consolider nos moyens d'action, mais l'on monte peu à peu. Nous ne sommes pas à la place de ceux qui doivent sauver les meubles ». C'est pourquoi Morgane revendique de relever le défi des pratiques et d'une valorisation de la négociation chaque fois qu'elle est possible.

Bien à l'UNSA

« Oui, moi je me sens bien à l'UNSA. Je suis aussi bien dans mes baskets. Est-ce que c'est parce que je suis à l'UNSA ? » s'interroge Morgane qui ne voit pas le lien direct. Une des questions est effectivement le bien-être des militant.e.s : cela passe par la convivialité, par les échanges mais au-delà, y réfléchir c'est, penser et agir pour que l'engagement de chacun.e soit épanouissant.

Si pour elle, cela n'apparaît pas comme une priorité spécifiquement portée au sein de l'UNSA, dans la fédération la réflexion est menée. C'est un sujet transversal qui revoie à l'équilibre vie personnelle, vie professionnelle, vie militante. Il passe *« par le sens donné à ce que l'on fait, les relations dans l'équipe, les moyens mis à disposition, la convivialité, mais aussi la reconnaissance de ce que chacun.e fait »*.

Pour Morgane, il s'agit d'une démarche à mener collectivement, parce qu'elle entraîne des changements qui peuvent bousculer nos pratiques. Il faudra agir par étapes et par cercles concentriques. Il reste encore beaucoup à faire pour intégrer cette dimension, et au niveau de la fédération, il y a l'*« engagement et la volonté »* d'y arriver.

Des mots pour définir l'UNSA

À la question de citer des mots qui représentent ou caractérisent l'UNSA pour elle, Morgane propose :

- une organisation **jeune**, en devenir ;
- **décalée** , « *pour ne pas dire originale* » ;
- humaniste ;
- progressiste ;
- interprofessionnelle.

Caractéristiques complémentaires des 4 militantes

Agées de 33 à 42 ans, les quatre militantes interrogées pour ces portraits représentent les trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'État, fonction publique hospitalière et fonction publique territoriale), ainsi que le salariat de droit privé.

Parmi elles, une a le statut de travailleuse handicapée et travaille à temps partiel, une autre est contractuelle. Deux sont en décharge syndicale totale pour l'UNSA.

Plusieurs ont d'autres engagements en dehors du syndicalisme : dans la vie associative, dans le sport, en tant que parents d'élèves, ou comme élue municipale.

Trois vivent et travaillent en région parisienne, une est installée en région d'où elle est originaire et une possède des racines familiales antillaises.



Deuxième partie



Données
quantitatives

Cette deuxième partie est essentiellement quantitative. Elle s'appuie sur les résultats de deux enquêtes menées en interne auprès des militant.e.s de l'UNSA participant.e.s aux instances nationales les plus importantes de l'Union. La première a été proposée dans le cadre du 7^e congrès national de l'UNSA qui s'est déroulé à Rennes du 2 au 4 avril 2019. La seconde passation s'est déroulée lors du Conseil national de septembre 2021 à Paris.

Les deux questionnaires présentent des questions identiques, même si celui de 2021 est enrichi, à la demande du secrétariat national de l'UNSA, d'une série de questions relatives à la manière dont les militant.e.s « se sentent » à l'UNSA. La première série de questions vise à questionner le sentiment de spécificité de l'UNSA. Les questions de la deuxième série interrogent la manière dont l'UNSA agit pour le militantisme de tou.te.s. Enfin la troisième série de questions a pour objectif de mieux cerner la notion d'autonomie, mise en avant par l'UNSA comme sa marque de fabrique.

Bien que les deux panels de répondant.e.s (200 en 2019 et 77 en 2021) ne soient pas les mêmes, les questionnaires sont adressés dans les deux cas au cercle des militant.e.s les plus engagé.e.s dans les instances de l'UNSA nationale. Ce sont donc pour partie les mêmes militant.e.s ou tout au moins, des militant.e.s aux caractéristiques proches. Le panel représenté au congrès (2019) étant plus large que celui du Conseil national (2021).

En revanche, les conditions sanitaires ayant obligé une limitation des participant.e.s au Conseil national, une diffusion du questionnaire a été réalisée de manière numérique. Plusieurs dizaines de réponses nous sont parvenues. Elles concernent des militant.e.s de statuts différents, souvent difficilement identifiables, surtout dans les unions régionales. Nous n'avons pas intégré en l'état les résultats de ces questionnaires dans les tableaux de cette partie de l'étude. Nous pourrions nous y référer le cas échéant dans la mise en discussion de la troisième partie afin de confirmer ou de nuancer certaines analyses.

Une première phase quantitative

Au Congrès de Rennes en 2019



Statistiques sur les participants

Statistiques générales des participant.e.s au congrès national

Âge moyen	Âge moyen H	Âge moyen F	% Homme	% Femme	% Fct Pub	% Sect Priv	% Entr Pub
53.1 %	53.8 %	51.6 %	68.5 %	31.5 %	44.1 %	45 %	10.8 %

Statistiques des participant.e.s représentant.e.s les unions régionales (UR)

Âge moyen	Âge moyen H	Âge moyen F	% Homme	% Femme	% Fct Pub	% Sect Priv	% Entr Pub
53.9 %	54.8 %	52.4 %	65.8 %	34.2 %	60.7 %	31 %	8.3 %

Statistiques Pôle 1 : agriculture, agroalimentaire, organismes agricoles

Âge moyen	Âge moyen H	Âge moyen F	% Homme	% Femme	% Fct Pub	% Sect Priv	% Entr Pub
61.3 %	61.3 %	61 %	76.9 %	23.1 %	0 %	100 %	0 %

Statistiques Pôle 2 : banque, assurance, établissements financiers

Âge moyen	Âge moyen H	Âge moyen F	% Homme	% Femme	% Fct Pub	% Sect Priv	% Entr Pub
52.5 %	53.5 %	51.2 %	61.3 %	38.8 %	7.5 %	86.3 %	6.3 %

Statistiques Pôle 3 : commerce, hôtellerie, tourisme

Âge moyen	Âge moyen H	Âge moyen F	% Homme	% Femme	% Fct Pub	% Sect Priv	% Entr Pub
47.9 %	48.2 %	47 %	78 %	22 %	0 %	100 %	0 %

Statistiques Pôle 4 : communication, audiovisuel, spectacles

Âge moyen	Âge moyen H	Âge moyen F	% Homme	% Femme	% Fct Pub	% Sect Priv	% Entr Pub
54.2 %	54.2 %	54.4 %	71.4 %	28.6 %	28.6 %	62.9 %	8.6 %

Statistiques Pôle 5 : industrie

Âge moyen	Âge moyen H	Âge moyen F	% Homme	% Femme	% Fct Pub	% Sect Priv	% Entr Pub
55.7 %	56.4 %	53.3 %	76.3 %	23.8 %	0 %	100 %	0 %

Statistiques Pôle 6 : services, tertiaire et activités diverses

Âge moyen	Âge moyen H	Âge moyen F	% Homme	% Femme	% Fct Pub	% Sect Priv	% Entr Pub
47.5 %	51.8 %	45.5 %	43.3 %	56.7 %	0 %	90 %	10 %

Statistiques Pôle 7 : transport

Âge moyen	Âge moyen H	Âge moyen F	% Homme	% Femme	% Fct Pub	% Sect Priv	% Entr Pub
50.8 %	50.5 %	54.3 %	89.5 %	10.5 %	0 %	41.1 %	58.9 %

Statistiques Pôle 8 : Fonction publique

Âge moyen	Âge moyen H	Âge moyen F	% Homme	% Femme	% Fct Pub	% Sect Priv	% Entr Pub
52.8 %	54.2 %	50.7 %	62.9 %	37.1 %	97.3 %	1.6 %	1.1 %

07/09/2019

Un questionnaire a été proposé aux participant.e.s du congrès national de l'UNSA se déroulant à Rennes du 2 au 4 avril 2019. 200 questionnaires ont été renseignés totalement ou en partie, ce qui représente un peu plus d'un tiers des participant.e.s au Congrès.

Le constat d'une représentativité des répondant.e.s de l'enquête légèrement faussée s'impose par rapport aux statistiques indiquées plus haut et réalisées à partir des fiches d'inscriptions des participant.e.s au congrès. Ainsi, les femmes, les plus de 50 ans et les agents des services publics ont davantage répondu au questionnaire.

Alors qu'à Rennes, les participant.e.s étaient :

- 31,5 % de femmes (âge moyen : 51,6 ans)
- 68,5 % d'hommes (âge moyen : 53,8 ans)

(soit âge moyen total : 53,1 ans)

- 44,1 % d'agent.e.s de la Fonction publique
- 45 % de salarié.e.s du privé
- 10,8 % d'agent.e.s des entreprises publiques

Ont répondu au [Questionnaire « militant.e.s » de l'UNSA] :

- 42,5 % de femmes
- 57,5 % d'hommes
- 56,7 % de plus de 50 ans
- 32,6 % entre 40 et 49 ans
- 8,9 % entre 30 et 39 ans
- 1,7 % moins de 30 ans
- 34 % salarié.e.s du privé
- 66 % agent.e.s du service public ou entreprises publiques

Ce que nous apprend le [Questionnaire « milit@nt.e.s » de l'UNSA]

Les tableaux qui suivent permettent de visualiser et d'analyser les résultats des réponses aux différentes questions posées.

L'UNSA, une organisation syndicale différente ?

Pour caractériser l'UNSA, tu dirais que :	Totalement d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSPR
- l'UNSA a un discours syndical original	97 (48,5%)	90 (45%)	13 (6,5%)		
- l'UNSA est force de proposition	133 (66,5%)	65 (32,5%)		2 (1%)	
- l'UNSA porte des revendications différentes des autres organisations syndicales	74 (37%)	104 (52%)	17 (8,5%)	2 (1%)	3 (1,5%)
- l'UNSA propose de nouveaux modes d'actions syndicales	51 (25,5%)	100 (50%)	43 (21,5%)		6 (3%)
- l'UNSA a une organisation syndicale originale	94 (47%)	81 (40,5%)	19 (9,5%)	2 (1%)	4 (2%)

Ce premier tableau met en évidence que pour les membres du Congrès, l'UNSA est perçue comme :

- une organisation syndicale force de propositions à 99 % des répondant.e.s (66,5 % étant tout à fait d'accord et 32,5 % assez d'accord avec cette affirmation) ;
- originale dans son discours pour 93,5 % des répondant.e.s (48,5 % tout à fait d'accord et 45 % assez d'accord) et dans son fonctionnement pour 87,5 % des répondant.e.s (47 % tout à fait d'accord et 40,5 % assez d'accord) ;

- mais moins dans ses formes d'actions : 21,5 % des répondant.e.s ne trouvent pas que l'UNSA propose de nouveaux modes d'actions syndicales (contre 75,5 % qui le pensent) ;
- 89 % (37 % tout à fait d'accord et 52 % assez d'accord) des répondant.e.s jugent les revendications portées par l'UNSA différentes de celles des autres organisations syndicales.

Les résultats de ces premiers tableaux viennent confirmer la perception chez les militant.e.s de l'UNSA d'une organisation différente à la fois dans ses revendications, son discours et son fonctionnement mais moins dans sa manière d'agir syndicalement. Un paradoxe qui illustre à la fois la manière de vivre en interne (pour les militant.e.s) le « 100 % *pas pareil* » et la difficulté de le diffuser en externe (vers les salarié.e.s) puisque les modes d'actions (grèves, manifestations...) sont comparables à ceux traditionnellement utilisés par le syndicalisme.

L'UNSA, une organisation syndicale favorisant le militantisme de tou.te.s ?

A ton avis, dans ses structures nationales et territoriales interprofessionnelles :	Totalement d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSPR
- l'UNSA se donne les moyens d'attirer des jeunes militant.e.s	36 (18%)	93 (46,5%)	58 (29%)	2 (1%)	11 (5,5%)
- l'UNSA s'organise pour permettre aux femmes de militer	82 (41%)	81 (40,5%)	30 (15%)	1 (0,5%)	6 (3%)
- l'UNSA favorise le militantisme de tous les salarié.e.s ou agent.e.s	74 (27%)	100 (50%)	18 (9%)	1 (0,5%)	7 (3,5%)
- l'UNSA facilite l'engagement de militant.e.s issus de la diversité	82 (41%)	95 (47,5%)	16 (8%)		7 (3,5%)

Aux questions concernant l'action de l'UNSA pour favoriser le militantisme, les réponses (cf. second tableau ci-dessus) font apparaître que l'UNSA est :

- une organisation syndicale qui facilite l'engagement de militant.e.s issu.e.s de la diversité pour 87,5 % des répondant.e.s (41 % tout à fait d'accord et 47,5 % assez d'accord) ;
- plus largement une organisation syndicale qui favorise le militantisme de tou.te.s pour 77 % (27 % tout à fait d'accord et 50 % assez d'accord) ;
- mais une organisation qui se donne moins les moyens d'attirer les jeunes pour 29 % des répondant.e.s et les femmes pour 15 % des réponses.

Il y a « *du convenu* » dans ces réponses. En effet, s'il est incontestable que la part des jeunes militant.e.s est faible et que celui des femmes reste en retrait par rapport à la féminisation des professions représentées parmi les militant.e.s, la diversité tant socio-professionnelle que culturelle ou "*d'origine*" reste largement à interroger. Parmi les agent.e.s publiques, surreprésenté.e.s parmi les militant.e.s de l'UNSA, une majorité appartient à la catégorie A et très peu à la C. De même dans le privé, à l'exception de quelques syndicats, les cadres sont très présent.e.s parmi les militant.e.s. Si la lutte contre toutes formes de discrimination ou de racisme est une valeur forte des militant.e.s de l'UNSA, elle semble interférer dans leur appréhension de ce qu'elles et ils sont : l'assemblée du congrès comptait peu de personnes handicapées, de « *couleurs* » ou étrangères, même si aucune donnée statistique n'a mesuré cette dimension largement survalorisée dans les réponses au questionnaire.

L'UNSA, une organisation syndicale autonome ?

Pour toi		Totalement d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSPR
- l'UNSA est indépendante de tous partis politiques		94 (47%)	76 (38%)	18 (9%)	6 (3%)	
- l'UNSA permet que chacune de ses OSA soient libres	- dans son organisation	135 (67,5%)	62 (31%)	1 (0,5%)		2 (1%)
	- dans ses prises de décisions	125 (62,5%)	69 (34,5%)	4 (2%)		2 (1%)
	- dans ses modalités d'actions	120 (60%)	70 (35%)	6 (3%)		4 (2%)
- l'UNSA a un mode de fonctionnement et de décision plus ascendant que descendant		67 (33,5%)	102 (51%)	24 (12%)	1 (0,5%)	6 (3%)
- l'UNSA est régie par des valeurs partagées par toutes ses OSA		72 (36%)	107 (53,5%)	15 (7,5%)		6 (3%)

La troisième série de résultats concerne de fait l'"*autonomie*" revendiquée et affichée de l'UNSA.

Celle-ci se traduit par la liberté :

- d'organisation laissée à chaque organisation syndicale adhérentes (OSA) pour 98,5 % des répondant.e.s (67,5 % tout à fait d'accord et 31 % assez d'accord) ;
- dans les prises de décisions permises à chaque OSA pour 97 % des répondant.e.s (62,5 % tout à fait d'accord, 34,5 % assez d'accord) ;
- dans les modalités d'actions de chaque OSA pour 95 % des répondant.e.s (60 % tout à fait d'accord, 35 % assez d'accord).

Si l'UNSA est perçue comme une organisation syndicale porteuse de valeurs partagées par toutes les OSA pour 89,5 % (36 % tout à fait d'accord et 53,5 % assez d'accord), son fonctionnement est jugé encore relativement descendant par 12 % des militant.e.s ayant répondu à l'enquête. De même 12 % (9 % pas vraiment d'accord et 3 % pas du tout d'accord) ne la juge pas indépendante des partis politiques.

Ces résultats renvoient à plusieurs événements de la vie interne de l'UNSA et en particulier au départ de FA-FPT (l'une des composantes fondatrices de l'UNSA ayant quitté l'UNSA après les élections présidentielles de 2012 et l'appel de l'union à faire barrage au candidat d'extrême droite). Plus globalement, les chiffres illustrent l'ambiguïté d'une autonomie permettant la liberté de chaque OSA, mais construite sur l'adhésion commune à une même charte des valeurs.

Les mots qui disent l'UNSA ?



À la question de citer trois mots qui définissent ou qualifient l'UNSA, 408 mots ont été exprimés par les répondant.e s au questionnaire. L'illustration ci-dessus les représente avec leur importance de citation.

