



L'Union syndicale Solidaires : une organisation au miroir de ses militants : profils, pratiques, valeurs

Sophie Bérourd, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Martin Thibault

► To cite this version:

Sophie Bérourd, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Martin Thibault. L'Union syndicale Solidaires : une organisation au miroir de ses militants : profils, pratiques, valeurs. [Rapport de recherche] Laboratoire Triangle, Université Lyon 2. 2011, 167 p. hal-00585462

HAL Id: hal-00585462

<https://hal.science/hal-00585462>

Submitted on 13 Apr 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES : UNE ORGANISATION AU MIROIR DE SES MILITANTS

PROFILS, PRATIQUES, VALEURS



**Sophie Bérout (Université Lyon 2 – Triangle)
Jean-Michel Denis (Université Marne La Vallée – CEE)
Guillaume Desage (IDHE- ENS Cachan)
Martin Thibault (Université Paris Descartes – CNAM)**

Convention de recherche Solidaires– Laboratoire TRIANGLE (Université Lyon 2)

Février 2011

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
Une sociologie des militants	5
Les délégués de Solidaires : un profil socio-démographique relativement classique.....	14
 CHAPITRE PREMIER - SOLIDAIRES : UN SYNDICALISME DE COLS BLANCS ?....	24
I.1 Derrière la sous représentation ouvrière, celle des bas niveaux de qualification	25
I.2 Des délégués largement issus de l'enseignement supérieur	29
I.3 Les syndicalistes de Solidaires : des intellectuels déclassés ?	33
I.4 Des jeunes syndicalistes davantage touchés par le déclassement ?	35
I.5 Déclassement et engagement syndical.....	38
I.6 Des compétences spécifiques pour l'engagement interprofessionnel ?	42
 CHAPITRE II - COMMENT L'ORGANISATION SE RENOUVELLE ? LES CONDITIONS D'ENTREE ET LES PREMIERS PAS DANS L'ORGANISATION.....	50
II.1 Des modes d'entrée dans le syndicalisme relativement classiques	53
<i>Une adhésion sur des bases plus professionnelles qu'idéologiques ?.....</i>	53
<i>L'argument de l'efficacité et de la fermeté.....</i>	58
<i>L'autonomie comme valeur et comme pratique.....</i>	62
II.2 De l'adhésion aux prises de responsabilité, les premiers pas dans l'organisation	65
<i>Les premiers pas comme militant : des mandats de terrain en concordance avec les motifs d'entrée</i>	65
<i>Les relations aux anciens : différences et continuités dans les représentations et les pratiques.....</i>	68
<i>Les différents types d'appropriation du syndicalisme</i>	71
II.3 Retour sur la question de l'autonomie	76
<i>Autonomie syndicale et fédéralisme</i>	78
<i>Auto-organisation des salariés et autonomie des luttes.....</i>	79
 CHAPITRE III - S'ENGAGER DURABLEMENT DANS SOLIDAIRES : EXPERIENCES ET VALEURS PARTAGEES	82
III.1 La création du syndicat, une expérience qui demeure commune	84
III.2 Une très forte homogénéité dans l'expression du modèle syndical à promouvoir.....	87
III. 3 Une adhésion relative à la stratégie d'action unitaire	95
III.4 Un engagement qui s'éprouve : entre logique de la débrouille et confrontation permanente	97

III. 5 Des militants multi-positionnés ?	101
CHAPITRE IV. TRANSFORMATION ET EXTENSION DE L'ORGANISATION	104
IV.1 Les Solidaires locaux, des réalités encore très contrastées.....	107
IV.2 Une place encore limitée des Solidaires locaux dans les pratiques militantes	109
IV. 3. Des procédures démocratiques investies de façon différenciée	115
IV.4 La rançon du succès : l'entrée dans une nouvelle phase de structuration ?	119
CONCLUSION	122
BIBLIOGRAPHIE	125
LISTE DES ANNEXES	129

INTRODUCTION

En juin 2008, l'Union Syndicale Solidaires tenait son IV^{ème} congrès à Saint-Jean-de-Monts en Vendée. Un congrès est toujours un moment important pour une organisation syndicale puisqu'il est l'occasion de tirer le bilan de l'activité des années passées (bilan financier, syndical et politique), d'élaborer, de discuter et d'adopter les orientations pour les années à venir, et d'élire l'exécutif qui la pilotera au cours de cette période. Celui de Solidaires à Saint-Jean-de-Monts marque, de surcroît, une date anniversaire : celle de sa constitution officielle dix ans auparavant (sous la dénomination du Groupe des Dix) lors de son congrès constitutif à la Plaine Saint Denis le 14-15 janvier 1998¹. Au cours de ces dix années, l'Union Syndicale Solidaires s'est renforcée, passant de 17 organisations fondatrices en 1998 à 43 syndicats ou fédérations membres en 2008 (Cf. annexe 1), s'implantant pour le coup dans de nouveaux secteurs d'activité (transports, industrie, commerce, etc.) et amorçant son développement dans le secteur privé. Ce renforcement a été marqué par une forte transformation de sa composition interne. Alors que les syndicats de tradition autonome (à l'origine du Groupe des Dix en 1981) étaient encore majoritaires (en nombre d'organisations) en 1998 (10 sur 18, à savoir le SNABF, SNAPCC, SNJ, SNUCCRF, SNUDDI, SNUI, SU Caisses d'Epargne, SU au Trésor, USAF, USPNT), leur nombre a considérablement diminué au profit des syndicats SUD (28 lors du congrès de 2008). Seuls quatre d'entre eux, présents en 1998 le sont encore en 2008 (SNABF, SNJ, SNUI, SNUCCRF)². Cette consolidation ne résulte pas uniquement de son extension organisationnelle. Elle est également le produit de l'implication de l'Union syndicale dans les mobilisations importantes des années 2000, contre les réformes des retraites notamment, et les diverses associations du mouvement social, au national (ATTAC³, Fondation Copernic, etc.), comme à l'international (FSM, FSE⁴). Elle résulte aussi de sa reconnaissance (plus rapide à l'échelon des départements qu'au plan interprofessionnel) par les autres acteurs du mouvement syndical (éloignée des intersyndicales

¹ Pour un historique de l'Union Syndicale Solidaires, on peut consulter par exemple, *Qu'est-ce que l'union Syndicale Solidaires ?*, L'archipel, 2007 ; Jean-Michel Denis, *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif ?*, Paris, La Documentation Française, 2001.

² Le reste des syndicats est de création plus récente (Solidaires Industrie, Solidaires Justice, etc.) ou ont transformé leur sigle (Solidaires Douanes, Solidaires Caisse d'Epargne, etc.).

³ A ce sujet, Jean-Michel Denis « Décloisonnement revendicatif et constitution d'un front anti-libéral : l'Union syndicale Groupe des Dix et ATTAC » in Eric Agrikoliansky, Olivier Fillieule et Nonna Mayer, *L'altermondialisme en France. Genèse et dynamique d'un mouvement social*, Paris, Flammarion, 2005, p. 265-290.

⁴ A ce sujet, Baptiste Giraud, Guillaume Garcia, Daniel Mouchard, Karel Yon, « La question sociale au Forum social » in Eric Agrikoliansky, Isabelle Sommier (dir.) *Radiographie du mouvement altermondialiste*, Paris, La Dispute, 2005, p. 197-212.

nationales lors du conflit sur les retraites en 2003 et de celui sur la réforme de l'assurance maladie en 2004, elle obtiendra son ticket d'entrée à partir de la lutte contre le CPE pour ce qui deviendra trois ans plus tard comme le « G8 syndical »), et (en partie) par les pouvoirs publics, *via* la reconnaissance de sa représentativité dans la fonction publique d'Etat conduisant à son entrée au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat. Enfin, elle tient au renforcement de ses structures interprofessionnelles locales : les Solidaires locaux. Il a été question de tout cela lors du congrès de Saint-Jean-de-Monts. Mais aussi des difficultés rencontrées par l'union interprofessionnelle : dans sa capacité à impulser des actions et à jouer un rôle moteur dans les grandes mobilisations sociales faute d'un poids suffisant ; dans sa capacité à infléchir voire à contrecarrer les réformes gouvernementales jugées les plus néfastes (en matière économique et sociale mais aussi de politiques sécuritaires, d'immigration, etc.) et les plans de restructurations destructeurs d'emplois ; dans sa construction interne (difficulté de faire participer l'ensemble des organisations membres de façon régulière aux Bureaux Nationaux, Comités nationaux et Commissions nationales)⁵ et sa structuration interprofessionnelle locale qui s'est renforcée mais reste encore trop inégale d'un Solidaires local à un autre⁶.

Une sociologie des militants

Tous ces axes, favorables ou problématiques, sont essentiels. Néanmoins, nous ne les aborderons qu'indirectement et nous nous intéresserons moins au contenu programmatique et au bilan critique de ce congrès, moins également au fonctionnement de l'organisation, qu'à la sociologie de ses militants⁷. Bien entendu, on ne peut s'intéresser à des militants sans les relier à l'organisation qui les regroupe, du fait qu'elle résulte de leur dessein commun⁸ et que leur histoire (individuelle et collective), parcours et représentations forment en grande partie son orientation, ses règles, principes et statuts. Il est évident également qu'une sociologie des militants ne se limite pas uniquement à en dresser un portrait socio-démographique et qu'elle

⁵ Cette difficulté ressort d'un sondage interne organisé par le bureau national, cf. annexes.

⁶ Idem, cf. annexes. Tous ces axes, favorables ou critiques, sont abordés dans le rapport d'activité du congrès.

⁷ Comme l'ont rappelé Sophie Bérout et David Garibay à l'occasion de leur enquête sur le 47^{ème} congrès de la CGT, les congrès syndicaux sont en fin de compte rarement « étudiés pour leur fonctions propres, à la fois programmatique, électorale et de légitimation ». Ce qui retient l'attention, ce sont « les documents soumis au vote, les débats, les rapports de force entre la direction et son ou ses oppositions in : *Enquête sociologique sur les délégués du 47e Congrès confédéral de la CGT (24-28 mars 2003)*, convention IRES-CGT, 2006, 85 pages.

⁸ Comme l'a écrit Sabine Erbes-Seguin, ce sont les hommes (et les femmes) qui font l'organisation en interaction avec l'environnement économique et institutionnel dans elle s'inscrit et avec les règles collectives dont elle se dote in : *Démocratie dans les syndicats*, Paris, éditions Mouton, 1971.

les confronte nécessairement aux pratiques, valeurs et enjeux en vigueur au sein de l'organisation syndicale.

Pourquoi s'intéresser aux militants de Solidaires ? Pour une raison essentielle : il n'existe pas d'étude à ce sujet, hormis les quelques portraits qui ont été effectués des fondateurs des principales organisations membres⁹. Dans de précédents travaux, nous nous sommes intéressés à cette union syndicale mais sous l'angle de son histoire, de celle du syndicalisme autonome, de ses pratiques et fonctionnement internes et de ses orientations revendicatives¹⁰. Un certain nombre d'enquêtes, plus ou moins volumineuses, ont été réalisées sur quelques uns de ses syndicats membres, avec une focalisation particulière sur les syndicats SUD, compte tenu de leur nouveauté et de leur particularité au sein du paysage syndical français, et selon des angles d'approche différents : celui de leur pratique interne¹¹, de leur rapport à la négociation¹², à l'organisation du travail¹³, à l'interprofessionnel¹⁴, au genre¹⁵, au politique¹⁶, à l'exercice du droit comme mode d'action¹⁷, etc. Malgré leur spécificité, ces enquêtes ont toutes pour point commun d'avoir privilégié des méthodes de nature qualitative (observations, entretiens, analyse documentaire, monographies, etc.). La seule enquête quantitative d'envergure, c'est-à-dire reposant sur des données de nature statistique, agrégées à partir de réponses à des questionnaires diffusés de façon relativement large, a été menée par Ivan Sainsaulieu en 1996 auprès des adhérents de SUD-PTT, avec l'aide de la fédération¹⁸. Plus de 1500 questionnaires (diffusés par la presse interne) seront recueillis, offrant le seul

⁹ A ce sujet, *Qu'est-ce que l'Union Syndicale Solidaires ?*, op. cit. et Annick Coupé, Anne Marchand (coord.), *SUD syndicalement incorrect/ SUD-PTT, une aventure collective*, Paris, Syllepse, 1998.

¹⁰ Jean-Michel Denis, *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif ?*, op. cit.

¹¹ A ce sujet, par exemple, Hélène Pernot, *Un projet de démocratie à l'épreuve du quotidien syndical. Enquête ethnographique sur le fonctionnement de SUD-PTT*, thèse de doctorat, Université de Lyon II, décembre 2003 ; et Irène Pereira, *Un nouvel esprit contestataire. La grammaire pragmatiste du syndicalisme d'action directe libertaire*, thèse de doctorat, EHESS, juin 2009.

¹² Renaud Damesin « SUD-PTT et SUD-Rail face à la transformation des secteurs publics : entre coopération et conflits » in Renaud Damesin, Jean-Michel Denis, *Syndicalisme(s) SUD*, Les cahiers de recherche du GIP-MIS, n° 77, avril 2001, p. 13-44.

¹³ Jean-Robin Merlin, « L'organisation du travail au prisme des pratiques et discours syndicaux. Reconfiguration de la relation salariale et évolutions du syndicalisme : le cas d'un syndicat de postiers et de téléopérateurs » in François Aballéa, Michel Lallement (dir.), *Relations au travail, relations de travail*, Octares, 2007, p. 41-49.

¹⁴ Jean-Michel Denis, « L'action interprofessionnelle de SUD-PTT : un engagement fondé sur le mouvement social » in Renaud Damesin, Jean-Michel Denis, *Syndicalisme(s) SUD*, op. cit., p. 45-81

¹⁵ Simone Horat, *Action syndicale et féminisme: les SUD à l'épreuve du genre*, mémoire de Master II, Université Paris I, 2008.

¹⁶ Gildas Renou, « Désappareiller la politique. Syndicalisme de contre-pouvoir et dévaluation du politique », in Lionel Arnaud, Christine Guionnet (dir.), *Les frontières du politique. Enquêtes sur les processus de politisation et de dépolitisation*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2005, p. 111-144.

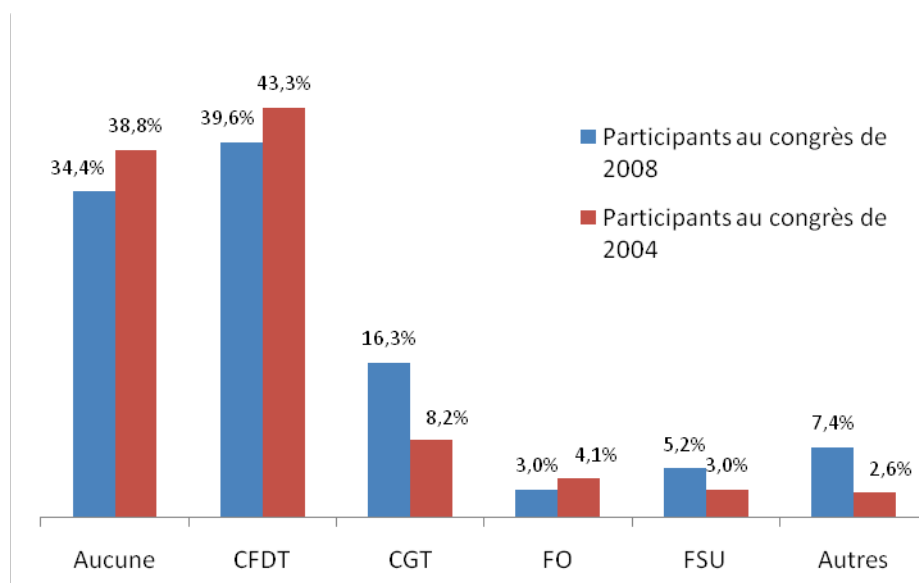
¹⁷ Jean-Michel Denis, « Les syndicalistes de SUD-PTT : des entrepreneurs de morale ? », *Sociologie du travail*, n° 3, vol. 45, juil-sept 2003, p. 307-325

¹⁸ Ivan Sainsaulieu, *La contestation pragmatique dans le syndicalisme autonome. La question du modèle de SUD-PTT*, Paris, L'Harmattan, 1999.

grand angle à notre disposition sur les adhérents et militants de la jeune fédération des postes et des télécommunications. Rien d'autre n'a été produit depuis. D'où le profond intérêt suscité par la demande du Bureau national de Solidaires en 2008, préalablement à la tenue de son congrès en juin, à ce que nous réalisions une enquête relativement large sur ses militants. Ouverte quant à ses préconisations, cette demande comportait néanmoins un objectif : celui de mesurer l'évolution connue par l'union interprofessionnelle depuis sa naissance officielle dix années plus tôt. Non pas l'évolution quantitative, en termes de nombre d'adhérents, mais plutôt qualitative, en termes de principes, de valeurs et d'orientations partagés. Plus précisément, et sans que cela soit forcément formulé explicitement, le renforcement de Solidaires, via l'entrée de nouvelles forces militantes (individuelles et collectives sous la forme d'équipes syndicales mais aussi de salariés provenant de secteurs d'activité dans lesquels Solidaires n'était pas encore implantée), dans un paysage syndical mouvant, a conduit ses principaux animateurs à vouloir bénéficier d'une connaissance plus large du profil des militants qui forment aujourd'hui l'organisation interprofessionnelle. Si celui de la génération des « fondateurs » leur est largement connu, ces derniers étant issus du même creuset, le profil de ceux qui rejoindront Solidaires dans les années 2000 leur est moins. D'une part, parce qu'une partie d'entre eux, les plus jeunes en l'occurrence, sont moins nombreux à être passé antérieurement par une autre organisation syndicale. D'autre part, parce que la provenance de ceux dotés d'une expérience syndicale préalable est moins homogène que par le passé, avec un renforcement entre les dates des deux derniers congrès (2004-2008) des arrivées de la CGT (16,3% des répondants lors du congrès de 2008 provenaient de la CGT contre 8,2% en 2004 (Graphique 1)¹⁹.

¹⁹ Au congrès de SUD-Rail en 2009, si 39,20% des répondants étaient passés par la CFDT antérieurement, 21,60% provenaient de la CGT, 2,40% de la CFTC et 1,60% de la FGAAC. Pour Sud Santé Sociaux, il sont 39,47% à être passés par la CFDT, 15,79% par la CGT et 3,51% par FO.

Graphique 1 : Provenance des délégués de Solidaires



Note : en 2004, ces taux ont été calculés sur une population de référence de 275 répondants (sur 400 délégués participants) et en 2008, sur 270 répondants (350 délégués participants).

Par ailleurs, cette demande d'enquête n'arrive pas à n'importe quel moment dans la vie de l'organisation. Elle est effectuée à une période où la question de la relève de ses principaux fondateurs devient de plus en plus sensible. Car si les structures de Solidaires sont relativement récentes, l'organisation n'échappe pas au phénomène du vieillissement qui frappe l'ensemble du mouvement syndical. Vieillessement de ses adhérents mais aussi (et surtout ?) de ses cadres qui pose le double enjeu de l'animation future de l'organisation et de ses structures affiliées, professionnelles ou territoriales, et de la pérennité du projet qui la fonde.

Le fait qu'aucune enquête statistique n'ait été réalisée sur Solidaires n'est pas exceptionnel en soi et n'est pas propre à cette organisation. Il n'existe en fin de compte que peu d'études de ce genre sur les membres des organisations syndicales, qu'il s'agisse de leurs adhérents ou de leurs militants²⁰. Malgré les enquêtes internes, les sociographies des délégués de congrès, l'existence dans certaines confédérations de fichiers centraux recensant les adhérents²¹, etc., les informations à leur propos sont plutôt rares. D'autant qu'il n'y a pas en France d'institutions ou d'organisme de recherche relativement indépendants produisant ce

²⁰ Jean-Gabriel Contamin, Roland Delacroix, « Les transformations des formes d'engagement au prisme du local. L'exemple de la CGT du Nord », *Politix*, n°85, 2009, p. 81-104.

²¹ On sait que la constitution de ces fichiers centralisés, rendus possibles par le prélèvement automatique des cotisations, fait l'objet de débats. Si un tel fichier existe à la CFDT, son établissement est relativement problématique à la CGT, des structures locales ou professionnelles y étant fortement opposées.

type de statistiques²². Les causes de ce manque ne sont pas sans lien avec la faiblesse numérique du syndicalisme français et l'enjeu de la représentativité, ce qui conduit certaines organisations à publiciser au minimum l'état de leurs effectifs, voire à systématiquement en surestimer le niveau. Et lorsque les syndicats s'essaient enfin à plus de transparence, en livrant plus régulièrement leurs chiffres, tout événement interne ou externe peut brutalement venir stopper cette manne – comme dans le cas de la CFDT suite au conflit sur les retraites de 2003, par exemple, et le départ de la centrale d'une fourchette d'adhérents estimée entre soixante et cent vingt mille²³. En fin de compte, le seul élément fiable de la représentativité syndicale résulte de leur audience électorale. Élément certes important, mais insuffisant du fait que « l'électeur n'est pas l'adhérent, et l'analyse de l'audience électorale ne peut se substituer à celle de l'implantation syndicale »²⁴. Quelques rares travaux existent néanmoins, réalisés la plupart du temps à l'occasion des congrès des grandes centrales syndicales : l'enquête menée par Sophie Bérout et David Garibay sur les délégués du 47^{ème} congrès de la CGT en mars 2003²⁵ ; celle menée lors du 20^{ème} congrès de la CGT-FO par Karel Yon²⁶. Nous les utiliserons pour établir des comparaisons avec les résultats concernant les délégués de Solidaires, au moins au niveau de leur profil socio-démographique. Ces comparaisons ne pourront être interprétées qu'en termes de tendances compte tenu de l'espacement des dates de réalisation des enquêtes : 2003 pour la CGT, 2004 pour la CGT-FO, 2008 pour Solidaires. Par contre, il manque les données concernant les délégués de la CFDT²⁷. Ce qui est doublement dommageable. D'une part, parce que les syndicats SUD ont majoritairement été créés par des militants issus de la CFDT et près de 40% des délégués du congrès de Solidaires en 2008 provenaient encore de la centrale cédédiste (tendance néanmoins en légère baisse puisqu'ils étaient plus de 43% lors du précédent congrès en 2004). D'autre part, parce qu'existe entre Solidaires et la CFDT, une certaine homogénéité quant à la composition

²² Hormis l'enquête permanente menée par l'INSEE sur les conditions de vie des ménages qui contient des questions consacrées à l'adhésion à un groupement syndical ou professionnel. Cette enquête, qui s'effectue par voie déclarative, permet d'obtenir un certain nombre de données de base sur le profil des adhérents de ces groupements : sexe, catégorie d'âge, statut d'emploi, niveau de formation et de revenu, PCS, secteur d'activité, taille de l'établissement d'appartenance. A ce sujet, Thomas Amossé, Maria-Térésia Pignoni, « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », *Données sociales- La société française*, 2006, p. 405-412.

²³ Paule Masson, coord. *Syndicalistes ! de la CFDT à la CGT*, Paris, Syllepse, 2008, p. 14.

²⁴ Antoine Bevort, « Compter les syndiqués, méthodes et résultats. La CGT et la CFDT : 1945-1990 », *Travail et Emploi*, n° 62, 01/1995, p. 40.

²⁵ Sophie Bérout, David Garibay, *Enquête sociologique sur les délégués du 47e Congrès confédéral de la CGT*, op.cit. Cette enquête faisait suite à trois autres enquêtes par questionnaires, réalisées à partir de 1992 lors des congrès confédéraux, par René Mouriaux.

²⁶ Karel Yon, *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique : le cas de la CGT-FO. Eléments pour la sociologie d'un « monde de pensée »*, Thèse de doctorat, Université Paris I, novembre 2008.

²⁷ Des enquêtes par questionnaires ont été réalisées par Cécile Guillaume et Sophie Pochic, mais n'ont pas encore donné lieu à publication.

sociale de leurs membres. Depuis la moitié des années 1970, la base sociale de la CFDT s'est transformée plusieurs fois. Avec, tout d'abord, à partir de cette date, un « glissement rapide vers le haut de la pyramide sociale », avec un recul des ouvriers (consécutif à la progression des adhésions de salariés du secteur public au détriment de ceux du privé) au profit des techniciens, cadres moyens ou supérieurs²⁸ ; parallèlement, une période de forte désyndicalisation tout au long des années 1980; puis, une reprise de la syndicalisation lors de la décennie suivante qui s'accompagnera d'une diversification de ses troupes issus majoritairement du secteur privé : « les données statistiques témoignent à la fois d'une augmentation significative des ouvriers et des employés parmi les nouveaux arrivants, et d'une élévation générale des niveaux d'étude et de qualification dans la population militante »²⁹. On le verra par la suite, les délégués de Solidaires proviennent pour leur part, dans leur très grande majorité, du secteur public. Par contre, on retrouve aussi au sein de l'union interprofessionnelle cette double évolution soulignée à propos de la CFDT de tertiarisation et d'élévation du niveau de formation de sa population, conduisant y compris à des situations de déclassement social et professionnel (chapitre I). La comparaison détaillée entre ces deux organisations, à la composition sociale *a priori* semblable mais au profil politique profondément divergent, reste donc à faire.

S'il est commun de décomposer la population des syndicalistes en plusieurs cercles, des moins impliqués aux plus engagés, travailler sur les « militants » implique aussi que notre étude ne porte pas sur les simples adhérents ou les sympathisants de l'organisation syndicale, mais sur ses membres les plus engagés. Enquêter sur les adhérents aurait donné une autre orientation à notre recherche et surtout nécessité d'autres moyens. Notamment de mener l'enquête au niveau de chaque organisation membre et, par conséquent, de bénéficier de l'accord politique de chacune d'elle, de leur aide effective pour la mise en place des dispositifs d'enquête, projet rendu d'autant plus titanesque compte tenu du nombre de syndicats et de fédérations concernés (43).

L'enquête sur les militants de Solidaires s'est effectuée en deux phases principales : une phase dite quantitative suivie d'une phase qualitative.

²⁸ Antoine Bevort, Dominique Labbé, *La CFDT : Organisation et audience depuis 1945*, Paris, La Documentation Française, 1992.

²⁹ Cécile Guillaume, « Le renouveau de l'engagement syndical, le cas de la CFDT », *La revue de la CFDT*, Juillet/ Août 2007, p. 36.

La phase quantitative repose sur l'exploitation des données recueillies par voie de questionnaires distribués lors du congrès de l'union syndicale en juin 2008 (sur les effectifs de chaque délégation, cf. annexes) mais aussi lors des congrès de SUD Santé-Sociaux à La Rochelle en mai 2009 et de SUD-Rail en octobre 2009 à Saint-Jean-de-Monts. Non prévue au démarrage de l'enquête, la passation de questionnaires auprès des militants cheminots et de ceux du secteur sanitaire et social résulte de la volonté de comparer le profil des délégués de Solidaires avec celui des délégués de deux de ses principales structures. L'objectif de cette comparaison vise surtout à évaluer la nature et le niveau d'engagement des délégués des structures professionnelles à l'égard de l'union interprofessionnelle, considéré a priori comme moins élevé compte tenu de la dimension forcément plus corporative de leur adhésion et de leur éloignement plus grand vis-à-vis des thèmes globaux et/ou sociétaux portée par cette dernière³⁰. Sur les 350 délégués présents au congrès de Solidaires, 270 répondront au questionnaire diffusé (cf. annexes), soit un taux de réponse de 77%. Ce taux sera de 65,14% pour le congrès de SUD Santé-Sociaux (228 répondants pour 350 participants) et de 41% environ (125 répondants pour 300 participants environ pour celui de SUD-Rail)³¹. Dans ce rapport, seront présentés principalement les résultats issus du questionnaire des délégués de Solidaires. Seuls les plus significatifs de ceux concernant les délégués cheminots et du secteur sanitaire et social y figureront également³². Enfin, lors du congrès de 2004, un mini questionnaire réalisé en interne avait été diffusé auprès des 400 délégués présents environ. 275 d'entre eux y avaient répondu. Nous utiliserons également les données récoltées à l'époque pour des mises en perspective longitudinale, principalement des données de base : sexe, âge, secteur professionnel, année d'adhésion, expérience syndicale antérieure, participation aux congrès précédents.

Sans présager des résultats de l'enquête avant de l'avoir menée, il est rapidement apparu que la question de la relève militante constituait un enjeu central pour l'organisation interprofessionnelle. Non seulement parce qu'elle est frappée, comme les autres organisations syndicales, par un phénomène de vieillissement. Mais également parce qu'elle a été fondée

³⁰ Centrer son enquête sur des délégués de congrès comporte néanmoins un risque lié aux enjeux idéologiques qui ont tendance à dominer ce type d'arène. Dans un tel cadre, les syndicalistes peuvent avoir tendance à surjouer la dimension spécifique de leur rôle, celle d'idéologue et de bretteur, et du coup à bouleverser la hiérarchie des problèmes qui se posent à leur organisation.

³¹ Deux éléments expliquent en partie ce taux de retour moins élevé pour les questionnaires destinés aux cheminots : la concurrence de plusieurs questionnaires à l'occasion du congrès et le fait que, ne pouvant y assister, nous avons été contraints de sous-traiter aux militants eux même leur diffusion.

³² Une présentation plus large des données recueillies auprès des de ces derniers ont fait ou feront l'objet d'une présentation orale devant les responsables des deux fédérations.

par une génération particulière de militants, plus politisés, formés pour beaucoup à l'école des luttes des années 1970 et préoccupés par les enjeux sociétaux de leur action. Selon Stéphane Le Queux et Ivan Sainsaulieu, les syndicats SUD auraient contribué à la revitalisation du syndicalisme français grâce à plusieurs facteurs : la trajectoire propre de militants qui se sont formés dans les années post-68, leur capacité à faire le lien entre des actions menées à la base, la défense des secteurs les plus précaires (chômeurs, sans-papiers, etc.) et des mouvements sociaux plus larges (altermondialisme, féminisme...)³³. Sur ce plan, un parallèle pourrait être établi avec les dynamiques de transformation, en termes de pratiques et de conception du type de syndicalisme à défendre, qui ont résulté de l'entrée au sein de certains syndicats américains de militants auparavant actifs dans les mouvements sociaux³⁴. Or, cette génération de syndicalistes qui a fortement contribué au renforcement politique et organisationnel de Solidaires en lui attribuant une identité politique forte et une démarche revendicative et interprofessionnelle renouvelée, est amenée dans les cinq à dix années à venir à jouer un rôle progressivement moins actif pour cause de retraite professionnelle.

Pour cette raison, nous avons choisi de centrer la deuxième partie de l'enquête, la phase qualitative, à base d'entretiens individuels et collectifs, sur les « jeunes » (comprendons par là : les plus jeunes militants de l'organisation) et les nouveaux entrants (c'est-à-dire ceux ayant adhéré récemment) dans Solidaires. Si l'on est « jeune » plus tardivement dans le syndicalisme que dans de nombreuses autres sphères sociales, compte tenu de l'entrée tendancielle plus tardive dans l'emploi et encore plus tardive, du fait notamment de la précarisation des statuts, dans le syndicat, il a semblé intéressant de questionner les « nouveaux venus » sur les motivations de leur adhésion, leur vision de l'action syndicale et revendicative et des enjeux posés au syndicalisme, leur vision de Solidaires également, de son fonctionnement interne et de ses valeurs, etc. (cf. encadré 1). Une quarantaine d'entretiens, individuels et collectifs, ont ainsi été menés en privilégiant une certaine homogénéité organisationnelle. C'est-à-dire que nous n'avons pas cherché à rencontrer des jeunes militants appartenant à toutes les organisations de Solidaires, mais plutôt à nous entretenir avec plusieurs militants d'organisations sur lesquelles nous bénéficions déjà de remontées d'informations *via* les réponses aux questionnaires (SUD-Rail, SUD Santé-Sociaux) ou au sein desquels nous bénéficions de contacts anciens (le SNUI, SUD-Education, SUD-FNAC), ou récemment entrées dans Solidaires (Solidaires Industrie). Concernant SUD-Rail, nous

³³ Stéphane Le Queux, Ivan Sainsaulieu, « Social Movement and Unionism in France : A Case for Revitalization ? », *Labor Studies Journal*, 35(4), 2010, p. 503-519.