Ainsi parmi les plus souvent cités, arrive en tête **autonome** (ou autonomie) pour 13,5 %, suivi de **libre** (ou liberté) pour 6,13 % et de **réformiste** (ou réformisme) pour 5,64 %, puis **solidaire** (ou solidarité) avec 4,18 %, **différent** (ou pas pareil) avec 3,9 %, **dynamique** 3,19 %, **indépendant** (ou indépendance) avec 2,70 %, **responsable** (ou responsabilité) avec 2,45 % et **démocratie** (ou démocratique) avec 2,45 %.

Il y a assez peu de surprise dans cette liste et dans les nombres d'occurrences. Comme cela avait déjà été noté dans l'étude de 2015, l'autonomie est la première des caractéristiques mise en avant par les congressistes, loin devant toutes les autres.

Il est tout de même à noter que le réformisme n'arrive qu'en troisième position après la liberté, souvent associée à l'autonomie, ce qui tend à indiquer que celle-ci est réellement constitutive de l'identité de l'UNSA telle que la perçoivent les militant.e.s avant même le choix d'un courant syndical. Il est aussi remarquable que la démocratie avec 2,45 % soit si loin (9^e place) dans la liste des mots les plus cités.

Une seconde phase quantitative

Lors du Conseil national de septembre 2021

En septembre 2020, soit un an et demi après le congrès de Rennes, un questionnaire similaire, augmenté d'un tableau de questions (sur lequel nous reviendrons plus loin) a été proposé aux membres du Conseil national de l'UNSA. Pour des raisons sanitaires, la jauge de la salle ne pouvait accueillir que 150 militant.e.s. 77 questionnaires ont été récupérés sur place. Ils donnent les résultats qui suivent. Pour des raisons méthodologiques évidentes, ils ne sont pas entièrement comparables avec ceux recueillis au congrès. Les participant.e.s au congrès appartiennent à un cercle de militant.e.s plus large que celui de celles et ceux membres du Conseil national (délégué.e.s des fédérations et des unions régionales), pour autant il s'agit dans les deux cas de militant.e.s ayant des responsabilités dans l'UNSA interprofessionnelle ou investi.e.s dans leurs fédérations à haut niveau.

L'UNSA, une organisation syndicale différente ?

Pour caractériser l'UNSA, tu dirais que :

	Totalement d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSPR
- l'UNSA a un discours syndical original	37 (48 %)	37 (48%)	3 (4%)		
- l'UNSA est force de proposition	52 (67,5%)	25 (32,5%)			
- l'UNSA porte des revendications différentes des autres organisations syndicales	22 ((28,5%)	46 (59,75%)	9 (11,75%)		
- l'UNSA propose de nouveaux modes d'actions syndicales	18 (23, 4%)	48 (62,3%)	10 (13%)		1 ((1,3%)
- l'UNSA a une organisation syndicale originale	37 (48%)	32 (41,5%)	6 (7,9%)		2 (2,6%)

Concernant l'"originalité" de l'UNSA, elle est perçue de manière plus marquée par les participant.e.s au Conseil national. Ainsi :

- l'UNSA est perçue comme une organisation syndicale force de propositions 100 % des répondant.e.s (67,5 % étant tout à fait d'accord et 32,5 % assez d'accord avec cette affirmation) ;
- son discours est qualifié d'original par 96% des répondant.e.s (48 % tout à fait d'accord et 48 % assez d'accord), comme son fonctionnement pour 89,5 % des répondant.e.s (48 % tout à fait d'accord et 41,5 % assez d'accord) ;
- 13 % jugent que les modes d'actions de l'UNSA ne sont pas nouveaux contre 85,7 % qui pensent qu'ils le sont ;
- 88,25 % (28,5 % tout à fait d'accord et 59,75 % assez d'accord) des répondant.e.s jugent les revendications portées par l'UNSA différentes de celles des autres organisations syndicales.

Les résultats de ces premiers tableaux s'inscrivent dans la ligne de ceux observés précédemment. Ils confirment une image de l'UNSA chez ses militant.e.s qui la distingue des autres organisations syndicales, y compris dans ses formes d'actions sans que celles-ci soient précisées ou identifiées.

L'UNSA, une organisation syndicale favorisant le militantisme de tou.te.s ?

A ton avis, dans ses structures nationales et territoriales interprofessionnelles :

	Totalement d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSPR
- l'UNSA se donne les moyens d'attirer des jeunes militant.e.s	15 (19,5%)	33 (43%)	24 (31%)		5 (6,5%)
- l'UNSA s'organise pour permettre aux femmes de militer	33 (43%)	29 (37, 66%)	12 (15,33%)		3 (4%)
- l'UNSA favorise le militantisme de tous les salarié.e.s ou agent.e.s	30 (39%)	38 (49,5%)	7 (9%)		2 (2,5%)
- l'UNSA facilite l'engagement de militant.e.s issu.e.s de la diversité	29 (37,5%)	37 (48%)	6 (8%)	1 (1,3%)	4 (5,2%)

Concernant l'action de l'UNSA pour favoriser le militantisme, les réponses du tableau ci-dessus font apparaître que :

- 85,5 % des répondant.e.s (37 % tout à fait d'accord et 48 % assez d'accord) considèrent que l'UNSA est une organisation syndicale qui facilite l'engagement de militant.e.s issu.e.s de la diversité ;
- plus largement l'UNSA est jugée comme une organisation syndicale qui favorise le militantisme de tou.te.s pour 88,5 % (39 % tout à fait d'accord et 49,5 % assez d'accord) ;
- mais pour 31% l'UNSA ne se donne pas suffisamment les moyens d'attirer les jeunes. 15,3 % pensant la même chose pour les femmes.

La diversité des militant.e.s est à nouveau mise en avant dans le ressenti des répondant.e.s, à la fois pour la dimension socio-professionnelle comme pour celle culturelle ou "*d'origine*". De même, les démarches permettant un plus grand engagement des jeunes surtout et des femmes dans une moindre mesure, sont jugés insuffisants par une part non négligeable des réponses.

L'UNSA, une organisation syndicale autonome ?

Pour toi,

		Totalement d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSPR
- l'UNSA est indépendante de tout parti politique		42 (54,2%)	28 (36,4%)	6 (8%)	1 (1,3%)	
- l'UNSA permet que chacune de ses OSA soient libres	- dans son organisation	47 (61%)	28 (36,4%)	1 (1,3)	1 (1,3%)	
	- dans ses prises de décisions	50 (65%)	23 (29,9%)	2 (2,5%)	1 (1,3%)	1 (1,3%)
	- dans ses modalités d'actions	47 (61%)	27 (35%)	2 (2,6)	1 (1,3)	
- l'UNSA a un mode de fonctionnement et de décision plus ascendant que descendant		27 (35%)	37 (48%)	10 (13%)	3 (4%)	
- l'UNSA est régie par des valeurs partagées par toutes ses OSA		33 (43%)	32 (41,5%)	8 (10,3%)	2 (2,6%)	2 (2,6%)

Les résultats concernant l'"autonomie" de l'UNSA constituent le troisième tableau (ci-dessus). Ils mettent en évidence que l'UNSA est largement plébiscitée comme permettant que chacune de ses OSA soient libres :

- tout d'abord dans son organisation pour 97,4 % des répondant.e.s (61% tout à fait d'accord et 35 % assez d'accord) ;
- ensuite dans ses modalités d'actions pour 96 % des répondant.e.s (61% tout à fait d'accord, 35 % assez d'accord) ;
- enfin dans ses prises de décisions pour 94,9 % des répondant.e.s (65 % tout à fait d'accord, 29,9 % assez d'accord).

Plus de 10 % des réponses indiquent un désaccord quant au fait que l'UNSA est perçue comme une organisation syndicale porteuse de valeurs partagées par toutes les OSA, même si cette affirmation demeure vraie pour 84,5 % des répondant.e.s (43 % tout à fait d'accord et 41,5 % assez d'accord).

Par ailleurs, le fonctionnement de l'UNSA est jugé encore relativement descendant par 13 % des militant.e.s ayant répondu à l'enquête.

90,6 % de répondant.e.s (54,2 % tout à fait d'accord et 36,4 % assez d'accord) considèrent l'UNSA indépendante des partis politiques.

Ces résultats, de nouveau assez similaires avec ceux des études précédentes, montrent que l'autonomie est avant tout perçue au niveau des syndicats et des fédérations comme étant la liberté d'agir, de s'organiser et de décider sans la pression de l'Union nationale. Pour autant un fonctionnement encore trop descendant est dénoncé par un pourcentage non négligeable de réponses.

Bien à l'UNSA ?

Ce tableau rend compte d'une série de questions nouvelles posées pour la première fois dans les enquêtes, à la demande du secrétariat national de l'UNSA. Il s'agissait, à travers plusieurs items, de mesurer le « *bien-être* » des militant.e.s tel qu'elles et ils le perçoivent.

En tant que militant.e

Sur une échelle allant de 10 à 1 (dix étant le plus positif et 1 le plus négatif) à l'UNSA, comment tu te sens :

	tout à fait : 10	9	8	7	6	5	4	3	2	pas du tout : 1	Note moyenne
Je me sens bien	38 (49,3%)	11 (14,3%)	19 (24,7%)	5 (6,5%)	2 (2,6%)			1 (1,3%)		1 (1,3%)	8,75
j'y ai toute ma place	43 (55,8%)	13 (16,9%)	12 (15,6%)	4 (5,2%)	4 (5,2%)					1 (1,3%)	8,95
je participe activement aux actions	39 (50,7%)	13 (17%)	11 (14,3%)	5 (6,4%)	5 (6,4%)	3 (3,9%)				1 (1,3%)	8,80
je suis sollicité.e pour les décisions	32 (41,5%)	14 (18,2%)	19 (24,7%)	3 (3,9%)	7 (9,1%)	1 (1,3%)			1 (1,3%)		8,67
j'y trouve une bonne ambiance	25 (32,5%)	30 (39%)	15 (19,5%)	3 (3,8%)	2 (2,6%)	2 (2,6%)					8,87
j'apprécie la dynamique	22 (28,5%)	19 (24,7%)	21 (27,3%)	2 (2,6%)	2 (2,6%)	1 (1,3%)					7,66
je me sens accompagné.e	27 (35%)	15 (19,5%)	16 (20,8%)	9 (11,7%)	7 (9,1%)	2 (2,6%)	1 (1,3%)				8,46

Les résultats collectés mettent en évidence un sentiment d'être bien à l'UNSA pour une grande majorité de militant.e.s puisque les notes (sur 10) pour les différentes questions vont de 7,66 à 8,95.

Ainsi :

- avec une note moyenne 8,95 (98,7 % des notes se situant entre 6 et 10), les militant.e.s jugent avoir toute leur place à l'UNSA ;
- la note moyenne de 8,87 (98,7 % des notes se situant entre 6 et 10) est attribuée à la bonne ambiance qu'elles et ils trouvent à l'UNSA ;
- le fait de participer activement aux actions de l'UNSA recueille la note moyenne de 8,80 (94,8 % des notes se situant entre 6 et 10) ;
- globalement les militant.e.s se sentent bien à l'UNSA : note moyenne de 8,75 (97,4 % des notes se situant entre 6 et 10) ;
- la note moyenne de 8,67 (97,4% des notes se situant entre 6 et 10) rend compte de la manière dont les militant.e.s se sentent sollicité.e.s dans la prise des décisions de l'UNSA ;
- les militant.e.s ont attribué la note moyenne de 8,46 (96,1 % des notes se situant entre 6 et 10) au fait de se sentir accompagné.e.s ;
- la note la plus basse 7,66 (mais avec 98,7 % des notes se situant entre 6 et 10) revient à l'appréciation de la dynamique.

L'ensemble des résultats témoigne globalement d'un ressenti très positif des militant.e.s par rapport à la manière dont elles et ils vivent leur engagement à l'UNSA, même s'il faut apporter quelques nuances sur la dynamique, l'accompagnement et dans une moindre mesure l'implication dans les prises de décision. Ce dernier élément peut être rapproché du sentiment d'un fonctionnement encore trop descendant tel que jugé par certain.e.s dans les résultats à la série de questions précédentes.

Les mots qui disent l'UNSA ?

Quelques éléments de croisement et de comparaison

Nous l'avons dit, les comparaisons ne peuvent être totalement réalisées entre les deux enquêtes de 2019 et 2021, étant donné que les caractéristiques des populations interrogées ne sont pas entièrement identiques. Pour autant, et comme il s'agit dans les deux cas de militant.e.s de l'UNSA membres d'une instance dirigeante de l'Union (le Conseil national étant l'instance dirigeante la plus importante entre deux congrès) des rapprochements peuvent être opérés.

Une homogénéité des militant.e.s

La première remarque qui va dans le sens des rapprochements possibles est de constater une homogénéité des réponses des militant.e.s. Comme le montrent les résultats des deux enquêtes, les réponses sont majoritairement très similaires et dans la plupart des cas dépassent les 80 %, voire les 90 % de positionnement identique. Ces similitudes sont à la fois présentes dans chacun des passages de questionnaires et entre eux pour les questions communes.

Deux pistes d'explication sont à prendre en compte dans ce constat. Tout d'abord, puisque nous avons interrogé les membres du groupe des militants les plus engagés dans l'UNSA, nous pouvons poser l'hypothèse qu'elles et ils ont intégré positivement le corpus identitaire élaboré au fil des années de l'UNSA et qu'elles et ils en partagent le contenu. Ensuite et nous y reviendrons, le profil sociologique des militant.e.s est également très semblable. Même si une certaine mixité femme-homme se développe, un entre-soi demeure au niveau de l'âge (une majorité de cinquantenaires) et au niveau socio-professionnel (une majorité de cadres).

Le constat d'une trop faible démarche pour attirer des jeunes fait par 29 % des répondant.e.s en 2019 et 31 % en 2021, soit près d'un tiers des réponses, correspond à ce constat d'un rajeunissement trop lent.

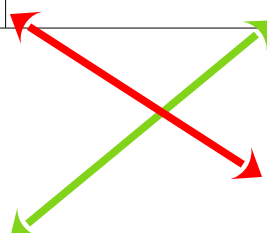
Un mode de fonctionnement et de décision encore trop descendant ?

Moins important, mais également sur des taux négatifs relativement élevés dans les résultats des deux enquêtes, se pose la question du mode de fonctionnement de l'UNSA. En 2019, 12 % des répondant.e.s trouvaient le fonctionnement encore trop descendant, en 2021, le pourcentage est de 13 %, il s'agit donc d'une réponse sur 8 environ. Une dimension en contradiction avec l'autonomie et la liberté revendiquées par l'Union et par les OSA. Elle pourrait tendre à interroger la structuration progressive de l'UNSA vers un modèle confédéral, en particulier dans la quête de représentativité et à faire l'hypothèse de la nécessité (ou de la volonté de l'équipe nationale) d'un appareil recentré autour d'une stratégie de développement et de communication (que nous aborderons plus loin dans la troisième partie de cette étude).

Une évolution des qualificatifs

Nous constatons donc une grande continuité dans les réponses entre les résultats de l'enquête de 2019 et ceux de l'enquête de 2021 ; aussi, les différences font sens, ou tout au moins interrogent. Or au niveau des mots cités pour définir ou caractériser l'UNSA, nous constatons des évolutions notoires entre les deux listes des termes les plus proposés, comme le montre le tableau ci-dessous :

Congrès 2019		Conseil national 2021
autonome (ou autonomie) : 13,5 %,		autonomie (ou autonome) : 15,86 %
libre (ou liberté) : 6,13 %		libre (ou liberté) : 6,25 %
réformiste (ou réformisme) : 5,64 %,		dynamique (et dynamisme) :



		6,25 %
solidaire (ou solidarité) : 4,18 %,		original (ou originalité) : 4,8%,
différent (ou pas pareil) : 3,9 %,		réformiste (ou réformisme) : 4,42 %,
dynamique : 3,19 %		valeurs : 3,8%
indépendant (ou indépendance) : 2,70 %,		responsable (ou responsabilité) : 2,9 %
responsable (ou responsabilité) : 2,45 %		solidaire (ou solidarité) : 1,9
démocratie (ou démocratique) : 2,45 %.		jeune : 1,9 %

À la lecture de ces données, trois remarques s'imposent :

- tout d'abord la remontée spectaculaire du mot « *dynamique* » qui double pratiquement son pourcentage d'occurrences ;
- ensuite la descente des termes « *réformiste* » qui perd deux places et 1,2 point, mais surtout « *solidaire* » dégringolant de quatre places et de 2,2 points soit près de la moitié de son pourcentage initial ;
- enfin la disparition dans les mots les plus cités de certains termes (différent, indépendant, démocratie) et l'apparition d'autres (valeurs, jeune).

S'il est difficile à ce stade d'en tirer des enseignements fiables, nous pouvons émettre l'hypothèse d'une volonté chez les militant.e.s d'intégrer ou de refléter une évolution dans la stratégie et dans la communication de l'UNSA. Nous interrogerons cette hypothèse dans la troisième partie de ce travail en la mettant en relation avec ce que nous disent sur ce sujet les portraits des militantes réalisés (et qui constituent la première partie). À une période qui a beaucoup mis en avant l'appartenance de l'UNSA à un pôle réformiste (proximité avec la CFDT, rapprochement envisagé et avorté avec la CGC, travail en commun et parfois alliance électorale avec la CFTC) contre un pôle syndical révolutionnaire et contestataire constitué de la CGT, de FO, mais aussi de la FSU et de Solidaires, ne succéderait-il pas une période de mise en avant de l'« *originalité* » de l'UNSA, jouant sur son caractère « *jeune* » et surtout « *dynamique* » en rupture avec l'image traditionnelle du syndicalisme ? Dans cette approche, le slogan « *Moi, ça va, je suis à l'UNSA* » peut alors apparaître comme

marquant cette volonté de mettre en évidence une différence, voire une nouvelle identité.

Troisième partie



Mise
en discussion

Des quatre portraits proposés et des données statistiques chiffrées, plusieurs éléments peuvent être mis en évidence et en débat. Moins que de permettre une connaissance sociologique affinée des militant.e.s de l'UNSA, le croisement des résultats des deux premières parties de ce travail rend possible une approche de leur vision du syndicalisme et de leur perception de celui développé - selon elles et eux - par l'UNSA. Il s'agit donc, au travers des éléments ainsi mis en lumière, de chercher à comprendre la représentation de l'UNSA que portent ses militant.e.s.

Cette approche "*thématique*" est construite autour de cinq axes. Les deux premiers correspondent aux militant.e.s eux-mêmes et à leur(s) engagement(s); le troisième interroge la manière dont elles et ils se sentent à l'UNSA. Les deux derniers axes sont davantage tournés vers le syndicalisme et les spécificités de l'UNSA perçues dans ce domaine.

L'ensemble de cette approche est confrontée aux apports de la recherche quant au militantisme et au mouvement syndical. Si, en effet, les études manquent quant à l'UNSA, d'autres travaux consacrés à d'autres structures syndicales françaises ou étrangères permettent d'inscrire la réflexion et la mise en discussion dans une perspective plus large et de montrer à la fois les permanences et les ruptures, les points communs et les particularismes, les continuités et les évolutions.

Des militant.e.s multi-engagé.e.s ?

En fin des questionnaires, tant pour l'enquête de 2019 que pour celle de 2021, était proposé le tableau suivant :

Tu es

	militant.e de l'interpro	militant.e dans ta fédération :	militant.e dans ton syndicat :
au niveau national			
au niveau régional			
au niveau départemental			
au niveau local (entreprise, ville ou service)			

Nous ne reviendrons pas en détail sur les résultats des réponses : il n'est pas vraiment exploitable sans faire des croisements très détaillés qui nécessiteraient de connaître l'appartenance syndicale des répondant.e.s, ce qui n'a pas été demandé. En revanche, un élément essentiel apparaît à la lecture des réponses à ce tableau : la présence d'une seule case cochée est une exception très rare. La majorité des répondant.e.s indiquent leur implication à plusieurs niveaux. Verticalement, les réponses signifient un investissement à plusieurs échelons géographiques. Horizontalement, les réponses impliquent des responsabilités à différents niveaux de la structuration syndicale (syndicat, fédération, union). Logiquement, étant donné que les militant.e.s interrogé.e.s sont membres du congrès ou du conseil national interprofessionnel, une majorité d'entre elles et eux se reconnaissent dans des responsabilités diverses et croisées. Elles et ils sont à la fois engagé.e.s dans différents niveaux géographiques et dans différents niveaux de la structuration syndicale. Il s'agit donc de militant.e.s pluri ou multi-engagé.e.s.

Cette même pluralité ou multiplicité des engagements se retrouve dans les portraits. Karine et Morgane, responsables nationales dans leurs fédérations respectives, siègent dans plusieurs instances de l'UNSA interprofessionnelle. Chloé et Claire ont un ancrage local ou territorial, mais sont également investies dans leur fédération ainsi que dans des structures nationales de l'Union.

Dérivant de l'engagement organisationnel, l'engagement syndical d'un individu est un concept défini comme « *un fort désir d'être membre d'une organisation particulière, une volonté d'exercer des responsabilités au nom de l'organisation, une acceptation et une croyance certaine aux valeurs et aux objectifs de l'organisation.* » (Porter et al, 1974). Cette définition peut être enrichie par le complément qu'en apportent Gordon et ses co-auteurs en 1980 : « *l'engagement syndical exprime la volonté des individus de rester membres d'une organisation syndicale, de faire des efforts pour cette dernière et de s'identifier à ses objectifs.* » (Gordon et al, p 479, 1980).

Si comme le note Philippe Sin ⁹ « *l'engagement syndical et son évolution ont largement été explorés et mesurés par de nombreux travaux parmi lesquels ceux de Kuruvilla et Fiorito (1994), de Bamberger et al (1999), Fiorito et al (2015), Ion (2001), Fillieule (2001), Sawicki & Siméant (2009)* », les éléments de connaissance de la construction de cette participation sont assez peu nombreux. Surtout, ils semblent n'être appréhendés que sous l'angle d'une évolution récente et générationnelle du militantisme passant d'un engagement « *timbre* » à l'engagement du « *post-it* », tel que le propose Jacques Ion dans les années 1990¹⁰ et que critiquent Jean-Gabriel Contamin et Roland Delacroix par exemple dans leur étude sur les militant.e.s de la CGT du Nord¹¹.

Chloé, Claire, Karine et Morgane ne sont pas exceptions, ni des modèles-types. Elles entrent pourtant dans les catégories de générations censées vivre un engagement plus alternatif et moins pérenne. Par leur parcours, elles se distinguent certes de leurs aîné.e.s. Ainsi, elles ont des progressions rapides au sein de l'appareil syndical et n'ont pas franchi successivement tous les échelons de la hiérarchie organisationnelle (du syndicat local à l'Union nationale en passant par les différents niveaux fédéraux géographiques). Pour autant, leur multi-engagement peut apparaître comme similaire à celui de leurs prédécesseurs, voire même peut-être plus important.

9 Sin Philippe, Le militantisme syndical dans les TPE : proposition d'une typologie de la participation syndicale des conseillers du salarié. Gestion et management. Université Paris-Est, 2020.

10 Ion (J.), « L'évolution des formes de l'engagement public », in Perrineau (P.), dir., *L'engagement politique : déclin ou mutation ?*, Paris, Presses de la FNSP, 1994 et *La fin des militants ?*, Paris, Éditions de l'Atelier, 1997.

11 Contamin Jean-Gabriel, et Roland Delacroix. « *Les transformations des formes d'engagement au prisme du local. L'exemple de la CGT du Nord* », *Politix*, vol. 85, no. 1, 2009, pp. 81-104.

Plusieurs raisons peuvent l'expliquer. Certes la diminution du nombre de militant.e.s, conséquences automatiques de la diminution du nombre de syndiqué.e.s, peut justifier les sollicitations auprès de militant.e.s à s'investir davantage. Mais il semble que ce soit davantage du côté de la complexification des tâches syndicales qu'il faille chercher une explication plus solide. En effet, comme le montre Philippe Sin, la littérature scientifique met en avant une professionnalisation du militantisme syndical (Guillaume & Pochic, 2009), fondée (Czarzasty et al, 2014 ; Thomas, 2017) « *sur la centralisation des décisions et des actions, et sur une concentration des structures syndicales* ». Cette évolution vers la professionnalisation (que l'auteur étudie dans le cas des TPE) « *se fonde sur le soutien organisationnel du syndicat et surtout sur la possibilité de réutiliser les expériences syndicales et professionnelles [qui] a aussi contribué à la continuité militante syndicale* ». Ainsi, pour lui, « *la professionnalisation du militantisme syndical est non seulement liée aux structures mises en place par le syndicat (Thomas, 2017) mais qu'elle résulte également de la possibilité de valorisation individuelle* ». Ainsi « *l'affect qui rendait certains militants syndicaux fidèles au syndicat continue à persister dans cette nouvelle forme de militantisme (Ion, 2012), mais elle se construit dorénavant à partir de compétences professionnalisées* »¹². Les compétences acquises à un échelon de l'organisation syndicale sont utiles et valorisées à d'autres niveaux conduisant également à la valorisation des militant.e.s qui les développent et les mettent au service des différents niveaux de la structure. Il s'agit d'une sorte de spécialisation qui correspond assez bien aux nouvelles formes d'engagement telles que les travaux d'études sur le sujet peuvent les mettre en évidence.

Claire a évoqué cette démarche de « *spécialisation* » dans son parcours actuel comme une préparation à prendre de futures responsabilités. Si les autres militantes des portraits ne l'ont pas explicitement indiqué, leurs parcours rendent compte d'une progressive montée en puissance dans la prise comme dans le niveau de responsabilité. Ceci correspond à la « *professionnalisation* » citée ci-dessus.

Des militant.e.s en voie de professionnalisation syndicale ?

Parmi les quatre militantes des portraits, une seule est encore en poste « *professionnel* », les trois autres sont permanentes dans leurs structures syndicales, soit totalement pour une seule entité, soit avec plusieurs "*morceaux*" de décharges complémentaires. Il existe donc une sorte de double "*professionnalité*" chez les militant.e.s syndicaux, parfois difficiles à reconnaître, faire reconnaître et faire vivre en parallèle. Une recherche-action précédente nous a amené à mettre en évidence

12 Ouvrage déjà cité page 217

ces difficultés. Les militant.s possèdent un métier et c'est par lui qu'elles et ils sont entré.e.s dans le syndicalisme. En l'occurrence nos quatre militantes sont CPE, juriste, attachée territoriale ou agente administrative. D'autres pourraient être enseignant.e.s (c'est un cas très largement répandu à l'UNSA étant donnée la place prépondérante du Syndicat des enseignants dans l'Union), policiers, cadres en banque et assurance, infirmier.e.s, ouvrier.e.s, agent.e.s de sécurité, gardien.ne.s de prison... Leur engagement militant, même s'il peut avoir d'autres origines comme nous le verrons plus loin, s'inscrit dans leur volonté de participer activement à la défense de leurs métiers, de celui de leurs collègues, et de ses conditions d'exercice au quotidien. Il s'agit aussi de porter une vision du rôle social de l'exercice professionnel et plus globalement une conception de la société au travers de l'implication professionnelle.

En 2009, déjà, alors qu'ils étudient le fonctionnement de la CFDT, Cécile Guillaume et Sophie Pochic¹³ interrogent cette notion de professionnalisation de l'activité syndicale :

« Bien que souvent évoquée par les chercheurs en science politique, en particulier pour dénoncer un syndicalisme de « professionnels », la professionnalisation du syndicalisme est d'abord appréhendée à l'aune de l'évolution des statuts des militants syndicaux (croissance des effectifs permanents) et de leurs attributions, et de manière plus fragmentaire du point de vue du contenu et des critères de légitimité de l'activité syndicale.

Cette professionnalisation est par ailleurs définie comme problématique du point de vue de l'idéal-type de la profession, le syndicalisme ne parvenant pas à être reconnu comme un métier car les organisations syndicales n'œuvrent pas dans le sens d'une organisation et d'une structuration d'un « espace professionnel » à part entière, comme semblent en témoigner les difficultés de reconversion de certains permanents. D'un point de vue sociologique, ce constat qui porte surtout sur le déficit de reconnaissance institutionnelle du « métier syndical » n'invalide pas pour autant la réalité du mouvement de professionnalisation et de rationalisation du champ syndical qui se manifeste de facto par une

13 Cécile Guillaume, Sophie Pochic. *La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ?*. Politix, De Boeck Supérieur, 2009, p. 31-56. hal-00912940

définition interne des conditions d'accès à cette activité et une fixation de ses modes d'exercice. Par ailleurs, ce que ces travaux ne permettent pas de saisir finement, c'est l'évolution et la concurrence des modes de légitimité qui contribuent aujourd'hui à modifier les critères de recrutement, de formation et d'organisation des parcours militants ».

La complexité de l'accompagnement syndical croisée à la volonté de construire des réponses cohérentes au niveau social comme économique (ce qui est encore plus prégnant dans une organisation prônant le réformisme, donc la négociation comme le soulignent les autrices) nécessite de dépasser les seuls « *apprentissages et de savoirs syndicaux accumulés au fil du temps, sur le mode du compagnonnage et de l'autodidaxie* », pour acquérir et développer « *des compétences techniques (gestionnaires, juridiques, comptables, informatiques, linguistiques) et des connaissances formelles (politique, sociale, économique), non réductibles aux traditionnels savoir-faire syndicaux, sur un mode plus individuel que collectif* ». S'instaure alors progressivement une « *tension entre un pôle « militant » de l'activité syndicale qui suppose d'agir pour et au nom de l'organisation syndicale et le pôle « professionnel » qui implique de construire sa légitimité dans la connaissance d'une réalité professionnelle particulière et de développer des compétences spécifiques liées à l'exercice d'un mandat* ». Le cumul des "mandats syndicaux" est en partie révélateur de ce double besoin : les militant.e.s exercent à la fois des fonctions techniques de plus en plus spécialisées tout en portant un engagement "politique" dans la même structure ou à un autre niveau de l'appareil syndical, les deux se croisant. Par exemple, un responsable politique local sera conseiller technique national ou, à l'inverse, un élu fédéral exercera une mission corporative au sein de son syndicat d'entreprise. La structuration du secrétariat national de l'UNSA comme de plusieurs de ses fédérations porte la volonté d'articuler ces deux dimensions. Ainsi chaque secrétaire national.e, élu.e et donc porteuse et porteur de la ligne politique de l'Union (ou le cas échéant d'une fédération) est, en même temps, chef.fe d'un secteur dans lequel doit être développés des stratégies et des contenus techniques (protection sociale, retraite, salaires, formation...).

Le rajeunissement d'une partie des militant.e.s et le raccourcissement pour certain.e.s de la durée de leur période de militance peuvent également conduire à ce que la transmission de l'histoire, des valeurs, des pratiques de l'organisation syndicale soient moins transmises et que les compétences techniques s'y substituent.

Étant donné l'importance actuelle de la dimension communicationnelle portée par des spécialistes de l'image et des réseaux sociaux, la tentation peut être grande qu'elle prenne le pas sur l'action syndicale plus traditionnelle consistant à s'attacher davantage au fond (les acquis, les propositions ou les combats) à la forme (l'image, les messages, la "*publicité*").

Cécile Guillaume et Sophie Pochic constataient dans leur article que « *cette orientation pragmatique de l'action génère aussi parfois un décalage avec les motivations à l'entrée de certains nouveaux militants* », illustrant cette affirmation par les propos de Bertrand, un responsable CFDT : « *Les jeunes militants s'engagent sur démocratie, dialogue social, justice sociale ! Ils ne s'engagent pas parce qu'il faut aller négocier les NAO ou parce que la GPEC, c'est bien !* » Si certains thèmes se sont ajoutés depuis 2009, comme les questions environnementales ou d'égalité femmes-hommes dans les sujets de fond qui motivent les militant.e.s, il faut prendre en compte dans les réalités actuelles l'impact de la révolution numérique et de ses nouveaux usages ainsi que l'évolution des pratiques militantes. Bien plus qu'à l'époque, l'engagement est motivé et s'inscrit par la pratique d'une mission qui plaît et permet l'épanouissement. Lorsqu'il y a un écart grandissant entre ce que la ou le militant.e souhaite faire et ce que l'organisation syndicale lui demande de faire, cela conduit à la rupture. Pour le dire un peu trivialement, il faut que les militant.e.s y trouvent leur compte¹⁴. D'autant plus que les jeunes militant.e.s savent ne pas vouloir s'engager dans une carrière syndicale jusqu'à leur retraite. Les compétences acquises lors de ce travail syndical sont donc également interrogées à l'aune d'une évolution professionnelle possible¹⁵.

Autres engagements personnels

En complément de cette double dimension militante et professionnelle, il convient d'aborder succinctement les autres engagements auxquels peuvent participer les militant.e.s de l'UNSA à titre personnel.

14 Nous ne développerons pas davantage ce sujet que nous avons déjà analysé dans une étude précédente et à laquelle nous renvoyons pour prolonger la réflexion : <https://centrehenriagueperse.com/2021/04/01/le-syndicalisme-au-tournant-du-xxie-siecle/>

15 Sur cette dimension également, nous avons mené une recherche-action montrant les enjeux de la reconnaissance des compétences acquises et développées dans le cadre d'un engagement syndical, tant pour les personnes que pour les organisations : <https://centrehenriagueperse.com/2020/05/25/accompagner-le-developpement-professionnel-des-militant-e-s-des-organisations-syndicales/>

Dans leur étude sur les militants CGT du Nord¹⁶, Jean-Gabriel Contamin et Roland Delacroix, après avoir dépeint l'engagement extra-syndical de Sylvie, la présente comme une exception. En effet, et sans « *conclure à la disparition d'un poly-engagement cégétiste* », les auteurs constatent « *un sous-engagement* » associatif des militant.e.s de la CGT et « *qui plus est, ce sont rarement des associations essentiellement militantes qui sont mises en avant : les enquêtés sont surtout membres ou anciens membres d'associations sportives et de parents d'élèves* ». Ils en concluent que « *de ce point de vue, la norme semble donc être celle d'un mono-engagement syndical, mêlé d'un ensemble d'adhésions dispersées et disparates qui ne paraissent pas vraiment correspondre à la constitution d'un réseau d'organisations-filles. En ce sens, cette configuration pourrait paraître assez proche de celle décrite par J. Ion, à cette importante limite près que, faute de disposer de données équivalentes pour le passé, on ne peut en conclure trop rapidement à la nouveauté de cette situation* ».