³⁴ Larry Isaac, Steve McDonald, Greg Luk « Takin' It from the Streets : How the Sixties Mass Movement Revitalized Unionization », *American Journal of Sociology*, vol. 112, n°1, juillet 2006, pp. 46-96.

avons en outre participé à plusieurs stages de formation, organisés par le syndicat régional de Paris Saint-Lazare, qui nous ont notamment permis de rencontrer ceux que nous allions interviewer par la suite.

Encadré 1 : Les jeunes ! Quels jeunes ?

Parler de la place des « jeunes » dans l'organisation syndicale implique un certain nombre de réflexions préalables sur le sens de cette catégorie et sur les ambiguïtés qu'elle recouvre. Comme l'a bien expliqué Pierre Bourdieu dans l'un des textes de *Questions de sociologie* intitulé « La jeunesse n'est qu'un mot »³⁵, le fait de découper une « tranche » de la population à partir de l'âge - par exemple la tranche 18/25 ans - constitue une opération qui a peu de sens tant les « jeunes » ne renvoient pas une entité sociale homogène. On ne saurait présupposer un intérêt collectif sous-jacent aux « jeunes », ni une homogénéité en termes de dispositions, de trajectoires de socialisation ou de pratiques sociales. Des assertions telles que « les jeunes sont individualistes ou plus individualistes que... » ont, de fait, d'un fondement critiquable.

Les classes d'âge constituées dans le cadre de l'exploitation des données statistiques n'ont pas l'ambition de renvoyer (et encore moins d'y contribuer) à la définition de groupes sociaux bien identifiés dont il s'agirait de définir les comportements en matière syndicale.

Pour autant, comparer les plus jeunes de l'échantillon aux plus âgés (et non les « jeunes » aux « vieux ») peut aider à situer – même vaguement et imparfaitement – les individus dans différents types de trajectoires : professionnelles, scolaires...

En l'absence de nombreuses données non recueillies lors de l'enquête par questionnaire (car elles auraient trop alourdi le questionnaire ou auraient pu être perçues comme intrusives), la comparaison de classes d'âge permet de formuler des hypothèses en relation avec des faits auxquels l'âge est plus ou moins bien corrélé : ancienneté professionnelle, niveau de formation...

S'il n'y a pas forcément de différence en terme d'âge social entre une personne de 51 ans, classée dans la modalité « 50 ans et plus » et une personne de 48 ans, classée dans la catégorie « 40 à 49 ans », il reste que la proportion de personnes proches de l'âge de départ en retraite dans le groupe des « 50 ans et plus » est, selon toute vraisemblance, plus importante que dans le groupe des « moins de 40 ans ». On peut aussi légitimement supposer que l'ancienneté professionnelle du groupe des plus anciens est pour une majorité des répondants de ce groupe plus importante que pour les répondants de la tranche la plus basse.

Nous avons ainsi choisi de découper notre échantillon en trois catégories afin de repérer d'éventuels effets d'âge ou de génération, en délimitant les seuils selon des considérations principalement statistiques puisqu'il s'agissait pour nous de composer des groupes constitués chacun d'un nombre suffisant d'individus pour être décomposés selon d'autres variables.

Si les usages de la catégorie peuvent être parfois fluctuants, ils dépendent également des méthodes de recueil des données. Lors des entretiens, nous nous sommes surtout entretenus avec des jeunes de moins de 35 ans et dont l'âge moyen tournait autour de 30 ans.

Sur le terrain, nous avons rencontré d'autres difficultés. Etant donné la part infime de salariés syndiqués sans contrats à durée indéterminée, nous avons parfois élargi les limites d'âge afin de pouvoir rencontrer des militants sur des terrains donnés. A la Fnac par exemple, où l'embauche est très réduite voire quasi inexistante depuis le milieu des années 2000, les « jeunes » rencontrés sont plus âgés que dans d'autres secteurs (entre 35 et 42 ans en moyenne).

Enfin, la définition des jeunesses est une donnée toujours difficile à manier, tant les expériences de vie sont structurantes et tant les âges peuvent être différenciés alors même que l'on peut avoir le même âge biologique. La relation entre l'âge militant et l'âge biologique est ainsi loin d'être mécanique. Par exemple, un jeune militant de SUD éducation de 30 ans que nous avons rencontré revêt des caractéristiques d'anciens à bien des égards. Il est engagé politiquement depuis 15 ans, il a participé à la création de SUD étudiant dans son académie, puis à celle de SUD éducation sur cette même

³⁵ Pierre Bourdieu, « La jeunesse n'est qu'un mot » in *Questions de sociologie*, Paris, Editions de Minuit, 1980, p. 143-154.

académie et son discours référencé et très politisé lui donne l'apparence d'un ancien, membre de la génération des fondateurs. D'un autre côté, des militants d'une quarantaine d'années entrés parfois récemment et sans passé politique semblent davantage correspondre à des jeunes militants. Les frontières entre effets d'âge et effets de génération se complexifient d'autant plus lorsque l'on considère l'âge militant.

Alors, que faire de la catégorie « jeune » ? Il nous semble important de l'investir avant tout pour essayer de rendre compte des processus de transmission et d'appropriation des pratiques et des cadres de référence au sein des Solidaires. De ce point de vue, ce ne sont pas seulement les « jeunes » en termes de tranches d'âge qui nous intéressent, mais aussi les jeunes en termes d'ancienneté syndicale. Autrement dit, celles et ceux qui découvrent le syndicalisme en entrant directement dans une organisation de Solidaires. Au travers de ces « néo-entrants » - qui peuvent être relativement « âgés » - c'est, en effet, la capacité de l'organisation à s'ouvrir à des profils différents, à produire du collectif en élaborant des références communes, que nous voulons interroger. C'est aussi sa capacité à former des salariés qui n'ont pas nécessairement d'autres engagements, associatifs ou politiques.

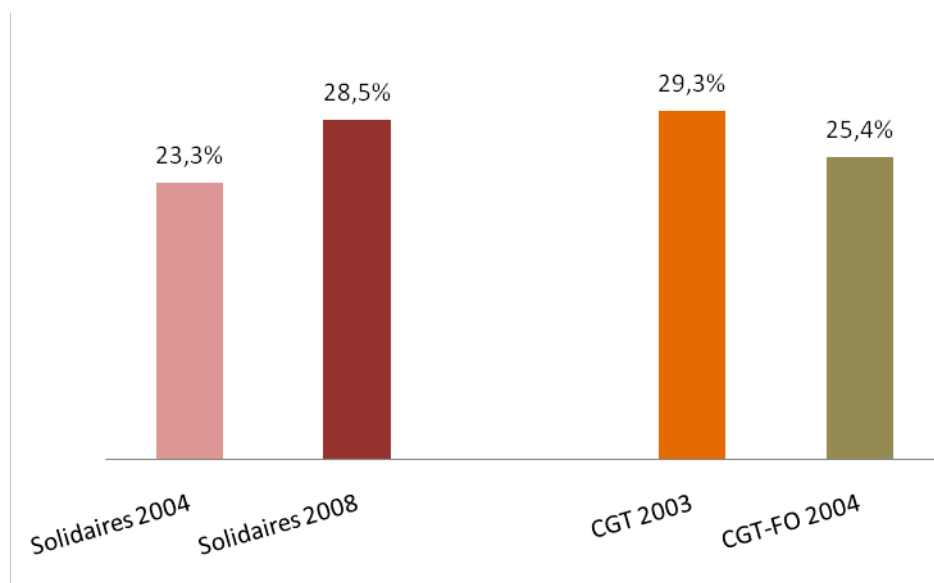
Les délégués de Solidaires : un profil socio-démographique relativement classique

Les pistes suivies lors d'une enquête lui préexistent rarement. Elles résultent plutôt des hypothèses formulées à partir des premiers résultats glanés à son démarrage. L'enquête vise dès lors à prospecter dans le sens des informations recueillies afin de les vérifier et les valider ou au contraire de les invalider³⁶. Il n'en va pas autrement dans le cas de l'enquête sur Solidaires à l'occasion de laquelle les données de base issues du questionnaire distribué à ses délégués vont constituer le point de départ de notre recherche (parmi elles : le sexe, l'âge, le statut d'emploi occupé, le secteur d'activité, l'ancienneté dans le syndicat). C'est la raison pour laquelle nous avons fait le choix de les présenter dès l'introduction.

En 2008, 28,5% des délégués au congrès de Solidaires étaient des femmes. Un progrès par rapport à 2004 où elles ne représentaient que 23,3% des délégués présents (cf. graphique 2).

³⁶ Les prénoms des syndicalistes interviewés ont été changés afin de préserver, dans la mesure du possible, l'anonymat des militantes et des militants qui ont accepté de nous recevoir.

Graphique 2 : taux de féminisation aux deux derniers congrès de Solidaires et comparaison avec des congrès de 2 autres organisations syndicales



Note : La population de référence en 2004 était de 275 individus et de 270 en 2008.

Malgré cette évolution, la représentation syndicale reste, de fait, très largement masculine. La comparaison avec le taux de féminisation des délégués au congrès confédéral de la CGT en 2003 et de celui de la CGT-FO en 2004 montre peu de différences puisqu'on comptait 29,3% de femmes à la CGT et 25,4% à la CGT-FO³⁷. Chez les délégués de Solidaires, le taux de féminisation suit une courbe en U en fonction de l'âge puisque l'on compte 30,4% de moins de 40 ans, 23,5% de femmes âgées de 40 à 49 ans et 32,1% de femmes ayant 50 ans et plus. Cela signifie deux choses. D'une part, que la féminisation ne semble pas se faire par les jeunes entrants puisqu'il n'y pas de féminisation massive pour la tranche d'âge des moins de 40 ans. D'autre part, que parmi les nouvelles militantes, les femmes ne sont pas nécessairement de « jeunes » femmes.

L'accès des femmes aux postes à responsabilité et aux mandats reste donc un problème y compris au sein de Solidaires (tous les congressistes, sauf deux, disent avoir des responsabilités syndicales). Les constats établis par la Commission femmes de Solidaires concluant au caractère profondément masculin du monde syndical (« 32 % des élus titulaires aux comités d'entreprise et délégations uniques de personnel sont des femmes. Elles

³⁷ C'est notamment sur cette question de la féminisation que la comparaison avec la CFDT aurait été intéressante. Dans une communication où elles s'appuient sur l'enquête par questionnaire menée lors du congrès confédéral de la CFDT en 2002, Cécile Guillaume, Sophie Pochic rendent compte d'un taux de féminisation de 37%. A ce sujet, « Carrières militantes à la CFDT. Regards de sociologues du travail sur les phénomènes de professionnalisation et de promotion », communication au colloque « Comment penser les continuités et discontinuités du militantisme ? Trajectoires, pratiques et organisations militantes », Lille, juin 2006, p. 4.

représentent pourtant plus de 40 % des salariés concernés par ces élections. 28 % des délégués du personnel et 21 % des délégués syndicaux sont des femmes »³⁸) n'épargne donc pas l'union interprofessionnelle, comme le pressentait Annick Coupé lorsqu'elle écrivait en 2007 : « Solidaires n'est pas une organisation en dehors du monde, la discrimination dont les femmes font l'objet se retrouve aussi dans le syndicalisme, y compris le nôtre »³⁹. Ce taux de féminisation apparaît d'autant plus faible qu'il s'agit d'une préoccupation ancienne dans l'organisation⁴⁰, donnant lieu, outre à la création en interne d'une commission Femmes, à l'engagement ininterrompu de Solidaires depuis 1997 dans les journées intersyndicales femmes (principalement aux côtés de la FSU et de la CGT), et à l'adoption, dès son deuxième congrès en novembre 2001, d'une résolution visant « à permettre aux femmes salariées de trouver leur place dans nos structures professionnelles et interprofessionnelles »⁴¹. De fait, comme on peut le lire dans ce passage, la place prise par les femmes ne semble pas être plus assurée dans ses structures professionnelles membres. Peut-on utiliser de façon pertinente les résultats obtenus lors du congrès de Sud-Rail pour en attester ? , on comprendra que cet exemple n'est pas forcément le meilleur dans la mesure où les femmes ne représentaient que 18% des délégués réunis lors de son congrès en 2009, mais que cette proportion est à peu près équivalente à ce qu'elles représentent dans le salariat de l'entreprise (20,6% de salariées pour l'ensemble du groupe SNCF⁴²). Cela n'empêche pas certains responsables de l'organisation de tirer un bilan critique à ce propos.

« Le problème de la féminisation renvoie à la composition de la masse salariale à la SNCF mais aussi à des difficultés, notamment pour Sud-Rail, de s'ouvrir aux femmes (...) Globalement, on n'est pas bon sur cette question. De fait, les secteurs où l'on est le plus implanté comme chez les agents de conduite par exemple, sont des secteurs très masculins. Chez les contrôleurs, cela s'est davantage féminisé. Et c'est un problème partagé par toutes les organisations à la SNCF et sur lequel on n'a quasiment pas progressé depuis le début, notamment dans l'équipe d'animation. C'est perçu comme un problème pour une partie uniquement des équipes de Sud-Rail, c'est pour cela que cela n'évolue pas tant que cela. Lors du congrès précédent, on a eu un texte spécifique sur la question des femmes, cela avait fait l'objet de débats assez classiques, mais en même temps cela a été assez décevant de voir que cela se passait dans notre fédération comme partout ailleurs. Dans l'assemblée, il y avait tout un tas de réactions disant que cela ne faisait pas problème. Bref, tout cela est très classique :

³⁸ « La Parité : une condition nécessaire mais pas suffisante », Commission femmes, Union syndicale Solidaires, 22 janvier 2006.

³⁹ Annick Coupé, « Le syndicalisme est toujours à réinventer » in *Qu'est ce que Solidaires ?*, op. cit., p. 134.

⁴⁰ Sur les débats interne aux organisations syndicales et relatifs à la participation des femmes : Cécile Guillaume, Sophie Pochic, (dir.), « Genre et syndicalisme, regards croisés franco-anglais, Mage-Clersé », *Document de travail* n°14, 2009.

⁴¹ « Développer un syndicalisme interprofessionnel de transformation sociale », Résolution n°2, 2^{ème} congrès de l'Union Syndicale Solidaires, 21 et 22 novembre 2001.

⁴² Chiffre tiré du Panorama Social 2009 édité par la Direction des ressources humaines de la SNCF.

on décide qu'il n'y a pas de problème et celui-ci n'est plus évoqué. La SNCF se féminise très lentement. En 20 ans, on a du passer de 9 ou 10% à 16%. Dans la réalité, toutes les filières sont ouvertes, ce qui n'était pas le cas il y a 20 ans mais dans les faits, dans des filières comme le matériel, l'équipement, la conduite, les femmes restent une infime minorité. A l'inverse, phénomène tout aussi classique, la féminisation est très forte dans la filière médico-sociale. Par ailleurs, des filières comme l'administratif où les femmes sont également très nombreuses ne se développent pas à la SNCF. C'est également le cas pour le commercial trains (contrôleurs) et le commercial gares (guichets). Il n'y a pas de mystère, les filières qui ont le plus évolué de ce point de vue sont les secteurs liés au commercial. On est là dans des stéréotypes bien connus. Le commercial = féminin. Mais le commercial gares tend à diminuer non seulement du fait d'internet mais aussi de la fermeture délibérée des petites gares sur l'ensemble du territoire. » (Responsable fédéral SUD-Rail).

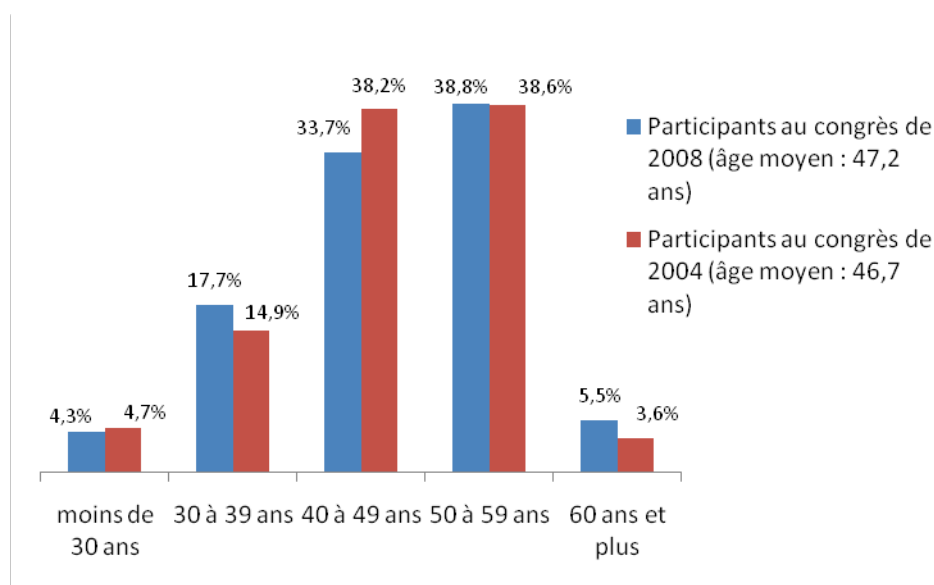
Les données issues du congrès de SUD Santé-Sociaux présentent le « défaut » inverse compte tenu du caractère ultra féminisé des secteurs sanitaire et social. Pour le coup, les femmes étaient à parité à la Rochelle en mai 2009, avec 52,6% des délégués représentés. Et on y retrouvait cette même parité à propos de l'exercice de responsabilités syndicales. En effet, 48,8% des répondants déclarant avoir de telles responsabilités sont des femmes et 49,4% sont des hommes. Mais paradoxalement, ces résultats formeraient l'arbre qui cache la forêt. C'est ce qu'énonce en substance le rapport d'activité du même congrès qui signale un phénomène de déféminisation dans toutes les instances de la fédération, voire même de « domination masculine » dans le fonctionnement de certaines d'entre elles : « Lors des deux derniers conseils fédéraux, il y avait une majorité de femmes mais cela ne s'est pas vu au niveau des prises de parole »⁴³. Le problème posé par l'ensemble de ces résultats est que d'autres questions relatives à la thématique de la féminisation ont été posées aux délégués de Solidaires et qu'elles révèlent un intérêt relativement faible quant à sa prise en charge et à la diminution de l'inégalité hommes/femmes dans l'organisation. A la question « quelles sont les pratiques de démocratie interne auxquelles j'accorde le plus d'importance ? » : la parité hommes/femmes n'arrive qu'en sixième position sur neuf. A celle concernant « les efforts d'amélioration du fonctionnement de Solidaires » : la place des femmes aux différents niveaux de l'organisation n'est qu'en quatrième position sur huit. Enfin, à la question de savoir quels sont les enjeux posés au syndicalisme, l'égalité hommes/femmes n'obtient que la neuvième position sur onze réponses formulées. La ventilation selon le genre de ce dernier item est encore plus significative puisque l'égalité hommes/femmes est un enjeu pour 26% des déléguées et pour 6,3% des délégués (autrement dit, la féminisation est une affaire de femmes). Certes, ces réponses indiquent des ordres de classement et non le fait que les

⁴³ Rapport d'activité de Sud Santé Sociaux, Congrès de La Rochelle, 4-7 mai 2009, p. 13.

délégués se désintéressent du phénomène. Il n'en demeure pas moins que la féminisation ne constitue pas forcément une priorité à leurs yeux.

Les délégués de Solidaires sont légèrement plus âgés en 2008 qu'en 2004 (cf. graphique n°3).

Graphique 3 : âge des participants aux congrès de Solidaires en 2008 et 2004



L'âge moyen en 2008 est de 47,2 ans contre 46,7 ans en 2004. L'âge médian est de 49 ans (50% des délégués ont plus de 49 ans et 75% ont plus de 40 ans). Résultat qui rejoint le précédent concernant la féminisation : l'âge moyen des hommes est quasi identique entre les deux congrès alors qu'il s'élève pour les femmes (47,8 ans en 2008 contre 46,2 ans en 2004), ce qui renvoie à ce que nous venons d'énoncer sur la difficulté à féminiser par les jeunes entrants. Malgré sa relative jeunesse organisationnelle, Solidaires n'est donc pas immunisé contre le mouvement de vieillissement qui touche l'ensemble du mouvement syndical. Là encore, la comparaison avec les autres organisations ne la distingue pas particulièrement puisque les pyramides des âges sont relativement proches⁴⁴, avec une population un peu plus âgée à la CGT-FO. En effet, à la CGT, les moins de 28 ans représentaient 3,9% des délégués, les 29-38 ans 21,5%, les 39-48 ans 43 %, les 49-58 ans 26,7% et les plus de 59 ans 4,8%. A la CGT-FO, l'âge moyen est 49 ans. Les moins de 35 ans constituaient en 2004 5,9 % des délégués, les 36-45 ans 25,4 %, les 46-55 ans 46,1 % et les 55-60 ans 3,5 %. Ces statistiques,

⁴⁴ Si les catégories d'âges retenues ne sont pas exactement les mêmes (en particulier pour la CGT-FO), elles permettent tout de même de dégager une idée de la structuration de chaque population selon l'âge et des tendances qui en découlent.

répétons-le, visent les militants et non les adhérents de Solidaires, à savoir des individus souvent engagés dans l'organisation depuis plusieurs années, dotés d'une certaine expérience syndicale, a priori nécessaire à la prise de mandats. Cela explique que l'âge des participants au congrès soit relativement élevé (même si compte tenu de l'insuffisance des moyens humains, on assiste à une accélération des carrières militantes, comme on le verra notamment en troisième partie). Cela n'explique pas en revanche le phénomène de vieillissement ni l'importance du décalage entre les moins de 40 ans d'un côté et ceux de 40 ans et plus de l'autre, qui indiquent clairement un problème de relève générationnel. Ces chiffres viennent nuancer en fin de compte l'image souvent accolée à Solidaires et à ses structures membres, d'organisations capables d'attirer – en tout cas parmi leurs militants actifs - les salariés les plus jeunes, notamment en raison de leur pratique contestataire. Si, comme on le verra notamment dans la deuxième partie de ce rapport, leurs principes organisationnels et leur fonctionnement interne ont pu séduire effectivement une frange de jeunes salariés devenus militants, cela n'est pas en quantité suffisante pour entraver ce processus de vieillissement.

Sans que cela ne change quoi que ce soit à ce qui vient d'être énoncé, 62,2% des délégués participent pour la première fois à un congrès de Solidaires (c'est le cas également pour 52% de ceux de SUD-Rail et 54,3% de ceux de SUD Santé Sociaux). Cette majorité de primo participation n'a rien d'exceptionnel ; elle est par exemple très importante dans tous les congrès de la CGT (1992, 70% ; 1995, 80,9% ; 1999, 78% ; 2003, 79,1%)⁴⁵. Elle est plutôt le signe du renforcement des effectifs de l'organisation, de l'ancienneté de sa structuration et surtout de sa capacité à faire tourner les mandats de délégués. Concernant Solidaires, la structure étant plutôt récente,, il n'est pas étonnant que seuls 20% des délégués en 2008 avaient plus de quinze ans d'ancienneté dans leur syndicat actuel (cf. graphique 4). En effet, parmi les organisations présentes en 2008 seuls le SNUI, le SNJ, SUD-PTT, le SNUCCRF et SUD- CAM existaient en 1993. On est là face à une particularité marquante des délégués de Solidaires. Leur ancienneté dans leur organisation croise à peu de chose près la date de leur création⁴⁶. Sans assimiler l'ancienneté individuelle à l'âge des organisations, il est néanmoins frappant de retrouver dans le graphique ci-dessous, les vagues d'entrées qui ont marqué l'histoire récente de Solidaires. Au socle des fondateurs déjà présents en 1993 est venu

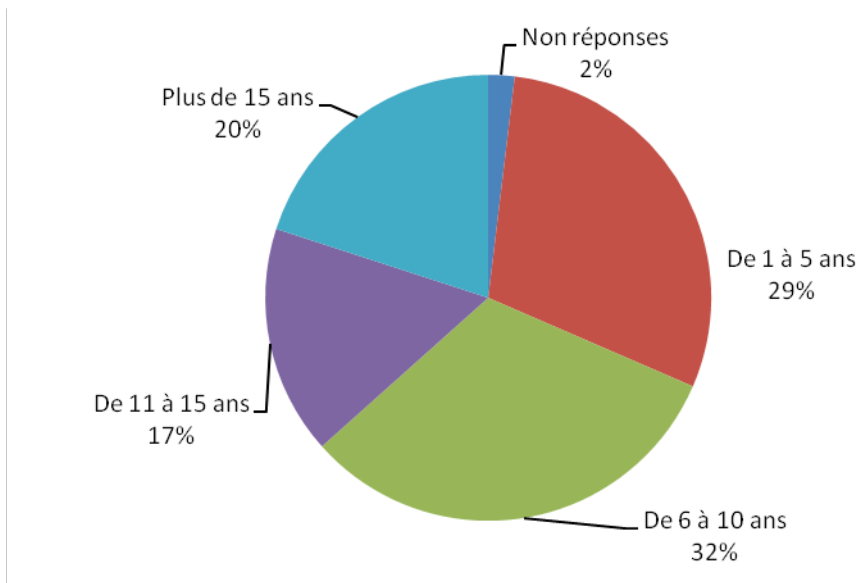
⁴⁵ Sophie Bérout, David Garibay, *Enquête sociologique sur les délégués du 47e Congrès confédéral de la CGT* op.cit.

⁴⁶ 50% des délégués présents en 2008 ont participé à la création de leur syndicat. Certes, ce résultat doit être manié avec précaution car la création d'un syndicat ne signifie pas la création de la fédération dont il peut dépendre et qui lui préexiste. Cependant, ce chiffre est assez important pour être signalé.

s'ajouter une première vague de syndicats créés au lendemain du mouvement social de 1995 et des départs consécutifs de la CFDT : SUD-Rail, SUD-Education, SUD-Rural, SUD-FNAC, SUD-Trésor, SUD-ANPE, SUD-Culture, SUD-Etudiants en 1996 et SUD Santé Sociaux et SUD-Aérien en 1997. Puis une deuxième vague à la fin des années 1990 et au début des années 2000 avec la création et l'entrée dans Solidaires de SUD Chimie-Pharma en 1999, SUD CDC et SUD VPC en 2000, SUD Michelin et Solidaires Industrie en 2001, SUD Protection Sociale, SUD Recherche EPST en 2003. Et puis enfin, une troisième vague plus récente, donnant davantage lieu à des arrivées individuelles et collectives dans des équipes déjà constituées⁴⁷. Surtout, cette dernière vague ne semble qu'en partie liée à la crise qui secouera la CFDT suite au mouvement contre la réforme des retraites en 2003. En effet, alors que 73% des délégués ayant une ancienneté entre 6 et 10 ans provenaient d'une autre organisation ; ils ne sont « plus que » 58 % parmi ceux qui ont une ancienneté plus réduite (entre 1 et 5 ans). Alors que Solidaires s'est surtout construite depuis le milieu des années 1990 par l'intermédiaire d'équipes désaffiliées, toute la question est donc de savoir si cette dernière évolution indique une tendance plus nette au recrutement d'adhérents ne provenant pas d'autres organisations, au passage d'un syndicat « d'ex » à une identité Solidaires proprement dite ?

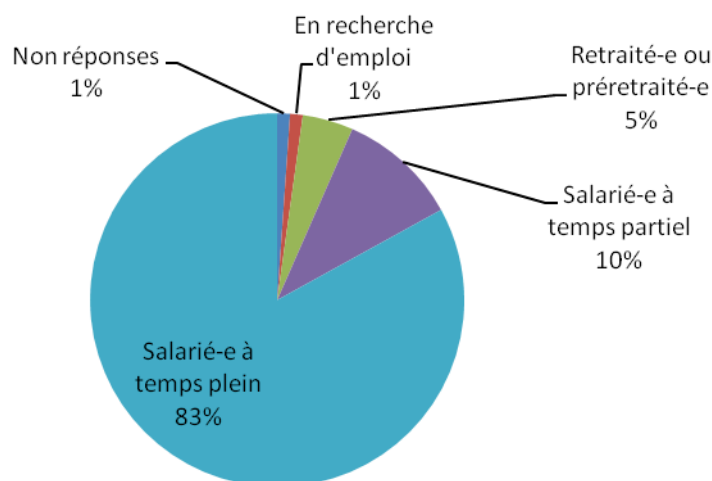
⁴⁷ Cinq organisations ont rejoint Solidaires entre le congrès de 2004 et celui de 2008 : le SNUPFEN, la FAE, SUD GFI, SUD Autoroutes et SUD Aviation civile. L'union interprofessionnelle revendique une progression de ses adhérents de 21% entre ces deux dates, passant de 74 000 à 90 000. A ce sujet, *Bilan d'activité du 4^{ème} congrès de l'union syndicales Solidaires*, Saint-Jean-de-Monts, juin 2008, p. 33.

Graphique 4 : Ancienneté dans le syndicat actuel (2008)



Du point de vue de leur situation professionnelle, l'immense majorité des délégués de Solidaires occupe des emplois stables. 83 % d'entre eux occupent un temps plein (cf. graphique n°5), taux qui grimpe à 87% pour ceux de Sud Santé Sociaux et à 92% pour les militants de SUD-Rail.

Graphique 5 : Les statuts d'emploi des délégués de Solidaires (2008)

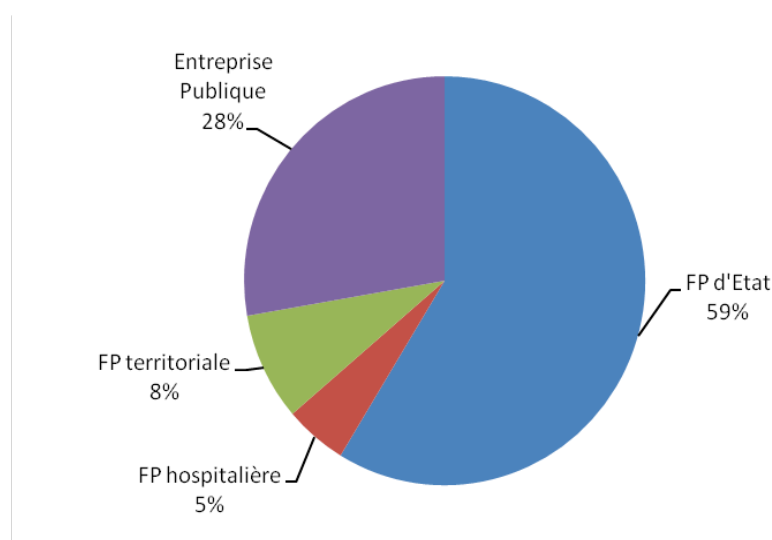


Sur ce point également, Solidaires présente peu de différences avec les autres organisations syndicales. La surreprésentation dans le syndicalisme des salariés aux formes

d'emploi stables classiques⁴⁸, la quasi absence de chômeurs, témoignent de l'extrême difficulté pour les organisations syndicales à dépasser le socle des salariés pour lesquels le militantisme syndical demeure possible⁴⁹, et de la difficulté encore plus grande pour les salariés précaires d'accéder à des responsabilités syndicales. Sur les 270 délégués de Solidaires, 4 sont en CDD et 1 en intérim.

La ventilation du type de contrat de travail détenu par ces derniers donne une première information sur leurs secteurs d'activité. Près de 54% d'entre eux sont fonctionnaires, confirmant ainsi l'ancrage initialement public des militants de Solidaires. Cette proportion est néanmoins en baisse depuis 2004 puisqu'à cette date 61,5% des délégués relevaient du droit public. A ce stade, on doit se demander si cette baisse est imputable à l'entrée de syndicalistes issus du secteur privé ou à la diminution du nombre d'adhérents dans les organisations nationales, qui « renvoie aux baisses d'effectifs dans diverses administrations ou entreprises nationales »⁵⁰ ? Le graphique ci-dessous détaille la provenance des délégués du secteur public, et montre la nette prépondérance de ceux provenant de la fonction publique d'Etat (59% des délégués du secteur public, 38,5% de l'ensemble) suivie ceux venant des entreprises publiques (28% des délégués du public, 18,2% de l'ensemble).

Graphique 6 : Provenance des délégués du secteur public (2008)



⁴⁸ En moyenne, entre 1996 et 2004, 9,4% de salariés en CDI à temps complet déclarent être membres d'un groupement syndical ou professionnel contre 6,1% en CDI à temps partiel et 2,4% en CDD, intérim, stages ou emplois aidés. A ce sujet, Thomas Amossé, Maria-Térèse Pignoni, « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », op. cit., p. 410.