Aucune interrogation dans les questionnaires passés à l'UNSA ne permet d'infirmer ou de confirmer cette tendance, pour autant lorsque le sujet a été abordé avec les quatre militantes des portraits, des caractéristiques identiques semblent émerger. À l'exception - qui demanderait d'être approfondie - de Chloé qui, à un pluri-engagement syndical, ajoute une militance associative de haut niveau (vice-présidente d'Oxfam France), les trois autres militantes sont membres pour l'une de l'association de parents d'élèves pour ses enfants et les deux autres d'associations sportives. De même, Chloé est membre (ou l'a été) d'un parti politique alors que Karine, élue municipale, précise qu'elle appartient à une équipe « *sans-étiquette* ». On peut donc constater comme pour les cégétistes du Nord qu'il ne s'agit pas d'une participation dans des organisations proches de l'UNSA et encore moins liées à l'histoire de celle-ci. De la même manière que pour les auteurs cités, aucune source ne peut nous permettre d'être affirmatifs, il semble tout de même que nous avons là un décalage de génération, puisque chez les plus ancien.ne.s militant.e.s se trouvait facilement un engagement à la MGEN, à la MAIF, à la Ligue de l'Enseignement pour les militants de l'UNSA Éducation par exemple. On perçoit donc une évolution significative par rapport aux résultats obtenus par Orseu en 2015 lors d'une étude sur les militant.e.s de l'UNSA¹⁷, comme l'illustre l'encart ci-dessous. Pour autant, le domaine d'engagement reste assez identique. On retrouve dans les portraits les engagements dans le champ sportif, des associations de parents d'élèves et des

16 Article déjà cité

17 Orseu, « *Libres ensemble* ». Sociologie des militants de l'UNSA, 2015, page 25 et suivantes

partis politiques qui sont dans les 5 premiers dans le classement des engagements repérés en 2015.

«Libres ensemble». Sociologie des militants de l'UNSA, 2015

1.6. Des militants engagés dans l'associatif

[...]

L'engagement associatif constitue une dimension centrale de notre échantillon. 66% des répondants mentionnent être membres d'au moins une association. Par comparaison l'étude de Barthélémy et al. (2012) observe que 54 % des adhérents de la CFDT sont membres d'au moins une association contre 38 % des Français à cette époque. Cette proportion passerait, elle aussi à 66% chez les cadres de la CFDT (Guillaume, Pochic, 2009). De façon très significative au sein de l'UNSA l'engagement associatif est encore plus répandu auprès des adhérents du public (70 % d'entre eux sont membres d'au moins une association contre 62 % des militants du privé).

Membre d'au moins une association en fonction du secteur d'appartenance

	Public	Privé	Total
Oui	71,3%	61,8%	66,7%
Non	28,7%	38,2%	33,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

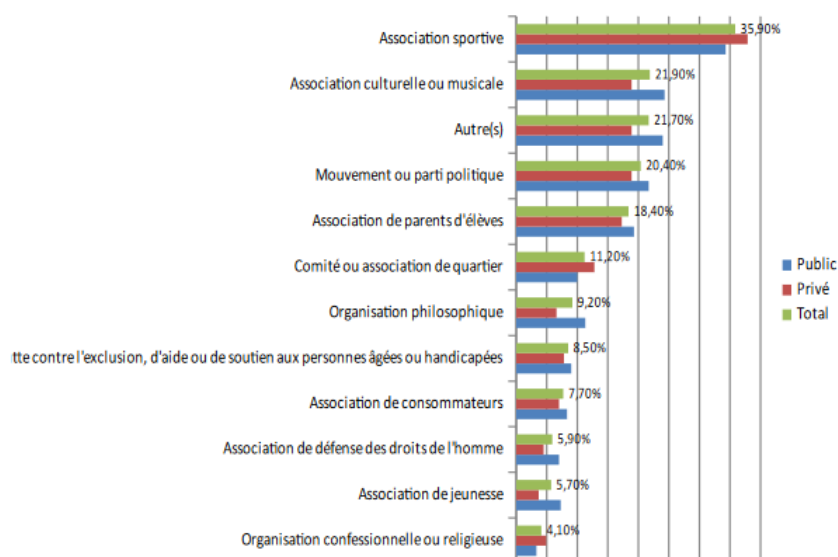
Source : enquête ORSEU (2015)

Le fait d'être adhérent dans le public ou dans le privé joue bien un rôle majeur. C'est une variable bien plus significative que le sexe (69 % des hommes contre 65 % des femmes) ou l'âge par exemple. 62 % des moins de 40 ans sont membres d'au moins une association contre 65 % des 40-50 ans et 66% des plus de 50 ans.

Le pourcentage positif important à cette réponse découle possiblement des modalités de réponses nombreuses qui avaient été proposées aux répondants. Une continuité entre engagement syndical associatif voire partisan avait été également repérée auprès des congressistes de la CFE-CGC (Béthoux et al. 2013 : 82). Ayant utilisé la même question que dans le questionnaire transmis au syndicat de l'encadrement, nous pouvons repérer une pratique associative légèrement plus forte au sein de l'UNSA par comparaison avec la confédération des cadres. Le graphique suivant donne les taux de réponse pour chaque modalité proposée. Les associations sportives sont les premières citées par près de 36 % de l'échantillon, 22 % des adhérents et militants de l'UNSA sont membres d'une association culturelle ou musicale (24 % des adhérents du public). Au sein de notre échantillon, un peu plus de 20 % des répondants sont adhérents à un parti politique. Ce pourcentage est de 17 % pour les moins de 45 ans contre près de 27 % pour les plus de 55 ans. Les membres d'un parti politique sont plus nombreux dans le secteur public (22 % contre 19 %). Par comparaison avec d'autres enquêtes auprès de congressistes, la part d'adhérents à un parti politique est de 6 % à la CFE-CGC (Béthoux et al. 2013), 19 % chez Solidaires, 31 % à FO et 33 % à la CGT (en 2013). Seuls 8 % des adhérents de la CFDT (et non des congressistes) interrogés par Duriez et Sapicki (2013) adhéraient à un parti. Nous reviendrons sur la question de l'engagement dans un parti et des préférences partisans plus loin.

L'engagement peut se manifester également dans des associations de parents d'élèves (18 %), dans des associations de quartiers (11 %) ou des organisations philosophiques (9 %).

En dehors de l'UNSA, êtes-vous actuellement adhérent(e) et/ou militant(e) d'une des associations suivantes ?



Lecture : 18,4 % des répondants au questionnaire sont membres d'une association de parents d'élèves

Source : enquête ORSEU (2015)

Des militant.e.s représentant la diversité ?

Lors des entretiens pour les portraits, une des militantes interrogée évoque l'homme blanc, barbu, de plus de 50 ans, comme archétype du syndicaliste. Elle aurait certainement ajouté d'autres éléments assez caricaturaux mais qui circulent dans l'opinion publique. Ils sont des traits stéréotypés qui correspondent mal à la diversité des organisations syndicales et de leurs militant.e.s. Mais ils interrogent la représentation de la fonction syndicale, à laquelle il est régulièrement reproché son trop grand éloignement avec la sociologie des travailleuses et travailleurs. Dans les portraits est d'ailleurs perceptible la différence d'approche entre les militant.e.s interrogé.e.s sur cet aspect. La place des femmes, des jeunes, des différentes catégories socioprofessionnelles, des personnes issues des diversités est une donnée sensible et difficile à objectiver, mais qui pourtant est centrale quant à l'évolution et l'avenir des syndicats. Qu'en est-il à l'UNSA ?

Une organisation de cadres de la Fonction publique ?

L'étude Orseu de 2015 donnait les éléments suivants : *« L'UNSA connaît une nette surreprésentation des cadres et une sous-représentation ouvrière. Plus de la moitié des répondants sont cadres, ingénieurs ou fonctionnaires de catégorie A. Plus précisément, 49,9 % des répondants du privé sont cadres ou ingénieurs contre seulement 3,2 % d'ouvriers. Pour les répondants du secteur public, 53 % sont de catégorie A, une part qui augmente à 64 % pour les délégués du public présents au congrès de Montpellier »*. Cette donnée n'a pas changé en 2021. Plus de la moitié des répondant.e.s se reconnaissent dans la catégorie A de la Fonction publique ou dans celle des cadres pour le privé.

Cette donnée doit être complétée à la fois par la répartition des répondant.e.s entre les deux secteurs professionnels. Tout d'abord, l'UNSA demeure bien davantage présente dans la Fonction publique que dans le privé : environ 2/3 et 1/3 des adhérents, ce qui correspond aux réponses obtenues lors du Conseil national de septembre 2021 : 50 militant.e.s de la Fonction publique contre 27 du secteur privé. Lors du Congrès de Rennes en 2019, la répartition était la suivante : 44,1 % d'agents de la Fonction publique, 45 % de salarié.e.s du privé, 10,8 % d'agent.e.s des entreprises publiques, alors que les répondant.e.s au questionnaire représentaient 34 % salarié.e.s du privé et 66 % agent.e.s du service public ou entreprises

publiques ; il faut donc prendre en compte ce décalage entre les membres des instances et celles et ceux ayant accepté de répondre aux questionnaires.

D'autre part, la prégnance des enseignant.e.s à tous les échelons de l'appareil de l'Union de par la place occupée par le syndicat des enseignants de l'UNSA Éducation, fait arbitrairement monter le nombre de fonctionnaires de catégorie A (environ 70 % des répondant.e.s appartenant à la Fonction publique, près de la moitié des réponses totales). Ainsi, en dehors des représentants de l'UNSA Éducation es-qualité au Conseil national, une majorité des équipes territoriales (union régionales et départementales) sont dirigées par des militant.e.s issues du champ de l'éducation ; cette concentration se retrouve également au niveau de l'équipe nationale (secrétariat national, cabinet du secrétaire général...).

Ainsi, et malgré un développement dans le champ du privé et de meilleurs résultats lors des dernières élections dans les TPE (très petites entreprises), les instances de l'UNSA demeurent donc largement constituées de cadres et plus encore – de fonctionnaires de catégorie A. Cette affirmation, confirmée, doit tout de même être nuancée par le fait que les enseignant.e.s, bien que de catégorie A sont des cadres au sens statutaire du terme mais n'exercent pas réellement dans leur métier des fonctions d'encadrement au sens strict. Elles et ils n'encadrent pas hiérarchiquement une équipe de subalternes ; elles et ils ne sont pas placé.e.s en position d'autorité vis-à-vis d'autres personnels et n'ont pas de fonction de représentation de l'administration de l'Éducation nationale. Paradoxalement, comme nous avons pu l'analyser dans notre recherche-action sur le développement professionnel des militant.e.s syndicaux ou comme le met en évidence Adrien Thomas¹⁸, il apparaît que c'est davantage dans les fonctions syndicales que la similitude avec des fonctions de cadre se révèle. Ainsi pour l'auteur :

« Dès les années 1980, diverses études menées pour des structures de la CFDT témoignent de l'intérêt pour la reconversion professionnelle des permanents syndicaux. L'identification des fonctions exercées par les permanents syndicaux aux fonctions remplies par des cadres d'entreprise est une constante de ces travaux qui reflètent et confortent à la fois la revendication d'une maîtrise de savoir-faire spécifiques de la part des permanents

18 Thomas Adrien. « Les permanents fédéraux : ressorts et dilemmes de la professionnalisation syndicale », *Sociologie*, vol. 8, no. 3, 2017, pp. 265-282.

syndicaux, tout en témoignant de l'intériorisation par les syndicats de l'injonction généralisée au « professionnalisme » (Boussard et al., 2010).

Une série d'études et de travaux de recherche appliqués, menés pour le compte de diverses structures de la CFDT, ont contribué à structurer les attentes des permanents en fin de mandat et à construire un horizon d'attente de la reconversion des permanents (Association pour l'emploi des cadres, 1987 ; Piotet et al., 1994 ; Centre régional pour le développement et l'insertion des jeunes, 1995). Ces travaux, en inventoriant les types de compétences que les permanents syndicaux acquièrent au cours de leur mandat, ont contribué à légitimer l'identification des permanents syndicaux aux cadres d'entreprise. Les études menées décrivent les fonctions remplies par les permanents syndicaux dans un langage gestionnaire issu du management des entreprises. Une enquête sur les conditions de la syndicalisation, conduite pour le compte de la CFDT, énumère ainsi les compétences des permanents syndicaux, en les assimilant à celles qui seraient les compétences des cadres d'entreprise : « décider, diriger, gérer, organiser, contrôler, administrer, chercher, créer, développer, négocier, conseiller, former, communiquer, produire » (Piotet et al., 1994, p. 158) »

Une féminisation progressive

De même que pour les catégories professionnelles, les données sur les femmes militantes présentent des variations importantes. Ainsi au congrès de Rennes en 2019, la répartition était de 31,5 % de femmes contre 68,5 % d'hommes, en revanche les réponses aux questionnaires émanaient à 42,5 % de femmes et à 57,5 % d'hommes. Il y a donc proportionnellement davantage de femmes qui ont répondu à notre enquête. Les répondant.e.s lors du Conseil national sont plus proches de la réalité de constitution des instances : ont répondu 35,06 % des femmes et 64,93 % d'hommes.

Dans son rapport de 2018, l'Orseu écrit¹⁹ : « Nous ne disposons pas de données d'adhérents concernant l'UNSA. Seule une généralisation du chiffre tiré de l'enquête en ligne, soit près de 35 % d'adhérents femmes, est possible, ce qui est

¹⁹ Document déjà cité, page 10

potentiellement sous-estimé comparativement aux données des autres syndicats et relativement à la forte implantation de l'UNSA dans le tertiaire et la Fonction publique en particulier éducation et sa sous-implantation chez les ouvriers ». Nous pourrions dire la même chose 4 ans plus tard. Par ailleurs, il semble assez évident qu'il n'y a pas de corrélation complète entre le nombre d'adhérents et celui des militant.e.s. Malgré le constat d'un investissement important de femmes et particulièrement de jeunes femmes (nous y reviendrons), déjà mis en avant en 2018 et illustré dans ce travail par les portraits proposés en première partie, une majorité d'hommes, plus âgés, occupent une grande partie des postes à responsabilité. Pour illustration, à l'UNSA Éducation, fédération de l'UNSA qui représente 23 syndicats dans le monde de l'Éducation et de la Recherche, alors que ce personnel est très féminisé, 16 secrétaires généraux des 23 syndicats sont des hommes, même si une volonté existe pour que la mixité ou la parité se développent dans les équipes dirigeantes. Lorsque l'on étudie l'organigramme du siège national de l'UNSA, si le secrétariat national est composé à parité de 7 femmes et de 7 hommes, l'ensemble de l'équipe militante est constituée de 56 femmes (43,75%) et 72 hommes (56,25%), des chiffres assez proches de ceux des répondant.e.s aux questionnaires lors du congrès de Rennes (42,5 % et 57,5%).

Globalement, des données précises et récentes manquent pour analyser finement la progression du militantisme féminin. Les chiffres proposés par la Dares²⁰ couvrent la période 2009-2012.

La féminisation des listes syndicales et non syndicales

En %

	Proportion de femmes parmi les salariés *	Proportion de femmes parmi les candidats de la liste	Proportion de femmes parmi les élus de la liste	Écart relatif à la parité ***
CGT.....	41,3	33,2	32,6	1,5
CFDT.....	42,3	39,3	41,9	1,0
CGT-FO.....	41,2	35,3	36,3	1,2
CFTC.....	41,2	40,8	44,3	0,9
CFE-CGC.....	32,6 **	33,1	30,9	1,1
UNSA.....	39,8	37,0	39,1	1,0
SOLIDAIRES.....	42,6	40,2	45,7	0,9
Autres syndicats.....	40,4	38,7	38,6	1,1
Listes non syndicales.....	44,4	44,2	45,5	1,0
Ensemble.....	42,5	38,3	39,7	1,2

* Dans les entreprises où le syndicat présente une liste, car cette proportion n'est pas disponible au niveau du collège électoral où est présentée la liste.

** Proportion calculée à partir des effectifs de cadres dans les entreprises où la CFE-CGC présente au moins une liste.

20 ^{hi} *** L'écart à la parité est calculé comme un « rapport des chances » à partir des proportions de femmes parmi les élus et parmi les non-élus (candidats ou non à l'élection). Lorsque cet écart est égal à 1 la parité relative est vérifiée (encadré 2).

Lecture : les femmes ont une probabilité 1,1 fois plus faible d'être élues CFE-CGC plutôt que de ne pas l'être par rapport aux hommes.

66 Champ : entreprises du secteur marchand non agricole ayant organisé des élections sur le cycle électoral 2009-2012.

Sources : Insee, DADS 2009-2012 ; Dares, base statistique des élections professionnelles, cycle électoral 2009-2012.

Ils mettent en évidence la sous-représentation des femmes candidates et élues comparativement aux pourcentages de salariées dans la majorité des grandes centrales syndicales. L'UNSA apparaît comme très équilibrée avec 1 % d'écart relatif à la parité. Deux éléments doivent être tout de même pris en compte dans l'exploitation de cet indicateur : l'UNSA n'est pas présente dans toutes les entreprises et services et tout particulièrement de 2009 à 2012, car elle était relativement peu implantée dans l'industrie. Par ailleurs, la transformation des instances de dialogue social regroupées dorénavant au sein des CSE ou CSA implique une diminution du nombre de représentant.e.s des syndicats dont il faudra mesurer l'impact sur la présence des militantes. Cet élément nouveau doit également venir nuancer le constat que Maxime Lescurieux proposait en conclusion de son article sur la représentation syndicale des femmes dans la Revue de l'Ires²¹ :

« Participant à une reconfiguration du régime temporel fordiste et des pouvoirs entre hommes et femmes, les politiques en matière de mixité et de parité ont jusqu'à présent eu des effets limités parmi les militants syndiqués depuis 1999. Bien que l'on assiste à une relative féminisation du tissu militant, les femmes sont encore sous-représentées au sein de la sphère syndicale en 2010. L'articulation des sphères chez les militants est encore un frein à l'adhésion syndicale, en particulier chez les femmes. Ce résultat nous amène donc à conclure à la persistance d'un régime de genre en France, malgré les dispositions législatives. Cette résistance peut s'expliquer par une faible conscience de la réalité des inégalités sexuées concernant l'engagement public et la vie privée (Guillaume et al., 2015) et, plus généralement, par un déni des rapports sociaux de sexe qui traversent les sphères de vie.

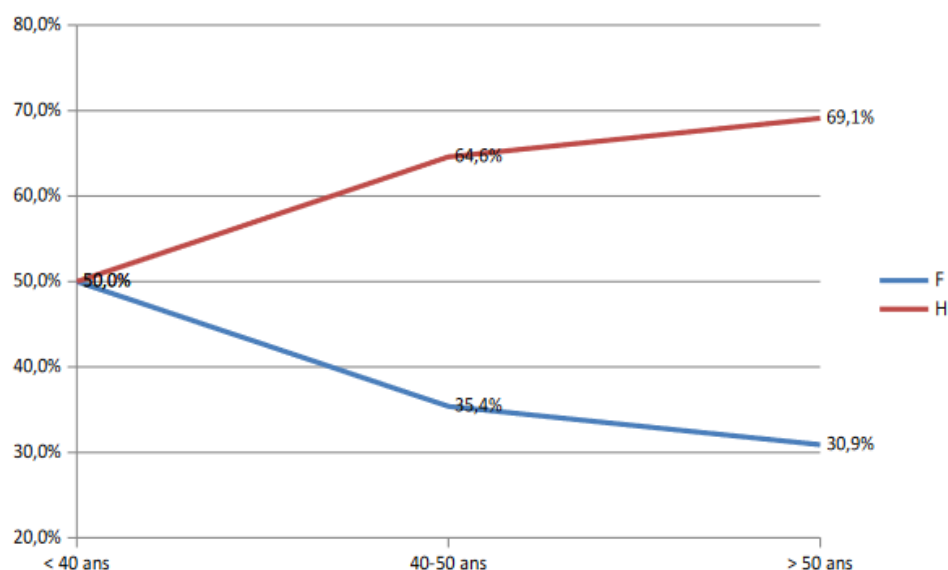
21 Lescurieux Maxime. « La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective », *La Revue de l'Ires*, vol. 98, no. 2, 2019, pp. 59-82.

Parallèlement, l'institution syndicale tend à renforcer le caractère « vorace » de l'engagement militant, lequel requiert de plus en plus de temps disponible. Ces contraintes temporelles aboutissent également à une sélection des militants à l'entrée ou au sein des syndicats, en l'occurrence des militants culturellement et économiquement dotés, notamment chez les femmes où sont surreprésentées celles qui sont le plus en capacité d'externaliser facilement le travail parental et domestique. On peut légitimement s'interroger si cela n'est pas le reflet de politiques d'« égalité élitiste », qui négligent les problématiques matérielles, économiques et sociales propres aux ouvrières et employées ».

Si la part des femmes progresse au sein de l'ensemble des militant.e.s de l'UNSA, cette évolution est lente, difficilement mesurable, diverse selon les niveaux de l'organisation syndicale (les syndicats et fédérations qui la composent, les territoires qui la structurent) et peut se heurter à la « lourdeur » de l'engagement militant s'ajoutant à la charge mentale déjà importante pour les femmes cumulant travail et tâches ménagères (celles-ci n'étant toujours pas également réparties au sein des couples et familles)²². Ainsi en 2018, l'étude Orseu constatait une forte différence de l'engagement des femmes à l'UNSA en terme d'âge comme le montre le graphique ci-dessous.

22 Selon le rapport annuel sur l'égalité de genre de la Confédération européenne des syndicats (CES), la proportion des femmes parmi les adhérents aux organisations syndicales répondant à l'enquête sur la période 2008-2017 n'a pas cessé de progresser (de 46 % à près de 50 %). En revanche, la participation des femmes aux exécutifs syndicaux progresse plus lentement et les femmes dirigeantes syndicales restent encore rares. Les stéréotypes de genre, les attitudes des hommes et les difficultés de concilier activités syndicales et responsabilités familiales sont les principales causes évoquées.

Proportion de femmes et d'hommes chez les adhérents et militants de l'UNSA en fonction de l'âge



Lecture : 35,4 % des répondants de 40 à 50 ans sont des femmes.

Source : enquête ORSEU (2015)

La volonté d'attirer des jeunes

Nous ne reviendrons pas ici sur les évolutions des formes de militance des jeunes générations et leurs différences avec les générations précédentes. Concernant le syndicalisme, les études ont montré que la syndicalisation était plutôt liée au fait d'être installé dans la vie professionnelle qu'à l'âge. Si le nombre de jeunes adhérent.e.s dans les syndicats est faible, il augmente une fois acquise une certaine stabilité professionnelle ; à âge égal le taux de syndicalisation par génération depuis les années 1990 est proportionnellement assez équivalent.

En revanche, le constat d'une absence de jeunes syndiqué.e.s est à noter. Aucun jeune de moins de trente ans dans les répondant.e.s à l'enquête au Conseil national de l'UNSA de septembre 2021, moins de 7 % (6,66%) de moins de 40 ans. Des chiffres assez identiques lors du congrès de Rennes en 2019 : 1 % de moins de 30 ans, 6,5 % entre 30 et 39 ans. Deux des militantes des portraits de la première partie de cette étude entrent dans la catégories des moins de 40 ans, les deux autres en sont encore

très proches. Toutes les quatre témoignent de la volonté de l'UNSA d'attirer davantage de jeunes et d'un certain succès de la communication de l'Union en direction de cette population, même si cela ne se traduit que faiblement dans les adhésions et encore plus difficilement dans l'engagement militant. Pour autant, comme en témoignent les militantes des portraits, un nombre significatif de jeunes sont désormais présents dans les appareils syndicaux ou fédéraux, tant aux niveaux local, régional que national. Deux éléments semblent expliquer que les résultats des enquêtes ne traduisent pas (ou mal) cette évolution. D'une part, les plus jeunes n'ont pas forcément accès aux plus hautes responsabilités et ne participent pas systématiquement aux instances nationales de l'Union, à la fois parce leur engagement peut être plus local, plus ciblé et davantage lié à leur métier qu'à l'interpro (dans leur syndicat ou leur fédération) mais aussi parce que les plus ancien.ne.s ne leur laissent pas forcément la place : participer au congrès ou au conseil national peut apparaître comme un privilège dû à l'ancienneté ou au niveau de responsabilité. Par ailleurs, le renouvellement dans le militantisme semble concerner davantage les quarantenaires (25 % des répondant.e.s à l'enquête 2019 ; 26,66 % à celle de 2021). Une génération qui naturellement rajeunit l'âge des militant.e.s dont plus de la moitié ont plus de 50 ans. L'enquête Orseu de 2015 conduisait aux mêmes résultats : si « *selon notre enquête, la proportion de jeunes adhérents et militants de moins de 40 ans reste faible* », une note précisait qu'« *en revanche on compte une proportion importante de personnes âgées de 40 à 45 ans (près de 15 %). L'entrée se fait donc plutôt après la quarantaine* ». C'est vraisemblablement cette forte représentation des 40-45 ans qui participe au sentiment de rajeunissement des militant.e.s.

Faire militer syndicalement des jeunes n'est pas une préoccupation uniquement française. En 2021, la Confédération européenne des syndicats en partenariat avec la Friedrich Ebert Stiftung a publié des « *recommandations pour attirer les jeunes dans les syndicats* »²³. En introduction du document, on peut lire cette mise en garde : « *L'âge médian des adhérents a également augmenté, beaucoup d'entre eux se situant dans la quarantaine ou au début de la cinquantaine. Le pourcentage des personnes de moins de 25 ans rejoignant un syndicat a considérablement chuté. Cela est inquiétant car il existe une forte corrélation entre le fait d'adhérer à un syndicat lorsque l'on est jeune et celui de rester membre ; les personnes qui n'adhèrent pas à un syndicat à un âge relativement jeune sont beaucoup moins susceptibles d'y adhérer plus tard. Le recrutement d'un plus grand nombre de jeunes est donc crucial pour la survie du mouvement syndical* ». Parmi les recommandations, on trouve les

23 https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2021-03/ETUC-Youth%20guide_FR.pdf

questions de communication et d'information des jeunes sur le rôle des syndicats. Il est également conseillé de répondre de manière spécifique aux questions et préoccupations des jeunes et - pour cela - de mettre en place au sein de l'organisation syndicale une structure dédiée spécifiquement aux jeunes : « *La mise en place et l'existence d'une structure de jeunesse au sein d'un syndicat garantissent des résultats positifs, non seulement pour les jeunes mais aussi pour le syndicat* ». Comme en témoigne Chloé dans les portraits, cette structure existe à l'UNSA. Elle n'a pour autant, certainement, ni les moyens, ni le soutien politique à la hauteur de l'ambition affichée de plus et mieux attirer les jeunes. Or, précise le document de la CES : « *les SJ [structures de jeunesse] ne sont habituellement pas des organisations financièrement indépendantes ; elles ont des ressources restreintes et dépendent fortement du soutien de l'organisation syndicale. Si l'investissement fait défaut, il y a fort à parier que l'adhésion des jeunes fera également défaut* ». De la même manière, le document de la CES plaide pour un plus grand investissement des jeunes : « *Les jeunes adhérents sont encore trop peu représentés dans les organes et processus décisionnels des organisations syndicales. Leur rôle au sein des syndicats doit être plus marqué. Actuellement, il semble qu'ils ne disposent pas d'un espace suffisant, et pas seulement au niveau politique* ». Cela renvoie aux questions de participation que nous évoquerons plus loin, mais qu'il convient d'interroger dans toutes les organisations syndicales et donc à l'UNSA comme nous avons déjà pu le proposer dans un précédent travail d'étude sur le syndicalisme au tournant du XXI^e siècle²⁴.

La place des personnes issues des diversités (ethnique, handicap...)

La perception d'une ouverture de l'UNSA et de ses structures à des militant.e.s issues des diversités est assez variable comme peuvent le montrer les réactions des militantes interrogées pour les portraits. Ainsi pour Claire, les militant.e.s de sa fédération sont « *assez représentatifs de la sociologie* » des métiers qu'elle représente. « *La parité est respectée, toutes les catégories de personnels sont présentes et aucune différence entre elles n'est faite* ». De même pour Karine qui considère que « *la diversité des métiers et des catégories (dans la FPH) conduit aussi*

24 <http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/6325-le-syndicalisme-au-tournant-du-xxie-siecle>

*à une diversité des catégories socio-professionnelles et aucun clivage [n'existe] parmi les militant.e.s qui représentent bien toutes les filières du secteur hospitalier » . Chloé est plus nuancée, constatant « un décalage au fur et à mesure que je monte dans les strates de l'organisation ». Elle précise que « comme il y a (encore) du sexisme, il y a aussi du racisme » mais elle considère également que la diversité des métiers et donc des catégories socio-professionnelles offre la possibilité à chacun.e de prendre des responsabilités. Morgane, quant à elle, évoque la diversité "culturelle", "d'origine", un sujet essentiel mais sensible : elle existe parmi les militant.e.s de l'UNSA mais elle est limitée. Selon Morgane, l'image caricaturale du syndicaliste « *homme blanc âgé (voire barbu)* » persiste dans l'esprit des gens éloignés du syndicalisme. Or il est essentiel que cette question de la diversité soit l'affaire de tous, car elle permet aux jeunes de se projeter, se sentir représentés, d'avoir face à eux une diversité « *qui parle de la même expérience, de la même vie que soi* ».*

Si pour le rapprochement avec les jeunes, une des préconisations de la CES était de savoir les repérer et les connaître, elle pourrait être la même pour les autres diversités. Or il n'existe aucune donnée ou statistique à l'UNSA - et certainement très peu dans les autres organisations syndicales – permettant d'appréhender en toute connaissance de cause cette dimension de la diversité. De manière très "*grossière*", on pourrait dire que seuls les noms et les photos des militant.e.s permettent d'approcher la présence de militant.e.s "*racisé.e.s*". Le constat, avec toutes les limites de cette démarche peu scientifique, est alors qu'elles et ils sont très minoritaires parmi les militant.e.s et encore plus parmi les responsables de l'UNSA.

Les situations de handicap, ne font pas non plus partie des données disponibles et là encore ne peuvent s'apprécier que lorsqu'elles ont un caractère visible.

Quant aux autres éléments de diversité, comme les orientations sexuelles ou les éventuelles croyances religieuses, les appartenances politiques, ils sont "*officiellement*" inconnues, sauf s'ils sont l'objet d'un affichage particulier revendiqué de la part des militant.e.s concerné.e.s mais ne font pas l'objet d'éléments chiffrés et sont considérés comme appartenant à la vie privée, au nom de la laïcité de l'organisation. La charte des valeurs de l'UNSA précise dans son préambule :

L'UNSA fait de la lutte contre les discriminations l'un de ses principes fondateurs. L'UNSA refuse toute forme de discrimination telle que définie par l'article L1132-1 du Code du Travail, conformément aux lois 2001-1066 du 16 novembre 2001 et 2008-496 du 27 mai 2010.

Nul ne peut se prévaloir d'une appartenance à l'UNSA s'il ne partage pas ces principes librement consentis.

Le cas spécifique d'engagements politiques à l'extrême droite a conduit les instances de l'UNSA à s'en emparer et à exclure des militant.e.s, considérant les valeurs de l'union incompatibles avec le discours de haine et de rejet porté par ce courant politique.

La question du renouvellement des adhérent.e.s et surtout des militant.e.s et de leur diversité est une question qui préoccupe l'ensemble des organisations syndicales tant françaises qu'européennes. L'UNSA, nous y reviendrons, a opté pour une communication davantage ciblée vers le public jeune. L'Union affiche une volonté de parité femme-homme et, fidèle à sa charte des valeurs, revendique la non-discrimination et la place pour tou.te.s celles et ceux qui se reconnaissent dans ses valeurs. Un décalage est pour autant perceptible entre les ambitions affichées, les perceptions ressenties et les données chiffrées. Si une image plus jeune, plus féminine, plus diverse semble perçue, les enquêtes montrent une évolution très lente en 7 ans et révèle une centrale syndicale dont les responsables demeurent majoritairement des cadres, davantage masculins et appartenant à la tranche d'âge des 40-60 ans. Même lorsqu'il y a parité – et comme cela se constate également en politique ou dans les entreprises – les femmes semblent être en charge de postes de responsabilité moins importants que ceux confiés aux hommes : une majorité de secrétaires généraux et de trésoriers sont ainsi masculins.

Deux bémols doivent être apportés à ces constats.

Tout d'abord, les enquêtes reposent sur la participation à des instances nationales de l'UNSA interprofessionnelle. Les questionnaires passés par internet en 2015 par l'Orseu avaient fourni des résultats un peu différents, en particulier avec un âge moins élevé des répondant.e.s. Quelques questionnaires ont également été remplis dans les sections régionales en 2021, s'ils ne sont pas suffisamment nombreux pour être exploités valablement au niveau scientifique, ils tendent aussi à rendre compte d'un militantisme plus jeune et plus féminisé.