⁴⁹ A ce sujet, Sophie Bérout, Paul Bouffartigue (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009.

⁵⁰ Bilan d'activité du 4^{ème} congrès de l'Union Syndicale Solidaires, op.cit., p. 33

Plus de 25% des délégués de Solidaires sont issus du secteur privé (3,7% du secteur associatif et 4,1% « autre »). Nous détaillerons plus loin ces résultats (chapitre I) en ventilant par la taille des entreprises. Néanmoins, on peut d'emblée retenir que l'ouverture de Solidaires aux salariés du privé, pour réelle qu'elle soit, reste encore limitée⁵¹. Elle se distingue en cela des autres confédérations syndicales (à son congrès de 2003, 44,2% des délégués de la CGT provenaient du secteur privé).

L'ensemble de ces données offre une première photographie de Solidaires, vu sous l'angle de ses militants. Au premier coup d'oeil, les questions de l'ouverture et du renouvellement se présentent comme des axes problématiques centraux. Elles apparaissent en effet en filigrane de la série de résultats présentés dans cette introduction : derrière le mouvement de vieillissement des militants de Solidaires se pose la question de la relève générationnelle, c'est-à-dire autant celle de l'adhésion de jeunes salariés que celle de leur formation interne en vue de remplacer à terme les « cadres » de l'organisation ; derrière l'ancrage encore fortement public de Solidaires se pose la question de l'ouverture aux salariés du privé, à ceux des petites et moyennes entreprises en particulier ; derrière la composition sociale plutôt élevée de ses délégués se pose la question de l'entrée dans l'organisation et aux fonctions de responsabilité des salariés peu formés et peu qualifiés, issus des couches de l'exécution ; derrière enfin la surreprésentation en son sein de salariés aux emplois dits « normaux », se pose la question de l'accès à l'union syndicale des salariés aux statuts dits « atypiques ». Ce sont ces axes que nous chercherons à reprendre dans ce rapport, en nous intéressant également aux structures locales de Solidaires afin d'évaluer le rôle qu'elles peuvent jouer (ou non) dans ce processus global.

⁵¹ Ceci étant, un biais défavorable à la représentation du secteur privé au congrès est possible. Compte tenu de la différence de droits entre les représentants syndicaux du secteur public par rapport à ceux du privé (mais aussi entre ceux appartenant à de grosses entreprises privées et ceux travaillant dans de plus petites), les petites organisations de ce secteur n'avaient pas forcément la possibilité et les moyens d'envoyer des délégués au congrès de Solidaires.

CHAPITRE PREMIER - SOLIDAIRES : UN SYNDICALISME DE COLS BLANCS ?

Les données récoltées par l'enquête par questionnaire lors du congrès de Solidaires offrent des informations intéressantes sur la composition sociale des délégués, en statique (PCS et niveau d'études/ diplôme détenu) et en dynamique (mobilité sociale et professionnelle). La ventilation détaillée (en 11 postes) des PCS des délégués présents (*cf.* tableau n°1) a permis, en premier lieu, de dégager deux caractéristiques centrales quant à leur composition, au regard de la population active comme de celle d'autres organisations syndicales, à savoir la sous représentation ouvrière (6,3% des effectifs contre 23,6% pour la population active⁵² et 28,4% pour la CGT⁵³ et 13,5% pour FO⁵⁴) et la surreprésentation des cadres et professions intellectuelles supérieures (31,7% des effectifs contre 15,7 pour la population active et 7,8% pour la CGT et 21 % pour FO).

Tableau n° 1 : les PCS des délégués de Solidaires (en 11 postes)

	Effectifs	Pourcentage
Ouvrier	17	6,3
Employé	77	28,5
Technicien	40	14,8
Agent de maîtrise	23	8,5
Ingénieur	7	2,6
Cadre	49	18,2
Enseignant	30	11,1
Travailleur social	7	2,6
Personnel soignant	6	2,2
Etudiant	6	2,2
Autre	2	0,7
Non réponse	6	2,2

La proportion de délégués relevant de la catégorie des professions intermédiaires (28% environ⁵⁵) est par contre plus proche de celle observée au sein de la population active (25%). Assez classiquement, au sein de Solidaires, on trouve une surreprésentation de cette catégorie

⁵² Données INSEE 2006.

⁵³ Chiffres de 2003.

⁵⁴ Chiffres de 2004.

⁵⁵ Sur le caractère approximatif de ce taux, voir encadré ci-dessous.

chez les délégués d'une fédération comme SUD Santé Sociaux par exemple. Lors de son congrès à La Rochelle en juin 2009, près de 65% d'entre eux en relevaient (les infirmières et les éducateurs spécialisés formant à eux seuls 50% de cette population) pour 7 % de la catégorie exécution (ou catégorie C de la fonction publique) et 4% de la catégorie cadres (les % restant se répartissant entre les autres réponses et les non réponses)

Encadré 2 : Le difficile décompte des professions intermédiaires

« L'appellation "professions intermédiaires" est une création de la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles. Deux tiers des membres du groupe occupent effectivement une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution, ouvriers ou employés. Les autres sont intermédiaires dans un sens plus figuré. Ils travaillent dans l'enseignement, la santé et le travail social ; parmi eux, les instituteurs, les infirmières, les assistantes sociales. Plus de la moitié des membres du groupe ont désormais au moins le baccalauréat. » [Définition : INSEE]

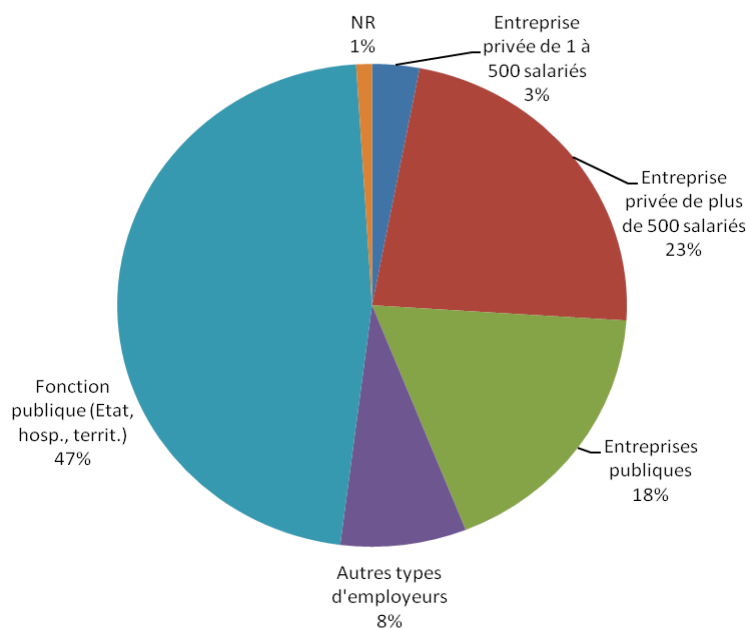
Par rapport au détail des PCS formulé dans le questionnaire destiné aux délégués de Solidaires, cette catégorie de professions intermédiaires comprend les techniciens, les agents de maîtrise et les travailleurs sociaux. Un problème se pose avec le personnel soignant qui peut relever de trois catégories différentes : exécution (aide-soignante), profession intermédiaire (infirmière), et encadrement (cadre infirmière). Il se pose également avec les enseignants selon qu'ils sont instituteurs ou professeurs des écoles (profession intermédiaire) ou certifiés et agrégés (professions intellectuelles supérieures).

I.1 Derrière la sous représentation ouvrière, celle des bas niveaux de qualification

La sous représentation ouvrière s'explique en grande partie par les lieux d'implantation des syndicats de Solidaires, fonctions publiques pour 47,4% d'entre eux, entreprises publiques pour 18,2% et, plus largement, par leur forte implantation dans le secteur des services. Rappelons qu'en 2008, année de l'enquête, Solidaires est implantée dans l'industrie principalement via deux structures : Solidaires Industrie, qui existe depuis 2006, qui est présente essentiellement dans l'industrie mécanique et électronique et rassemble 800 adhérents environ ; et SUD Chimie-Pharma, créée depuis 1999, qui regroupe trente syndicats ou sections syndicales et 900 adhérents environ dans des entreprises de la chimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc. Compte tenu de la politique globale d'externalisation des emplois d'exécution menée depuis les années 1980 et 1990 par les grands opérateurs publics d'une part, et le mouvement de « déconcentration productive » qui a eu tendance à reléguer les

emplois d'exécution, non qualifiés, dans les petites et moyennes entreprises⁵⁶ d'autre part, la quasi absence de Solidaires de ces segments productifs produit un effet quasi mécanique sur la faible présence en son sein de cette catégorie socio-professionnelle : seuls 3 % des délégués présents au congrès appartiennent à une entreprise de 1 à 500 salariés. (cf. graphique n°7).

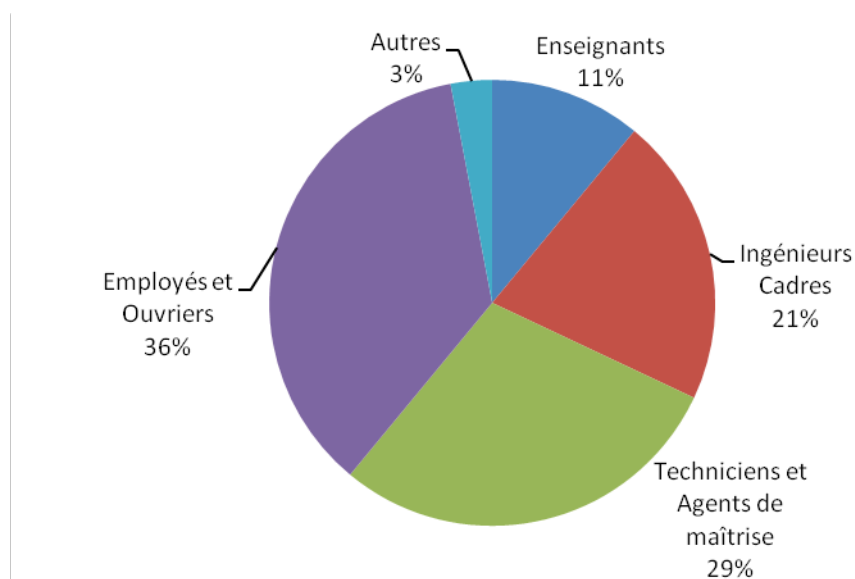
Graphique 7 : Implantation des délégués de Solidaires selon le type d'employeur (2008)



Lorsque l'on regroupe les catégories ouvrières et employées au sein d'une catégorie plus large, celle de l'exécution, Solidaires continue de se distinguer. En effet, l'exécution est la catégorie dominante au sein de l'union syndicale (graphique n° 8) mais elle est nettement plus faible (35,6%) que dans la population active (51,7%) ou que dans d'autres syndicats, en particulier la CGT : 58,2% (39,7% pour FO).

⁵⁶ A ce sujet, Claude Picart, « Le tissu productif : renouvellement à la base et stabilité au sommet », *Economie et Statistique*, n° 371, 2004, p. 89-108.

Graphique 8 : les PCS des délégués de Solidaires en poste (2008)

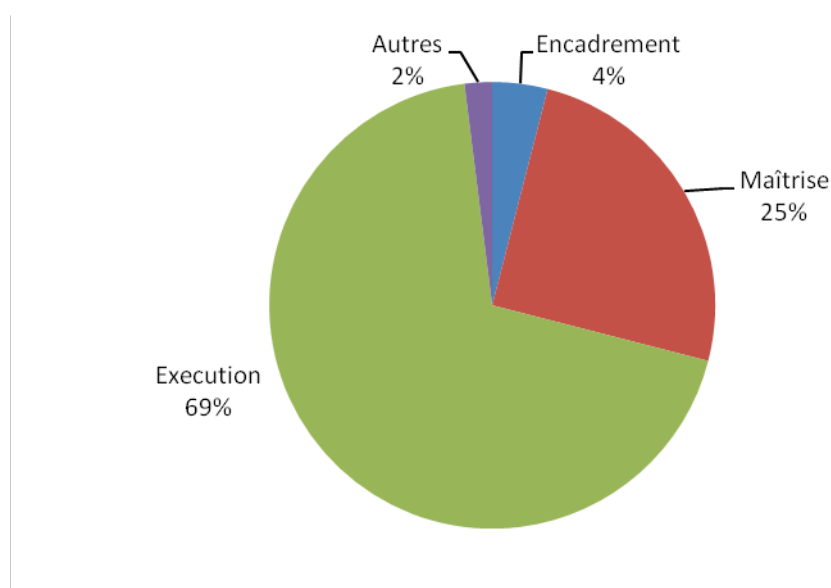


Ce regroupement montre la difficulté de Solidaires à rassembler les bas niveaux de qualification, et cela quels que soient les statuts professionnels détenus (même si la part croissante prise par les employés au détriment des « ouvriers d'usine »⁵⁷ constitue un frein supplémentaire, tant les employés – ou plutôt les employées – sont loin de constituer un groupe homogène et organisé). Ce constat appelle deux questions. Premièrement, cette sous-représentation des bas niveaux de qualification est-elle explicable, en dehors des causes externes évoquées ci-dessus, par le fait que la population visée par le questionnaire est essentiellement composée de délégués (81,1% disent assumer des responsabilités syndicales), l'accès à la responsabilité syndicale étant particulièrement discriminant à l'égard de cette catégorie de salariés (et encore plus pour les salariés précaires comme nous le verrons plus loin) ? Plusieurs éléments permettent de le penser. Tout d'abord, les résultats aux élections professionnelles récoltés par les principales organisations de Solidaires montrent qu'une large part de leur audience provient des catégories exécution et maîtrise. Pour prendre deux exemples, lors des élections pour les DP de 2006 à la SNCF, SUD-Rail a obtenu 18,5% dans le collège exécution sédentaires, 22,2% dans celui exécution conduite, 11,2% chez la maîtrise et 2,82% chez les cadres. A celle pour les CAP à La Poste en 2004, SUD-PTT a recueilli 23,9% dans la classe I, 25,1% dans la classe II, 24% dans celle des techniciens supérieurs, 15,1% dans celle des cadres et 6,4% dans celle des cadres supérieurs. Ensuite, les données qui

⁵⁷ Cette précision pour rappeler l'extrême fragilité de la distinction entre ces deux catégories notamment lorsque les ouvriers sont employés par des entreprises de service. A ce sujet, Jean-Paul Molinari, « Ouvriers, classe ouvrière : entre déclin et redéploiement » in Paul Bouffartigue (dir.), *Le retour des classes sociales*, Paris, La Dispute, 2004, p. 75-92.

résultent de l'enquête par questionnaires auprès des délégués de SUD-Rail montrent une représentation inversée des PCS par rapport à ceux de Solidaires (cf. graphique n°9) mais pour un pourcentage de mandatés nettement plus faible (64%). En tout état de cause, cette représentation fait de l'organisation cheminote l'une des plus « ouvrières » de toutes celles de Solidaires.

Graphique 9 : Les délégués de SUD-Rail par CSP (regroupées)



Enfin, l'accès aux décharges syndicales est très inégalement réparti entre le secteur public et le secteur privé, et à l'intérieur de celui-ci entre les TPE, PME-PMI d'un côté et les grosses entreprises de l'autre : un tiers des établissements de 20 à 50 salariés ne disposant d'aucune Institution Représentative du Personnel (IRP)⁵⁸. Une telle inégalité rejaillit forcément sur la possibilité pour les syndicalistes implantés dans ce type d'entreprises de dégager du temps pour assister à un congrès syndical et, plus largement, pour le travail interprofessionnel. La nécessité pour Solidaires de se développer dans le secteur privé, et notamment dans le secteur de l'industrie, du commerce et services, du transport, du bâtiment, du nettoyage, etc. va nécessairement se heurter à ce problème.

« L'immense difficulté de l'industrie, c'est qu'il n'y a pas de décharges. Les camarades, ils ont 15 heures ou 20 heures. Ils ne peuvent pas assurer plus. Ils ne peuvent pas venir à Paris, du coup, c'est nous qui allons les voir. Cela fait six mois que nous n'avons pas de trésorier.

⁵⁸ Olivier Jacod, « Les institutions Représentatives du Personnel – davantage présentes, toujours actives mais peu sollicitées par le personnel », *Premières Synthèses DARES*, n° 05.1, février 2007.

Les cotisations ne rentrent pas. On a décidé de changer de trésorier mais cela n'est pas fait. L'espoir à terme, c'est que notre implantation grandisse dans les grosses boîtes avec les RSS : chez Safran, Bosch, Renault, Renault Trucks. On va se battre pour avoir des délégués de groupe. A partir de là, il est possible que le délégué donne une partie de sa décharge pour l'industrie. Mais ce sont des projets, pour l'instant, on ne les a pas. Une fédération, ce n'est pas un individu. Et je suis sûr que dans le nettoyage, c'est dix fois pire » (Michel, syndicaliste Solidaires-Industrie).

Seconde question, cet élément caractéristique concerne-t-il spécifiquement Solidaires (comme le chiffre relatif à la CGT cité plus haut peut le laisser croire) ou l'ensemble des forces syndicales ? Sans forcément pouvoir répondre précisément à cette question, certaines données de l'INSEE tendent à montrer que cette présence plus faible des salariés à bas niveaux de qualification dans les syndicats est un phénomène général : respectivement 5,5% des employés et 6,1% des ouvriers, en moyenne, sur la période allant de 1996 à 2004 inclus, se déclarent membres d'un groupement syndical ou professionnel contre 10,5% des professions intermédiaires et 14,5% des cadres et professions intellectuelles supérieures⁵⁹. Sans donner le détail de la sociologie des militants de la CFDT, Cécile Guillaume atteste d'une « élévation générale des niveaux d'étude et de qualification dans la population militante », en lien avec une tertiarisation des secteurs d'activité⁶⁰.

Au-delà de ce qui apparaît à la fois comme un retournement historique et comme un paradoxe, les syndicats peinant à rassembler en leur sein ceux qui en ont potentiellement le plus besoin, une telle distribution ne peut qu'amener les forces syndicales à s'interroger sur la direction qu'elles donnent à leur campagne de syndicalisation. Cela renvoie une nouvelle fois à la question des moyens qu'elles peuvent et veulent y investir, qui sont forcément importants compte tenu des règles de droit moins avantageuses et des situations sociales et professionnelles souvent difficiles des salariés des secteurs concernés (cf. chap. IV).

I.2 Des délégués largement issus de l'enseignement supérieur

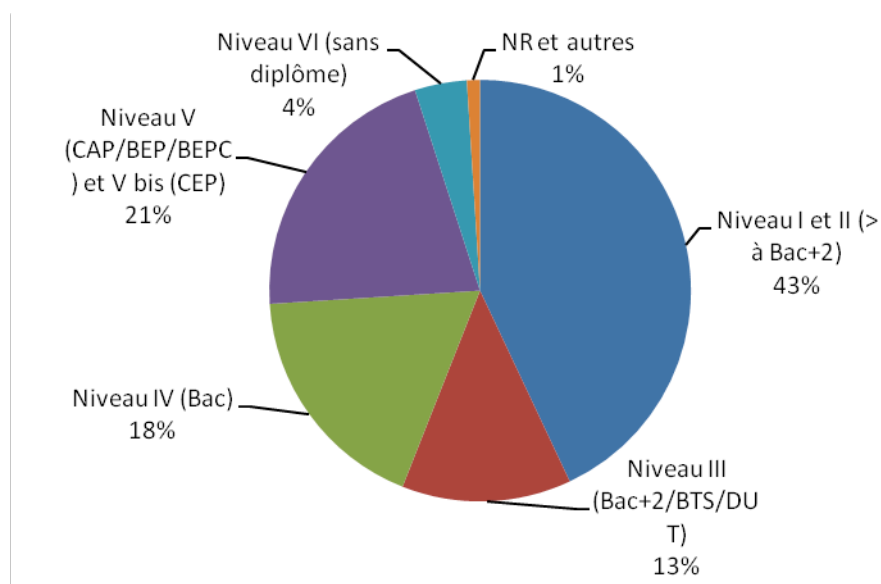
A l'autre extrémité du spectre, la surreprésentation des cadres et professions intellectuelles supérieures parmi les délégués de Solidaires interroge également. Par son ampleur puisque leur poids relatif est deux fois plus élevé que dans la population active

⁵⁹ Thomas Amossé, Maria-Térésa Pignoni, « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », *op. cit.*

⁶⁰ Cécile Guillaume, *Le renouveau de l'engagement syndical. Le cas de la CFDT*, Rapport d'étude, CFDT, Décembre 2006.

(16,2% en 2008 selon l'INSEE). Au-delà du champ de syndicalisation déjà évoqué, ce taux renvoie principalement au niveau de formation très élevé des délégués de l'union syndicale (Graphique n°10).

Graphique 10 : Formation initiale des délégués de Solidaires (2008)



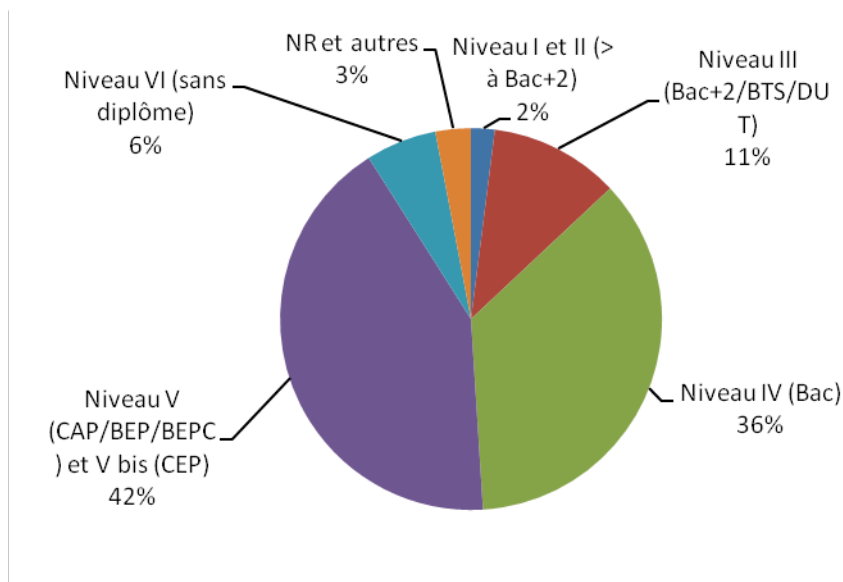
En effet, 56% des délégués ont effectué des études supérieures et ont atteint un niveau bac +2 et plus⁶¹. Par comparaison, le taux de bac +2 minimum était en 2003 de 21,8% pour l'ensemble de la population active⁶². A l'opposé, alors que le taux de Niveaux V et V bis (certificat d'étude/CAP/BEP/BEPC) était de 63,6% pour l'ensemble de la population active de plus de 25 ans en 2003, seuls 21% des délégués de Solidaires relèvent de ce niveau. En interne, la comparaison avec les délégués de SUD-Rail est encore plus spectaculaire tant les écarts entre les mêmes catégories sont importants, alors que SUD-Rail est l'une des organisations motrices de Solidaires. Ceux-ci ne comptent dans leurs rangs que 13% de délégués ayant fait des études supérieures contre 36% de délégués de niveau bac et 42% dotés d'un diplôme de niveau V (graphique n°3). Obligatoirement, les résultats de cette comparaison conduisent à se demander si les délégués les plus formés se retrouvent dans toutes les organisations de Solidaires ou dans quelques unes d'entre elles (SUD-Education, SUD Santé Sociaux, SUD-Culture, etc.), faussant du même coup la réalité décrite ci-dessus. On ne peut totalement répondre avec exactitude à cette question faute d'informations suffisante sur chacune des structures affiliées. Cependant, un faisceau d'éléments (les champs

⁶¹ Ce taux grimpe à 61% chez les délégués de SUD Santé Sociaux.

⁶² Données Insee 2003 - Enquête formation et qualification, population active + de 25 ans.

de syndicalisation de ces dernières, la ventilation des PCS des délégués, la structure par âge des diplômés (voir ci-dessous), etc.), plaide plutôt en faveur de la première alternative.

Graphique n°11 : Formation initiale des délégués de SUD Rail



Cette proportion des diplômés au sein de Solidaires ne concerne pas uniquement les générations ayant le plus bénéficié de la démocratisation scolaire. Certes, 66% des délégués de moins de 40 ans ont un niveau bac +2 minimum mais c'est également le cas pour 51% de ceux entre 40 et 49 ans et 56% de ceux de 50 ans et plus.

Pour intéressants qu'ils soient, ces résultats sont néanmoins insuffisants pour caractériser avec précision l'identité de Solidaires et de ceux qui en sont membres. Certes leur conjonction autorise à employer l'expression de « syndicalisme de cols blancs » à leur égard, mais de la façon la plus vague qui soit, sans donner les clefs de compréhension de ce qui se joue, de façon conjointe, entre l'organisation et ses membres. Ils ne nous disent pas, par exemple, ce que recherchent ces syndicalistes largement issus et/ou membres des couches moyennes salariées au sein de Solidaires. Au vu du positionnement de l'union interprofessionnelle sur l'échiquier syndical et globalement de son orientation politico-syndicale d'une part, et de ce que disent les discours sur la moyennisation de la société d'autre

part⁶³, leur participation peut même *a priori* apparaître paradoxale. En effet, l'uniformisation sociale due à l'élévation du secteur tertiaire et à la constitution d'une vaste classe moyenne est plutôt supposée engendrer une « déstructuration des comportements politiques » ou tout du moins leur modération ainsi que l'abaissement de l'engagement collectif. Certains travaux centrés plus spécifiquement sur le monde syndical (sur la CFDT plus précisément) ont même souligné « la corrélation entre l'élévation du niveau de qualification des responsables et l'évolution des stratégies syndicales vers un syndicalisme réformiste en France »⁶⁴. Par ailleurs, ces résultats ne nous disent pas non plus si Solidaires intègre les profils (sociaux et professionnels) de ses militants pour produire une offre syndicale spécifique, en termes d'orientation et de pratiques. Pour répondre à ces deux questions, il semble nécessaire de prendre en compte les trajectoires des délégués et des jeunes syndicalistes interrogés, leurs trajectoires sociales et professionnelles mais aussi leurs trajectoires militantes. Ce qu'elles traduisent en termes d'aspirations individuelles et collectives, mais aussi générationnelles, d'attentes sociales réalisées ou déçues, rejaillissent nécessairement sur la nature des choix qu'ils effectuent, individuellement et collectivement, au plan politique et en matière d'engagement. Si elles ne conditionnent pas tout, elles permettent de mieux comprendre l'intensité, le sens et la valeur qu'ils y accordent. Pour être plus précis, et ne s'intéresser qu'à un seul aspect de ces mobilités sociales (et sans du tout en faire un élément explicatif exclusif), il semble que le parcours professionnel d'un certain nombre des délégués de notre échantillon (on ne parle bien évidemment pas ici de l'ensemble des adhérents des organisations de Solidaires) soit marqué par un phénomène de déclassement. Il devient donc logique de s'interroger sur les conséquences individuelles (pour celui/celle qui en fait l'expérience) et collectives (pour l'organisation dans laquelle celui/celle-ci milite) du phénomène. Il n'est pas question pour nous d'adopter une grille de lecture psychologique et d'interpréter à travers elle les comportements politiques des syndicalistes rencontrés mais plutôt d'essayer de comprendre si les expériences personnelles donnent lieu à des utilisations collectives, en l'occurrence syndicales. D'autre part, l'analyse de ces données ne répond pas non plus uniquement au « simple » objectif de réaliser une sociographie des militants de Solidaires mais plutôt d'essayer d'évaluer l'impact que ces éléments dynamiques peuvent

⁶³ Sur ce que recouvre la notion de « moyennisation » et les débats contradictoires à laquelle elle donne lieu, on peut consulter par exemple l'ouvrage de Serge Bosc, *Stratification et classes sociales. La société française en mutation*, Paris, Armand Colin, 5^{ème} édition, 2004.

⁶⁴ Cécile Guillaume et Sophie Pochic, « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, n° 85, 2009. Voir également : Nicolas Defaud, « L'adaptation » de la CFDT. *Sociologie d'une conversion politique (1970-1995)*, Thèse de science politique, Paris IX Dauphine, 2006.

avoir ou non sur le sens de leur engagement et leur mode de représentation de l'action syndicale, tant on sait que le phénomène du déclassement peut fournir « une grille d'interprétation pour l'analyse de certains comportements politiques »⁶⁵. Vouloir aborder, dans un second temps, la question des parcours militants, vise à les mettre en regard avec la structure très particulière de Solidaires afin de se demander notamment si sa dimension interprofessionnelle ne requiert pas, pour ceux qui s'y engagent, un type de capital militant spécifique.

I.3 Les syndicalistes de Solidaires : des intellectuels déclassés ?

Rappelons que ce qualificatif « d'intellectuels déclassés » a été utilisé par la porte-parole de Solidaires, Annick Coupé, à l'égard des fondateurs de SUD-PTT dont elle fait elle-même partie. Christophe Aguiton, autre fondateur historique de la jeune fédération, rappelle que pour en comprendre le sens, il est nécessaire de revenir au contexte des PTT des années 1970 : « il y avait un milieu social assez particulier, en l'occurrence dans ce qui allait devenir les réseaux militants qui renvoie au mode de recrutement des PTT basé sur un système de concours de la fonction publique qui permettait de rentrer jusqu'à n'importe quel âge et à tout niveau scolaire. On y rentrait quand on ne pouvait pas trouver autre chose [...] La force de SUD-PTT, c'est ce milieu social de gens qui ont vécu avant, qui ont tous été responsables d'un mouvement politique, d'une association, qui ont fait un tour du monde, qui ont une expérience personnelle très forte... [et d'autre part que les PTT étaient ce] milieu plus global dans lequel on avait de fortes discussions politiques ».⁶⁶ L'hétérogénéité des origines sociales et culturelles, un certain désajustement entre la formation effectuée et le poste occupé et la force de l'engagement (politique et syndical) caractérisent donc le profil de ces « intellectuels déclassés ». Mais s'applique-t-elle à ces seules figures historiques ou également aux autres militants qui les ont rejoints par la suite ? Aux seuls militants de SUD-PTT ou également à ceux des autres organisations membres de Solidaires ? Ces questions se posent d'autant plus que les entreprises et les administrations publiques qui constituent le socle d'adhésion principal de ces syndicalistes ont été profondément reconfigurées par leur « modernisation » depuis le début des années 1980, et avec elles le sens de leurs missions, le rôle et le profil de leurs salariés, jusqu'à leur statut. Avec quelles répercussions sur le renouvellement militant ? Les données présentées ci-dessus ont apporté de premières informations sur la formation et le

⁶⁵ A ce sujet, Camille Peugny, *Le déclassement*, Paris, Grasset, coll. Mondes vécus, 2009.

⁶⁶ Christophe Aguiton, entretien, *SUD 20 ans*, Fédération SUD-PTT et Canal Marches, DVD, 2009.

statut professionnel des militants présents au IV^{ème} congrès de Solidaires. La corrélation observée entre les deux variables pose un certain nombre de questions sur le sens de la mobilité (ascendante ou descendante) de ces délégués, sur le plan intergénérationnel ainsi que sur le plan scolaire (correspondance entre le niveau de formation et le diplôme détenu et le statut professionnel occupé).

Encadré n°3 : Le déclassement

Pour mémoire, on désigne par déclassé « tout individu qui ne parvient pas à maintenir la position sociale de ses parents »⁶⁷. Il y a deux formes de déclassement : un déclassement intergénérationnel, soit la profession d'un individu par rapport à celles de ses ascendants (père et/ou mère) et un déclassement scolaire (« situation de tout individu dont le niveau de formation initiale dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé »⁶⁸). La comparaison intergénérationnelle est d'autant plus importante à prendre en considération qu'un certain nombre de travaux sociologiques dans les années 1990⁶⁹ ont montré que les inégalités entre les générations s'étaient particulièrement creusées depuis plus d'un quart de siècle, avec comme moment de bascule important : la crise des années 1970. Cette dynamique défavorable serait notamment marquée par un double mouvement : d'une part, les possibilités de trajectoires ascendantes seraient plus difficiles pour ceux/celles situé(e)s en bas de la structure sociale ; d'autre part, les trajectoires descendantes seraient plus fréquentes pour ceux/celles situé(e)s en haut de la structure sociale⁷⁰.