La seconde remarque porte sur ce qui constitue l'UNSA. Comme son nom l'indique, et à l'équivalent des confédérations, il s'agit d'une union de fédérations et de syndicats de branches, de métiers, d'entreprises. Qui sont les militant.e.s de cette union ? Celles et ceux qui dans les instances et les secrétariats nationaux et régionaux de l'UNSA ou celles et ceux qui animent l'ensemble des fédérations et des syndicats adhérent.e.s à l'UNSA ? Si la seconde définition est retenue, sans invalider les données chiffrées exploitées dans cette étude, il faut constater qu'elles ne rendent compte que d'une part très réduite de la totalité des militant.e.s : en guise d'illustration, alors que 500 à 600 personnes participent au congrès national de l'UNSA – toutes fédérations et syndicats confondu.e.s – plus de 1300 militant.e.s bénéficient chaque année d'un temps de décharge syndicale au seul titre de l'UNSA Éducation.

Des militant.e.s bien à l'UNSA ?

À la demande du secrétariat général de l'UNSA, une question sur le « *bien-être militant* » a été ajoutée lors du Conseil national de septembre 2021, par rapport au questionnaire utilisé lors du Congrès de Rennes.

Le tableau ci-dessous donne les résultats des différents items de cette question :

En tant que militant.e

Sur une échelle allant de 10 à 1 (dix étant le plus positif et 1 le plus négatif) à l'UNSA, comment tu te sens :

	tout à fait : 10	9	8	7	6	5	4	3	2	pas du tout : 1	Note moyenne
Je me sens bien	38 (49,3%)	11 (14,3%)	19 (24,7%)	5 (6,5%)	2 (2,6%)			1 (1,3%)		1 (1,3%)	8,75
j'y ai toute ma place	43 (55,8%)	13 (16,9%)	12 (15,6%)	4 (5,2%)	4 (5,2%)					1 (1,3%)	8,95
je participe activement aux actions	39 (50,7%)	13 (17%)	11 (14,3%)	5 (6,4%)	5 (6,4%)	3 (3,9%)				1 (1,3%)	8,80
je suis sollicité.e pour les décisions	32 (41,5%)	14 (18,2%)	19 (24,7%)	3 (3,9%)	7 (9,1%)	1 (1,3%)			1 (1,3%)		8,67
j'y trouve une bonne ambiance	25 (32,5%)	30 (39%)	15 (19,5%)	3 (3,8%)	2 (2,6%)	2 (2,6%)					8,87
j'apprécie la dynamique	22 (28,5%)	19 (24,7%)	21 (27,3%)	2 (2,6%)	2 (2,6%)	1 (1,3%)					7,66
je me sens accompagné.e	27 (35%)	15 (19,5%)	16 (20,8%)	9 (11,7%)	7 (9,1%)	2 (2,6%)	1 (1,3%)				8,46

Les notes moyennes attribuées à chaque item sont globalement très positives allant de 7,66 à 8,95 sur 10. Globalement, très peu de notes sont situées en dessous de 5/10 (environ 1%) et moins de 3 % (2,78%) des réponses sont inférieures ou égales à 5/10. Alors que 41,9 % des réponses se situent à 10/10 et que les notes 10 et 9/10 correspondent à 63,3 % des réponses (près de 85 % des réponses se situent entre 10 et 8 inclus).

Face à ces résultats très positifs, il est important d'analyser en détail les notes qui contrastent.

Au niveau des notes moyennes, le score le plus faible est obtenu par l'item « À l'UNSA, j'apprécie la dynamique » avec 7,65 de moyenne, alors que le plus haut 8,95 est attribué à l'item « À l'UNSA, j'y ai toute ma place ». Entre les deux items, le pourcentage d'attribution de la note maximale 10/10 est quasiment divisé par deux, 55,8 % pour « la place » contre 28,5 % pour « la dynamique ». Le deuxième meilleur score concerne l'ambiance trouvée à l'UNSA (8,87) mais paradoxalement avec seulement 32,5 % de réponses notées 10/10, alors que l'avant dernier item le plus négatif sur l'accompagnement (8,46) recueille 35 % de note 10/10. Les items « ambiance » et « dynamique » sont les seuls à n'avoir aucune note en dessous de 5/10.

Seuls trois items cumulent moins de 60 % des réponses avec les notes 10 et 9/10 :

- la dynamique (53,2 % des réponses notent cet item 10 ou 9/10) ;
- l'accompagnement (54,5 % des réponses notent cet item 10 ou 9/10) ;
- la sollicitation pour les décisions (59,7 % des réponses notent cet item 10 ou 9/10).

Il est difficile avec ces seules données chiffrées de tirer des conclusions. Il est en revanche possible d'émettre des hypothèses.

La première semble relever de l'évidence : les militant.e.s sont globalement satisfait.e.s d'être investi.e.s à l'UNSA, elles et ils y trouvent donc de nombreux points positifs. Pour un grand nombre de responsables, participant.e.s au Conseil national, l'UNSA est également ce qu'elles et ils en font. Juger négativement les choses serait aussi être critique sur leur propre fonctionnement, voire à le remettre en cause. « J'y ai toute ma place » peut donc se lire dans ce double sens : les militant.e.s ont le sentiment d'être à leur place à l'UNSA, l'organisation les reconnaît et leur donne une place et elles et ils reconnaissent occuper cette place, d'assumer leur responsabilité au sein de l'UNSA.

La question de la bonne ambiance relève, elle d'un ressenti plus subjectif ; il s'agit pour les répondant.e.s à la fois de caractériser un climat positif au sein de l'organisation tout en admettant, comme dans toute structure collective des améliorations possibles (d'où certainement un pourcentage plus faible de note 10/10). Par ailleurs, si la bonne ambiance est un facteur facilitant l'engagement et le

travail militant, elle peut ne pas apparaître comme une fin en soi, mais comme une condition favorable à un meilleur investissement.

L'accompagnement (moins bien noté) renvoie lui aussi à une double dimension. D'une part, il interroge la capacité (et la volonté) de l'organisation de mettre en place un "*parcours militant*" proposant l'accompagnement de la prise de fonction au départ. Nous avons eu l'occasion dans de précédents travaux d'étude²⁵ de rappeler que la "*carrière syndicale*" prenait dorénavant une nouvelle dimension, n'étant pour une majorité qu'une étape dans la vie professionnelle qui se prolongera après le temps de militance. Il est donc nécessaire de penser à la fois l'entrée dans ce temps d'engagement syndical, l'accompagnement tout au long de sa durée (en particulier par la formation mais aussi les évolutions des missions...) et la sortie vers un autre temps professionnel avec la reconnaissance voire la validation des compétences acquises. Ce parcours reste à construire dans l'UNSA et la majorité de ses structures (fédérations et syndicats). D'autre part, la faiblesse (relative) de l'accompagnement peut renvoyer à la solitude du responsable syndical à la fois dans ses prises de décision que dans son travail quotidien auprès des agent.e.s et des salarié.e.s. Il n'existe pas partout des équipes structurées et efficaces. Il n'existe pratiquement nulle part des espaces de dialogue afin d'échanger sur les situations individuelles rencontrées. Ainsi cet item sur l'accompagnement qui se traduit par une note relativement plus faible apparaît comme un appel à davantage de travail en commun et de fonctionnement collectif, il appelle plus de coopération, de travail, de compagnonnage...

Les réponses aux autres items peuvent sembler plus étonnantes.

Ainsi, concernant la participation active aux actions, ne devrait-elle pas être à 100 % à 10/10 ? Or à peine plus de 50 % (50,7%) des réponses lui attribuent cette note. Les notes 10 et 9 ne recueillent que 67,7 % des réponses et 82 % pour les notes de 8 à 10 (incluses) ? Les militant.e.s reconnaissent donc une participation relative aux actions syndicales organisées ou proposées par l'UNSA. Il faudrait évidemment approfondir les éléments qualitatifs de ces réponses pour mieux pouvoir les comprendre. Mais il semble indiquer une distance prise par les militant.e.s avec l'ensemble des actions interprétable à la fois comme un choix des actions auxquelles les militant.e.s

25 En particulier dans une recherche-action consacrée au « *Développement professionnel des militant.e.s de l'UNSA Education* » (mai 2020), <http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/6169-developpement-professionnel-des-militant-e-s-de-l-unsa-education>

participent ou non, comme une saturation face à une multitude d'actions proposées et impossibles à suivre toutes ou encore comme une distance entre les actions suggérées et la position de militant.e, voire de responsable qui incite mais ne prend pas systématiquement part aux actions. Pour illustrer ce dernier point, on peut imaginer qu'un.e responsable d'un syndicat ne participe pas à la grève des salarié.e.s dans une des entreprises dans laquelle le syndicat est implanté, même si celui-ci soutient le mouvement. Selon un responsable national de l'UNSA, *« on peut aussi l'interpréter comme l'effet de la notion d'autonomie poussée à l'extrême (si on est négatif) ou l'expression de la liberté ultime (si on veut positiver) qui conduirait un militant à choisir les initiatives proposées correspondant le mieux à son état d'esprit, à ses capacités personnelles d'engagement ou à ses possibilités liées à son milieu professionnel. La séquence longue des retraites montrent par exemple des niveaux d'engagement et d'investissement très variés même si les militants en question peuvent soutenir totalement l'orientation de l'UNSA »*. Cette attitude reverrait ainsi à la question de l'autonomie. Plus globalement, on sait aussi (voir plaidoyer québécois) qu'une interrogation existe sur les modes d'actions syndicales : la manifestation et la grève étant pour beaucoup considérées comme des modalités dépassées, utilisables éventuellement exceptionnellement, mais avec parcimonie et devant être remplacées par des formes d'actions plus adaptées à la société actuelle et à sa médiatisation.

La "dynamique" UNSA est également assez mal notée. D'autant plus surprenant qu'elle apparaît comme une des priorités dans les orientations de l'équipe nationale de l'Union. Pour autant l'ensemble des notes se situent entre 5 et 10 (incluses). Une moyenne qui semble pouvoir dire *« peut mieux faire »*. L'interprétation peut renvoyer aux messages et à la stratégie de communication de la structure. Elle peut aussi renvoyer aux résultats. Créée en 1993, ouverte à l'interprofessionnel depuis 1998, l'UNSA est la plus jeune des centrales syndicales françaises ayant connu un essor aussi important. Cela pourrait plaider pour la reconnaissance d'une dynamique très positive. Pour autant, durant ces 25 à 30 ans, et malgré le changement de législation sur la représentation syndicale, l'UNSA n'est pas parvenue à gagner sa représentativité au plan national, ce qui lui interdit d'entrer dans la "cour des grands", c'est-à-dire dans le cercle des confédérations représentatives que sont la CFDT, la CGT, la CGT-FO, la CGC et la CFTC. Pour beaucoup de militant.e.s, l'investissement (le leur comme celui de l'organisation collective) peut apparaître comme étant disproportionné par rapport aux résultats. L'implantation de syndicats UNSA reste difficile dans de nombreux secteurs du privé. La part de la Fonction publique reste très majoritaire et les agent.e.s publics représentent une très forte

majorité des militant.e.s. Alors qu'il faut 8 % des voix pour être reconnu représentatif, l'audience de l'UNSA a été mesurée en 2021 à 5,99 % des voix exprimées ; elle était de 5,35 % en 2017 et de 4,26 % en 2013. La progression est positive, mais lente. Avec une évolution de plus ou moins 1 % tous les 4 ans, ce sont plus de 12 années qu'il faudrait encore à l'UNSA pour atteindre la représentativité. Ce qui est beaucoup au regard de l'actualité de la durée des engagements militants.

Moins négatives, les réponses à l'implication dans les décisions renvoient à un thème particulièrement d'actualité, celui de la participation²⁶. À peine 60 % des répondant.e.s (59,7%) attribuant les notes 10 ou 9 se sentent entièrement sollicité.e.s pour les prises de décision, ce qui est assez faible si l'on considère qu'en s'adressant aux membres du Conseil national de l'UNSA, il s'agit de l'instance de décision majeure en dehors du Congrès (qui n'a lieu que tous les quatre ans). Pour cet aspect également il manque des éléments qualitatifs, mais les données chiffrées révèlent que participer au Conseil national ne suffit pas, pour une part importante des militant.e.s, à se sentir partie prenante des décisions. L'une des hypothèses expliquant ce décalage pourrait être le ressenti d'un Conseil national agissant davantage comme une chambre d'enregistrement de décisions élaborées ailleurs que comme une instance décisionnaire. Cela, à n'en pas douter peut être parfois le cas. Pour autant, la voix et le poids des fédérations et des syndicats peuvent largement peser sur les orientations et les actions mises en œuvre par l'UNSA. Il est plus vraisemblable que le ressenti se joue au niveau de l'implication. Un Conseil national, comme un congrès (mais en miniature) est une instance formelle, suivant un ordre du jour défini au préalable et alternant des présentations et des interventions ; les débats n'étant en réalité pour l'essentiel qu'une succession d'interventions. Dans ce cadre, la notion d'implication est assez relative : tou.te.s les participant.e.s n'interviennent pas, c'est généralement le cas uniquement des chef.fe.s de délégations fédérales ou syndicales. Les décisions sont actées par des votes. Il s'agit donc davantage d'un modèle représentatif impliquant une attitude majoritairement passive. Ce n'est ni le lieu ni le mode de fonctionnement impliquant, permettant des coréalizations et la construction de codécisions. Ce n'est pas une instance participative active. Cet aspect lie participation et vitalité délibérative comme le précise Christian Lévesque et Gregor Murray dans la revue de l'IRES :

26 Le centre Henri Aigueperse a inscrit et débuté un travail spécifique sur cette question de la participation dans les organisations syndicales dans le cadre du programme 2021 de l'Agence d'objectifs de l'IRES avec l'UNSA Éducation

« La vitalité délibérative renvoie pour sa part à la participation des membres à la vie de leur syndicat. Un premier aspect de vitalité délibérative concerne les mécanismes internes de base de la représentation syndicale : la présence et la densité d'un réseau de délégués ou de représentants syndicaux dans le lieu de travail ; l'existence de mécanismes et de procédures qui assurent les liens entre la communauté des membres et certains groupes particuliers de membres ; l'existence et l'efficacité relative des différents moyens de communication entre les membres et les leaders locaux et avec les autres instances syndicales ; et enfin l'existence de politiques et de programmes pour intégrer les nouveaux groupes et militants. Une grande variété d'études suggère que les mécanismes de base de la vitalité délibérative sont essentiels à la solidarité interne des syndicats (Bourque, Rioux, 2001 ; Lévesque, Murray, 2005 ; Peetz, Pocock, 2009). Le second aspect de la vitalité délibérative renvoie à la participation des membres et à la qualité de leur engagement dans les différentes structures et instances délibératives. Cette participation est-elle active ou passive ? Existe-t-il des groupes contestataires dans ces différentes instances et les leaders ont-ils à répondre de leurs actes ? À partir de la littérature classique concernant la démocratie syndicale, Lipset et al. (1956) et Frost (2000) soulignent l'importance des pratiques internes telles que l'organisation d'élections, la présence de groupes politiques organisés et des niveaux élevés de participation électorale. L'étude de l'International Longshore and Warehouse Union réalisée par Levi et al. (2009:206) montre l'importance "d'une culture syndicale qui met l'emphasis sur la liberté d'expression et les droits de la base" ».²⁷

Si le fonctionnement de l'UNSA se veut totalement démocratique et l'est au sens des procédures de désignations, d'élections et de participation aux décisions par le vote, il s'inscrit moins dans une démarche de démocratie participative alimentée par des séances de co-construction des stratégies politiques de l'organisation, le développement de débats critiques et l'existence de conflits internes portés par des groupes contestataires. Si depuis son origine, l'UNSA a pu connaître des crises

27 Lévesque Christian, et Gregor Murray. « Comprendre le pouvoir syndical : ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale », *La Revue de l'Ires*, vol. 65, no. 2, 2010, pp. 41-65.

internes, conduisant à des conflits et même au départ de certaines composantes (comme la FA-FPT, par exemple), une grande continuité apparaît dans son équipe de direction, dont Alain Olive²⁸ a longtemps été à la tête : pas de listes d'opposition ou de candidatures concurrentes lors des élections en Congrès, des scores électoraux internes massivement positifs, des secrétaires nationaux exerçant leurs mandats sous plusieurs secrétaires généraux...

De fait, il semble que les réflexions et les démarches de débats, de séminaires internes, voire de participation soient davantage développées au niveau de quelques fédérations ou syndicats que dans les instances de l'UNSA interprofessionnelle.

Des militant.e.s plébiscitant l'autonomie ?

« *Libres ensemble* » est le slogan qui caractérise certainement le plus l'UNSA. C'est pourquoi en 2018, il avait été repris comme titre de l'étude menée par l'Orseu sur la sociologie des militants de l'UNSA.

Cette formule « *libres ensemble* » se veut illustrer l'autonomie constitutive de l'UNSA affichée dans son nom : union nationale des syndicats autonomes. Le sous-titre du slogan est d'ailleurs « *la marque autonome* ».

Si l'on regarde le tableau des mots les plus fréquemment cités par les militant.e.s pour définir l'UNSA (page 39), "*autonome*" ou "*autonomie*" sont en tête et représentent 13,5 % des mots cités par les militant.e.s au Congrès de Rennes et 15,86 % au Conseil syndical de septembre 2021, loin devant tous les autres termes.

L'autonomie renvoie initialement au choix déjà ancien fait par des organisations syndicales de se mettre en marge du modèle confédéral ; c'est le cas de plusieurs des 5 fédérations à l'origine de la création de l'UNSA dont la FEN. Refusant de choisir en 1948 entre la CGT et la CGT-FO et constatant l'impossibilité d'une double affiliation, la Fédération de l'Éducation nationale a opté pour l'autonomie. Ce choix s'accompagnait alors de l'espoir d'une réunification du mouvement syndical dont l'autonomie pouvait être un des piliers. Il n'en a rien été. En 1992, la scission de la FEN (et la création de la FSU), l'a conduite à se rapprocher d'autres fédérations syndicales autonomes et à fonder avec quatre d'entre elles l'UNSA.

28 À ce jour, l'UNSA n'a connu depuis sa création que 4 secrétaires généraux, Alain Olive l'ayant été de 1994 à 2011

L'autonomie prend alors une double dimension. Elle demeure le choix de n'appartenir à aucune des confédérations syndicales existantes. Mais elle est aussi l'affirmation d'un fonctionnement dans lequel les syndicats et les fédérations qui composent l'Union restent autonomes. Il n'y a pas un appareil central qui dicte aux syndicats et aux fédérations leurs mots d'ordre, leurs actions, leurs décisions. Une charte des valeurs assure le socle commun.

Qu'en est-il dans les témoignages des militantes choisies pour les portraits de la première partie de cette étude ?

Pour Claire, l'autonomie est citée en premier des mots qui représentent ou caractérisent pour elle l'UNSA. Elle précise « *Une autonomie financière, mais également une autonomie des sections syndicales qui ne signifie pas un isolement, mais la capacité de décider ce qu'il y a de mieux à faire, au plus près du terrain et non d'appliquer partout les choix d'une fédération qui décide nationalement* ».

Chloé cite l' "autonomie" en second après solidarité et ajoute « *libres ensemble* ».

Après les valeurs humanistes, Karine cite en second l'autonomie d'action : « *libres ensemble* » parce que c'est l'autonomie dans le respect de la charte des valeurs et des engagements de l'UNSA

Si la question des valeurs est largement plébiscitée pour autant avec 85,5 % de réponses positives, une marge apparaît dans le fait que l'ensemble des organisations syndicales qui composent l'UNSA partage toutes ces mêmes valeurs.

Le cabinet Orseu avait titré son étude « *libres ensemble* » reprenant le slogan de l'UNSA et justifiant ce choix ainsi :

« *Libres ensemble* » : ce slogan utilisé par l'UNSA est fortement apprécié des militants de l'UNSA, « c'est le plus beau qu'on ait trouvé », dit cet adhérent historique. Le sens et la philosophie d'action de ce syndicat sont dans cette association complexe entre liberté et solidarité commune. Le nom de l'Union nationale des syndicats autonomes peut, à l'image de ce slogan, parfois sembler porter une contradiction interne, une tension originale : comment unir des éléments autonomes, qui « suivent leurs

propres lois ou propres règles » si l'on prend le sens étymologique du terme d'autonomie ? C'est cet équilibre entre l'action locale de militants, investis dans des lieux professionnels très divers, et le projet commun d'une union syndicale âgée aujourd'hui de 25 ans au moment où nous écrivons ces lignes, que nous souhaitons interroger dans ce rapport, à destination même de l'organisation. Pour mieux connaître l'organisation UNSA, nous proposons d'en interroger ses membres. Qui sont les adhérents et les militants de l'UNSA ? Qu'est-ce qui les fédère ? Cette sociologie de l'UNSA au prisme ou au miroir de ses militants vise à mieux comprendre l'organisation dans ses dimensions humaines. Quelles sont les valeurs des acteurs qui font l'UNSA ? Leurs conceptions du syndicalisme et leurs visions de l'autonomie ? Comment l'UNSA parvient-elle à réussir le défi de l'union dans la diversité, dans un modèle original, interprofessionnel mais non confédéral ?

Le rapport Orseu évoque même d'une «*idéologie d'autonomie* » tout en relevant la complexité de cette notion valorisée et qu'il convient d'analyser «*sur trois plans : idéologique, interindividuel et pragmatique* ».

Notre enquête ne permet pas de retrouver les éléments de comparaison ou de critiques vis-à-vis des autres organisations syndicales dont le fonctionnement est souvent jugé trop centralisé et descendant par les militant.e.s de l'UNSA, même si comme nous l'avons vu précédemment le fonctionnement de l'UNSA peut être également jugé encore relativement descendant (13 % des réponses).

C'est essentiellement la liberté laissée aux syndicats et aux fédérations qui est plébiscitée et apparaît comme structurant la spécificité du syndicalisme porté par l'UNSA : ainsi 97,4 % des répondant.e.s l'identifient dans son organisation, 96 % dans ses modalités d'actions, 94,9 % dans ses prises de décision.

La troisième dimension associe l'autonomie à l'indépendance par rapport aux partis politiques. Elle est validée par 90,6 % de répondant.e.s (54,2 % tout à fait d'accord et 36,4 % assez d'accord). Un score important, mais pour autant relativement en recul par rapport à ceux des précédents items, qui peut éventuellement s'expliquer par l'adhésion individuelle de nombreux militant.e.s de l'UNSA à des partis politiques et en particulier au parti socialiste. A contrario, l'autonomie dans la négociation laissée

à chaque O.S. (organisation syndicale) renforce la vision d'une autonomie vécue comme une indépendance politique.

Des militant.e.s revendiquant le réformisme ?

« On rappellera l'origine très politique du terme « réformisme », singulièrement à gauche. En arrière-fond, il y a le débat fort ancien entre réforme et révolution, véritable fil rouge pour comprendre l'histoire du socialisme, et plus largement l'histoire du mouvement ouvrier. Que d'affrontements et de batailles sur le sujet ! Avec, in fine, l'échec assez général du mythe révolutionnaire. Le réformisme s'applique à une conception du socialisme qui fait du processus de transformation graduelle de la société un principe moteur de la transformation politique, économique et sociale. Cette empreinte politique perdure. Lors de son congrès de Dijon en 2003, le Parti socialiste a mis le « réformisme de gauche » au centre de ses choix. Il n'est d'ailleurs pas le seul. Au sein des forces de gauche, la différence s'exprime beaucoup plus dans la manière de conjuguer réformisme et transformation que dans l'acceptation ou le refus du vocable.

Dans le champ social et syndical, l'utilisation du vocable « réformiste » a une connotation moins ample. Longtemps, on a qualifié de « réformistes » les syndicats dont le trait commun était la seule modération. En clair, des syndicats prompts à s'accommoder de l'ordre économique et social dominant, et peu enclins, sans même parler de combativité, à manifester une grande ardeur revendicative. Leur objectif, sans trop le caricaturer, était plutôt l'aménagement et la conciliation que la transformation ou le changement. Bref, l'étiquette « réformiste », si elle n'était pas infamante, n'était guère porteuse d'ambition et de mouvement. Et la CFDT n'a d'ailleurs pas été la dernière à la stigmatiser. Pendant toute une période, notamment dans les années 1960 et 1970, la CGC et la CFTC, voire même FO, se sont recommandés de ce vocable, notamment pour se démarquer de la CGT, mais aussi de la CFDT. Il reste que ces organisations dites

« réformistes » *n'ont jamais constitué l'aile marchante du syndicalisme français* »²⁹.

Dès sa création, l'UNSA inscrit sa démarche syndicale dans le courant réformiste et se situe en proximité des approches de la CFDT. Plusieurs épisodes marqueront d'ailleurs des échecs de rapprochement avec la CFDT à la fin des années 1990 ou avec le CFE-CGC en 2009.

Au Congrès de Rennes en 2019, le mot « *réformiste* » apparaît comme le troisième qualificatif le plus utilisé pour définir l'UNSA (5,64 % des termes cités), en revanche en 2021 il a chuté au 5^e rang ne représentant plus que 4,42 % des mots cités, une diminution de plus de 1,20 point. Sans être surinterprétée comme une relégation, cette diminution sensible (sur des petits chiffres) ne peut être négligée. Elle laisse apparaître un ancrage moins fort du réformisme comme valeur structurante de l'UNSA dans la représentation qu'en portent les militant.e.s.

Pourquoi cette prise de distance ? Nous ne pouvons qu'émettre des hypothèses. La première d'entre elles serait comme le précisent pour la CFDT Pierre Hureau et André Servais que « *le terme "réformisme" est en passe de devenir une sorte de "mot valise" dans le champ lexical* » *syndical*. Chaque organisation syndicale se doit en effet de négocier, de rechercher des compromis, de signer des accords, même les plus contestataires. Ainsi la CGT signe plus de 80 % d'accords en entreprise, tout en maintenant au niveau national l'image d'une organisation syndicale généralement en opposition et faisant dire à son leader Philippe Martinez, que « *le syndicalisme, par essence, est réformiste* »³⁰.

À l'inverse, la notion de réforme utilisée par plusieurs gouvernements successifs sous les quinquennats de Nicolas Sarkozy, François Hollande ou Emmanuel Macron peut conduire à une sorte de confiscation du terme qui n'apparaît plus comme positif : se dire réformistes peut sembler à certain.e.s être une adhésion à la volonté réformatrice des dirigeants politiques et donc comme une remise en cause des acquis et des progrès sociaux. Un débat a ainsi eu lieu lors du Congrès national de l'UNSA Éducation à Poitiers en 2020 sur le maintien ou l'abandon de la référence au réformisme dans la résolution générale de la fédération.

29 Hureau Pierre, et André Servais. « "Réformisme" de la CFDT, de quoi parle-t-on au juste ? », *Mouvements*, vol. n° 43, no. 1, 2006, pp. 36-40.

30 Cité par David Lebourdon dans "Le syndicalisme est par essence réformiste" publié le 8 avril 2017 dans « *Luttes sociales* ».

La troisième piste de réflexion conduit à envisager, de la part des militant.e.s de l'UNSA, une prise de distance des étiquettes et de la CFDT en particulier. En effet, les relations entre l'UNSA et la CFDT sont assez variables comme le montre l'article du Monde.fr ci-dessous publié le 16 mars 2011 sous le titre L'UNSA et la CFDT fignolent leur partenariat :

Les secrétaires généraux des unions régionales interprofessionnelles et des fédérations CFDT, qui se réunissent, mercredi 16 et jeudi 17 mars, en bureau national, doivent examiner la question du renforcement du partenariat entre l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) et leur centrale. Les relations entre ces deux organisations, qui ont des conceptions proches du syndicalisme, n'ont pas toujours été, comme elles le sont actuellement, au beau fixe. Créée en 1993, sur les débris de la Fédération de l'éducation nationale (FEN), l'UNSA a été accueillie sur la scène syndicale avec une bienveillance pas toujours dénuée de condescendance par la CFDT. Les deux syndicats nouent alors des liens étroits, la CFDT soutient l'entrée de l'UNSA à la Confédération européenne des syndicats (CES), en 1999. Elles y ont, depuis, une délégation commune.

Au début des années 2000, leurs relations se dégradent. Elles deviennent mauvaises au printemps 2008, lorsque l'UNSA s'en prend à la réforme de la représentativité, portée par la CGT et par la CFDT, et annonce un rapprochement avec la CFE-CGC, qui fait assez rapidement long feu. L'Europe d'abord. Tirant les conséquences de cet échec, l'UNSA et la CFDT se rapprochent à nouveau à l'automne 2009.

Depuis, trois dirigeants des deux organisations se réunissent toutes les quatre à six semaines. Le bilan de ces rencontres bilatérales étant jugé positif, il est décidé, à l'été 2010, de rendre public ce travail en commun. A l'issue de débats conduits en leur propre sein, les deux organisations syndicales veulent désormais passer à une nouvelle étape. Elle ne va pas de soi, puisqu'il s'agit, ni plus ni moins, d'amener des concurrents à se considérer comme des partenaires...

Si bien des éléments ont évolué depuis une douzaine d'années et la rédaction de cet article, les relations entre UNSA et CFDT s'inscrivent toujours dans cette recherche d'équilibre entre concurrence et partenariat. En effet, bien que progressant en adhésions et en implantations, l'UNSA peine à s'approcher des critères de représentativité interprofessionnels. La CFDT, quant à elle, s'est imposée comme le syndicat réformiste et la première organisation syndicale en France.

Pour exister et être identifiée dans le paysage syndical, l'UNSA aurait-elle fait le choix de se démarquer d'une tutelle réelle ou supposée de la CFDT sur le camp réformiste, pour proposer sa propre partition et cultiver son originalité ?

Des militant.e.s valorisant la spécificité de l'UNSA

Dans le tableau de la page 40 qui compare les mots utilisés par les répondants aux questionnaires entre le Congrès de 2019 et le Conseil national de 2021, on constate une évolution de deux termes : dynamique qui passe de 3,19 % à 6,25 % soit plus de 3 points de progression et différent qui devient original et gagne pratiquement 1 point (de 3,9 % à 4,8%). Les deux nous semblent à rapprocher. Nous avons déjà pu analyser la dimension "*dynamique*" comme étant un des éléments qui permettent aux militant.e.s de se sentir bien à l'UNSA. Il revient ici en très nette progression comme étant un marqueur de l'identité de l'UNSA. Dans son rapport, l'Orseu associait la notion de différence à celle d'autonomie et écrivait que celle-ci « *est au cœur du marketing syndical déployé par l'Unsa : "100 % pas pareil", par exemple, est un slogan qui fonctionne bien au sein des équipes et positionne le syndicat comme un outsider avec une façon de faire alternative* ». Il apparaît que cette revendication d'une différence, d'une originalité, si elle se nourrit de la spécificité de l'autonomie que les militant.e.s ne reconnaissent pas aux autres centrales syndicales et particulièrement aux confédérations, devient un trait constitutif de la nature même de l'UNSA. "*Le syndicat qui monte, le syndicat qui compte*", comme l'affirme une vidéo de janvier 2020, semble dorénavant moins chercher à s'inscrire dans un camp – celui du réformisme- qu'à développer sa différence. Sans vouloir réduire une campagne électorale à une action de communication audiovisuelle, le choix de l'UNSA pour les dernières élections dans les très petites entreprises (TPE) est pour autant éclairant. Il s'agit d'un haka "dansé" par des personnes représentant les salarié.e.s des très petites entreprises. « *Le **haka** est une danse chantée, un rituel pratiqué par les Maoris lors de conflits, de manifestation de protestation, de cérémonies ou de compétitions amicales pour impressionner les adversaires. Les Maoris l'ont rendu mondialement célèbre par l'intermédiaire de l'équipe de rugby à XV de Nouvelle-Zélande, les All Blacks, qui l'interprètent avant leurs matchs depuis 1905* »³¹. Il s'agit de montrer sa puissance et donc de faire pression ou de mettre la pression sur ses adversaires, ses concurrents.

Dans les portraits de la première partie, Karine le reconnaît, l'UNSA, dans le secteur hospitalier, est un « *petit Poucet* ». Mais comme le héros du conte, il peut être utile, plus même, efficace, d'où sa préférence pour un autre slogan « *Quand les autres s'agitent, l'UNSA agit* ».

31 <https://fr.wikipedia.org/wiki/Haka>

Cette même difficulté à être plus petit, à avoir moins de moyens que les confédérations se retrouve aussi dans les propos de Chloé qui évoque "*le bricolage*", « *positif et négatif à la fois* »³² car à la faiblesse des ressources correspond la trouvaille des solutions.

Une réponse souvent « décalée », "*pour ne pas dire originale*" » précise Morgane et qui est mise en avant par le plus récent des slogans utilisés par l'UNSA nationale dans sa communication en ligne : "*l'UNSA, le syndicalisme des solutions*"³³.

Nul doute, que ce vocabulaire renvoie à la conception d'un syndicalisme réformiste, les "*solutions*" évoquées au fil des semaines par l'UNSA Info, n'ayant pas pour objet d'appeler à la révolution et à la prise de pouvoir par la classe ouvrière. Pour autant, le terme apparaît plus concret et certainement moins idéologique. De fait, il n'oppose plus deux camp, mais introduit l'idée d'un syndicalisme différent : celui de l'UNSA (« *le syndicalisme* »), pragmatique, attaché à trouver des réponses (« *des solutions* ») et à résoudre les difficultés rencontrées par les travailleuses et travailleurs.