Dans ce contexte, la mobilité intergénérationnelle des délégués de Solidaires semble plutôt ascendante. En effet, parmi les délégués ayant indiqué les professions de leurs parents (240 répondants), 91, soit 38% occupent une position sociale supérieure à celles de leurs parents, contre 16 % (39 délégués) une position sociale inférieure (cf. tableau n°2). Les autres délégués sont soit dans une situation de stabilité sociale par rapport à leurs parents soit connaissent une trajectoire sociale difficilement classable à partir de la grille des PCS proposée, car formant une catégorie hétérogène (enfants de commerçants, artisans, chefs d'entreprises). La mobilité ascendante concerne les délégués de toute origine sociale, fils et filles de cadres et de professions intellectuelles supérieures exceptés, alors que ce sont surtout ces derniers qui sont frappés de déclassement en n'arrivant pas à se maintenir à la même position sociale que leurs parents, ainsi que les délégués nés de parents occupant une profession intermédiaire, en concordance avec la dynamique nationale⁷¹. Par contre, compte

⁶⁷ Camille Peugny, *op. cit.*, p. 13

⁶⁸ Idem, p. 48.

⁶⁹ Parmi eux, bien évidemment, Louis Chauvel, *Le destin des générations*, Paris, PUF, 1998.

⁷⁰ Camille Peugny, *op. cit.*, p. 40-44.

⁷¹ « Dans la France des années 2000 et à l'âge de 40 ans, un fils de cadre supérieur sur quatre et une fille sur trois sont employé(e)s ou exercent des emplois ouvriers [...] le constat est identique pour les enfants de pères exerçant une profession intermédiaire, la part des déclassés augmentant de 12 points parmi les fils (passant de 23% à 35%) comme parmi les filles (de 37% à 39%) », Camille Peugny, *op. cit.*, p. 43-44.

tenu de l'âge moyen assez élevé des délégués (47,2 ans), le solde positif des délégués connaissant une mobilité ascendante s'inscrit en contrepoint des tendances nationales, les individus nés dans les années 1960 étant ceux à avoir été frappés le plus durement par la dynamique du déclassement.

Le croisement entre la formation et l'emploi se traduit, à l'inverse, par une nette tendance au déclassement scolaire pour plus d'un quart des employés et ouvriers (28% d'entre eux ont bac+2 et plus) et près d'un tiers des professions intermédiaires (34,67% d'entre eux ont bac+3 et plus) (cf. tableau n°3, souligné). Ce déclassement est d'autant plus fort, pour ceux qui le subissent, qu'il concerne majoritairement des individus ayant fait des études supérieures au-delà de bac+2. Pour ceux qui se retrouvent dans des emplois d'exécution, l'hypothèse d'une rupture dans la trajectoire personnelle peut être avancée ; pour ceux occupant un poste intermédiaire, celle qu'un diplôme de troisième cycle ne suffit plus forcément aujourd'hui pour intégrer le salariat d'encadrement.

A partir de ces résultats, la question se pose de savoir si ce phénomène de déclassement scolaire concerne les délégués, quelle que soit leur classe d'âge, ou les plus jeunes d'entre eux uniquement. A la fois parce que ces derniers sont sensiblement plus diplômés que leurs aînés, compte tenu de l'élévation générale du niveau de scolarisation, et parce que la dégradation du marché de l'emploi les a conduit à devoir poursuivre leurs études plus longtemps.

I.4 Des jeunes syndicalistes davantage touchés par le déclassement ?

Car ce thème du déclassement a rejailli avec force lors des entretiens menés avec certains jeunes syndicalistes de Solidaires. Rappelons que le choix de privilégier des jeunes entrants lors de cette campagne d'entretiens vise un double objectif : d'une part, celui d'évaluer l'intensité du renouvellement militant au sein de l'union interprofessionnelle, sachant qu'il s'agit d'un problème primordial posé à l'ensemble des forces syndicales, reconnu comme tel par une grande majorité de délégués de Solidaires lors du congrès de 2008⁷² ; d'autre part, celui d'interroger ces jeunes syndicalistes sur leur vision et conception du syndicalisme ainsi que de l'action syndicale, afin, notamment, de les mettre en regard avec les valeurs et les pratiques fondatrices de l'organisation interprofessionnelle. Or, un nombre non négligeable de ces « jeunes » rencontrés présentaient une biographie personnelle marquée

⁷² A la question « quels sont les enjeux internes au mouvement syndical qui vous paraissent les plus importants », « Renouveler les générations militantes » arrive en première position des réponses formulées par les délégué(e)s de Solidaires lors du congrès de 2008 (54,6% pour les femmes, 45,6% pour les hommes).

par des études longues, suivies d'un abandon ou d'un échec, et par un reclassement dans des emplois et sur des statuts situés en deçà de ceux auxquels ils auraient pu aspirer initialement.

Pour ces derniers, en particulier ceux issus des classes moyennes, le passage par les concours administratifs a pu apparaître comme une stratégie sociale relativement évidente (a fortiori pour ceux ayant dans leur hérédité sociale un ou plusieurs fonctionnaires) et la fonction publique comme un « refuge » possible, fusse au prix d'un déclassement scolaire important⁷³.

« Je suis entré aux impôts suite à un échec universitaire. J'ai fait une prépa pour entrer à Normale Sup et une fac de droit. J'ai un niveau Bac +2 sans avoir de diplôme. J'ai passé tous les concours administratifs sur pression familiale. J'en ai réussi deux, dont celui des impôts catégorie C » (formellement niveau BEPC) (Loïc, 38 ans, syndicaliste au SNUI).

« J'ai une formation en histoire. Après avoir raté le CAPES, j'ai passé les concours administratifs dont celui des impôts que j'ai réussis en 2000. J'y suis entré en tant que contrôleur des impôts (cat. B). Je n'avais aucune autre raison d'entrer aux impôts que de trouver du boulot » (Marceau, moins de 40 ans, syndicaliste au SNUI).

Ceci étant, il ne faut pas forcément considérer cet accès à ces postes relativement bas de la fonction publique (au regard de la valeur des diplômes détenus ou du parcours scolaire effectué) comme une fin en soi. L'origine sociale jouant « sur la carrière bien plus que sur le concours de recrutement »⁷⁴, une partie d'entre eux vont chercher à corriger leur surqualification par une mobilité professionnelle interne.

« Sur le plan professionnel, j'ai commencé comme aide-soignant, j'ai fait l'école d'infirmier et le suis devenu. J'ai commencé par passer le balai et j'ai continué en faisant des piqûres. » (Christian, Syndicaliste SUD Santé-Sociaux).

« J'ai fait une licence, passé les concours administratifs et suis entré aux impôts comme agent en catégorie C. J'ai passé le concours de contrôleur que j'ai réussi qui m'a fait passer en catégorie B. En catégorie C, l'agent saisit les feuilles d'impôts. En catégorie B, le contrôleur a une mission d'encadrement des agents, reçoit du public, a la possibilité de signer des gracieux et a des responsabilités au niveau du contrôle des dossiers, signe des notifications. Cela ne fait pas beaucoup plus de sous mais plus de responsabilités. » (Luc, 33 ans, syndicaliste au SNUI).

⁷³ A ce sujet, Sandrine Kopel, « Les surdiplômés de la fonction publique », *Revue française de gestion* 2005/3, n° 156, p. 17-34.

⁷⁴ Luc Rouban, *La fonction publique*, Paris, Repères La Découverte, 2004.

Pour certains d'entre eux, cette mobilité professionnelle a été rendue compliquée par l'intensité de leur engagement militant, en l'occurrence les responsabilités et les mandats occupés, qui ont pu les amener à surseoir leur évolution de carrière.

« La seule chose que je regrette, suite à mon arrivée aux impôts, c'est de ne pas avoir passé tout de suite le concours de contrôleur. Je ne l'ai pas fait à cause de mon mandat qui me prend beaucoup de temps et des concours qui sont très scolaires et qui demandent pas mal de temps de révision. Je le passerai quand mon mandat sera terminé. » (Loïc, 38 ans, syndicaliste au SNUI).

Les surdiplômés sont particulièrement nombreux dans la fonction publique, en raison du volume de ses effectifs, du caractère généraliste de ses concours qui favorisent les diplômés de l'enseignement supérieur au détriment de ceux ayant suivi des filières courtes et/ou professionnelles, et de l'attractivité de ses conditions d'emploi⁷⁵. Cependant, le phénomène du déclassement excède largement ce seul secteur. En effet, l'élévation croissante des niveaux d'étude, celle bien moins rapide des emplois qualifiés et la crise endémique en matière d'emplois depuis plus d'une trentaine d'années en France, en fait un phénomène général observable dans de nombreux univers productifs, dans le monde des employés⁷⁶ comme celui des ouvriers⁷⁷.

Ainsi, par exemple, de nombreux syndicalistes rencontrés à la FNAC sont passés par des études longues. La Fnac constitue à cet égard un exemple quasi idéal typique d'entreprises embauchant « ces dominés aux études longues »⁷⁸, certains considérant même que « le déclassement constitue un véritable mode de gestion de la main d'œuvre au sein de cette entreprise »⁷⁹. Pour la plupart des personnes rencontrées, la FNAC devait constituer une étape en attendant de trouver un emploi conforme à leur niveau de diplôme. C'est le cas pour cette « hôtesse de caisse » détentricrice de deux DEA (en chimie et en gestion) et pour ce vendeur de 37 ans, entré à la FNAC en 2001 avec une maîtrise de cinéma et 2 ans d'école de journalisme.

⁷⁵ Sandrine Kopel, se référant au rapport de l'observatoire de l'emploi public, avance les chiffres de 80 % de surdiplômés pour la catégorie B et plus de la moitié pour la catégorie C pour la fonction publique de l'État en 1999, op. cit., p. 20.

⁷⁶ A ce sujet, par exemple, Marie Cartier, *Les facteurs et leurs tournées. Un service public au quotidien*, Paris, La Découverte, 2003.

⁷⁷ Stéphane Beaud, « Jeunes ouvriers bacheliers. Sur le déclassement des enfants de la démocratisation », *Lien social et politiques – RIAC*, n°43, 2000, p. 103-112.

⁷⁸ L'expression est d'Olivier Schwartz en référence à la constitution d'un salariat d'exécution diplômé. A ce sujet, Olivier Schwartz, *La notion de classes populaires*. Habilitation à diriger des recherches, Université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines, 1998.

⁷⁹ Vincent Chabault, « Le déclassement des jeunes diplômés dans l'accès à l'emploi comme mode de gestion du personnel. Le cas des générations d'employés de la FNAC », Communication aux XIIème journées internationales de sociologie du travail, Université de Nancy, 26 juin 2009.

« A la base pour un travail plutôt temporaire, c'est du temporaire qui s'éternise un petit peu ».

Autre cas de figure, celui de la SNCF, où les procédures de recrutement, pour les emplois commerciaux notamment, peuvent amener certains jeunes postulants à minorer leur niveau de diplôme et leurs expériences universitaires pour intégrer l'entreprise. Tel ce jeune délégué de 30 ans qui a caché son DEUG de psychologie pour entrer, avec un niveau bac, comme emploi jeune, et finalement titularisé comme agent de mouvement sans que son DEUG puisse être reconnu.

« J'avais des membres de la famille qui y était, sur Paris. Et j'ai postulé comme ça, sans réelles convictions et ça a marché. J'étais emploi-jeune pendant 2 ans et demi au départ. Pour postuler pour emploi-jeune, il fallait dire qu'on avait le Bac c'est tout » (Fabrice, 30 ans syndicaliste à SUD-Rail)

Pour ces jeunes entrants, parfois donc contraints de se déclasser eux-mêmes pour accéder à l'emploi, le problème ne se limite pas à leur recrutement mais également à leur horizon professionnel au sein de leur entreprise (ou administration) et à leurs chances de promotion interne qui ne sont pas toujours nombreuses et assurées.

« Je suis entrée à la SNCF comme agent commercial en 2000. J'exerce encore cette fonction aujourd'hui. Je suis entrée comme agent de réserve, c'est-à-dire que je tournais sur différents sites et différents horaires. Quand je suis entrée à la SNCF, les agents commerciaux vendaient à la fois les billets pour les déplacements transiliens et les grandes lignes. Aujourd'hui, ces ventes sont découplées et je ne fais plus que de la vente Grandes Lignes en Boutique. Enfin de compte, mon parcours correspond à une sorte de progression de carrière, les agents franciliens cherchant à passer aux Grandes Lignes et les commerciaux dans les gares cherchant à aller en boutique, car les conditions de travail, et notamment les relations avec les usagers sont moins stressantes. Par contre, cela ne change rien sur le plan de la rémunération du fait des horaires plus conventionnels des boutiques. Au niveau des CSP, la plupart des agents commerciaux sont des employés, avec un niveau bac, les plus anciens n'ayant pas forcément ce niveau d'étude mais ayant évolué en interne. » (Aurélie, agent commercial à la SNCF, 33 ans, syndicaliste à SUD-Rail).

I.5 Déclassement et engagement syndical

Les caractéristiques scolaires et les trajectoires sociales de ces jeunes surdiplômés sont néanmoins très variées. Leurs conditions de recrutement, leur évolution professionnelle sont également dissemblables, interdisant leur homogénéisation au sein d'une catégorie unique des déclassés, d'autant plus lorsque l'on cherche à comprendre en quoi leurs trajectoires pèsent sur leur rapport au syndicalisme. L'observation de ces situations montre qu'un autre élément

interfère dans ce rapport : celui de l'insertion professionnelle. Que faut-il ranger derrière cette expression ? Le rapport à l'emploi (stabilité ou instabilité du statut, perspectives de mobilité professionnelle), au travail (intérêt, conditions, intensité...), l'existence ou non de collectifs de travail dans lesquels s'intégrer, etc. Ainsi, par exemple, aux impôts où la sécurité de l'emploi est garantie et où existe une véritable dimension corporative, le rapport au travail, même lorsque celui-ci ne donne pas (entièrement) satisfaction, n'est pas restitué en termes de frustration par les jeunes rencontrés et l'engagement syndical semble plutôt répondre à une finalité d'intégration corporative.

« A mon entrée dans les services, on m'a dit que cela se faisait d'adhérer (...) Dans ce que m'ont dit mes collègues, c'est qu'il y avait quelque chose de traditionnel d'adhérer au SNUI. Dès mon stage pratique, dès l'école, on m'a dit que c'était bien d'avoir un syndicat, cela permettait de se défendre en cas de problème. » (Marie, 39 ans, syndicaliste au SNUI)

« Au SNUI, on parle beaucoup de notre histoire, y compris administrative. Je connais des choses alors que je n'étais pas encore là, je sais que telle ou telle réforme est importante. Il y a un côté « copains » voire même familial qui est très fort : on sort, on bois des coups. » (Loïc, 38 ans, syndicaliste au SNUI).

Par contre, la dégradation du rapport à l'emploi et la perte (d'une partie) de sa dimension intégrative génère des formes d'engagement à la fois plus circonstancielle (dont il faudrait mesurer la pérennité) mais aussi plus inquiète et défensive.

« Ils [les jeunes commerciaux de la SNCF] y sont particulièrement sensibles [à la libéralisation de l'entreprise] parce qu'ils sont entrés à la SNCF sûrs qu'un statut les protégeait, avec une protection sociale, une retraite... même si les salaires ont relativement bas. En fait, le statut est insidieusement remis en cause et les jeunes entrants en sont conscients. On pense que ce sont surtout les anciens qui réagissent mais ce n'est pas forcément vrai. Il y a beaucoup de désillusions chez les jeunes qui s'aperçoivent qu'ils ne pourront pas forcément accomplir la carrière qu'ils escomptaient. Du coup, ils peuvent changer du tout au tout et adhérer voire s'investir davantage. » (Aurélien, Agent commercial à la SNCF, 33 ans, syndicaliste à SUD-Rail).

Enfin, pour les surdiplômés en situation d'« intégration disqualifiante » c'est-à-dire lorsque celle-ci « conjugue insatisfaction au travail et instabilité de l'emploi »⁸⁰, le syndicalisme semble être un moyen permettant de préserver une image de soi et un sentiment d'utilité au travail en valorisant les compétences et un rôle auprès des salariés.

« C'est la première fois que je reste dans un boulot aussi longtemps et si j'y reste c'est uniquement parce que il y a eu la grève et qu'il y a le syndicalisme, sinon je serais déjà parti. »

⁸⁰ Au sujet des différents types d'insertion professionnelle, Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF, 2000.

Parce que ça crée des liens et ça crée même un but. » (Vincent, 43 ans, syndicaliste à SUD-FNAC)

Comme nous l'avons dit plus haut, il n'est pas question pour nous d'essayer d'inférer de telle ou telle situation de déclassement, tel ou tel comportement politique. D'autant plus que le parcours d'un individu ne peut se résumer à un élément unique mais est toujours le produit d'une conjonction de facteurs d'ordre familial, économique, psychologique, etc. La littérature sociologique et psycho-sociologique sur le déclassement traduit souvent celui-ci comme une épreuve donnant lieu au sentiment dominant et douloureux de la frustration. Aucun des enquêtés rencontrés n'a fait montre d'un tel sentiment, hormis peut-être les salariés de la FNAC, peut être parce que leur expérience professionnelle n'était pas aussi éprouvante, qu'ils ont réussi à la compenser par divers moyens, dont l'engagement. Aucun non plus n'a mis en accusation la génération précédente, la rendant responsable de sa propre situation, d'avoir été « sacrifié » selon l'expression entendue lorsqu'il est question de déclassement. Par contre, rien dans leur travail ne semble avoir retardé ou empêché leur engagement dans le syndicalisme. En effet, la rapidité avec laquelle une part importante d'entre eux est passée de la simple adhésion à l'engagement militant, avec prise de mandats et de responsabilités, qui les ont conduit à se détacher en partie ou en totalité de leur travail, montre qu'ils n'ont eu aucune difficulté ni regret à le faire. Au contraire, ils témoignent même d'un investissement dont on n'est pas sûr qu'il ait été aussi important lorsqu'ils étaient « simples » salariés.

« Qu'est-ce que signifie qu'être permanent ? Une fois que l'on s'engage, on va d'une réunion à l'autre. Toutes celles déjà convoquées par la direction qui s'accumulent, les réunions à Solidaires Paris, les réunions internes au SNUI, au niveau de la section et de la région, les participations aux actions et aux mouvements... Je me suis retrouvé, y compris sans être permanent à temps plein, à ce que mes collègues ne me voient que trois jours par mois. » (Marceau, moins de 40 ans, syndicaliste au SNUI)

« Ce que je fais en tant que permanent me prend tellement de temps que je ne peux pas me disperser. Depuis que je suis au bureau, je m'éclate mais je n'ai plus le temps. Je me suis engagé à faire ce que je fais jusqu'en 2015. Je verrai. Comme on est élu, on a des mandats de 4 ans. Donc, si l'on s'engage, c'est forcément sur cette durée. » (Luc, 33 ans, syndicaliste au SNUI).

On peut ainsi supposer que l'activité syndicale puisse jouer un rôle de plus-value par rapport à une activité professionnelle moins enrichissante, à la fois parce qu'elle ne permet pas toujours, ou pas totalement, de faire valoir ses connaissances et son capital culturel ainsi que ses qualités d'expertise, et surtout parce qu'elle n'est pas au service d'une dynamique collective.

« Cela m'a obligé à reprendre des lectures et à réfléchir à des trucs, alors qu'auparavant je rentrais chez moi comme tout le monde. Intellectuellement, cela m'a conduit à pousser ma réflexion. Au SNUI, certainement à la différence de SUD-PTT ou de SUD-Rail, on n'a pas beaucoup de formation théorique sur le syndicalisme. Même les militants les plus chevronnés n'ont pas forcément mis en forme leur réflexion à ce sujet. Nos formations internes sont très techniques. Du coup, j'ai découvert le rayon syndicalisme à la FNAC. Et je me suis posé des questions, y compris basiques, comme par exemple l'organisation d'un syndicat. » (Loïc, 38 ans, syndicaliste au SNUI).

Sans compter les situations où l'activité professionnelle a perdu une grande partie de son sens suite aux réorientations stratégiques, organisationnelles et/ou managériales des entreprises ou des administrations dont ils font partie. Comme à la FNAC, qui a progressivement perdu son caractère d'enseigne culturelle pour basculer dans la grande distribution.

« Tu te sens utile. Ça crée une plus-value sur le travail. Parce que le travail n'a absolument plus aucun intérêt. Déjà la FNAC ce n'est pas génial. ». (Françoise, 35 ans, syndicaliste à SUD-FNAC)

Ou la SNCF gagnée par une logique commerciale tout azimut.

« Les nouveaux recrutés pensent qu'ils pourront faire une belle carrière à la SNCF et adhèrent à la politique de l'entreprise. Ils sont entrés dans une culture des objectifs et du résultat. Ils n'ont pas la culture services publics. Avec les dérives connues de commerciaux qui vendent des produits à des gens qui n'en ont pas besoin. Toute la politique de la SNCF est basée sur cette logique commerciale et de libéralisation, au détriment des usagers, y compris sur les tarifs. [Par rapport à cette évolution] le personnel est partagé. Il y a une partie qui adhère, une qui résiste et une qui a peur. On a jamais connu autant de dépressions, d'arrêts de travail et maladie dans les services, notamment commerciaux. Cela a été dit au dernier CE. Le médecin du travail au niveau régional a déclaré que tous les signaux d'alerte étaient au rouge. Ce malaise est perceptible chez les commerciaux. Chez ceux qui prennent en charge le transilien car avec les départs, la dégradation du réseau, ce sont eux qui en subissent directement les retombées Mais cela concerne également ceux en grandes lignes en raison des nombreuses restructurations internes et des interrogations sur leur évolution future. Il va peut être y avoir un dégraissage qui va concerner les commerciaux car la SNCF va mettre en place les billets virtuels, faisant que l'on aura plus besoin de vendeurs. Il y a donc un sentiment majoritaire de peur, même si on ne sait pas si cela va donner lieu à des mobilisations ou à une acceptation forcée. Mais toujours est-il que ce n'est plus du tout la même ambiance que lorsque je suis entré à la SNCF il y a dix ans. Il n'y a pas un corps de métier à la SNCF où tout n'est pas restructuré. » (Aurélie, agent commercial à la SNCF, 33 ans, syndicaliste à SUD-Rail).

Camille Peugny, pour rendre compte de l'expérience du déclassement pour ceux qui la subissent emprunte au sociologue américain R. K. Merton sa typologie des modes d'adaptation individuelle à la structure sociale, et parmi eux les attitudes de retrait et de

rébellion⁸¹. On retrouve cette dernière dans la conduite des jeunes syndicalistes rencontrés et notamment cette extrême sensibilité aux questions des inégalités et de l'injustice sociale contre lesquelles ils disent vouloir lutter dans leur pratique revendicative quotidienne. On peut ainsi remarquer la volonté fortement exprimée par ces jeunes syndicalistes des impôts que soit respecté un « ordre juste », tant en matière de politique fiscale pour l'ensemble des citoyens qu'en matière d'évolution de carrière pour les agents des impôts ; « ordre juste » qui se rapproche de celui caractérisant la méritocratie scolaire dont ils n'ont pas forcément bénéficié.

« Il faut également faire comprendre aux adhérents qu'il faut respecter les règles alors que certains d'entre eux sont prêts à les détourner quand cela les arrange. Là, il n'y a que la présence sur le terrain qui permet d'avoir des échanges avec eux. Il faut souvent lutter contre le « moi/je ». Par exemple, là on va commencer les mutations. Un certain nombre de personnes est convaincue que puisqu'ils sont adhérents, on va défendre leur dossier en premier lieu. On va défendre leur dossier en suivant des règles, celle de l'ancienneté par exemple. On ne va pas transgresser les règles. Mais du coup, on est gagnant, car le fait d'avoir des règles et de les suivre permet la transparence totale, ce qui permet d'avoir une crédibilité en tant qu'OS et par rapport à l'administration avec laquelle on négocie. » (Luc, 33 ans, syndicaliste au SNUI)

« On n'a aucun pouvoir de cogestion et on n'a pas les moyens de le faire. On a un pouvoir de défense. On n'intervient pas dans la carrière des agents. Nous, on est dans la défense de l'universel abstrait et on suit des règles objectives. On intervient simplement quand on pense que la règle n'est pas suivie. » (Loïc, 38 ans, syndicaliste au SNUI).

Dans le même ordre d'idées, il n'est pas étonnant que les jeunes syndicalistes de la fonction publique ou des entreprises publiques aient intégré le discours anti-libéral, largement porté par les syndicats de ce secteur. On peut légitimement penser que ce discours, qui met en valeur le rôle protecteur de l'Etat, ait rencontré un écho particulièrement favorable de la part de ceux, appartenant à « la main gauche de l'Etat »⁸² et dont le parcours a été marqué par une certaine fragilité et dont la situation professionnelle reste incertaine ou est perçue comme telle⁸³.

I.6 Des compétences spécifiques pour l'engagement interprofessionnel ?

⁸¹ Camille Peugny, op.cit., p. 107.

⁸² Pierre Bourdieu, « La démission de l'Etat » in Pierre Bourdieu, (dir.), *La misère du monde*, Paris, Seuil, 1993, p. 219-228.

⁸³ A ce sujet, le livre controversé d'Eric Maurin, *La peur du déclassement. Une sociologie des récessions*, Paris, Seuil, La république des idées, 2009.

On peut également faire l'hypothèse que le profil particulier des délégués de Solidaires (formation et PCS élevés) s'explique en partie par le caractère interprofessionnel de l'organisation dont ils sont les représentants. En effet, il existe une corrélation entre le mode de recrutement effectué par une organisation syndicale, son orientation programmatique et le type de pratiques adoptées⁸⁴. Concernant Solidaires, on sait que l'orientation choisie est celle de l'édification d'un outil interprofessionnel au service d'un projet syndical particulier : « construire les rapports de force pour contrer les politiques libérales mises en place par le patronat et le gouvernement ».⁸⁵ Selon l'organisation, une telle orientation ne peut être efficace qu'au prix de deux obligations : d'une part, celle de « dépasser le cadre de l'action professionnelle qui, si elle reste nécessaire, n'est pas suffisante pour gagner sur les grandes questions sociales » ; d'autre part, celle de « produire une analyse critique sur l'ensemble des questions sociales et [une] capacité d'échanger en son sein, les analyses et expériences de mobilisations des différents secteurs professionnels »⁸⁶. Ces deux obligations sont renforcées par une exigence forte, liée au projet fondateur de Solidaires, de bâtir un « syndicalisme différent dans son fonctionnement et dans ses pratiques » de celui mise en œuvre par les confédérations : celle « de ne pas faire à la place de »⁸⁷. Au passage, cette exigence explique l'importance attribuée au développement territorial de Solidaires puisqu'il s'agit de faire en sorte que l'interprofessionnel ne soit plus pris en charge uniquement par les instances centrales de l'organisation mais par les équipes locales des différents syndicats de Solidaires. Dans un article ancien, nous avons rappelé la similitude de ce projet avec certaines orientations adoptées par la CFDT au début des années 1970, favorisant la mise en place de structures interprofessionnelles locales et l'extériorisation de l'action revendicative au-delà des seuls lieux de travail⁸⁸. Comme nous le signalions, un tel projet est particulièrement exigeant. Tout d'abord, parce que de tout temps, y compris lorsque le syndicalisme était à son apogée, il a toujours été très difficile de réunir des syndicalistes appartenant à des catégories professionnelles différentes autour d'un dessein commun et de revendications unifiantes. Ensuite, parce que cette orientation favorise très nettement un syndicalisme de militants sur un syndicalisme d'adhérents, les premiers bénéficiant de la formation pratique et idéologique de l'organisation et étant, du coup, moins exposés que les seconds aux tentations

⁸⁴ A ce sujet, Antoine Bevort, « Le syndicalisme français et la logique du recrutement sélectif : le cas de la CFTC-CFDT », *Le mouvement social*, n°169, 1994, p. 109-136 ; Cécile Guillaume et Sophie Pohic, op.cit.

⁸⁵ Résolution 4 « Un outil interprofessionnel au service de notre projet syndical », 4^{ème} congrès de L'Union Syndicale Solidaires, Saint-Jean-de-Monts, juin 2008, p. 186.

⁸⁶ Idem, p. 186.

⁸⁷ Résolution 1, « Contexte international et national », 4^{ème} congrès de Solidaires, op. cit., p. 96.

⁸⁸ Jean-Michel Denis, « L'action interprofessionnelle de SUD-PTT : un engagement fondé sur le mouvement social », *Cahiers de recherche du GIP-MIS*, n° 77, avril 2001.

corporatistes. Enfin, parce qu'il oblige une mobilisation plus forte des militants puisqu'il leur est demandé, en plus de leur investissement dans leur entreprise ou administration, de s'appropriier et de développer la démarche interprofessionnelle. « Elever « son problème » de communauté au rang d'un enjeu de portée générale, engageant l'ensemble du mouvement social »⁸⁹ requiert des propriétés sociales et un capital militant spécifiques. Pouvoir « produire une analyse critique sur les questions sociales » et échanger à ce propos, nécessite sinon une socialisation politique (par la ou les organisations traversées ou celle dont on est membre) du moins une socialisation familiale et culturelle.

« Avant mon adhésion, je ne connaissais rien à SUD-Santé ni au syndicalisme en général. C'est l'un de mes manques. Je connais SUD santé dans mon hôpital mais pas vraiment au-delà. Je sais qu'il y a d'autres syndicats SUD mais je ne les connais pas. Je me doute que les valeurs (Solidaires Unitaires et Démocratiques) sont les mêmes d'un syndicat à l'autre, valeurs qui comptent pour moi, mais je n'ai pas cherché à aller plus loin [...] Solidaires ? Cela regroupe tous les SUD. C'est l'organisation au-dessus, comme une confédération ? » (Patricia, 27 ans, syndicaliste à SUD Santé-Sociaux)

Cette socialisation, rappelle Lilian Mathieu « est décisive pour l'engagement, en ce qu'elle dote d'une aptitude à définir certains éléments du monde social ou de sa propre condition comme relevant du registre politique – et non des registres individuel et moral –, et donc à les concevoir comme susceptibles d'un traitement d'ordre lui aussi politique ; cette aptitude, on le sait, est directement corrélé au niveau de diplôme »⁹⁰. Or, si les plus anciens de Solidaires ont pu bénéficier de cette socialisation politique et notamment, pour les fondateurs, de cet héritage idéologique - marqué à la fois par le socialisme autogestionnaire et l'ouverture aux préoccupations sociétales (femmes, écologie, etc.), problématiques portées dans la CFDT au début des années 1970 - et organisationnel, ce n'est bien évidemment plus le cas pour les plus jeunes, compte tenu de la rétractation de l'engagement politique et du militantisme syndical depuis lors.

« On a quand même des sections où il y a un appauvrissement culturel, syndical, politique très grand par rapport aux années 1970 quand j'étais en activité. Il y a quand même une proportion non négligeable d'une classe d'âge qui ne passe pas au lycée, et ces gens là se retrouvent dans l'industrie, la sécurité, le nettoyage. J'ai appris à rédiger un tract par les écoles syndicales et politiques, mais cela n'existe plus. On a des gens qui m'envoient des tracts à corriger mais je n'arrive pas à comprendre. L'orthographe, je m'en fous mais je n'arrive pas à comprendre le sens. Je suis obligé de leur téléphoner pour savoir ce qu'ils ont voulu dire. Ce sont des difficultés qui n'existent pas aux PTT, dans la santé ou aux impôts où

⁸⁹ Denis Segrestin, *Les communautés pertinentes de l'action collective. Six études en perspective*, Paris, CNAM, 1981, p. 135.

⁹⁰ Lilian Mathieu, *Comment lutter ? Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, Textuel, 2004, p. 76.

l'on rentre maintenant avec bac+3. C'est à cela que l'on est confronté. » (Michel, syndicaliste Solidaires Industrie)

Compte tenu de ces évolutions, des thématiques comme celles qui relèvent de l'interprofessionnel apparaissent comme particulièrement discriminantes à l'égard des salariés les moins formés et les moins qualifiés. On est proche ici du constat effectué par Cécile Guillaume et Sophie Pochic lorsqu'elles montrent, à partir de l'exemple de la CFDT, que la définition « classique » de la compétence syndicale (produit d'une rencontre entre des qualités individuelles se traduisant dans des dispositions à militer, des savoirs syndicaux accumulés au fil des expériences sur le terrain et une dimension vocationnelle) est aujourd'hui de plus en plus questionnée par la nécessité de s'ouvrir à d'autres compétences non réductibles aux savoir-faire syndicaux⁹¹. La professionnalisation de l'activité syndicale requiert ainsi des connaissances de plus en plus techniques, sur le plan de la maîtrise des outils juridiques, comptables et autres. L'obligation « de comprendre les évolutions de notre environnement économique, politique, social, culturel, écologique, etc. [afin de] savoir distinguer les tendances lourdes de l'éphémère »⁹² requiert des connaissances générales tout aussi irréductibles à ces mêmes savoir-faire.

« - (Q) Mais cet établissement, c'est un techno-centre. Culturellement, on y trouve quand même des gens d'un certain niveau scolaire ?

- (R) Non, ce sont des gens qui sont passés techniciens par promotion interne. Ils n'écrivent pas. Ce sont des gens qui sont entrés comme ouvriers...

- (Q) Oui, mais ils ont quand même été obligés d'écrire des tracts pour s'implanter, pour les élections professionnelles... ?

- (R) Ils sont capables d'écrire leurs tracts professionnels, mais personne n'est capable d'écrire un article dans le journal de Solidaires industrie. Et ce n'est pourtant pas faute de les relancer » (Michel, syndicaliste Solidaires Industrie).

L'extrait de l'entretien ci-dessus le montre bien. La compétence syndicale traditionnelle (rédaction de tracts, organisation de réunion et d'AG, prise de parole en public, conseil aux salariés, négociation collective, etc.), pour essentielle qu'elle soit dans le champ professionnel, n'apparaît pas comme totalement suffisante pour investir celui de l'interprofessionnel. L'écriture d'un article - fût-il pour un journal syndical - constitue un exemple certes un peu limite tant cet exercice est peut être l'un de ceux qui exige le plus de ressources (sur le plan des compétences linguistiques, rédactionnelles, culturelles, etc.) et de légitimité sociales (pour s'autoriser à écrire et à décrire, en son nom propre, une réalité certes

⁹¹ Cécile Guillaume et Sophie Pochic, op.cit., p. 49-50.

⁹² Résolution 1, « Contexte international et national », IV^{ème} congrès de Solidaires, p. 97.

partagée mais vécue par d'autres). Il illustre néanmoins deux choses : d'une part, que la démarche interprofessionnelle nécessite des apprentissages ; d'autre part, qu'en raison de l'affaiblissement des processus d'apprentissage internes dans les institutions syndicales et partisans, le capital scolaire devient déterminant dans la formation du capital militant⁹³. Du coup, Solidaires est confrontée, comme la plupart des autres organisations syndicales, à cette tension forte entre « un idéal participatif conceptualisé par les dirigeants syndicaux et une offre de participation de plus en plus sélective »⁹⁴. D'autant plus que cet « idéal participatif » est consubstantiel à son projet, et énoncé comme tel, au point d'apparaître comme un principe politico-culturel non négociable (en tout cas pour l'instant), fusse au prix d'une expansion moins rapide.

« Notre développement à Solidaires, il se fait dans le privé. Du coup, il faut passer à des permanents et à des structures différentes. Mais sur cette question, il y a des freins importants car ce n'est pas la culture des SUD. Mais on ne peut pas rester comme cela. Dans la santé, il y en a déjà, à Solidaires Paris. Moi, je n'ai pas cette culture et je n'ai donc pas d'état d'âme par rapport à des permanents techniques. Mais des permanents techniques, à Solidaires, c'est un gros mot [...] Je me fous qu'il s'agisse de permanents techniques ou politiques. Ce que je dis, c'est que si l'on veut se développer, il faut s'en donner les moyens » (Michel, syndicaliste Solidaires Industrie).

Mais le niveau de formation ne doit pas être perçu simplement comme une exigence fonctionnelle, c'est aussi un marqueur culturel et identitaire. On le sait, le champ revendicatif est bouleversé depuis plusieurs années par de multiples transformations : déclin des formes d'organisation traditionnelles, qu'elles soient à vocation syndicale ou partisane, émergence de nouveaux acteurs, syndicaux et associatifs, développement d'actions transverses au mouvement social et syndical, etc. On sait également que cette reconfiguration de l'espace de la contestation n'obéit à aucune spontanéité mais doit davantage à la « reconversion » d'un certain nombre d'acteurs (politiques, syndicaux, associatifs) et à l'entrecroisement des groupes dans une dynamique de « mobilisation des mobilisations »⁹⁵. On sait enfin que la redéfinition de nouveaux « cadres d'injustice » (altermondialisme, mouvement des sans, etc.) et l'adoption d'un « répertoire d'actions » renouvelé n'a pas été sans conséquence sur le profil sociologique des groupes mobilisés, aux membres plus jeunes, plus féminisés, plus diplômés,

⁹³ A ce sujet, Frédérique Matonti, Franck Poupeau, « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°5, 2004, p. 4-11.

⁹⁴ Cécile Guillaume et Sophie Pohic, op.cit., p. 33.

⁹⁵ Eric Agrikoliansky, Olivier Fillieule, Nonna Mayer, *L'altermondialisme en France. La longue histoire d'une nouvelle cause*, Paris, Flammarion, 2005.

etc⁹⁶. Solidaires, et un certain nombre de ses composantes, ont été fortement partie prenantes de ce mouvement global ; elles y ont même construit en partie leur identité et leur image. L'ascension rapide de SUD-PTT ou de SUD-Rail chacune dans leur secteur, l'orientation plus combative prise par le SNUI, l'engagement de l'ensemble de ces forces dans le mouvement social, la participation de Solidaires dans la fondation et le développement d'ATTAC, etc. y ont contribué. Cette dynamique a reposé sur la construction d'une offre collective visant à proposer une alternative au mode de fonctionnement jugé institutionnalisé et bureaucratique des confédérations, par le renouvellement des pratiques et la modification des modes de fonctionnement internes. Ce renouveau n'est pas uniquement d'ordre organisationnel mais également culturel. Il a ceci de paradoxal qu'il permet le rapprochement avec les valeurs et les pratiques de catégories d'acteurs traditionnellement peu attirées par le syndicalisme (mais sans forcément solutionner le problème du renouvellement générationnel comme le montre le vieillissement tendanciel des délégués de Solidaires).

« Pourquoi je suis entrée à SUD ? Pas pour l'organisation que je ne connaissais pas mais parce que j'ai rencontré N [le jeune secrétaire de section] et que je voulais un syndicat bien présent sur le site et actif. Jusqu'à mon adhésion, j'avais plutôt une mauvaise représentation des syndicats. Il y a un délégué dans mon service, il ne fait rien parce qu'il est protégé. Là, on voit que c'est un syndicalisme différent, qu'ils ont envie de faire plein de choses, d'intéresser les gens, et de fédérer. SUD veut faire une intersyndicale au niveau de mon hôpital, ce qui n'est pas forcément le cas de tous, et notamment de la CGT. Moi, ce qui m'énerve dans les manif, c'est que les syndicats sont l'un derrière l'autre et qu'ils manifestent séparés. »
(Patricia, 27 ans, syndicaliste à SUD Santé-Sociaux)

L'enquête par questionnaire auprès des délégués de Solidaires a ainsi montré que le mode de fonctionnement interne est l'une des raisons les plus avancées par les délégués pour motiver leur adhésion à leur syndicat actuel (44,1%), après la volonté de participer à un syndicalisme de lutte et la proximité en terme d'idées et de valeurs avec les militants, et que les délégués les plus jeunes (en ancienneté, pas forcément en âge) sont plus nombreux à avancer ce motif (50,5%) que les plus anciens (40,5%). Des pratiques comme la circulation et la diffusion systématique de l'information, la position dialectique permanente *insider/outsider* tenue par les représentants des SUD dans le jeu de la régulation instituée, la légitimité experte dont ils bénéficient et qu'ils mettent en œuvre à l'intérieur comme à l'extérieur des entreprises/administrations dans lesquelles ils sont implantés, forment quelques unes de ces

⁹⁶ A ce sujet, par exemple, Isabelle Sommier, *Les nouveaux mouvements contestataires à l'heure de la mondialisation*, Paris, Flammarion, coll. Dominos, 2001.

dispositions que les groupes d'anciens et de nouveaux syndicalistes partagent en commun et qui forment leur originalité.

Marie, une trajectoire idéale vers l'interprofessionnel ?

« Je suis donc arrivée dans ce service alors que j'étais encore seulement adhérente et que le service lui-même se créait. Et c'est là où l'on m'a dit que l'on avait besoin de personnes sur la liste du SNUI. Cela m'a donc semblé naturel de me présenter sur cette liste en CAP, ayant été défendue par quelqu'un de ce syndicat. Il n'y avait pas de bureau, de secrétaire ni de secrétaire adjoint. Tout cela a été créé dans la foulée. Il y a quelqu'un, un peu comme moi, qui a été bombardée secrétaire de section, et j'ai été secrétaire adjointe de septembre 2001 à septembre 2008, date à laquelle cette personne est partie et où je suis devenue secrétaire de section. [...] Ce qui est intéressant c'est que l'on était des très jeunes militants à l'arrivée dans cette direction et on s'est forgée nous-mêmes. Il a fallu que l'on construise tout nous-mêmes, certes avec l'aide du BN, mais quand même. Dans cette direction, il y avait la CFDT qui n'existe plus, le SNADJI, l'UNSA et nous, qui sommes largement majoritaires. Ce ne sont pas de grosses sections. Sur 300, on est 60 adhérents au SNUI [...]. Je suis passée administratrice régionale adjointe pour le SNUI en décembre 2008. J'ai chapeauté un ensemble de sections sur une région, ce que l'on appelle les directions spécialisées: la direction des grandes entreprises, la direction nationale des enquêtes fiscales, etc. Ce sont des directions qui traitent de problématiques particulières et qui sont à la pointe par rapport aux autres. Ce sont donc des directions où il est difficile de trouver des militants. C'est donc mon rôle d'animer cela [...] Dans ces directions spécialisées, où il y a une très grande majorité de cadres A et peu de catégorie C, cette composition socio professionnelle a des répercussions sur le type de discours syndical que l'on peut avoir. Il y a des discours que le SNUI a un niveau national que l'on ne reprend pas forcément parce que cela pourrait faire peur.

L'appartenance à Solidaires, je l'ai abordé mais assez tardivement, y étant arrivé pour ma part également tardivement. L'image un peu « gauchisante » de Solidaires peut faire peur. Pour notre part, ce que l'on essayé de développer, c'est aussi ce qui m'intéresse le plus au SNUI, ce sont des sujets comme le contrôle fiscal, un sujet médiatique sur l'impôt, à quoi il sert, la justice fiscale, afin d'aller contre les idées toutes faites au sujet de la fiscalité relayée par la presse. C'est naturellement ce qui m'intéresse et ce que j'essaye de faire partager, au-delà du combat revendicatif sur les salaires... des sujets plus citoyens et sociétaux même si cela reste lié à la fiscalité. C'est dans ce cadre que je suis allée à l'université d'ATTAC l'année dernière, j'y retourne cette année.

En 2007, il y a eu un congrès du SNUI où l'on m'a demandé d'être rapporteur dans une commission. Et cela a été un déclic car c'est à partir de là que j'ai fait des travaux avec le BN que je ne faisais pas avant : écriture d'articles, contribution à un livre sur la dette, participation à des commissions nationales spécialisées dans Solidaires en préparation du congrès de l'année dernière. Et je vais rejoindre le BN en septembre. Pour l'instant je n'ai pas d'attribution définie mais avec la fusion, il y a tellement de thèmes à gérer que le boulot ne manque pas. Enfin, je fais partie de la commission femmes de Solidaires. Pour tout cela, je bénéficie d'une mise à disposition permanente.

J'ai participé au congrès de St Jean de Monts dans la délégation du SNUI, j'étais dans la commission qui s'occupait de la fiscalité. Je croyais qu'il y aurait quelqu'un du BN qui serait

là pour prendre la parole. Je me suis retrouvée un peu seule. Comme c'est moi qui ai suivi la commission SNUI dans Solidaires, c'est moi qui ai défendue les travaux de la commission vis-à-vis des amendements. On n'était pas très nombreux dans cette commission car ce n'est pas le genre de sujet... D'un autre côté, cela m'a permis d'apprendre, c'était intéressant de ce point de vue là. »

(Marie, 39 ans, syndicaliste au SNUI)

CHAPITRE II - COMMENT L'ORGANISATION SE RENOUVELLE ? LES CONDITIONS D'ENTREE ET LES PREMIERS PAS DANS L'ORGANISATION

La question du renouvellement générationnel traverse aujourd'hui l'ensemble des organisations syndicales. Les inquiétudes quant au faible taux de syndicalisation, l'absence de culture syndicale et politique des plus jeunes, le manque de relève se lisent dans nombre de discours de dirigeants syndicaux et de militants⁹⁷. Les rares chiffres disponibles à ce sujet sont éloquentes. Selon l'INSEE, sur la période de 1996 à 2004 inclus, 2,7% des salariés (du privé et du public) de moins de 30 ans et 7,8% de ceux entre 30 à 39 ans se déclaraient adhérents à un syndicat (ce taux passe à 10,7% pour ceux de 40 à 49 ans et 11,5% pour ceux de 50 ans et plus)⁹⁸. Lors de son 47^{ème} congrès organisé en juin 2010, la CFDT a révélé qu'en 2009, 7% de ses adhérents avaient moins de 30 ans et que 63% de ses responsables seraient à la retraite d'ici dix ans⁹⁹ : « On peut estimer aujourd'hui que 70 000 adhérents seulement ont moins de 35 ans. 21 000 ont moins de 30 ans et 6000 ont moins de 25 ans (...) Dans les années 1970, 34% des délégués aux congrès de la CFDT avaient moins de 30 ans. Au congrès confédéral de 2010, ils étaient moins de 2%. Il y a donc bien un vrai problème »¹⁰⁰. Le son de cloche est le même du côté de la CGT qui souligne dans son document d'orientation pour son 49^{ème} congrès en décembre 2010 l'enjeu majeur que constitue « la construction de la CGT avec les jeunes »¹⁰¹. Plus curieusement, comme nous l'avons déjà indiqué en introduction, ce phénomène de vieillissement concerne également une organisation comme l'Union Syndicale Solidaires. En effet, compte tenu de son apparition relativement récente sur la scène syndicale (sa fondation officielle date de 1981), de la jeunesse de la plupart de ses syndicats membres (au-delà de la présence historique de quelques syndicats autonomes dont la création remonte à la scission de 1947 entre la CGT et la CGT-FO comme le Syndicat National Unifié des

⁹⁷ Cette inquiétude à l'égard de l'engagement des jeunes n'est néanmoins pas nouvelle comme le souligne Jean-Marie Pernot qui rappelle que le syndicalisme a toujours eu des problèmes avec les jeunes : « dès 1902, dans les congrès de la CGT, on déplore leur manque d'engagement » in « Le problème du recrutement du syndicalisme : il manque une génération », *Libération*, 16 janvier 2006.

⁹⁸ A ce sujet, Thomas Amossé, Maria-Teresa Pignoni, « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », op. cit..

⁹⁹ CFDT, *Rapport d'activité 2006-2010*, 47^{ème} congrès, Tours, 7-11 juin 2010, p. 54.

¹⁰⁰ Thiebault Weber (secrétaire confédéral délégué Jeunes à la CFDT), « La CFDT et les jeunes : le défi du renouvellement », *Cadres CFDT*, n° 440-441, octobre 2010, p. 54.

¹⁰¹ CGT, *Document d'orientation*, 49^{ème} congrès, Nantes, 7-11 décembre 2009, p. 15.

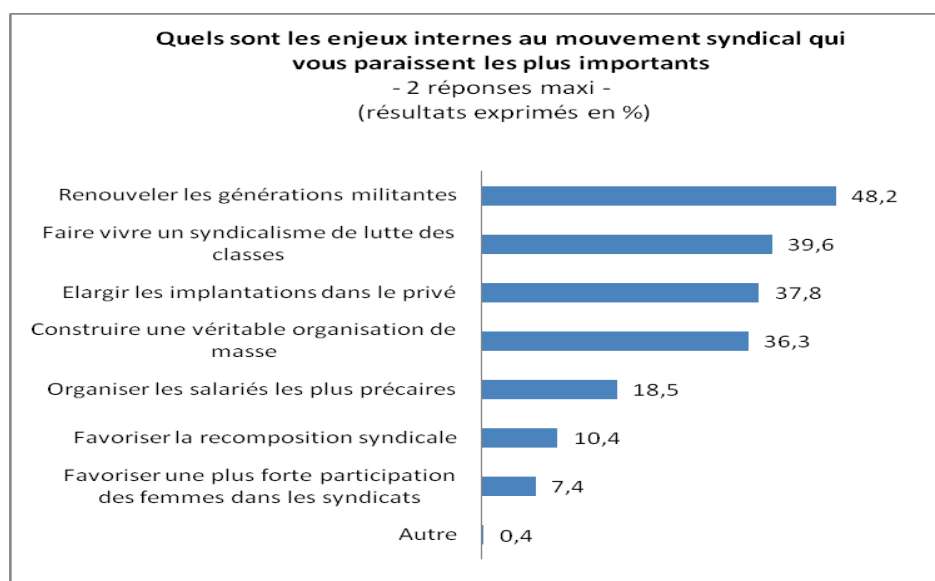
Impôts (SNUI), le Syndicat national des Journalistes (SNJ) et le Syndicat National Autonome de la Banque de France (SNABF), l'essentiel de ses forces est composé des syndicats SUD créés à partir des années 1990 et 2000¹⁰²) et de son orientation combative, a priori plutôt attractive à l'égard des jeunes générations, on aurait pu la croire moins concernée par ces effets d'âge. Il n'en est rien comme le montre notamment l'augmentation de l'âge moyen de ses délégués entre deux congrès qui passe de 46,7 ans en 2004 à 47,2 ans en 2008, avec un âge médian à 49 ans (50% des délégués ont plus de 49 ans) et 75% ayant plus de 40 ans (cf. graphique 1 dans l'introduction de ce rapport).

Il y a derrière ce problème de relève générationnelle un double enjeu : celui de l'élargissement de sa base adhérente mais aussi (et surtout ?) celui du renouvellement de ses cadres. Car les syndicats de Solidaires et en particulier les syndicats SUD ont été créés et continuent d'être largement dirigés par une génération de militants amenée à jouer un rôle, dans les cinq à dix années à venir, progressivement moins actif dans leur organisation pour cause de retraite professionnelle. Dans son rapport d'activité pour son IV^{ème} congrès tenu en juin à Saint-Jean-de-Monts en 2008, Solidaires n'a pas placé ce point au centre de ses objectifs. La question du renouvellement n'apparaît ainsi que sous l'expression transversale de « mobilisation de la jeunesse », à travers le « développement de SUD étudiant » ou autour de la thématique plus générale de la syndicalisation¹⁰³. Par contre, lors de ce congrès, en réponse à notre questionnaire (on peut le consulter en annexe), ses délégués placeront le renouvellement générationnel en tête des enjeux internes qui se posent au syndicalisme (cf. graphique 12). Et cet enjeu concerne d'autant plus Solidaires que ses syndicats sont encore majoritairement implantés dans le secteur public frappé par une forte diminution de ses agents (*via* notamment le non renouvellement d'un départ à la retraite sur deux pour les agents de l'Etat).

¹⁰² Le SNJ a été créé en 1918, a rejoint la CGT à la Libération et a replongé dans l'autonomie en 1948. Le SNABF est issu du syndicat des auxiliaires de la Banque de France créé en 1904, a rejoint la CGT en 1936 et s'est déconfédéralisé en 1948.

¹⁰³ Union syndicale Solidaires, *Bilan d'activité du IV^{ème} congrès*, Saint-Jean-de-Monts, juin 2008, p. 33.

Graphique 12 : Enjeux internes au mouvement syndical



Différents types d'explication sont communément avancés pour tenter de comprendre l'engagement plus rare des « jeunes » dans les organisations syndicales. Sans rappeler la nécessité de déconstruire cette catégorie (*cf.* encadré n°1 en introduction), un préalable est d'une part de déplacer les bornes d'âge entourant cette période de la jeunesse, ne serait-ce en raison de l'élévation de l'âge moyen de fin de la scolarité et d'entrée dans la vie active¹⁰⁴ et d'autre part, de rappeler qu'il n'y a pas une mais plusieurs jeunesses au sein du salariat. A la suite de quoi, il devient possible de dégager synthétiquement les principales causes de « cette rencontre incertaine » entre les jeunes et le syndicalisme : insertion professionnelle difficile et dégradation de la qualité de l'emploi offert, individualisme professionnel marqué par un rapport d'extériorité à l'égard du syndicalisme, critique de l'institution syndicale et de son discours, perte d'illusion quant aux possibilités de transformation du monde du travail, difficulté de projection sur l'avenir, etc¹⁰⁵. Cette rencontre existe néanmoins pour un certain nombre d'entre eux, et il est du coup intéressant de placer la focale sur ces jeunes entrants afin de comprendre les motivations de leur adhésion, ce qu'ils cherchent dans le syndicalisme (et y trouvent), ce qu'ils ont à dire à son propos, à celui de leur engagement, etc. Afin de respecter

¹⁰⁴ Pour mémoire, la première catégorie d'âge retenue par l'INSEE pour établir le taux de syndicalisation des salariés (sur une base déclarative de ces derniers) est celle des moins de 30 ans. A ce sujet, *Enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages*, 1996 à 2004, INSEE.

¹⁰⁵ Sophie Bérout, *Adhérer, Participer, Militer : les jeunes salariés face au syndicalisme et à d'autres formes d'engagement*, op.cit. Parmi les rares travaux qui se sont intéressés à la question, on peut citer, par exemple Anna Malan, Danièle Linhart, « Individualisme professionnel des jeunes et action collective », *Travail et emploi*, n° 36-37, 9/1988, p. 9-18 ; Anita Ardura, Frédéric Lebaron, *Le travail, les jeunes et le syndicalisme*, coll. Etudes et recherches, n° 179, ISERES CGT-VO éditions, juin 2000 ; Renaud Paquet, « Vers une explication de la faible implication syndicale des jeunes », *Revue internationale sur le travail et la société*, vol. 3, n°2, 2005, p. 29-60.

les critères de prudence énoncés ci-dessus, et ne pas homogénéiser ces « jeunes » au sein d'une seule et même catégorie, il est nécessaire de mettre en regard le démarrage de leur vie militante avec leur biographie personnelle (niveau de formation, statut d'emploi, expériences précédentes, passage par la précarité, etc.), ne serait-ce que parce qu'il y a plusieurs voies d'entrée dans le syndicalisme. A travers une analyse croisée des données statistiques du congrès et des entretiens semi directifs menés au sein de différentes organisations de Solidaires, nous détaillerons comment les jeunes que nous avons rencontré (ou les nouveaux entrants qui ne sont pas toujours jeunes) se rapprochent d'une organisation membre de Solidaires et comment ils s'y impliquent progressivement (en décrivant leurs premiers pas). Nous analyserons également ce qui les ont conduit à choisir une organisation de Solidaires plutôt qu'un autre syndicat, ainsi que les relations entre les générations à l'intérieur de leur syndicat

II.1 Des modes d'entrée dans le syndicalisme relativement classiques

Qu'est ce qui conduit de jeunes salariés à adhérer à une organisation de Solidaires ? Cette question n'est pas neutre. Elle est même intrigante tant *a priori* les valeurs « pragmatiques » qu'ils sont censés incarner cadrent mal avec celles idéologiquement marquées de l'union interprofessionnelle. Du coup, sur quelles bases entrent-ils dans le syndicat ?

Une adhésion sur des bases plus professionnelles qu'idéologiques ?

Les jeunes syndicalistes rencontrés lors des entretiens ont montré un éloignement préalable assez fort à l'égard du syndicalisme, tant en termes de tradition familiale que de connaissance concrète de celui-ci. Aucun d'entre eux n'est par exemple passé par l'étape du syndicalisme lycéen et/ou étudiant.

« Il n'y a aucun antécédent syndical dans ma famille, au contraire, mon père était militant UDF et ma mère RPR, et je n'ai jamais rencontré de syndicat auparavant. » (Loïc, 38 ans, SNUI).

« Il n'y a aucune tradition familiale sur le plan syndical : ma mère est gardienne d'immeuble et mon père routier » (Aurélie, 33ans, SUD-Rail).

Dès lors, quels sont leurs motifs d'adhésion ? Les motivations d'ordre professionnel sont principalement avancées. Parmi elles, certaines sont d'ordre individuel et d'autres comportent une dimension plus collective et peuvent se traduire en termes d'intégration corporative. Les premières résultent de problèmes rencontrés par les salariés sur leur lieu de travail et mettent souvent en scène des relations conflictuelles avec la hiérarchie de proximité.

« Moi, j'ai adhéré suite à des ennuis dans mon service. J'ai adhéré sur une stricte base professionnelle. Le syndicalisme avait très mauvaise presse dans ma famille. Et j'ai changé d'appréciation quand j'ai vu ce que c'était réellement. Peu de personnes savent ce qu'est un syndicat et à quoi cela sert. Pour beaucoup, un syndicat cela gueule, cela casse tout et cela ne fait rien. Et si je suis venue à SUD, c'est parce que je connaissais N, cela aurait pu être dans une autre organisation. Il n'y avait aucune logique politique. » (Patricia, 30 ans SUD-Santé)

« J'ai adhéré à SUD en 2003 suite à un problème local avec mon supérieur direct. Je travaillais en roulement aux 4 temps à La Défense. En 2003, j'ai eu ma première fille qui était souvent malade et souvent hospitalisée, j'ai donc épuisé tous mes congés. J'ai demandé de bénéficier de journées « Enfants malades » qui ne sont pas octroyées de droit. Ce qui m'a été refusé par mon supérieur direct. A cette occasion, j'ai contacté un délégué de SUD qui a été voir mon N+2, qui a compris la situation et qui a accepté de me les octroyer. Les relations avec la « petite » hiérarchie ne sont pas évidentes, peut être parce qu'ils subissent eux mêmes la pression. Il y a plein de conflits pour pas grand-chose. A chaque fois que l'on demande quelque chose à notre hiérarchie, c'est "niet". Et pour des petites choses. Ce que l'on se dit, c'est que comme on n'arrive jamais à rien avec notre hiérarchie, on est obligé de passer par les syndicats. Comme dans mon cas, SUD a été hyper efficace, c'est naturellement que j'ai adhéré à SUD. Il faut adhérer à un syndicat car c'est tout le temps bloqué. C'est malheureux mais c'est comme cela, il n'y a pas d'autres solutions que le rapport de forces. » (Aurélie, 33ans, SUD-Rail)

Les secondes traduisent des motivations plus corporatives, comme aux impôts par exemple, où le mouvement syndical est non seulement solidement implanté¹⁰⁶ mais est également l'un des principaux vecteurs de l'identité professionnelle des agents des finances¹⁰⁷.

« J'ai continué d'adhérer au SNUI suite à mon arrivée à mon poste à Strasbourg. A mon entrée dans les services, on m'a dit que « cela se faisait d'adhérer » et j'ai donc continué même si cela n'était pas forcément un réflexe de ma part. Dans ce que m'ont dit mes collègues, c'est qu'il y avait quelque chose de traditionnel d'adhérer au SNUI. Dès mon stage pratique, dès l'école [des impôts], on m'a dit que c'était bien d'avoir un syndicat, cela permettait de se défendre en cas de problème. » (Marie, 38 ans, SNUI)

¹⁰⁶ « Les grands services des finances ont toujours été parmi les plus syndiqués dans les administrations françaises », Jeanne Siwek-Pouydesseau, *Les syndicats des grands services publics et l'Europe*, Paris, L'Harmattan, 1993, p. 253.

¹⁰⁷ A ce sujet, Bernard Brière, Thierry Durin, Jean-Louis Grégoire, André Narritsens, *Bras de fer à Bercy. La grève des finances de l'hiver 2000*, Paris, Syllepse, 2001.

Si les résultats issus du questionnaire diffusé au congrès sont représentatifs d'un type de militants bien particuliers (*Cf.* introduction), on notera tout de même que, y compris chez ces derniers, les motifs d'adhésion idéologiques sont nettement plus retenus par les plus âgés que par les plus jeunes : « La volonté de participer à un syndicalisme de lutte » est une réponse (parmi deux autorisées sur 8 réponses possibles) qui obtient près de 77% pour les 50 ans et plus, 67,5% pour les 40-49 ans et 60% pour les moins de 40 ans. Les plus jeunes des congressistes évoquent plus souvent des motifs centrés sur des préoccupations concrètes liées aux situations de travail, à la proximité avec les représentants syndicaux et au mode de fonctionnement du syndicat : le choix de l'adhésion « en raison du mode de fonctionnement interne du syndicat » recueille une réponse favorable de la part de 55% des moins de 40 ans, 44,2% de ceux entre 40 et 49 ans et 39,8% de ceux de 50 ans et plus¹⁰⁸.

Cette dimension professionnelle des motifs d'adhésion des jeunes syndiqués de Solidaires est confortée par les circonstances dans lesquelles celle-ci se produit, qui renvoient quasi systématiquement au cadre local du travail. La connaissance des militants locaux jouent ainsi sur les entrées, faisant dire à ce jeune syndicaliste de SUD Industrie: "*En général les premiers pas [dans le syndicalisme], ce sont des rencontres.*" (Jean, SUD Industrie, 30 ans). Les services que rendent ces derniers aux salariés également.

« Le nombre de gens qui viennent à SUD après qu'on les ai défendu de façon individuelle est important. C'est 70% de nos adhérents. Et globalement, ce sont des gens qui restent mais on les bichonne. Je plaisante mais comme on ne verrouille pas les décisions, les instances, que l'on organise régulièrement des groupes de travail, si les gens sont intéressés, cela leur donne un argument pour rester. Et cela leur permet d'évaluer jusqu'où ils veulent aller dans le syndicat. » (Christian, moins de 40 ans, secrétaire de section syndicale SUD-Santé)

Enfin, autre voie d'entrée classique, en lien avec l'activité professionnelle, celle qui s'effectue à la suite d'un conflit sur le lieu de travail¹⁰⁹.

¹⁰⁸ Pour être davantage précautionneux, peut-être faudrait-il nuancer ce propos. Une partie de la différence entre les anciens et les jeunes peut relever d'une forme d'illusion biographique liée à l'ancienneté d'adhésion. Au sens où plus l'on aurait d'ancienneté (i.e. plus de temps passé à construire sa pratique militante, son discours, la présentation de soi et de son engagement), plus on aurait tendance à mobiliser des raisons « nobles » et/ou à oublier le contexte de son engagement originel.

¹⁰⁹ A ce sujet, par exemple, René Mouriaux, *Syndicalisme et politique*, Paris, Les éditions ouvrières, 1985 ; Annie Collovald et Lilian Mathieu, « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, n°86, 2009, p. 119-143.

« J'ai adhéré au SNUI, assez tôt, à partir de l'école des impôts, à l'occasion d'une grève à propos de l'indemnisation des agents qui faisaient leur stage pratique. Le SNUI était partie prenante de la grève. C'est pour dire que je suis venue assez naturellement à l'action syndicale. » (Marie, 38 ans, SNUI)

Dans certaines organisations syndicales, la grève constitue même un mode d'entrée privilégié comme à la FNAC où un certain nombre de militants disent avoir adhéré suite à un mouvement de grève sur leur magasin.

« Il y a eu la grosse grève qui a commencé à la FNAC Champs-Élysées. Je ne suis pas l'initiateur, j'étais très proche des gens qui l'ont démarré. Je les ai assuré de mon soutien dès que ça démarrerait et une fois qu'on était dedans moi je voulais plus que ça s'arrête. (...) Ça a duré quand même 33 jours, donc un investissement quotidien, qui lie les gens d'une façon très particulière. Et une fin de grève que je n'ai jamais digéré, accepté, qui a été organisée par la CGT. A la fin du conflit, on s'est rassemblé avec d'autres personnes grévistes comme moi, qui d'ailleurs étaient plus jeunes. Moi j'étais déjà proche des mouvements, on va dire pour faire vite altermondialiste. Donc SUD je savais déjà ce que c'était. C'est un peu comme si on n'attendait que ça. Cela a été l'occasion de monter SUD à la FNAC Champs Élysées. Mais c'était difficile parce que l'on [notre magasin] ne faisait pas partie de FNAC Paris.(...) On n'avait donc pas de représentativité automatique. Il a fallu constituer la liste, passer les élections, et aller au tribunal parce que évidemment on a été contesté par la direction et ...FO (en riant). Et puis on a gagné au tribunal parce que l'on avait la moitié des voix au tribunal donc on était représentatif. (...) La cellule syndicale SUD s'est constituée, fin 2002. Depuis j'en suis le délégué syndical sur le magasin depuis déjà très longtemps. » (Denis, 43 ans, SUD Fnac)

« Moi je suis arrivé deux mois avant la grande grève de 2002. (...) Le fait qu'il y ait beaucoup de gens qui se syndiquent dans le magasin a contribué à ce qu'il y ait un rapport de force qui s'établisse dans le magasin. (...) Il y a eu des élections, ce qu'il n'y avait jamais eu jusque-là ». (Claude, 37 ans, SUD Fnac)

Ce militant explique que l'interconnaissance de militants locaux a achevé de le convaincre et lui a fait faire ses premiers pas dans le syndicat, tout en reconnaissant que SUD il « ne connaissait pas tant que ça ». Il participe à la création du syndicat sur son magasin tout en se démarquant des centrales déjà existantes :

« Oui mais je pense en fait que j'ai suivi un peu mes deux autres collègues et puis je crois que c'est le discours de G (élue SUD dans un autre magasin à cette époque) qui m'avait séduit et puis je trouvais que c'était bien qu'il y ait un autre syndicat qui s'implante sur les Champs, autre que la CGT et FO. Je crois que c'était aussi la volonté de quelque chose de nouveau sur le magasin. Et j'étais aussi sensible au fonctionnement syndical par magasin. Ce n'était pas non plus géré en se foutant une ligne directrice et en haut lieu. C'était plus souple au niveau de l'organisation de l'action syndicale ». (Claude, 37 ans, SUD Fnac)

Le syndicat apparaît comme un bon outil pour agir localement (et se défendre après le mouvement social). Si ce même enquêté reconnaît être « vierge » syndicalement, il avance ici clairement des motivations pragmatiques.

« J'avais des idées politiques mais j'étais assez vierge syndicalement. Mais je n'ai jamais hésité un seul instant. Je crois qu'il y a beaucoup de gens qui ont une mauvaise image du syndicat mais moi non. C'était un truc très pragmatique, il y avait quelque chose à faire dans ce magasin et puis il y avait besoin de se protéger collectivement et individuellement vis-à-vis d'une direction qui a fait quand même une espèce de chasse aux sorcières après les grèves. (...) Ils ont essayé mais ça a pas marché ». (Claude, 37 ans, SUD Fnac)

Ces premiers résultats montrent que les modes d'entrée des jeunes salariés dans les syndicats de Solidaires sont relativement classiques et surtout ne diffèrent pas de ceux de leurs homologues dans les autres organisations. « Le vécu du travail » est également le principal « moteur de l'engagement des nouveaux militants à la CFDT » note Cécile Guillaume, et en particulier « les difficultés rencontrées dans le travail tant sur le plan individuel que collectif »¹¹⁰. Il semble que cette dimension « pragmatique » de l'adhésion syndicale des plus jeunes soit une tendance large qui transcende toutes les organisations, ainsi que l'effritement « des réseaux de sociabilité formelle » (partis, associations, etc.) préalable à l'engagement syndical au profit des réseaux informels – pour le coup, essentiellement de type professionnel et non familial¹¹¹. Sur les 31 jeunes syndicalistes présents dans le stage de formation évoqué ci-dessus, seuls 6 étaient membres par ailleurs d'une association et/ou d'un parti politique¹¹². Cela en fait-il un mode d'engagement plus utilitariste et moins altruiste que celui de leurs aînés ? Pas nécessairement. Aucun des jeunes syndicalistes interrogés par exemple, que cela par voie de questionnaire ou lors des entretiens, n'a ainsi déclaré avoir demandé l'aide de son syndicat pour favoriser ou accélérer leur titularisation. Tous par contre, comme nous le verrons par la suite, s'engageront assez rapidement *via* une prise de responsabilité, souvent à travers des mandats multiples, au sein de leur syndicat respectif. Cependant, comme dans toutes les organisations touchées par ce phénomène de vieillissement, l'évolution des valeurs et du rapport à l'engagement chez les plus jeunes fait débat au sein de Solidaires, et donne lieu à des interprétations contradictoires.

¹¹⁰ Cécile Guillaume, *Le renouveau de l'engagement syndical. Le cas de la CFDT*, op. cit., p. 21.

¹¹¹ A ce sujet, Bruno Duriez, Frédéric Sawicki, « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », *Politix*. Vol. 16, N°63. Troisième trimestre 2003. pp. 17-51

¹¹² Et parmi ces six, seul un était membre d'un parti politique.

« De fait, ce n'est pas la même chose qu'avant. Je crois qu'il y a un problème chez les jeunes. Je viens d'avoir 30 ans et j'en parle avec des gens de mon âge. Ils ne se sentent pas concernés, ils n'ont pas envie de prendre leur destin en main. Heureusement que les syndicats sont là mais on n'arrive pas à les capter. Il y a un côté très égoïste chez les jeunes qui est très inquiétant. Mon père était militant CGT dans l'industrie et les choses semblaient bien différentes. Aujourd'hui, on a perdu cette dimension de solidarité. Quand il y a des actions aux impôts, on a du mal à les faire venir, il faut sortir un maximum d'arguments. Dans les jeunes que l'on réussi à faire adhérer, il y en a un certain nombre qui le font pour leur carrière. D'une façon générale, on ne ressent pas de colère mais davantage de la passivité chez les agents » (Joëlle, 30 ans, SNUI).

« Depuis 5 ou 6 ans, aux guichets, les agents portent tous l'uniforme. Cela fait pester les vieux syndicalistes qui disent que les « jeunes » acceptent tout sans rechigner. Mais quand je suis arrivé à la SNCF en 1976, tout le monde avait sa blouse. Moi, je n'ai jamais mis de blouse. Ces exemples montrent que rien n'est figé, que cela vient, c'est oublié, cela réapparaît. Tout cela est plus compliqué que l'on ne le pense. Autant je pense que l'on vit un recul du collectif et des acquis sociaux, autant je n'ai jamais pensé que cela allait mieux avant. Le rouleau compresseur aplatit tout mais cela peut péter à tout moment » (Marc, secrétaire fédéral, SUD-Rail)

Du coup, si leurs motifs d'adhésion sont relativement proches de ceux des jeunes syndicalistes de la CGT ou de la CFDT par exemple, pourquoi avoir choisi une organisation de Solidaires plutôt qu'une autre ? Cette question se pose d'autant plus que, comme nous l'avons déjà dit, leur éloignement du monde syndical s'accompagne le plus souvent d'une forte méconnaissance de celui-ci¹¹³, de ses multiples composantes et de leurs différences.

« J'avais une méconnaissance totale de SUD et de Solidaires. J'ai d'ailleurs pris ma carte sans vraiment savoir ce qu'était Solidaires. (...) Après j'ai découvert ça en me disant : Oh lala déjà SUD-rail, il y a beaucoup de trucs à comprendre, alors en plus Solidaires, là j'y comprends rien. » (Jérôme, SUD Rail, 26 ans)

L'argument de l'efficacité et de la fermeté

Deux critères apparaissent en fin de compte déterminants : la présence syndicale sur le terrain et la perception de l'efficacité.

¹¹³ Cette notion de connaissance est relativement instable et doit être considérée avec précaution car l'enquête a été effectuée pour Solidaires et présentée comme telle lors des prises de contact et au démarrage des entretiens, ce qui a pu générer des effets de déclaration. Les jeunes militants ont en effet très souvent mis en avant leur méconnaissance du syndicalisme et plus encore de Solidaires. Mais avait-on affaire à une réelle méconnaissance de leur part ou un sentiment d'illégitimité d'avoir à s'exprimer sur une organisation qu'ils venaient d'intégrer dans une enquête financée par cette dernière ? Malgré tout, les propos tenus en entretien semblent accréditer l'hypothèse de la méconnaissance du phénomène syndical.

« Je connaissais les délégués des deux organisations, ceux de SUD étaient ceux que l'on voyait le plus souvent, ils réagissaient au quart de tour lorsque l'on soumettait un problème... pour moi, tout naturellement, c'était SUD. C'est l'efficacité qui a primé au départ. Sur le terrain, les agents se parlent entre eux et lorsque l'on soumettait des problèmes à résoudre à la CGT, cela n'avancait pas ». (Aurélie, 33ans, SUD-Rail)

« Alors pourquoi le SNUI et pas la CGT ? Tout simplement parce que lorsque je suis entré dans l'administration, le seul syndicat qui m'a écrit lorsque j'ai reçu mon affectation, c'est le SNUI, les autres OS ne m'ont rien envoyé et lorsque je suis arrivé dans les services, il y avait un correspondant du SNUI à mon étage, ce qui n'était pas le cas des autres » (Loïc, 38 ans, SNUI)

Prendre en compte les différentes séquences de leur adhésion aide à comprendre le choix effectué par certains d'entre-eux. Avant d'entrer dans un syndicat, ces derniers incorporent avant tout un lieu de travail marqué par des rapports sociaux et un jeu de relations professionnelles spécifiques. Pour l'essentiel, les jeunes que nous avons rencontrés étaient en CDI ou titulaires de leur poste (c'est par exemple le cas des 31 « jeunes » cheminots présents lors du stage de formation déjà évoqué)¹¹⁴ ; aucun d'entre eux n'a donc été ralenti dans sa démarche de sollicitation syndicale par la crainte de perdre son emploi ou de ne pas voir reconduire son contrat¹¹⁵. Ce qui ne les empêche pas d'avoir une conscience assez claire des effets de la précarité du travail et de l'emploi, soit pour l'avoir vécu personnellement avant leur titularisation soit pour en être les témoins directs ou indirects.

« Les jeunes au SNUI ont davantage connu la galère que les anciens. Ces derniers sont arrivés directement, après le bac, via les concours sans connaître le chômage. Alors que les nouveaux arrivants ont pu galérer pendant plusieurs années, ont pour certains d'entre eux travaillé dans le privé, ont été licenciés, ont fait des CDD, du temps de partiel. Du coup, ils ont ce lien avec les autres secteurs quand ils arrivent aux impôts. Forcément, ils n'ont pas le même vécu et le même parcours professionnel. On a beaucoup de gens qui arrivent qui ont 40, 45 ans et qui passent les concours après avoir galéré. » (Luc, 33 ans, SNUI)

Une fois dans l'emploi, c'est en raison de la nature des rapports sociaux internes et de ce qu'ils voient de l'offre et du jeu syndical local qu'ils arrêtent leur choix, en privilégiant la présence, la disponibilité à leur égard et une certaine efficacité dans la prise en charge des dossiers individuels et collectifs. Certains d'entre eux iront jusqu'à tester ce

¹¹⁴ Cette sureprésentation des salariés stables ne concerne pas uniquement cette population de jeunes syndicalistes. Sur l'ensemble des délégués présents (270) lors du congrès de Solidaires en 2008, seuls quatre sont en CDD (1,28%) et un en intérim (0,37%).

¹¹⁵ A ce sujet, par exemple, Stéphane Beaud, Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard, 1999.

professionnalisme pour confirmer leur choix ou pour déterminer jusqu'où ils doivent pousser leur engagement.

« C'est à partir de cette date, 2000-2001, que je me suis investi au SNUI, que je me suis intéressé à son fonctionnement, que je l'ai comparé aux autres organisations comme la CGT. La grève de 2000 a m'a permis de comparer comment la CGT et le SNUI géraient un conflit. Et j'ai trouvé qu'on le gérait nettement mieux. A la fin du piquet de grève, je me sentais vraiment SNUI alors qu'au début du conflit, j'étais encore hésitant. » (Loïc, 38 ans, SNUI)

Outre l'argument du professionnalisme, deux autres facteurs semblent également compter dans leur préférence. Préalablement à leur engagement, l'image qu'ils pouvaient avoir des syndicats était assez fortement dégradée, les conduisant à partager les représentations communes à propos de leur bureaucratisation et hiérarchisation internes et de leur manque d'efficacité. On peut donc lire dans leur préférence une opposition et un souci de démarcage vis-à-vis de cette image initiale.

« En termes de relations sociales, la direction de mon hôpital est très paternaliste, ce qui se ressent entre les DP et les DRH. C'est là où SUD se démarque des autres syndicats qui se satisfont de ce fonctionnement archaïque. Lors de son implantation en 2004 ou 2005, SUD a mis son nez dans les dossiers et montré que de nombreux aspects de la réglementation n'étaient pas appliqués, alors qu'ils font partie du droit de base dans la Fonction publique hospitalière, et ne sont pas défendus par les autres organisations. Du coup, nos relations avec la direction ne sont pas toujours très bonnes, ainsi qu'avec les autres syndicats. » (Isabelle, 27 ans, SUD-Santé)

Par ailleurs, le vécu du travail d'un certain nombre d'entre eux est marqué des rapports tendus et parfois antagoniques avec leur hiérarchie de proximité, les conduisant à adopter des positions assez tranchées à son égard et à se retrouver dans la fermeté du discours et du positionnement syndical généralement tenue par les organisations de Solidaires vis-à-vis des directions et ce, malgré leur absence de culture politique.

Le cas de Jérôme, jeune élu (26 ans) au CHSCT à SUD-Rail est intéressant de ce point de vue. Issu d'une famille de classes moyennes (père administrateur réseau et mère d'abord au foyer avant de devenir aide-soignante) sans culture syndicale ou politique (*« J'ai des parents qui ne sont pas du tout dans le chemin de fer et pas du tout dans le syndicalisme. J'ai pas eu de culture syndicaliste étant jeune »*), il s'oriente d'abord vers des études en informatique (d'abord en DUT puis en BTS, qu'il interrompt à chaque fois au bout d'une année) tout en commençant à travailler à la SNCF en tant que saisonnier. Durant cette période il confie *« se*

sentir extérieur à la SNCF » et se tient à distance des syndicats : « ce ne sont pas des gens vers qui je me serais tourné en cas de souci par exemple. Chose amusante, en cas de souci, je me serais tourné vers mon chef ». Après son échec scolaire, il postule à la SNCF, seule entreprise dans laquelle il a travaillé et découvre le « vrai monde professionnel » avec son lot de tensions et de rapports conflictuels. Sans culture syndicale, Jérôme se rapproche néanmoins du syndicat lui semblant être le meilleur interlocuteur local, suite notamment à un problème individuel avec son supérieur (« J'ai pris ma carte très tôt au bout d'un an et quelques mois, juste après l'embauche (...) Je l'ai prise en discutant avec les anciens et en voyant aussi l'attitude de mon supérieur qui faisait de l'anti-syndicalisme (...) plus elle faisait de l'anti-syndicalisme et plus j'allais dans le syndicat(...) on ne peut pas résumer cela au fait que j'ai pris ma carte parce qu'ils me faisaient chier et plus ils me faisaient chier plus j'avancais dans le syndicat. Mais il y a quand même cette part qui est indéniable »). Il se tourne vers SUD Rail en raison de sa présence sur le terrain et de sa disponibilité.

« La CGT ne tourne pas dans les gares, elle ne va pas réellement à l'approche des agents. Et quand j'avais un petit souci au poste d'aiguillage, il y avait une majorité de SUD, qui me renseignaient et qui n'hésitaient pas à passer des coups de fil. C'étaient des gens qui étaient là pour moi. Ce sont les personnes que je voyais le plus souvent. La CGT, elle, était presque absente. »

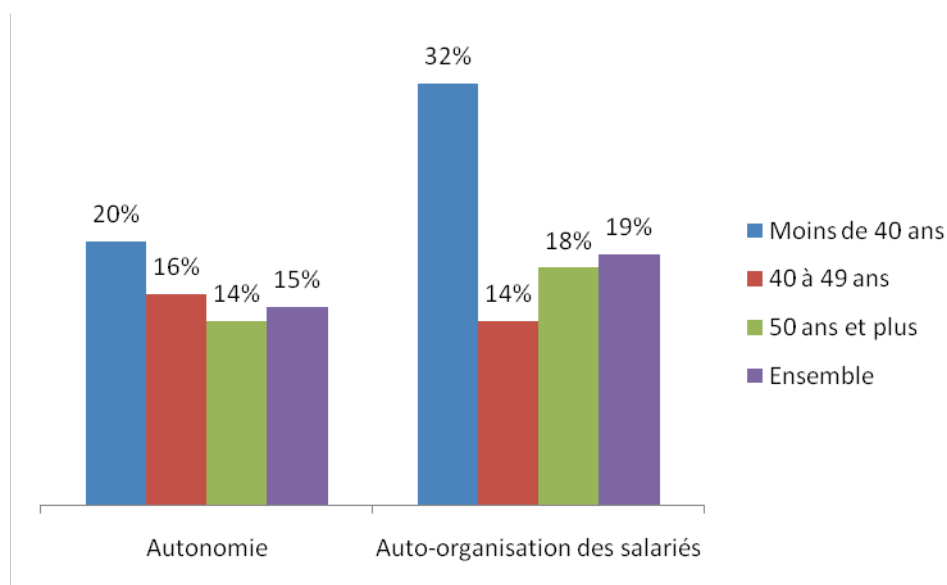
A lui seul, ce rapport pragmatique au syndicalisme (concevoir le syndicat comme un outil efficace pour agir et se défendre localement) n'est néanmoins pas suffisant pour comprendre l'engagement de ces jeunes salariés. Car elle réduit leur démarche à sa seule dimension utilitaire et ne prend pas en compte leur passage vers la militance. Cela conduit peut-être, au passage, à devoir considérer le pragmatisme d'une autre manière qu'un simple utilitarisme ou qu'une fin en soi (mais - sans forcément ou pour autant - en faire une nouvelle « grammaire de l'action contestataire »¹¹⁶). Autrement dit, ce n'est pas uniquement parce que les syndicats de Solidaires sont efficaces que ces jeunes salariés s'y investissent. Ils y trouvent également autre chose, qu'ils ne voient pas forcément dans les autres syndicats. Car s'ils ne sont pas forcément capables de distinguer les syndicats dans les premiers temps de leur embauche, leur engagement plus poussé dans l'un d'entre eux est nécessairement motivé.

¹¹⁶ A ce sujet, Irène Pereira, *Un nouvel esprit contestataire. La grammaire pragmatiste du syndicalisme d'action directe libertaire*, thèse de doctorat, EHESS, juin 2009.

L'autonomie comme valeur et comme pratique

L'enquête effectuée auprès des militants de Solidaires montre que le souci d'autonomie est particulièrement ancré chez les plus jeunes. Les résultats du questionnaire à ce sujet sont assez éclairants : les plus jeunes citent l'autonomie (+ 5 points) et l'auto-organisation des salariés (+ 16 points) plus souvent que les anciens (*cf.* Graphique 13) comme valeurs représentant le mieux Solidaires. Ce résultat n'est pas vraiment étonnant. Il confirme les tendances sociologiques générales à propos de l'éloignement des « jeunes » (salarié(e)s ou non) vis-à-vis de l'activité institutionnelle, qu'elle soit politique ou syndicale¹¹⁷. Les jeunes qui s'engagent dans l'activité syndicale ne « présentent pas forcément un profil très différent de ceux qui ne songent pas à franchir le pas de l'adhésion », quant à leur vision de l'organisation syndicale¹¹⁸.

Graphique 13 : Citation de l'autonomie et de l'auto-organisation des salariés parmi les 3 valeurs qui représentent le mieux Solidaires



S'ils placent l'autonomie au centre de leurs préoccupations, sait-on de quelle forme d'autonomie il s'agit (*Cf.* II.3) ? Les entretiens menés permettent de répondre à cette question : c'est la capacité d'agir et de décider au plus près du terrain, sans avoir à obéir à une quelconque consigne émanant d'un étage supérieur de l'organisation, qui est mis en avant.

¹¹⁷ Bernard Rudet, *Les jeunes et la politique*, Paris, INJEP 2010.

¹¹⁸ Sophie Bérout, *Adhérer, participer, militer : les jeunes salariés face au syndicalisme et à d'autres formes d'engagements collectifs*, op. cit..

« Voilà. Le côté plus souple plutôt que d'avoir à en référer à des instances plus hautes. C'est de cela dont on parlait beaucoup [au moment de la création du syndicat]. C'était très présent dans les discussions ». (Claude, 37 ans, SUD Fnac, participe à sa création à 30 ans après un mouvement de grève et 2 mois après son entrée dans le magasin).

« C'est un syndicat jeune, il y a des choses à y faire effectivement et on n'a pas à se battre contre des choses déjà existantes, des entraves. Et puis justement le fonctionnement qui n'est pas pyramidal. C'est vrai que... On est déjà au boulot ça suffit quoi... On n'est pas au syndicat pour en plus avoir un chef. Effectivement, c'est une raison principale [qui l'a fait choisir SUD Fnac après s'être approchée dans un premier temps de FO]. » (Françoise, SUD Fnac, 35 ans).

Fait intéressant, cet argument est à la fois avancé par les militants sans expérience syndicale antérieure mais aussi par une partie de ceux déjà passés par la case syndicale. Comme si la méfiance due à l'inexpérience et celle due à une expérience ratée ou insatisfaisante se confondaient dans une seule et même exigence : faire de l'indépendance un pré requis indispensable à l'engagement.

« Quand j'ai fait ma journée de formation à la CGT, ils m'ont proposé l'organigramme, je me suis dis «c'est militaire » » (Fabrice, SUD rail, 33 ans)

Il est toujours difficile de séparer la dimension pragmatique de l'autonomie de sa dimension politique¹¹⁹ (d'autant plus qu'une telle division est souvent normative). Il semble cependant que c'est surtout dans son registre pratique que l'autonomie est requise par les jeunes militants rencontrés, avec une forte dimension « localiste » et défensive. Dans le cas suivant, des militants de l'industrie d'une ancienne section CFDT désaffiliée en 2007 expliquent à plusieurs voix, les raisons qui les ont poussés à adhérer à SUD. Ils expriment, à travers SUD (et contre le fonctionnement de la CFDT qu'ils ont connu), leur désir d'autonomie conjoint d'une méfiance très forte vis-à-vis de ce qui pourrait venir d'« au-dessus » ou de ce qui les ferait « dépendre de quelqu'un ».

« A SUD, on n'est pas freiné par au-dessus. La CFDT c'était « Oh vous vous calmez » donc on était freiné, tandis que là... (Benoît, Solidaires industrie, 25 ans)

- On dit tout haut ce qu'on pense. (Jean, Solidaires industrie, environ 30 ans)

- Il n'y a pas de freins. A la CFDT, il ne fallait pas écrire n'importe quoi, il fallait que ce soit tourné d'une certaine manière. (Jacques, Solidaires industrie, 35 ans) »

¹¹⁹ Au sens de l'autonomie comme projet, tel que peut par exemple la penser un « philosophe militant » comme Cornélius Castoriadis dans toute son œuvre.

Même si leur engagement est moins politique que celui de leurs aînés, ils se disent néanmoins proches de leurs idées et positionnement (53,4% des délégués de Solidaires de moins de 40 ans déclarent s'être engagés dans leur organisation pour cause de proximité en termes d'idées et de valeurs avec les militants). Le problème est donc moins idéologique que lié à la conception qu'ils se font de l'organisation syndicale (dont ils connaissent peu la réalité, l'histoire et le fonctionnement, de surcroît), à savoir celle d'une institution assimilatrice et uniformisante et par conséquent pas toujours respectueuse des identités individuelles et collectives.

« Je n'ai pas peur d'afficher mon adhésion auprès de mes collègues. Mais cela peut être compliqué d'être dans un syndicat car on n'a pas toujours envie de suivre ce qu'il dit. Ce qui est mon cas. Sans forcément mesurer mon soutien, je veux garder une certaine autonomie par rapport aux actions et décisions du syndicat. Ce n'est pas pour autant que je vais toujours dire non à ce que dit mon supérieur, je ne vais pas tomber là dedans. Je ne suis pas militante à fond car cela signifierait d'obéir au syndicat, et cela... . Quelqu'un comme C (secrétaire de la section), il a un rôle au sein de l'organisation qui fait qu'il ne peut pas dire qu'il n'est pas d'accord. S'il y a des appels à des manifs dont je ne comprends pas trop le sens, dans ma situation, je peux dire que je ne comprends pas et je n'y vais pas. Alors que si j'étais plus militante que ce que je suis, je pense que ce serait compliqué... puisque je fais partie de SUD. Je ne pense pas que l'on puisse toujours dire non mais c'est une liberté que j'ai dans ma situation, quand on n'est pas plus haut dans l'organisation. » (Patricia, 27 ans, SUD Santé-Sociaux).

Une déléguée SUD Fnac, élue au CE se défend d'être militante et insiste sur l'autonomie comme raison quasi unique de son entrée dans le syndicat et de ses prises de responsabilités :

« Moi je ne suis pas militante ou syndicaliste au sens d'appartenir à un appareil. Si j'y suis c'est parce qu'il n'y avait pas cette structure très pesante qu'il y a dans les autres fédérations. Donc c'est vrai que j'apprécie d'avoir cette autonomie sur le magasin. (...) Si je suis syndiquée ce n'est pas du tout par culture syndicale. Cela aurait pu être un autre syndicat si les personnes étaient biens et avaient une attitude responsable sur le magasin. Après le fait de ne pas fonctionner en fédération (...) cela donne une souplesse et une marge de manœuvre acceptable. (...) Pour moi, c'est cette absence d'appareil vertical et cette autonomie, c'est tout ». (Jeanne, SUD Fnac, 48 ans)

Privilégier le cadre local comme support de son action ne répond donc pas forcément à une logique corporatiste mais plutôt à l'objectif de garder la maîtrise de son action et le contrôle de son engagement.

« Le congrès de La Rochelle a été mon premier congrès. Cela a été intéressant même s'il y a eu des tensions relatives à des questions d'ordre national. Parmi les problèmes également, des sujets comme le soutien à la Palestine, qui n'a pas été abordé de façon syndicale mais politique, n'avait pas vraiment sa place. En tout cas, cela n'aurait pas dû être abordé comme

cela. D'un autre côté, le fédéralisme a ceci d'intéressant que l'on n'est pas obligé d'être d'accord sur tout et qu'il s'agit de sujets que l'on peut discuter. Lorsque l'on revient à une échelle locale et départementale, on reste maître de ce que l'on va faire. » (Isabelle, 27 ans, SUD Santé-Sociaux)

II.2 De l'adhésion aux prises de responsabilité, les premiers pas dans l'organisation

Comment ces jeunes entrants prennent progressivement des responsabilités à l'intérieur du syndicat et parfois à d'autres échelles (Solidaires locaux, activité interprofessionnelle), et comment portent-ils le syndicat et son message? S'intéresser aux modes de socialisation (à travers les premiers pas dans l'organisation) permet de questionner le rapport entre des motifs classiques d'adhésion et un type de syndicalisme porteur d'idéaux politiques et sociétaux. Comment se passent les relations entre des jeunes le plus souvent très peu politisés, parfois en passe de l'être dans l'organisation, et les militants plus chevronnés ? Ces jeunes passent-ils progressivement d'un militantisme de terrain à un militantisme porteur d'un discours et d'une vision plus large ? Quel type de transmission existe-t-il entre ces différentes générations de syndicalistes et la plus jeune aménage-t-elle les formes du discours syndical en fonction de ses propres valeurs ?

Les premiers pas comme militant : des mandats de terrain en concordance avec les motifs d'entrée

Sur le plan de leur pratique syndicale, les jeunes privilégient, conformément aux motifs de leur entrée, le travail de « terrain » et semblent laisser aux plus anciens un engagement plus "profond" selon l'expression d'un enquêté. Leur maîtrise partielle du fonctionnement de l'organisation ajoutée à leur « méconnaissance de Solidaires » comme union interprofessionnelle, les poussent "naturellement" vers ce type d'activité syndicale qui est à l'origine de leur engagement. Ainsi, pour ce militant de la Fnac, le type d'action mené passe par « le terrain, que ce soit du concret, la défense des collègues ». Et lorsqu'on lui demande s'il pourrait être amené à prendre un autre mandat, il se défend presque d'être capable de franchir le cap.

« Non c'est un palier que je ne me vois pas franchir. Je pense qu'il faut un engagement beaucoup plus profond que pourrait avoir quelqu'un comme Denis. C'est pour cela que je te disais que je n'ai pas une activité syndicale vraiment intensive » (Claude, 37 ans, SUD Fnac)

Cette prééminence accordée au cadre local n'a rien d'original car elle correspond à une première étape logique de tout apprentissage militant. Elle n'en est pas moins portée comme une valeur positive et parfois opposée à un « militantisme d'idéaux ».

« Ça aussi c'était important pour moi, ici, il n'y a pas d'agent en service libre permanent à SUD-Rail. Ca veut dire que chaque personne qui milite à SUD-Rail, reste en contact avec son travail. A l'origine, c'est un point vachement important. C'est là que l'on passe d'un militantisme d'idéaux à quelque chose de plus concret, de plus proche du terrain. » (Vincent, 29 ans, SUD Rail)

D'autant que c'est par cet investissement local et conformément à leurs attentes que la possibilité leur est offerte de prendre des responsabilités. Cette prise de responsabilité possède deux vertus : elle leur permet d'avoir une véritable place dans l'organisation ; elle favorise l'autonomie locale dont ils se disent les défenseurs, même si c'est au prix d'un mode de fonctionnement plus lourd et plus lent.

« La première chose, c'est la démocratie interne. Que le plus petit adhérent puisse lancer une idée et que tout le monde en discute. Le problème c'est quand il y en a un mouton noir dans un coin qui lance une idée et qui veut pas en démordre, on va en discuter pendant des heures. Sur le moment c'est pénible parce que tu te dis que l'on ne trouvera jamais le moyen de se mettre d'accord mais lorsqu'en ressort une décision, elle est sûre, elle est pure, elle est réfléchie et elle est acquise par tout le monde, car tout le monde en a discuté. Ce n'est pas un truc que le syndicat propose, que la fédé propose. Non, on va débattre de l'idée (...) mais c'est ce qui plait, c'est ce qui m'a plu à moi. C'est libre, tu lances une idée tout le monde peut en discuter, c'est pas « chut, tais-toi ! Attends d'avoir un peu de bouteille pour que l'on te prenne en compte » (Vincent, 29 ans, SUD Rail).

« On a tous le droit de parole, parfois un peu trop. Du coup, des fois on s'engueule (...) Chez nous, les tracts, ils sont validés, dévalidés, revalidés [en riant] » (Benoît, SUD industrie, 25 ans).

Dans les entretiens avec les jeunes syndicalistes, le thème de la démocratie interne est souvent corrélé avec celui de l'autonomie. Même s'ils peuvent parfois s'en plaindre, ils sont nombreux à mettre ce mode de fonctionnement en valeur.

« On vote, on ceci, on cela, on en débat. C'est un avantage et un inconvénient. Mais à certains moments, il y a des mauvais côtés. Les mauvais côtés c'est que l'on est peut-être trop démocratique » (Lucie, 31 ans, SUD Rail).

« La question de la démocratie à SUD ce n'est pas pour rien... la structure du pouvoir c'est l'AG » (Tim, SUD Education, 30 ans).

Y compris chez ceux dotés d'une expérience syndicale préalable (notamment dans les centrales syndicales), ce type de fonctionnement est souvent avancé en entretien et justifie le choix d'une organisation membre de Solidaires.

« Moi j'étais délégué à la CGT. Ils font ça pour mettre des jeunes. Mais dès qu'on propose ne serait-ce qu'une légère évolution, ils disent « non ça fait 50 ans que c'est comme ça ». On ne change pas. Et c'est vraiment sur tous les points, même changer un badge, juste le logo du badge. On ne pouvait vraiment pas apporter notre opinion. Les tracts ici tout le monde peut partager, travailler tout ça. Là-bas, c'était eux qui dirigeaient. On arrivait avec une idée : « oh non non ». Sur le terrain, il y avait des bons militants mais ceux qui géraient le local, on était juste là pour distribuer leurs tracts et puis faire acte de présence. Moi c'est vraiment ça qui m'a posé problème et c'est d'ailleurs pour ça que j'ai rejoint SUD parce que j'ai vu qu'on pouvait vraiment s'exprimer et j'ai vu que c'était vraiment un syndicat où on a une parole et où on peut s'exprimer. » (Jacques, environ 30 ans, SUD Industrie)

Pour les jeunes syndiqués rencontrés, cette prise de responsabilité se traduit le plus souvent par une prise de mandat : 14 des 31 jeunes présents lors de la formation organisée par SUD-Rail étaient titulaires d'au moins un mandat, soit 45% des présents, ainsi que près de 70% des délégués de moins de 40 ans au congrès de Solidaires, et plus des deux tiers des militants interviewés. Celle-ci peut être très rapide et se manifester par des mandats multiples (même si logiquement ceux de DS sont les moins fréquents chez ces derniers).

« Lors de la formation organisée pour les jeunes adhérents en 2004, SUD recherchait des délégués, cela m'a intéressé de m'investir davantage et j'ai été élue DP en mars 2004. Le mandat a duré deux ans et je suis devenue déléguée au CE en 2006. Dans le même temps, il y a eu un renouvellement du bureau avec le départ du trésorier. On m'a proposé la fonction que j'ai acceptée car désireuse de m'investir dans le fonctionnement du syndicat. Suite à une AG extraordinaire, je suis entrée comme trésorière le 1^{er} juin 2006. Lors du dernier congrès en 2007, il y a eu un renouvellement du bureau, je me suis représentée en tant que trésorière. Le renouvellement a été plus important que prévu avec la rotation de plus de la moitié des membres du bureau. Et je suis devenue secrétaire du syndicat en décembre 2007. Je n'avais pas énormément d'expérience mais, compte tenu du renouvellement important, j'étais quasiment la plus ancienne. Et j'ai été de nouveau élue en mars 2009 comme déléguée CE. » (Aurélie, 33 ans, SUD-Rail)

« Je suis entrée comme adhérente et me suis présentée aux élections professionnelles de 2007. Personne ne m'a demandé de le faire. Mon premier mandat : DP, puis j'ai été élue au CTE, j'ai pris le secrétariat de la section, été élue à la CME et au conseil d'administration. Cela fait beaucoup. Tout cela avec une décharge de 50%. J'ai reçue une formation pour le CTE, juste après les élections. Tout le reste résulte d'une formation sur le tas, j'ai beaucoup travaillé avec la section de l'hôpital à côté du mien, en partenariat avec eux, et également

avec la section de X et de l'APHP en fonction des sujets. Ensuite, j'ai été élue au conseil fédéral. Mais franchement, cela faisait trop. Cela a été beaucoup d'investissement personnel. Le conseil Fédéral, cela s'est fait début 2009. » (Isabelle, 27 ans, SUD Santé Sociaux).

Les relations aux anciens : différences et continuités dans les représentations et les pratiques

Si Solidaires tient un discours politique et idéologique très marqué, on constate que les jeunes entrent au syndicat et prennent des responsabilités sans tenir nécessairement le même discours. Leurs motivations d'entrée sont peu idéologiques et ils sont rarement politisés par ailleurs (par leur famille, mais également par un engagement associatif ou partisan).

Ainsi, jeunes et anciens apparaissent assez éloignés tant dans le discours que dans les représentations de l'action militante. Dans un tel cadre, marqué notamment par un fort décalage générationnel sur le plan du rapport à la politique, comment et sur quelles bases s'effectuent le rapprochement ? Car dès que l'on aborde ce thème de la politique, les plus jeunes marquent une certaine distance, en tout cas au point de vue du langage tenu.

« Je me souviens de la préparation d'un CA, on devait préparer une motion avec un autre syndicat et c'était tout de suite le gros langage lourdaud de syndicaliste. Si tu es de l'extérieur, franchement les mots... c'était tout de suite « lutte des classes » [en riant], le gros langage de coco ». (Marine, 26 ans, SUD éducation)

Du coup, se pose obligatoirement la question de la cohabitation, au sein d'une même organisation, de militants aux passés et aux rapports aux valeurs si différents. Il semble que cela ne soit pas tant le contenu des dites valeurs qui fasse problème car on ne note pas d'antagonismes notables à ce sujet entre les générations, que les manières de les porter et de les exprimer.

« Même si on s'inscrit dans une même idéologie des fois on ne s'exprime pas de la même façon ». (Mouna, 33 ans, SUD éducation)

« Est-ce que je me reconnais dans l'expression de syndicalisme de lutte et de classes ? Cela dépend des termes. Syndicalisme de lutte, oui. Syndicalisme de classe... vous avez toujours cette connotation... On n'utilise pas cette terminologie là. Par contre, syndicalisme de lutte oui car on a toujours été dans le pôle combatif, dès qu'il y avait un combat à mener on a été présent » (Luc, 33 ans, SNUI)

Au-delà des termes proprement dits, ils souhaitent mettre à distance un discours trop politisé ou trop marqué idéologiquement selon eux, afin de marquer une distance entre l'engagement politique et l'engagement syndical.

« Ah non lutte des classes c'est pas ça. (Lucie, 31 ans, SUD rail).

- Non. Et puis ce qui me gêne avant le mot, c'est quand on résume comme ça lutte des classes. Tant que ça reste un résumé, ça ne m'intéresse pas moi. C'est là que ça rejoint la politique. Quand tu arrives à trouver un titre fédérateur comme ça qui ne veut plus rien dire, on est loin du militantisme syndical. » (Vincent, 29 ans, SUD rail) »

Même s'ils sont souvent d'accord politiquement avec la ligne défendue par Solidaires et développent rapidement, en se socialisant dans l'organisation, un discours plus politique, ils cherchent à éviter ce discours qui les discréditerait sur le terrain¹²⁰. Afin de ne pas « se griller » auprès de leurs jeunes collègues notamment, ils disent devoir faire attention à leurs paroles et mettent en valeur leur travail de terrain.

« Je ne fais pas trop d'amalgame entre la politique et le travail syndical. Quand on fait des réunions ou des choses comme ça, je n'implique pas trop mon opinion politique. Je me contente de faire ce qu'il faut. Je suis là pour représenter les salariés pas pour leur faire un discours politique. J'essaye de bien dissocier (...) Même si je suis en accord avec les idées. Mais dans les tracts, dans mon activité syndicale, je ne veux pas développer l'aspect politique. Les gens savent notre façon de penser, ce n'est donc pas la peine d'en rajouter, de faire de la propagande anti-sarkozyste à outrance. Moi ce n'est pas mon truc (...) Avant de vouloir lancer des idéaux, il faut d'abord mettre les gens dans sa cause, les intéresser tout simplement. Pour les intéresser, il faut s'occuper d'eux, se mettre à leur niveau. » (Vincent, 29 ans, SUD rail)

Sans réelle surprise, la relation aux syndicalistes ayant une certaine expérience et ancienneté est source d'ambivalences. Comme toute figure « tutélaire », ces derniers paraissent indispensables mais aussi intimidants et parfois un peu encombrants. Car le problème du renouvellement générationnel dans les syndicats, quels qu'ils soient, ne se réduit pas uniquement à l'entrée des jeunes mais également à la place qu'on veut bien leur donner en interne, d'autant plus lorsque les actuels responsables sont également les fondateurs charismatiques des organisations en question (sur les 270 délégués présents lors du congrès de Solidaires, 50% ont participé à la création de leur syndicat).

¹²⁰ Ceci est également vrai pour les rares exemples de jeunes militants qui ont eu des engagements politiques avant leur engagement syndical. Si pour ces derniers leur socialisation politique se sent dans leur discours (« la transformation sociale » « le rejet du capitalisme »), ils disent néanmoins ne pas tenir un discours trop politisé afin de ne pas s'éloigner de leurs collègues.

« Il y a des équipes dont les porte-parole sont très jeunes. Ce qui veut dire que lorsque tu leur laisses la place, tu as des jeunes qui prennent leur responsabilité. Lorsque tu prends les syndicats de la région parisienne, quand les seigneurs de la guerre, les mamamouchis seront partis, des choses seront possibles. Car tu as des gens qui sont en place, qui sont passés de la CFDT au CRC, qui ont fait 15 ans de CRC et qui avait déjà 10 ans de permanence à la CFDT. Il y a un problème de confiance vis-à-vis des jeunes. Il y a un seigneur de la guerre, que j'aime beaucoup, qui est très performant mais qui prend beaucoup de place. Un jour, une jeune en formation devait faire un exposé sur les élections dans le public. Il n'était pas très à l'aise car il devait faire son exposé devant lui. Et il ne l'a pas présenté comme cette personne l'aurait fait. Ce dernier l'a repris à tout refait, et impossible pour le jeune de continuer. Ce n'était pas une volonté de le casser de la part de ce responsable mais il a une telle habitude de fonctionner, de voir les choses comme elles doivent être faites... On a du mal à laisser quelqu'un d'autre faire différemment. Même si les choses ne sont pas si simples, je pense que les jeunes ne refusent pas de prendre des responsabilités et que cela renvoie également à la place qu'on leur laisse. » (Martine, secrétaire fédéral, SUD Santé Sociaux)

En entretien, les jeunes syndicalistes louent effectivement le rôle joué par tel ou tel militant local, bien connu dans l'entreprise ou dans le service, dans leur adhésion voire leur prise de responsabilité dans l'organisation : *"c'est un personnage quand même"* déclare une jeune syndiquée de SUD Education à propos du militant à l'origine de son engagement. Ces figures locales sont parfois porteuses d'un véritable modèle d'identification. Les jeunes en parlent souvent avec admiration évoquant leur expérience et leurs connaissances multiples (de l'entreprise, syndicales, politiques, juridiques...). En découle leur deuxième rôle auprès d'eux : celui de passeurs, de ressources locales permettant d'approfondir leurs connaissances de l'entreprise ou du service, du champ militant, du fonctionnement des différentes instances représentatives et de l'organisation syndicale elle-même.

« Ils ont une grande expérience du terrain que j'espère un jour avoir. Alors comment je les vois? Sûrement pas comme des maîtres à penser mais plutôt comme des conseils et entre guillemets comme des exemples à suivre. (...) Je trouve qu'ils sont des exemples à suivre. » (Jérôme, SUD Rail, 26 ans).

Lors des premiers pas dans l'organisation, ces figures locales accompagnent régulièrement les jeunes syndicalistes.

« C'est ce qui m'a intéressé de militer, entre le moment où j'ai décidé d'adhérer et le moment où j'ai décidé de militer. C'est C. [un ancien, militant de SUD] qui m'a dit « Vas-y ». Je connaissais le fonctionnement parce que l'on en discutait tous les jours au boulot avec lui et il m'a dit « lance toi, vas-y, je t'amène au bureau, et on en parlera ». Quelques mois plus tard j'étais aux élections. » (Vincent, 29 ans, SUD Rail)

Et c'est à l'aune de l'exercice effectué par ces derniers qu'ils sont en mesure d'évaluer l'exigence du travail militant, évaluation qui va conditionner le degré d'engagement qu'ils sont prêts à livrer. Un jeune militant de SUD industrie entré dans la section de son père évoque son propre engagement au regard de celui de son père. Il souhaite marquer une certaine différence dans son engagement et ne pas vouloir s'investir autant.

« Je sais ce que c'est que le syndicalisme, c'est pour ça que j'ai eu du mal à l'intégrer. Parce que recevoir des appels... (se reprend) parce que mon père donne son numéro personnel, de sa maison, du fixe, tu peux donc pas débrancher. Mes adhérents ont mon numéro de téléphone portable mais mon numéro de fixe je ne le donne pas. Parce que quand ça me saoule de trop, que je suis en vacances, j'éteins mon portable et puis c'est tout. La vie familiale passe avant tout. Lui par contre, il a fait passer sa vie syndicale avant sa vie familiale. Fallait voir, c'était du 6-7 coups de téléphone par jour pour le demander lui, depuis l'usine. » (Benoît, SUD Industrie, 25 ans)

Chez certains d'entre eux, la perception du travail militant de ces figures locales risque de freiner l'engagement.

« Je savais que si je me syndiquais un jour, je m'investirai et je ne voulais pas. (...)J'ai toujours connu SUD et il y avait déjà les copains de SUD qui montait SUD Montpellier et qui sont des amis maintenant, et ils m'avaient déjà demandé « syndiques toi » et je leur avais dit « non je ne veux pas m'investir » Je ne voulais pas m'investir, trop jeune... pas envie. Curieuse mais pas assez envie pour m'investir. J'ai retardé jusqu'à ce que ça explose. » (Lucie, SUD Rail, 31 ans)

A partir du moment où cette jeune militante décide de s'engager, sa prise de responsabilité est très rapide. Elle monte SUD dans son secteur professionnel, puis est élue DP, quelques mois plus tard lors des élections. Ensuite sa trajectoire est très rapide et les responsabilités s'enchaînent : elle devient secrétaire du syndicat régional, conseillère du salarié au sein de Solidaires et a également monté une commission juridique nationale.

Les différents types d'appropriation du syndicalisme

La perception du travail militant fourni par ces figures locales joue sur le mode d'appropriation du syndicalisme des plus jeunes et détermine leurs trajectoires en interne. Au-delà du sentiment d'illégitimité qu'ils peuvent parfois ressentir à leur côté, tous savent qu'un engagement plus important de leur part, que cela soit au niveau local ou pour évoluer vers des responsabilités plus hautes ou des activités de type interprofessionnel, requiert, outre un approfondissement de certaines connaissances et compétences (techniques, juridiques, mais

aussi politiques et économiques), surtout un investissement nettement plus lourd et chronophage. Un militantisme sacrificiel qu'ils perçoivent dans la figure de leurs aînés et qui peut constituer un réel frein pour un certain nombre d'entre eux. Ce qui n'a pas échappé à certaines des structures syndicales concernées : *« L'activisme militant qui a prévalu à la construction de SUD a tendance à devenir un mode de fonctionnement normal des équipes. Cette suractivité freine l'intégration d'un certain nombre de jeunes qui souhaitent vivre leur engagement militant sans pour autant sacrifier leur vie privée ou sociale. Si nous souhaitons réellement intégrer les nouveaux militants, nous devons nous astreindre à discuter avec eux de leurs préoccupations, de leurs priorités et accepter éventuellement un fonctionnement différent »*¹²¹. Face à ce niveau d'exigence, les jeunes syndicalistes rencontrés n'adoptent pas obligatoirement les mêmes stratégies et pour le coup ne suivent pas les mêmes trajectoires au sein de leur organisation, ou les suivent en décalé. Certains font le choix très clair d'un engagement mesuré afin de limiter le temps accordé à l'activité syndicale et de maintenir une certaine disponibilité pour le temps hors travail

« Je suis consciencieuse et j'ai peur d'être trop happée par l'activité syndicale. Je pense que je me suis dit : « si je m'y met à fond, cela va prendre trop de temps, compte tenu de toutes les informations qu'il y a à ingurgiter, donc, vas-y doucement ». Je fais déjà pas mal de choses qui me prennent du temps sur mon temps perso alors que je fais d'autres choses dans ma vie. Je m'y intéresse mais pas trop non plus. Je m'y investissais même plus au début. J'allais à toutes les réunions même quand c'était sur mes jours de repos, l'organisation et la participation aux manif... il y a quelques mois, j'ai un peu ralenti mon activité». (Patricia, 27 ans, SUD Santé Sociaux)

Une majorité cherche à maintenir son engagement dans le cadre local de son activité professionnelle (au moins pour un temps ?), en mettant en avant la nécessité de l'apprentissage militant et la mise à distance des problématiques interprofessionnelles et/ou politiques par rapport auxquelles ils se disent illégitimes¹²². De fait, construire sa légitimité sur le terrain est également un moyen pour eux d'échapper en partie à l'ombre intimidante de leurs aînés. C'est par le terrain qu'ils entrent dans l'organisation et c'est donc sur le terrain qu'ils s'engagent et font leurs armes.

¹²¹ SUD-PTT, *Résolution Structuration, fonctionnement, développement*, VIIème congrès fédéral de SUD-PTT, La Bourboule, juin 2005, p. 2-3.

¹²² Lorsque l'on compare, par exemple, la participation des délégués de Solidaires aux Solidaires locaux, qui sont les structures territoriales de l'union interprofessionnelle, celle des moins de 40 ans est en dessous de celle des catégories plus âgées, quel que soit le type de participation (organisation de stages, permanence, représentation, etc.). La forme de participation où les délégués les plus jeunes s'investissent le plus est la participation aux manifestations interprofessionnelles.

« Le côté fédé, le côté au-dessus... Oui c'est plus les anciens qui ont une certaine légitimité, qui ont certaines connaissances que l'on n'a pas. Et puis il y a aussi une question d'appréhension, on peut le dire. Une question de peur. Déjà prendre un mandat c'est s'engager et puis plus tu montes, plus tu prends des responsabilités... non pas des responsabilités (...) quoique si des responsabilités syndicales on peut le dire dans ce sens là... et puis on se dit que le copain a 30 ans de chemins de fer, qu'il a plein de connaissances et qu'il est plus légitime que moi. L'avantage c'est qu'il est là pour m'aider pour mon travail de terrain. » (Jérôme, SUD Rail, 26 ans)

« Le vrai boulot syndical pour moi est local. Parce que je suis jeune dans le syndicat, parce qu'il y a beaucoup à apprendre. Je dois avoir une certaine légitimité aussi. La légitimité c'est en connaissant les trucs. (Jérôme, SUD Rail, 26 ans)

Cette prédominance du terrain est centrale y compris chez des militants par ailleurs très politisés, comme ce jeune de SUD éducation qui, à trente ans, a déjà quinze années de militantisme politique derrière lui.

« Pour moi le syndicalisme, c'est avant tout l'action directe, c'est sur ton lieu de travail » (Tim, SUD Education, 30 ans)

Quand on lui demande de prendre d'autres responsabilités, il freine son engagement. L'observation d'une réunion à laquelle il participe et un entretien avec ce dernier livre des informations intéressantes de ce point de vue. Au cours d'un repas de midi au milieu d'une journée de formation académique de SUD Education, Tim est interpellé par plusieurs anciens, notamment un ancien très investi qui part à la retraite dans 6 mois et la secrétaire fédérale qui n'est plus très loin de la retraite également. Il souhaite l'envoyer au congrès mais Tim se montre évasif. Pour ces anciens, il incarne la relève idéale. Il est politisé, a participé à la création de SUD Education dans son académie (après avoir participé à la création de SUD Etudiant dans cette même académie) maîtrise bien les différents enjeux syndicaux (au niveau des différentes instances) et incarne finalement, à bien des égards, une reproduction de la génération des fondateurs, tant dans son discours que dans ses manières d'être. Au cours de la journée de formation, il fait partie de ceux qui prennent le plus la parole aux côtés des quelques militants les plus chevronnés qui mènent les débats. Il est, de loin, le jeune qui prend le plus la parole et dont le discours ressemble à celui des anciens. Nous nous voyons en entretien le lendemain et nous discutons de cette situation de la veille au restaurant. Les responsabilités se font pressantes et il en a bien conscience. Il confie devoir faire des choix quant à ses différentes responsabilités politiques, familiales (il a deux enfants en bas âge). Finalement, il pense limiter son investissement politique pour s'engager davantage en interne

en confiant ne plus pouvoir éviter trop longtemps des responsabilités qui lui tendent les bras et dont il se détournait jusque-là.

A côté de ceux qui freinent leur engagement, une minorité s'investit intensément et durablement, au point d'enchaîner et de multiplier les mandats, avec pour conséquence de laisser de côté toute évolution de carrière ou engagement extérieur.

« Pour ma part, le glissement s'est produit suite aux élections pour les CAP en 2001 où je suis devenu suppléant d'un militant déjà patenté. Ensuite, suppléant en CTP. Logiquement, avec la rotation, je me suis retrouvé titulaire en CAP local puis en CTP. Il n'y a pas de passage de grade pour devenir militant. Suite à 2000, le pote avec qui je m'entendais bien dont j'étais le suppléant est parti, je suis donc passé titulaire. Et j'en ai remplacé un autre au CTP. Plus la volonté du bureau de section de mettre du monde en avant. Aujourd'hui, je suis secrétaire adjoint de ma section et administrateur régional pour Paris. On est découpé en 26 régions, l'Ile de France en 4. Et notre rôle est d'animer, coordonner, former. Ce sont les sections qui font le boulot de base et notre fonction est de mutualiser et de mettre du lien. Notre casquette est que l'on conseille syndicaux de ce fait. On siège au conseil syndical qui est l'organe directeur entre deux congrès. Ce sont des mandats de deux ans. Je pense me représenter et cela serait mon dernier mandat en tant que régional (...) » La seule chose que je regrette, suite à mon arrivée aux impôts, c'est de ne pas avoir passé tout de suite le concours de contrôleur. Je ne l'ai pas fait à cause de mon mandat qui me prend beaucoup de temps et des concours qui sont très scolaires et qui demandent pas mal de temps de révision. Je le passerai quand mon mandat sera terminé. » (Loïc, 38 ans, SNUI).

« A titre personnel, je n'ai plus le temps de m'engager dans quoi que ce soit. J'ai été adhérent d'ATTAC mais ce que je fais en tant que permanent me prend tellement de temps que je ne peux pas me disperser. Depuis que je suis au bureau, je m'éclate mais je n'ai plus le temps. Je me suis engagé à faire ce que je fais jusqu'en 2015. Je verrai. Comme on est élu, on a des mandats de 4 ans. Donc, si l'on s'engage, c'est forcément sur cette durée ». (Luc, SNUI, 33 ans)

Les variables qui expliquent pourquoi certains de ces jeunes s'engagent plus que d'autres sont multiples et sont le produit d'une rencontre entre des qualités individuelles se traduisant dans des dispositions à militer, les savoirs syndicaux accumulés au fil des expériences sur le terrain et une dimension vocationnelle¹²³. Eléments auxquels il faut ajouter, le rapport au travail et à l'emploi, l'adéquation ou plutôt l'inadéquation entre la formation reçue et le statut d'emploi occupé, etc. Sans compter la dimension interprofessionnelle qui constitue une exigence forte chez les syndicats de Solidaires, dimension qui requiert de la part des militants des propriétés sociales et un capital militant spécifiques, et qui est souvent

¹²³ Cécile Guillaume et Sophie Pochic, « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *op.cit.*

discriminante à l'égard des salariés les moins formés et qualifiés et/ou ne disposant pas d'une socialisation politique (*cf. supra*).

Le renouvellement générationnel suscite des inquiétudes au sein de Solidaires où les équipes en charge de l'organisation restent en large partie les équipes fondatrices. En plus de la faible appétence des jeunes salariés pour le syndicalisme, un certain nombre d'évolutions compliquent encore plus la donne en la matière : l'absence de recrutement dans les secteurs traditionnellement pourvoyeurs de syndicalistes, le faible recrutement des jeunes mais aussi la surcharge de travail des équipes syndicales, compte tenu de la faiblesse de leurs effectifs et de l'inflation des dossiers individuels et collectifs à traiter, qui les empêchent de faire de cette question du renouvellement une priorité, etc.. Au-delà de l'élargissement de la base adhérente (et sans compter la nécessité pour Solidaires d'étendre son champ de syndicalisation), il semble bien que le remplacement de ces équipes coordinatrices forme l'une des priorités les plus sensibles. Le vivier des jeunes militants sera-t-il suffisant pour assurer cette charge ? Il est extrêmement difficile de répondre à cette question tant les situations ne sont pas homogènes d'un syndicat à l'autre. Autant les syndicats numériquement importants, comme le SNUI par exemple paraissent moins en danger face à ce problème (qui les concerne néanmoins), autant les syndicats plus petits, qui peuvent être percutés de surcroît par une modification de leur base adhérente, comme SUD-Aérien par exemple, qui syndique de moins en moins les agents d'Air France et de plus en plus les salariés des entreprises sous-traitantes de l'aérien aux emplois plus souvent précaires, sont de ce fait confrontés à de réelles difficultés. Sans compter que, compte tenu de l'identité de Solidaires et de ses syndicats membres, il faut former des militants soucieux de la dimension interprofessionnelle et que les jeunes syndicalistes à former ne disposent pas, dans leur majorité, de socialisation politique préalable, contrairement à leurs aînés. Est-ce une difficulté irrémédiable ? Sans totalement répondre sur le fond, il s'avère, d'une part, que la réticence exprimée par certains d'entre eux vis-à-vis de la chose politique soit surtout une réticence à l'égard d'une forme de discours entourant la pratique syndicale. Et dans une certaine mesure, c'est moins le registre politique qui est mis en cause que le registre idéologique (là se situe peut être la réelle différence avec les syndicalistes les plus anciens qui ont été pétris par ce type de discours), ce qui explique certainement l'importance accordée à l'investissement au plan local. D'autre part, l'absence de socialisation politique ne signifie pas l'absence de sensibilité politique, celle-ci prenant une forme de plus en plus expressive et concrète à travers la pratique et l'exercice syndical.

« Cela m'a obligé à reprendre des lectures et à réfléchir à des trucs, alors qu'auparavant je rentrais chez moi comme tout le monde. Intellectuellement, cela m'a conduit à pousser ma réflexion. Au SNUI, certainement à la différence de SUD-PTT ou de SUD-Rail, on n'a pas beaucoup de formation théorique sur le syndicalisme. Même les militants les plus chevronnés n'ont pas forcément mis en forme leur réflexion à ce sujet. Nos formations internes sont très techniques. Du coup, je découvre le rayon syndicalisme à la FNAC. Et je me suis posé des questions, y compris basiques, comme par exemple l'organisation d'un syndicat. » (Loïc, 38 ans, SNUI).

II.3 Retour sur la question de l'autonomie

A la question de savoir quelles sont les principales valeurs qui, selon eux, caractérisent le mieux Solidaires, ses délégués ont placé, comme il a été dit plus haut, l'autonomie en avant dernière position des réponses qui leur étaient proposées et l'auto-organisation en cinquième position sur neuf. Pourquoi revenir sur ces résultats ? Solidaires est une union syndicale et non une confédération. Elle rassemble donc des syndicats nationaux ou des fédérations non confédérées. C'est-à-dire, si l'on adopte la typologie appliquée communément à l'histoire du mouvement syndical, des syndicats autonomes.

Rappelons pour mémoire la double spécificité du syndicalisme autonome : il est essentiellement présent dans le secteur public (et plus particulièrement dans la fonction publique), et il n'existe qu'en France. Faire la généalogie historique du syndicalisme autonome nécessite ainsi de l'associer : d'une part, au développement du corporatisme d'Etat¹²⁴, c'est-à-dire à la constitution de la fonction publique sur une base corporative (liée à la multiplication et à la diversification des services, des niveaux hiérarchiques et des catégories professionnelles) et distincte (par l'attribution à partir de 1946 d'un statut spécifique à ses agents) du reste de la population salariée ; et d'autre part, au développement d'un syndicalisme de fonctionnaires (reconnu de fait à partir du milieu des années 1920 et de droit par l'article 6 du statut général des fonctionnaires de 1946) qui n'a jamais totalement trouvé sa place à l'intérieur des grandes centrales syndicales, marquées par la dominance de la figure ouvrière (les fonctionnaires étant « suspectés de comportement bourgeois, et surtout parce qu'ils étaient bien plus fortement syndiqués que les travailleurs du secteur privé »¹²⁵). Du coup, les grandes déchirures du syndicalisme confédéré ne feront que conforter cette tendance, latente, de scission avec les organisations du service public. Ce sera vrai lors de la première scission de 1921, la Fédération des Fonctionnaires refusant de choisir entre la CGT et la CGT-U et bien évidemment en 1947 lors de la séparation entre la CGT et la CGT-FO,

¹²⁴ Sur cette notion de corporatisme d'Etat, Denis Segrestin, *Le phénomène corporatiste*, Paris, Fayard, 1985.

¹²⁵ Jeanne Siwek-Pouydesseau, *Les syndicats de fonctionnaires depuis 1948*, Paris, PUF, 1989, p. 9.

qui donnera réellement naissance au phénomène du syndicalisme autonome¹²⁶. Depuis, et sans forcément faire référence à ces épisodes historiques, on appelle syndicat autonome tout syndicat qui n'est pas rattaché à l'une des confédérations syndicales.

Cependant, être doté de ce statut d'autonome ne signifie pas nécessairement adhérer à la valeur qui s'y réfère. Comme le premier est (a priori) fondé sur le refus de partager avec d'autres un combat et un destin communs, la seconde est automatiquement entachée du soupçon de repli catégoriel et d'égoïsme professionnel, voire pire : « Venant d'une confédération, on avait beaucoup d'a priori par rapport au Groupe des Dix. Dans une confédération, on pense que les syndicats autonomes, ce sont des syndicats patronaux »¹²⁷. On comprend ici la répugnance qu'ont pu avoir les jeunes équipes syndicales fraîchement issues de la CFDT d'être qualifiées comme tel et leur souhait d'être considéré davantage comme des non-confédérés¹²⁸.

Comme nous avons pu le montrer dans de précédents travaux, ce principe de l'autonomie syndicale va agir à la fois comme un moteur et comme un frein à la constitution d'un pôle de rassemblement comme le Groupe des Dix, ancêtre de Solidaires. Comme un moteur, car c'est pour surmonter les difficultés propres au syndicalisme autonome (vision sectorisée, faiblesse des moyens logistiques et des effectifs militants, participation problématique aux Instances Représentatives du Personnel, représentativité, etc.) que dix syndicats, issus de cette tradition, vont donc braver leur hostilité fondatrice à tout principe de regroupement, pour se rencontrer régulièrement dans une structure informelle¹²⁹. Mais également comme un frein, car l'autonomie syndicale possède une charge négative, en partie issue des circonstances historiques qui ont conduit un certain nombre d'organisations à devoir faire un choix par défaut (et a priori provisoire, puisque l'autonomie devait permettre « d'être mieux placés pour aider à la reconstitution confédérale »¹³⁰), et qui se traduit plusieurs décennies plus tard par une défense sourcilleuse de leur indépendance. De fait, tant que

¹²⁶ A ce sujet, Ivan Sainsaulieu, *Le phénomène social et politique de l'autonomie syndicale dans les services publics (1945-1997)*, thèse de doctorat sous la direction de René Mouriaux, Paris, Institut d'Etudes Politiques, 1998. Et concernant plus précisément le lien avec le Groupe des Dix, Jean-Michel Denis, *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif ?*, op. cit.

¹²⁷ Entretien avec Annick Coupé, le 11 juin 1996.

¹²⁸ L'auto-présentation synthétique de Solidaires sur son site internet le montre fort bien. Si l'identité autonome des fondateurs est rappelée, elle cesse par contre de caractériser ses membres actuels : « L'Union syndicale Solidaires, constituée à partir de dix syndicats autonomes, non-confédérés, regroupe actuellement 45 fédérations ou syndicats nationaux. Elle est présente dans la quasi totalité des départements à travers des structures interprofessionnelles locales ».

¹²⁹ Jean-Michel Denis, *Le Groupe des dix*, op. cit., et « Le syndicalisme autonome face à la construction européenne : quelles menaces ? Quelles perspectives ? », *Droit Social*, n°5, mai 2001.

¹³⁰ Jacques Girault, « La Fédération de l'Education Nationale » in Pierre Cours-Salies, René Mouriaux, coord., *L'unité syndicale en France 1895-1995 Impasses et chemins*, Paris, Syllepse, 1996, p. 89-97.

dominera ce souci d'indépendance de la part des syndicats membres du Groupe des Dix, celui-ci sera incapable de progresser dans sa structuration¹³¹.

Autonomie syndicale et fédéralisme

Dans une certaine mesure, et paradoxalement, c'est aussi au nom de l'autonomie que SUD-PTT va se constituer à la fin des années 1980. Sauf que le sens donné à cette notion, dans ce cas présent, n'est pas tout à fait identique. Précédemment, l'autonomie était teintée de séparatisme ; elle traduit, en effet, des velléités de démarcage (identitaire, organisationnel et fonctionnel) vis-à-vis de forces extérieures, par crainte de l'assimilation et à terme de la disparition ; par crainte également de la subordination à l'égard du politique et de ses formes partisans, situant le phénomène au cœur de l'héritage historique (et problématique) de la Charte d'Amiens¹³². Dans ce second cas de figure, la problématique de l'autonomie se décline en interne et non plus en externe ; elle doit donc être davantage entendue dans le sens de la démocratie syndicale et du respect du fédéralisme. C'est-à-dire le fait pour un syndicat ou une fédération de disposer, à l'intérieur de l'ensemble plus large auquel il appartient, qu'il soit confédéral ou autre, d'une autonomie de décision, d'action et d'expression (dans le respect des valeurs de cet ensemble). Il n'est pas besoin de rappeler que c'est pour ne pas avoir pu bénéficier de cette autonomie lors du conflit des chauffeurs postaux parisiens en 1988, de la part de la fédération CFDT des PTT, que les responsables de l'union régionale Ile de France des PTT-CFDT seront obligés de quitter la confédération et de créer SUD-PTT¹³³. Cette autonomie « interne » renvoie à la question de la démocratie, à la manière de la faire vivre, par l'adoption de structures, de règles et de codes de comportements les plus justes (au sens politique de la justice)¹³⁴. Dans ce cadre, la question des critères définissant quels doivent être ces structures, ces règles et ces codes de comportement est certainement la plus complexe qui soit ; elle est l'une de celle qui a fait couler le plus d'encre et occasionné les déchirures les plus irrémédiables à l'intérieur du mouvement syndical. Cette complexité provient de la double nature du problème : politique, autour du couple liberté/subordination ; sociologique, autour du couple intégration/indépendance, et du fait que ce problème est lui-même sous-

¹³¹ Jean-Michel Denis, *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif ?*, op. cit.

¹³² A ce sujet, par exemple, Sophie Bérout et René Mouriaux, « La question de l'indépendance dans le syndicalisme français : repères historiques et éléments de problématisation », colloque international « Cent ans après la Charte d'Amiens : la notion d'indépendance syndicale face à la transformation des pouvoirs », Amiens, 12 et 13 octobre 2006.

¹³³ A ce sujet, Annick Coupé et Anne Marchand (coord.), *SUD Syndicalement incorrect/ SUD-PTT une aventure collective*, op.cit.

¹³⁴ A ce sujet, par exemple, Sabine Erbès-Seguin *Démocratie dans les syndicats*, op.cit.

tendu par une double contrainte : une contrainte démocratique et une contrainte fonctionnelle (visant à ne pas condamner l'organisation à l'impuissance et/ou à l'inefficacité). On sait que la solution majoritairement adoptée au sein du mouvement syndical a été celui du fédéralisme associatif, attribuant la souveraineté aux syndicats, ceux-ci étant libres de se fédérer sur une base professionnelle et géographique, la confédération n'exerçant qu'une fonction de coordination de l'ensemble des organes et structures ainsi constituées et n'ayant aucun pouvoir de contrainte sur les syndicats à la base de l'édifice. On sait également que cet assemblage est assez largement théorique ; historiquement, aucune organisation, n'a été véritablement capable de résister aux tendances oligarchiques et aux tentations centralisatrices. On sait enfin qu'en cherchant à s'organiser différemment que les confédérations et en adoptant pour ce faire une structure organisationnelle particulière (union syndicale) et des principes de fonctionnement interne spécifiques (décision au consensus, suffrage unitaire, droit de veto) Solidaires cherche à son tour sinon à résoudre du moins à répondre à ce problème complexe en proposant un nouveau type de fédéralisme : « Le souci de préserver l'autonomie des organisations, de ne pas les déposséder de leurs positions, d'éviter les dérives bureaucratiques et la mise en place de superstructures de plus en plus éloignées des réalités des adhérent-es, nous a conduit à essayer d'inventer une autre manière de fonctionner. Ce fonctionnement privilégie la recherche du consensus et donc de ce qui unit plutôt que de ce qui divise »¹³⁵. Réponse qui n'est pas achevée, comme en attestent les débats récurrents sur le maintien, la transformation ou la suppression de chacune des trois règles fondatrices du mode de fonctionnement de l'union interprofessionnelle, mais qui est globalement jugée pertinente par ses principaux délégués.

Auto-organisation des salariés et autonomie des luttes

Un credo combatif s'est progressivement imposé au sein de Solidaires et ce, à travers plusieurs étapes¹³⁶. Il sera fortement porté par les militants sudistes qui ont rejoint Solidaires, de façon échelonnée, à partir de la fin des années 1980. Un certain nombre eux ont continuellement placé l'engagement dans le mouvement social au fondement de leur pratique (cause de leur départ/exclusion de leur organisation mère), privilégiant la démocratie ouvrière, c'est-à-dire « la capacité des travailleurs, collectivement, après discussion, d'élaborer leurs

¹³⁵ Plaquette de présentation de l'Union Syndicale Solidaires

¹³⁶ Jean-Michel Denis, *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif ?*, op. cit.

revendications et de mener l'action »¹³⁷, sur la démocratie syndicale, par la promotion des pratiques et des modes d'auto-organisation (assemblées générales, collectifs, comités de grèves, coordination, etc.). Le choix d'une telle orientation en matière de pratiques de lutte n'est évidemment pas spontané. Il est lié à des facteurs internes et externes au mouvement syndical. Internes : à l'habitus militant et générationnel de ces syndicalistes, au recentrage historique de la CFDT qui les a conduit à occuper une position minoritaire mais surtout oppositionnelle au sein de leur organisation et à leur départ, à l'état général du syndicalisme marqué par un certain déclin, la désunion et une piètre capacité à prendre en compte les évolutions (en matière d'emploi, par exemple) et inclinaisons (des nouvelles générations accédant au marché du travail, par exemple) de ces dernières décennies. Externes : à l'éloignement des acteurs sociaux des formes institutionnelles (et donc syndicales) les privant de leur support sociologique¹³⁸, l'évolution corollaire des modes d'engagement et des formes d'organisation, etc. Ce choix n'est pas uniquement un choix de jeunesse de la part de ces syndicalistes. Ils l'ont acté en l'inscrivant dans les statuts de leur organisation professionnelle et interprofessionnelle, comme on peut par exemple le lire dans la rubrique *Objectifs* de la présentation de SUD Santé-Sociaux :

« La fédération SUD Santé-Sociaux fait le choix d'un syndicalisme différent qui œuvre dans le secteur sanitaire et social comme dans le champ de l'interprofessionnel, à rassembler les forces syndicales et associatives qui veulent agir pour combattre toute forme d'exploitation, d'exclusion sociale, de racisme et de sexisme. Ce syndicalisme favorise l'information en direction des salariés, condition pour qu'ils prennent eux-mêmes en charge leurs revendications et développe des modes d'organisation démocratiques, unitaires et auto-gérés : AG, coordinations, comité de grève, collectifs... Il s'organise selon les principes du fédéralisme, respectant l'autonomie des structures, leur expression diverse et complémentaire pour une solidarité et une démocratie effectives ».

Ou dans la plaquette de présentation de Solidaires,

« Pour nous, le syndicat est une structure regroupant les salariés sans distinction religieuse, politique ou d'origine, qui permet de s'organiser à la base et de mener la lutte selon les choix des individus regroupés en collectifs, et non à partir de directives venues d'en haut. »

Quoi qu'il en soit, ce positionnement renvoie à une nouvelle forme d'autonomie, l'autonomie des luttes voire du mouvement social, et à un objectif clair visant éviter leur instrumentalisation par quelle que force ou organisation que ce soit. Là encore, ce positionnement n'est pas sans occasionner des débats, y compris chez ces militants, comme a

¹³⁷ Frédo Krumnov, *CFDT au cœur*, Paris, Syros, 1976.

¹³⁸ Ce que François Dubet appelle la « désinstitutionnalisation ». in *Le déclin de l'institution*, Paris, Seuil, 2002.

pu en attester à la fin des années 1990 ceux entourant la sortie d'un texte-appel de militants associatifs, syndicalistes, intellectuels, citoyens intitulé... Pour l'autonomie du mouvement social¹³⁹.

¹³⁹ « Un appel de militants associatifs, syndicalistes, intellectuels, citoyens... Pour l'autonomie du mouvement social. », *Libération*, 3 août 1998.

CHAPITRE III - S'ENGAGER DURABLEMENT DANS SOLIDAIRES : EXPERIENCES ET VALEURS PARTAGEES

La grande majorité des études qui portent sur l'engagement syndical s'intéressent principalement aux conditions d'adhésion, explorant le contexte et les raisons de celle-ci, analysant les propriétés sociales des nouveaux adhérents. Plus rares sont les travaux qui traitent des parcours militants dans le temps et qui interrogent la façon dont « les organisations militantes, *en tant qu'organisations* et quel que soit leur degré d'institutionnalisation, travaillent les individus et sont travaillées par eux »¹⁴⁰. Il s'agit alors de comprendre comment les militants s'ajustent aux rôles qui sont attendus d'eux et comment ils font évoluer ces attentes par leurs pratiques mêmes, mais aussi comment - sans que cela soit théorisé ou même formalisé - l'organisation en tant que collectif militant retient dans la durée certains profils sociaux plutôt que d'autres en raison des activités et des conceptions qu'elle favorise en interne.

On le voit, la question n'est pas seulement celle du renouvellement générationnel, elle concerne aussi le maintien de l'engagement dans la durée. Un certain nombre d'auteurs ont ainsi été attentifs à ce qui se joue au travers de la division du travail militant, à la façon dont se mettent en place, sur un mode souvent implicite, des mécanismes de sélection et de légitimation de ceux qui vont devenir des « responsables » syndicaux¹⁴¹. La valorisation de certaines tâches ou de certaines dispositions, liée au modèle organisationnel qui est privilégié, mais aussi à la conception du syndicalisme que l'on entend mettre en œuvre, va agir tel un filtre, encourageant des militants à s'investir davantage, entraînant des désillusions chez d'autres. Cécile Guillaume et Sophie Pochic ont ainsi montré en ce qui concerne la CFDT qu'il existe un fort hiatus entre le discours de promotion d'un « syndicalisme d'adhérent » que tient la confédération et les formes d'investissement dans l'activité syndicale qui sont perçues comme légitimes en interne. Ainsi, alors même que la centrale se veut largement ouverte à la

¹⁴⁰ Frédéric Sawicki, Johanna Siméant, « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant : note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, 01/03, 2009, p. 115.

¹⁴¹ Pour une réflexion sur ces processus : Olivier Fillieule, Bernard Pudal, « Sociologie du militantisme. Problématisations et déplacement des méthodes d'enquête » in Olivier Fillieule, Eric Agrikoliansky, Isabelle Sommier, dir, *Penser les mouvements sociaux. Conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines*, Paris, La Découverte, 2010, p. 163-184.

base et entend élargir ses implantations dans différents milieux, les pratiques syndicales qu'elle privilégie, avec la prédominance accordée au travail au sein des instances de négociation, favorisent le maintien dans l'organisation d'individus que leurs parcours scolaires et professionnels prédisposent à des activités plutôt tournées vers l'expertise, l'écrit et la maîtrise de dossiers techniques¹⁴². Comme l'écrit Frédéric Sawicki, insistant sur le fait que les raisons de l'engagement peuvent en partie différer de celles pour lesquelles on continue à militer durablement dans un collectif, les associations comme les syndicats ou les partis « choisissent leurs membres autant que ces derniers les choisissent ».¹⁴³

Qu'en est-il au sein de Solidaires ? Comment la pratique au quotidien du militantisme, telle qu'elle est possible mais aussi contrainte par une série de dimensions comme, dans certains cas, les longues batailles pour l'obtention de la représentativité, influe-t-elle non seulement sur les trajectoires des militants, mais aussi sur les représentations que ces derniers entretiennent de leur activité, du sens de leur engagement et du rôle du syndicalisme ? Se saisir d'un tel questionnement n'a rien d'évident dans une union syndicale comme Solidaires où les parcours antérieurs des militants sont diversifiés - les expériences d'opposants ou de minoritaires dans la CFDT contribuant à irriguer certaines pratiques et conceptions – et où les syndicats dans lesquels agissent les militants connaissent des degrés de structuration et d'institutionnalisation très divers. Un tel questionnement se révèle encore plus ardu si l'on essaye de saisir ce que produit Solidaires comme organisation par-delà ses structures membres, soit si l'on peut repérer des façons communes de militer et de penser ce militantisme, malgré la diversité des cultures professionnelles et organisationnelles.

Nous suivrons ici le même cheminement que dans les chapitres précédents. Nous nous appuierons tout d'abord sur les données collectées au travers des questionnaires pour apporter des éclairages sur le travail militant tel qu'il peut se révéler dans l'objectivation d'activités et de représentations qui lui sont liées. Nous présenterons ensuite des parcours individuels qui rendent compte de la dureté des rapports sociaux que vivent les militants des organisations de Solidaires : qu'il s'agisse de la confrontation permanente avec les directions ou de celle avec les autres syndicats. Il en ressort une approche de l'activité militante où l'engagement, *de facto*, devient extrêmement prenant, créant parfois un sentiment ambivalent de sacrifice tout en apportant des satisfactions intellectuelles et émotionnelles.

¹⁴² Cécile Guillaume, Sophie Pochic, « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *op.cit.*

¹⁴³ Frédéric Sawicki, « Les temps de l'engagement. A propos de l'institutionnalisation d'une association de défense de l'environnement » in Jacques Lagroye, dir, *La Politisation*, Paris, Belin, 2003, p. 126

III.1 La création du syndicat, une expérience qui demeure commune

Un des éléments les plus remarquables qui ressort de l'enquête quantitative tient à la forte homogénéité des délégués présents lors du congrès de Solidaires du point de vue de leur attachement à un système de valeurs. Nous avons jusqu'ici insisté sur ce qui différencie les jeunes militants ou - segment qui ne recouvre pas nécessairement le premier - les jeunes entrants dans l'organisation. Regardons, à l'inverse, ce qui contribue à « unifier » la population militante présente lors des assises de l'organisation.

Une première dimension renvoie au domaine de l'expérience, c'est-à-dire à ce que représente concrètement le fait de militer dans une organisation membre de Solidaires (alors même que les parcours antérieurs, on l'a dit, peuvent être différents). Si l'on prend par exemple la question de la participation des militants à la création de leur syndicat sur le lieu de travail - avec tout ce que cela peut impliquer comme confrontation avec la direction de l'entreprise ou de l'administration, mais aussi avec les autres syndicats -, ce sont 50 % des délégués présents au IV^{ème} Congrès en 2008 à Saint-Jean de Monts qui se révèlent concernés. Un tri plus fin, par groupes d'organisations, montre que le défi d'avoir à implanter une nouvelle structure syndicale, à obtenir une reconnaissance de la part de la direction mais aussi des moyens matériels pour le fonctionnement au quotidien, est loin d'avoir constitué une spécificité dans le parcours des militants qui ont lancé les premiers SUD, spécificité qui serait aujourd'hui dépassée. Bien au contraire, cette expérience continue à marquer les trajectoires des délégués de Solidaires et plus particulièrement de ceux qui sont membres des organisations ayant rejoint l'union syndicale autour de 1998 ou au cours des années 2000.

Encadré n° 4 : définition d'une variable « organisationnelle »

Afin de tester quelques hypothèses et de repérer d'éventuelles différences internes, nous avons divisé l'ensemble constitué par les réponses des délégués au IV^e Congrès de Solidaires en trois groupes. Il s'agit là d'une simple convention et d'autres principes de division auraient pu être retenus. Nous avons ainsi regroupé les organisations ayant joué un rôle moteur dans la transformation du G10 en Solidaires (SUD PTT, SUD Rail, SNUI) – que nous désignerons comme les « fondateurs » ou les « historiques » - les organisations présentes au congrès fondateur de 1998 et les organisations ayant rejoint l'union interprofessionnelle après 1998.

De nombreuses questions se sont cependant posées dont la façon de positionner SUD Santé Sociaux, mais également SUD Education.

La première de ces deux organisations s'est constituée dès mars 1989 sous le sigle CRC (Coordonner, Rassembler, Construire), puis a été membre observateur du G10 à partir de 1991. Elle a adopté le sigle SUD en 1997. Cet engagement plus progressif dans l'union interprofessionnelle nous a paru justifier de placer SUD Santé Sociaux dans le deuxième groupe, celui des organisations présentes en 1998. SUD Education a pour sa part été créé en 1996, mais a pris la forme d'une coordination de syndicats locaux, avant d'opter pour la mise en place d'une fédération en mai 1998, date de son premier congrès. Là encore, il nous a semblé plus pertinent de placer SUD Education dans le deuxième groupe.

Pour donner quelques indications sur les principaux syndicats constituant ces trois groupes voici quelques repères renvoyant au poids relatif de leur délégation parmi l'ensemble des congressistes (Cf. tableau détaillé en annexe ; les trois groupes représentent environ chacun un tiers des délégués)

Premier groupe des « historiques » : SNUI (11,5%), SUD PTT (12,2%), SUD Rail (5,2%)

Deuxième groupe des syndicats présents en 1998 : SUD Education (8,1%), SUD Santé Sociaux (6,7%)

Troisième groupe des organisations ayant rejoint Solidaires après 1998 : SUD RATP (6,7%), SUD Collectivités territoriales (5,9%), SUD Culture (3,3%)

Plus de 50% des délégués qui relèvent du groupe des organisations ayant rejoint Solidaires après 1998 et plus de 50% des délégués des structures membres en 1998 disent avoir contribué à l'implantation de leur syndicat dans leur établissement. Cette proportion est aujourd'hui plus faible du côté des délégués membres des organisations « fondatrices » (moins de 40%), ce qui semble logique en raison du passage du temps et de la consolidation d'organisation comme SUD PTT. Les réponses obtenues dans le cadre des Congrès de SUD Rail et de SUD Santé Sociaux apportent cependant des éclairages distincts, montrant des différenciations internes. Ainsi, 62,2% des délégués de SUD Santé Sociaux ont participé à la mise en place du syndicat dans leur établissement contre seulement 32% des délégués de SUD Rail. L'interprétation de ces résultats en appelle à plusieurs hypothèses. Nous avancerons ainsi l'idée que le développement de SUD Rail repose en partie sur la croissance de petites équipes déjà implantées que viennent peu à peu renforcer des militants quittant d'autres syndicats ou de nouveaux adhérents. Du côté de SUD Santé Sociaux, la forte diversité interne du secteur d'activité dans lequel intervient l'organisation - et notamment la difficulté à s'implanter dans les hôpitaux, mais aussi dans les cliniques privés et dans le milieu associatif

- contribue sans doute à ce que l'enjeu de créer *ex nihilo*, une section ou un syndicat reste encore très prégnant.

De ce fait, la situation du SNUI, de SUD PTT et de SUD Rail relève plutôt de l'exception au regard des configurations dans lesquelles interviennent les autres organisations membres de Solidaires et la bataille pour faire exister le syndicat – et bien sûr pour obtenir la représentativité – demeure bien une expérience partagée, voire même fondatrice, dans les parcours militants au sein de Solidaires. Il ne s'agit pas d'un élément lié à la génération des fondateurs, mais d'un socle commun et transversal. L'importance et les effets de cette expérience partagée méritent, à notre sens, d'être réfléchis. Ces contextes de confrontation pour implanter le syndicat contribuent à favoriser, en effet, des pratiques d'auto-organisation, avec une forte autonomie des petits collectifs militants par rapport à l'organisation au niveau fédéral, national et même au niveau local (bien que de l'aide juridique ou matérielle puisse évidemment être apportée dans les trois cas). Cela revient à dire que le renforcement de Solidaires comme organisation, son institutionnalisation relative dans le champ syndical français¹⁴⁴ et la reconnaissance accrue dont elle bénéficie depuis la fin des années 2000, ne se traduisent pas (ou pas encore) au sein des établissements par une réduction des aspérités auxquelles sont confrontées les militants. Il sera intéressant de voir si le changement du cadre juridique, soit du dispositif de la représentativité syndicale avec la loi du 20 août 2008, produira à terme des effets sur ces contextes¹⁴⁵, modifiant par voie de conséquence les expériences des militants.

Ces contextes où la création du syndicat s'opère le plus souvent dans une ambiance conflictuelle est également à mettre en relation avec un autre point commun à l'ensemble des délégués de Solidaires : soit une forte implication dans l'activité syndicale, *via* l'exercice de plusieurs mandats. Ce sont ainsi 81,1% des délégués présents à Saint-Jean-de-Monts qui déclarent assumer des responsabilités syndicales et 61,4% qui estiment consacrer plus de dix heures par semaine à leurs activités militantes. Il est à noter que ces pourcentages sont un peu plus faibles du côté des délégués de SUD Santé Sociaux (respectivement 73,7% et 40,8%) et surtout du côté des délégués de SUD Rail (64% et 49,6%), ce qui provient certainement du fait que ces fédérations parviennent à faire venir dans leurs congrès des militants plus « novices » alors même que les assises de Solidaires restent encore, en quelque sorte,

¹⁴⁴ Nous pensons notamment à l'obtention d'un siège au sein du Conseil supérieur de la Fonction publique d'Etat en 2008, à la place de Solidaires dans les intersyndicales au niveau local et national, mais aussi à la visibilité croissante lors des élections prud'homales.

¹⁴⁵ Cela ne semble pas être le cas pour l'instant puisque de nombreuses directions d'entreprises continuent à engager des batailles juridiques contre des syndicats SUD alors même que ceux-ci peuvent attester de deux ans d'ancienneté les autorisant à désigner un représentant de la section syndicale.

réservées aux militants les plus investis, à la fois sur le plan professionnel et sur le plan interprofessionnel. 81,4% des congressistes présents à Saint-Jean-de-Monts disposent ainsi d'heures de délégation. Le mandat le plus fréquent est celui de délégué syndical (38,5% de ceux qui ont déclaré exercé un mandat).

III.2 Une très forte homogénéité dans l'expression du modèle syndical à promouvoir

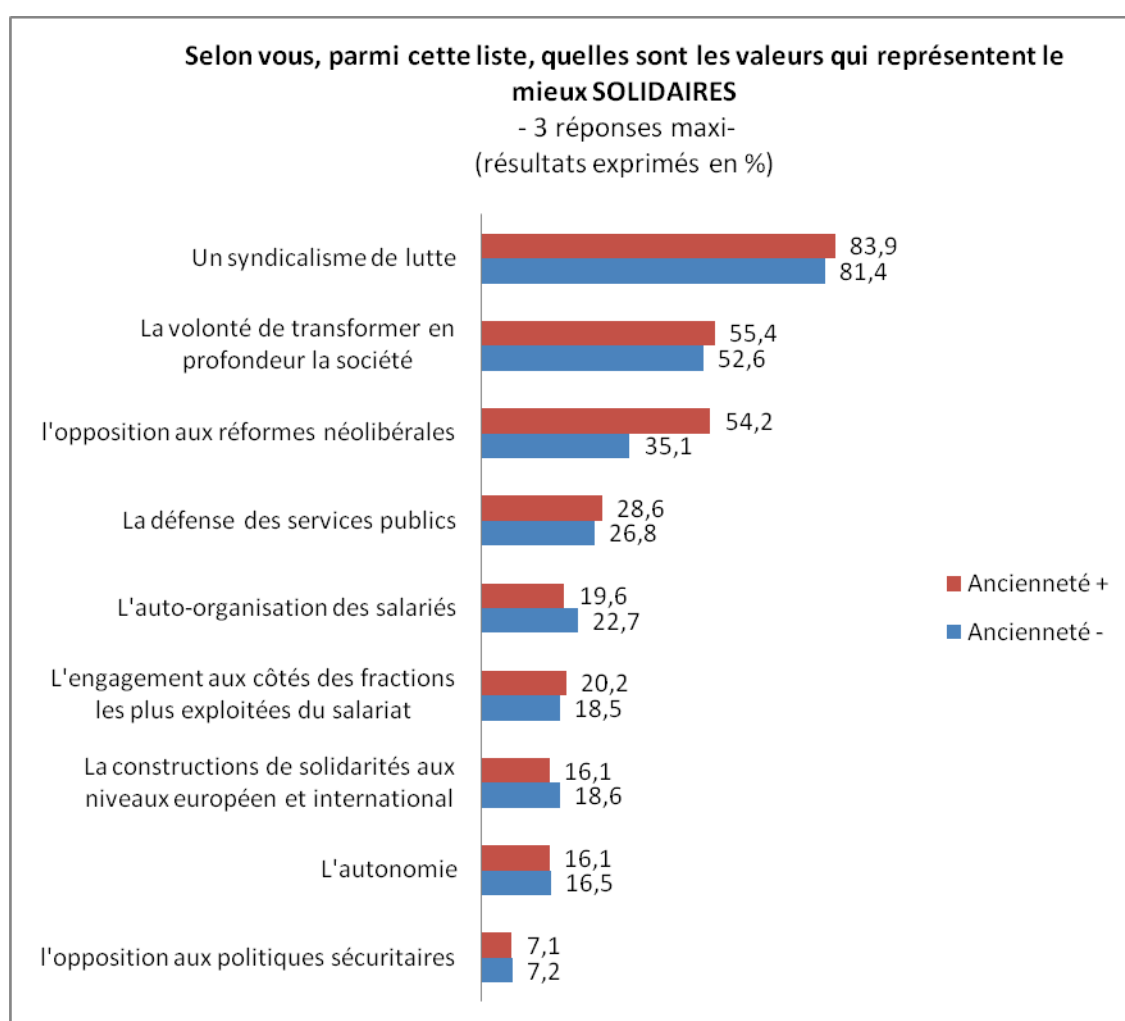
Donnant les signes d'un fort engagement - ce qui n'a rien de surprenant pour des délégués à un congrès national mais qui donne cependant à entrevoir un quotidien où ces activités militantes sont centrales et structurantes - les délégués présents privilégient aussi de façon massive des réponses au contenu fortement idéologique pour rendre compte du type de syndicalisme qu'ils entendent défendre. Il convient de rappeler ici que le questionnaire présente des limites objectives dans la mesure où la liste des réponses proposées, qu'il s'agisse de choisir des valeurs ou des principes, est à la fois restreinte et d'une certaine manière imposée (par les formulations choisies) à la personne enquêtée. Mais les réponses obtenues présentent quand même un intérêt par rapport à l'ordre de préférence retenu. Ainsi, parmi les trois choix qu'ils pouvaient effectuer pour désigner les valeurs représentant le mieux Solidaires, 83,3% des délégués placent au premier rang l'expression « un syndicalisme de lutte », puis, au deuxième rang « la volonté de transformer en profondeur la société » (54,4%) et, enfin, au troisième rang « l'opposition aux réformes libérales » (47%). Dans le même ordre d'idées, et par rapport cette fois aux enjeux internes qui concernent le mouvement syndical, l'objectif de « faire vivre un syndicalisme de lutte des classes » est privilégié par les délégués, ce qui en fait la deuxième réponse la plus choisie.

Ces choix sont avant tout intéressants pour ce qu'ils disent de la volonté d'afficher clairement et de revendiquer l'ancrage combatif et contestataire de l'organisation. Il semble évident que cet affichage participe d'un processus d'identification commun permettant de situer Solidaires par rapport à d'autres organisations dans l'espace du syndicalisme et par là même de donner un sens à la fois individuel et collectif – sens que les congrès contribuent à construire et à entretenir – au fait d'y militer. Bien qu'elles soient relativement « attendues », ces réponses se révèlent significatives dans la mesure où elles attestent d'une forte cohérence entre le discours officiel de l'organisation et les options revendiquées par les délégués. Dénoncés par les directions d'entreprise, par une large partie des médias dominants et parfois

par d'autres syndicats pour leur « radicalité » ou pour leur « activisme », les délégués n'évitent pas l'image du syndicalisme de lutte, mais se l'approprient au contraire clairement comme une forme d'étendard.

L'introduction d'une variable liée à l'ancienneté dans le syndicat¹⁴⁶ permet de tester cette homogénéité apparente dans le choix des expressions au fort contenu politique pour désigner les valeurs auxquelles il est possible d'identifier Solidaires.

Graphique n° 14 : Ancienneté dans l'organisation et hiérarchisation des valeurs liées à Solidaires



Note : plusieurs réponses étant autorisées, la somme des % est supérieure à 100%.

¹⁴⁶ Nous avons retenu une ancienneté de 6 ans dans une des organisations membres de Solidaires comme ligne de partage. Dans le graphique n°13, l'« ancienneté + » désigne ainsi une ancienneté au sein d'une organisation de Solidaires supérieure à 6 ans ; l'« ancienneté - » une ancienneté inférieure ou égale à 6 ans.

Or, les écarts importants entre les réponses des militants présents depuis plus de six ans dans une organisation de Solidaires et ceux qui ont rejoint l'Union depuis six ans ou moins se révèlent peu nombreux. Seule l'expression « opposition aux réformes néolibérales » a été bien plus choisie par les militants ayant le plus d'ancienneté (+19 points). On peut supposer que ces derniers associent ainsi de façon étroite la promotion d'un syndicalisme de lutte, la volonté de transformer en profondeur la société et l'opposition aux réformes néolibérales comme les trois axes d'un même combat, alors que les militants dont l'ancienneté est relativement plus réduite auraient tendance à délaisser davantage une expression à connotation plus négative (puisque'il s'agit de se positionner contre) pour privilégier des valeurs positives. Mais c'est bien une quasi symétrie des résultats (Cf. graphique n°14) qui peut être repérée dans l'ensemble des réponses, ce qui montre, pour la population militante des congressistes, une adhésion commune à certaines façons de dire le syndicalisme Solidaires.

A rechercher cependant des différences, on peut souligner que les militants à l'ancienneté plus réduite se démarquent très légèrement de leurs aînés sur deux réponses qu'ils ont donc eu tendance à sélectionner un peu plus : « l'auto-organisation des salariés » (+3 points) et « la construction de solidarités aux niveaux européens et international » (+2,5 points). Nous avons vu dans le chapitre deux que l'attachement au principe d'auto-organisation à la base se retrouve dans le discours des militants les plus jeunes : on en trouve ici une trace (liée sur le plan statistique au croisement entre la catégorie d'âge et la date d'entrée dans l'organisation) qui n'est pas sans interroger, en retour, le fait que cette réponse soit reléguée au sixième rang des préférences par les délégués les plus expérimentés. En effet, l'idée de privilégier, le plus souvent possible, la mise en mouvement des salariés *via* des assemblées générales et sans intermédiaire syndical fait partie des principes qui ont été énoncés de façon forte lors du lancement des premiers SUD (par exemple dans la Charte identitaire de SUD PTT). Il peut dès lors paraître étonnant qu'il ne soit pas davantage mis en avant, même si l'on peut imaginer que l'enjeu, pour les délégués « fondateurs » de Solidaires, à cette étape de son développement, est de montrer son homogénéité sur le plan de ses pratiques d'action comme sur le plan idéologique. On peut également supposer qu'une grande partie des délégués appréhende l'expression « syndicalisme de lutte » comme englobante, dans le sens où elle recouvre toute une série de pratiques.

L'exploitation des questionnaires recueillis lors des Congrès de SUD Santé Sociaux et de SUD Rail vient également confirmer l'existence d'une forte homogénéité chez les délégués dans la hiérarchisation des valeurs centrales de l'organisation. A une nuance près, le même

ordre de préférence se retrouve, en effet, dans leurs réponses à l'occasion des deux congrès : celle qui est le plus souvent choisie demeure « un syndicalisme de lutte », puis, au deuxième ou au troisième rang « la volonté de transformer en profondeur la société ». Les délégués de SUD Rail se distinguent seulement de ceux de SUD Santé Sociaux par le choix de l'expression « la défense des services publics » en lieu et place de « l'opposition aux réformes libérales ». La forte identification à la bataille pour préserver le statut de la SNCF et de ses agents contribue à cette association forte, dans les réponses des militants de SUD Rail, entre « syndicalisme de lutte » et « défense des services publics » alors que les délégués de SUD Santé Sociaux ont opté pour des formulations plus larges, susceptibles d'inclure toute une série de luttes.

Une autre question intéressante pour repérer le système de références partagé ou non par les délégués concernait l'identification des principaux enjeux contemporains pour le mouvement syndical. Les militants présents au congrès de Solidaires ont opté, par ordre hiérarchique, pour quatre grandes formulations qui se détachent des autres : la « défense du droit du travail et des acquis sociaux » (au premier rang, avec 63%), la « résistance idéologique au néolibéralisme » (au deuxième rang, avec 53,3%), la « lutte contre la précarité » (au troisième rang, avec 42,2%) et enfin la « défense des services publics » (au quatrième rang avec 41,9%). Ceux de SUD Rail ont pour leur part placé cet enjeu dès le deuxième rang, après la défense du droit du travail et des acquis sociaux (53,6%), associant là encore, un peu plus fortement que les délégués d'autres secteurs et d'autres entreprises, ces deux versants d'un même combat.