32 Cf page 17

33 « *La semaine de l'UNSA, le syndicalisme des solutions* », accompagne la diffusion hebdomadaire en ligne de l'UNSA info.

(Militant.e.s de l'UNSA)

[Conclusion]

UNSA, le syndicalisme des solutions



Militant.e.s
de la différence

L'UNSA a 30 ans.

Il s'agit donc d'une jeune organisation syndicale au regard de l'histoire des confédérations en France. Encore mal connue, elle ne fait l'objet que de très peu d'études.

Est-elle un syndicat de plus dans un paysage syndical français déjà complexe et pléthorique ? En quoi s'en distingue-t-il ? Qu'en disent ses militant.e.s ?

Telles sont les questions de départ de ce travail qui s'appuie à la fois sur des entretiens et des questionnaires.

Quels résultats ressortent de cette recherche ?

Pour le dire en une phrase : *"la représentation d'une organisation différente et originale"*.

Développons :

- **"la représentation..."**

Les deux approches réalisées dans le cadre de cette étude (les portraits et l'analyse des questionnaires) relèvent d'éléments déclaratifs. Ils sont donc le reflet d'une représentation, voire d'une interprétation de ce qu'est l'UNSA, davantage qu'une image fidèle de ce qu'elle est réellement.

Quelques apports chiffrés mettent en évidence cet écart. Ainsi, les données sociologiques définissant les militant.e.s de l'UNSA montrent une très faible évolution. La domination des hommes blancs, fonctionnaires de 50 ans et plus demeure prégnante. Pour autant, les militant.e.s, dans les enquêtes et tout particulièrement dans les entretiens, perçoivent un rajeunissement, une féminisation, une diversité plus importantes.

L'explication est certainement multiple, mais deux dimensions s'imposent. La première est d'ordre méthodologique : les personnes interrogées rendent compte de leur entourage syndical, des militant.e.s qui leur sont proches (dans l'appareil de

leur syndicat, de leur fédération, de leur territoire). Il s'agit donc de "*petites mains*" syndicales ne siégeant pas obligatoirement dans les instances comme les conseils nationaux ou les congrès de l'UNSA. Elles ne sont donc pas prises en compte dans les statistiques sociologiques, qui elles-mêmes sont peu nombreuses et peu développées. D'autre part, les répondant.e.s sont des militant.e.s fortement engagé.e.s qui peuvent avoir tendance, même involontairement, à embellir la situation et à voir davantage "*le verre à moitié plein que celui à moitié vide*".

Cette vision "*optimiste*" est d'autant plus nécessaire qu'elle permet d'entretenir le moral des militant.e.s et l'enthousiasme de leur engagement. Ceux-ci pouvant être difficiles à maintenir en permanence dans un contexte de faiblesse de la syndicalisation, de concurrence syndicale, de progrès très lents de la représentativité : l'UNSA n'ayant pas encore gagné en trente ans d'existence sa place dans la cour des grands.

"... d'une organisation différente..."

À défaut donc d'être une centrale syndicale comme les autres, les militant.e.s considèrent l'UNSA comme différente. Une différence qui est marquée par deux aspects liés comme les deux faces d'une même pièce : un système non descendant et une autonomie forte.

L'UNSA revendique de ne pas être une confédération. Ce choix traduit par le terme d'"*union*" qui s'explique historiquement, se manifeste dans le fait que l'organisation se veut moins centralisatrice et moins "*caporalisante*" que les confédérations syndicales françaises. Cette dimension est liée pour les militant.e.s de l'UNSA au maintien d'une grande part d'autonomie dans le fonctionnement de l'UNSA.

Cette autonomie, portée en slogan, peut prendre des dimensions différentes et parfois complémentaires dans la compréhension des militant.e.s. Pour l'essentiel, il s'agit de pouvoir prendre localement (dans son syndicat, sa section, sa fédération...) des décisions, conduire des actions, engager des négociations... Au-delà d'une indépendance des partis politiques, l'autonomie est vécue comme une liberté qui unit, en particulier autour de valeurs communes (contenues dans la charte des valeurs de l'UNSA).

La différence est d'autant plus ressentie que beaucoup des militant.e.s de l'UNSA sont issu.e.s d'autres organisations syndicales et que la comparaison leur est possible. C'est aussi le cas dans les entreprises où l'UNSA est arrivée récemment et se présente donc comme une "*force syndicale*" nouvelle.

"... et originale"

Cette différence est perçue par les militant.e.s comme la marque d'une originalité. L'UNSA se démarquerait des autres centrales syndicales.

Là encore, l'étude met en évidence le caractère auto-réalisant d'une telle affirmation. Les modes d'actions syndicales de l'UNSA restent pour l'essentiel assez classiques. Grèves et manifestations restent des piliers de la contestation lorsque la négociation et les propositions n'ont pas pu aboutir ou qu'elles sont impossibles. Une étude approfondie de ce que proposent les différentes centrales syndicales à leurs adhérent.e.s montrerait certainement plus de similitudes que de différences, y compris dans le cas de l'UNSA. L'originalité relève donc davantage d'une image (une représentation) différente portée par l'organisation et ses militant.e.s que dans la spécificité de ses actions ou de ses messages.

La place, récente, prise par la communication, dans l'appareil national de l'UNSA, tant dans l'organigramme du siège national que dans le recours à des prestataires extérieurs, tend à accréditer une volonté de porter le message de la différence et de l'originalité comme un marqueur identitaire de l'UNSA. Marqueur que l'on retrouve bien intégré dans les réponses des militant.e.s.

Bien à l'UNSA

« *Moi ça va, je suis à l'UNSA* » est un autre des slogans qui jouent sur la différence et l'originalité dans un monde plutôt négatif et pessimiste. À la réflexion (comme le font les militantes des portraits), il n'y a évidemment pas de possibilité d'établir un lien direct entre le fait d'être adhérent.e ou militant.e à l'UNSA et celui d'aller bien. Le monde, la société, la vie... sont identiques pour toutes et tous. Au-delà du message purement "*publicitaire*", la spécificité vient donc du regard porté. Vu au travers des lunettes bleues (couleur de l'UNSA) ce sont les solutions qui sont mises

en avant plutôt que les problèmes, la manière dont l'UNSA accompagne et aide pour s'en sortir plus que les récriminations stériles et les oppositions de principe.

Un message conçu pour parler aux travailleuses et travailleurs qui attendent du concret de la part des syndicats, leur reprochant souvent leur inaction et leur inefficacité. Un message envers les autres organisations syndicales, renvoyant dos à dos ceux qui contestent tout et ceux qui acceptent trop, et qui dessine une ligne stratégique médiane qui sait s'opposer mais également proposer. Mais aussi, un message qui fédère les militant.e.s de l'UNSA qui se retrouvent dans le sentiment d'être utiles, de servir à quelque chose. C'est dans ce sens que les militant.e.s reconnaissent être bien à l'UNSA, d'y être bien à leur place, en tant que militant.e.s de la différence.

(Militant.e.s de l'UNSA

[Pour aller plus loin]

Bibliographie
et
annexes

Bibliographie

Brucy Guy, Histoire de la FEN, Belin, 2003

Centre Henri Aigueperse – UNSA Education, Le syndicalisme au tournant du 21^e siècle, avril 2021, <https://centrehenriaigueperse.com/2021/04/01/le-syndicalisme-au-tournant-du-xxie-siecle/>

Centre Henri Aigueperse – UNSA Education, *Développement professionnel des militant.e.s de l'UNSA Education* » (mai 2020),
<http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/6169-developpement-professionnel-des-militant-e-s-de-l-uns-a-education>
<https://centrehenriaigueperse.com/2020/05/25/accompagner-le-developpement-professionnel-des-militant-e-s-des-organisations-syndicales/>

Confédération européenne des syndicats
https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2021-03/ETUC-Youth%20guide_FR.pdf

Contamin Jean-Gabriel, et Roland Delacroix. « *Les transformations des formes d'engagement au prisme du local. L'exemple de la CGT du Nord* », *Politix*, vol. 85, no. 1, 2009, pp. 81-104.

DARES : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2018-007.pdf>

Farvaque Nicolas et Arthur Nouaillat "*Libres ensemble*", Sociologie des militants de l'UNSA, mai 2018,
<http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/5906-libres-ensemble-sociologie-des-militants-de-l-uns-a>

Guillaume Cécile et Sophie Pochic. *La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ?*. Politix, De Boeck Supérieur, 2009, p. 31-56. hal-00912940

Hureau Pierre, et André Servais. « "Réformisme" de la CFDT, de quoi parle-t-on au juste ? », *Mouvements*, vol. n° 43, no. 1, 2006, pp. 36-40.

Ion Jacques, « L'évolution des formes de l'engagement public », in Perrineau (P.), dir., *L'engagement politique : déclin ou mutation ?*, Paris, Presses de la FNSP, 1994 et *La fin des militants ?*, Paris, Éditions de l'Atelier, 1997.

IRES : <http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/6325-le-syndicalisme-au-tournant-du-xxie-siecle>

Kermool Benoît « Il y a 30 ans, naissance de l'UNSA » article sur le site du Centre Henri Aigueperse : <https://centrehenriaigueperse.wordpress.com/2023/02/10/il-y-a-30-ans-naissance-de-lunsa/>

Lahire Bernard, Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles, Nathan (Essais et recherches), 2002, 431 pages

Lebourdon David, "Le syndicalisme est par essence réformiste", in « *Luttes sociales* ». 8 avril 2017

Lescurieux Maxime. « La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective », *La Revue de l'Ires*, vol. 98, no. 2, 2019, pp. 59-82.

Levesque Christian, et Gregor Murray. « Comprendre le pouvoir syndical : ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale », *La Revue de l'Ires*, vol. 65, no. 2, 2010, pp. 41-65.

Olive Alain, Qu'est-ce que l'UNSA ?,

Olive Alain, rapport moral, congrès de Pau, *Unsa Magazine*, n° 123, décembre 2009.

Sin Philippe, Le militantisme syndical dans les TPE : proposition d'une typologie de la participation syndicale des conseillers du salarié. Gestion et management. Université Paris-Est, 2020.

Thomas Adrien. « Les permanents fédéraux : ressorts et dilemmes de la professionnalisation syndicale », *Sociologie*, vol. 8, no. 3, 2017, pp. 265-282.

Annexes

1- Guide d'entretien semi-directif pour les portraits

2- Enquête Congrès national de l'UNSA Rennes 2019

3- Enquête Conseil national de l'UNSA 2021

Guide d'entretien pour les portraits

Présentation :

professionnellement et syndicalement

L'UNSA :

comment es-tu arrivée à l'UNSA ?

l'évolution de ton militantisme ?

que trouves-tu à l'UNSA ? [l'idée ici est de faire émerger les notions d'ambiance et de valeurs]

« je suis bien, je suis à l'UNSA », c'est un slogan qui te parle ?

que dirais-tu des équipes de l'UNSA ? [l'idée est ici d'interroger la notion de diversité]

comment qualifierais-tu l'autonomie ?

Les autres organisations syndicales

quelles sont tes relations avec les autres organisations syndicales ?

quelles différences vois-tu avec l'UNSA ?

Tes mots pour définir l'UNSA ?

Quelles pistes d'évolution pour l'UNSA ?

[Questionnaire « militant.e.s » de l'UNSA] les 200 réponses (en chiffres et %)

Pour caractériser l'UNSA, tu dirais que :

	Totalement d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSPR
- l'UNSA a un discours syndical original	97 (48,5%)	90 (45%)	13 (6,5%)		
- l'UNSA est force de proposition	133 (66,5%)	65 (32,5%)		2 (1%)	
- l'UNSA porte des revendications différentes des autres organisations syndicales	74 (37%)	104 (52%)	17 (8,5%)	2 (1%)	3 (1,5%)
- l'UNSA propose de nouveaux modes d'actions syndicales	51 (25,5%)	100 (50%)	43 (21,5%)		6 (3%)
- l'UNSA a une organisation syndicale originale	94 (47%)	81 (40,5%)	19 (9,5%)	2 (1%)	4 (2%)

A ton avis, dans ses structures nationales et territoriales interprofessionnelles :

	Totalement d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSPR
- l'UNSA se donne les moyens d'attirer des jeunes militant.e.s	36 (18%)	93 (46,5%)	58 (29%)	2 (1%)	11 (5,5%)
- l'UNSA s'organise pour permettre aux femmes de militer	82 (41%)	81 (40,5%)	30 (15%)	1 (0,5%)	6 (3%)
- l'UNSA favorise le militantisme de tous les salarié.e.s ou agent.e.s	74 (27%)	100 (50%)	18 (9%)	1 (0,5%)	7 (3,5%)
- l'UNSA facilite l'engagement de militant.e.s issus de la diversité	82 (41%)	95 (47,5%)	16 (8%)		7 (3,5%)

Pour toi,

		Totalement d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSPR
- l'UNSA est indépendante de tous partis politiques		94 (47%)	76 (38%)	18 (9%)	6 (3%)	
- l'UNSA permet que chacune de ses OSA soient libres	- dans son organisation	135 (67,5%)	62 (31%)	1 (0,5%)		2 (1%)
	- dans ses prises de décisions	125 (62,5%)	69 (34,5%)	4 (2%)		2 (1%)
	- dans ses modalités d'actions	120 (60%)	70 (35%)	6 (3%)		4 (2%)
- l'UNSA a un mode de fonctionnement et de décision plus ascendant que descendant		67 (33,5%)	102 (51%)	24 (12%)	1 (0,5%)	6 (3%)
- l'UNSA est régie par des valeurs partagées par toutes ses OSA		72 (36%)	107 (53,5%)	15 (7,5%)		6 (3%)

Tu es :

une femme 58 (29%)		un homme 80 (40%)	
Salarié.e du privé 52 (26%)		fonctionnaire ou agent.e publique 118 (59%)	- FPE: A 83 - B 9 - C 6
			- FPT: A 3 - B 3 - C 4
			- FPH: A 2 - B 1 - C 2
	militant.e de l'interpro	militant.e dans ta fédération:	militant.e dans ton syndicat:
au niveau national	26	59	66
au niveau régional	32	33	28
au niveau départemental	42	31	39
au niveau local (entreprise, ville ou service)	33	21	45
syndiqué.e à l'UNSA depuis			
Tu as moins de 30 ans 2 (1%)	Entre 30 et 39 ans 13 (6,5%)	Entre 40 et 49 ans 50 (25%)	Plus de 50 ans 90 (45%)
C'est ton congrès de l'UNSA.			



[Questionnaire « militant.e.s » de l'UNSA]

Pour caractériser l'UNSA, tu dirais que :

Septembre 2021

	Totalement d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSPR
- l'UNSA a un discours syndical original					
- l'UNSA est force de proposition					
- l'UNSA porte des revendications différentes des autres organisations syndicales					
- l'UNSA propose de nouveaux modes d'actions syndicales					
- l'UNSA a une organisation syndicale originale					

A ton avis, dans ses structures nationales et territoriales interprofessionnelles :

	Totalement d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSPR
- l'UNSA se donne les moyens d'attirer des jeunes militant.e.s					
- l'UNSA s'organise pour permettre aux femmes de militer					
- l'UNSA favorise le militantisme de tous les salarié.e.s ou agent.e.s					
- l'UNSA facilite l'engagement de militant.e.s issus de la diversité					

Pour toi,

		Totalement d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSPR
- l'UNSA est indépendante de tout parti politique						
- l'UNSA permet que chacune de ses OSA soient libres	- dans son organisation					
	- dans ses prises de décisions					
	- dans ses modalités d'actions					
- l'UNSA a un mode de fonctionnement et de décision plus ascendant que descendant						
- l'UNSA est régie par des valeurs partagées par toutes ses OSA						

En tant que militant.e

Sur une échelle allant de 10 à 1 (six étant le plus positif et 1 le plus négatif) à l'UNSA, comment tu te sens :

	tout à fait : 10	9	8	7	6	5	4	3	2	pas du tout : 1
Je me sens bien										
j'y ai toute ma place										
je participe activement aux actions										
je suis sollicité.e pour les décisions										
j'y trouve une bonne ambiance										
j'apprécie la dynamique										
je me sens accompagné.e										

Tu es :

- une femme
- un homme

- salarié.e du privé
- fonctionnaire ou agent.e publique
 - FPE : A - B - C
 - FPT : A - B - C
 - FPH : A - B - C

Tu as

- moins de 30 ans
- Entre 30 et 39 ans
- Entre 40 et 49 ans
- Plus de 50 ans

Tu es

	militant.e de l'interpro	militant.e dans ta fédération :	militant.e dans ton syndicat :
au niveau national			
au niveau régional			
au niveau départemental			
au niveau local (entreprise, ville ou service)			

Tu es syndiqué.e à l'UNSA depuis

Si tu devais qualifier l'UNSA, quels seraient les trois termes que tu citerais :

.....

(Facultatif)

Nom :

Prénom :

Coordonnées : mail Téléphone portable: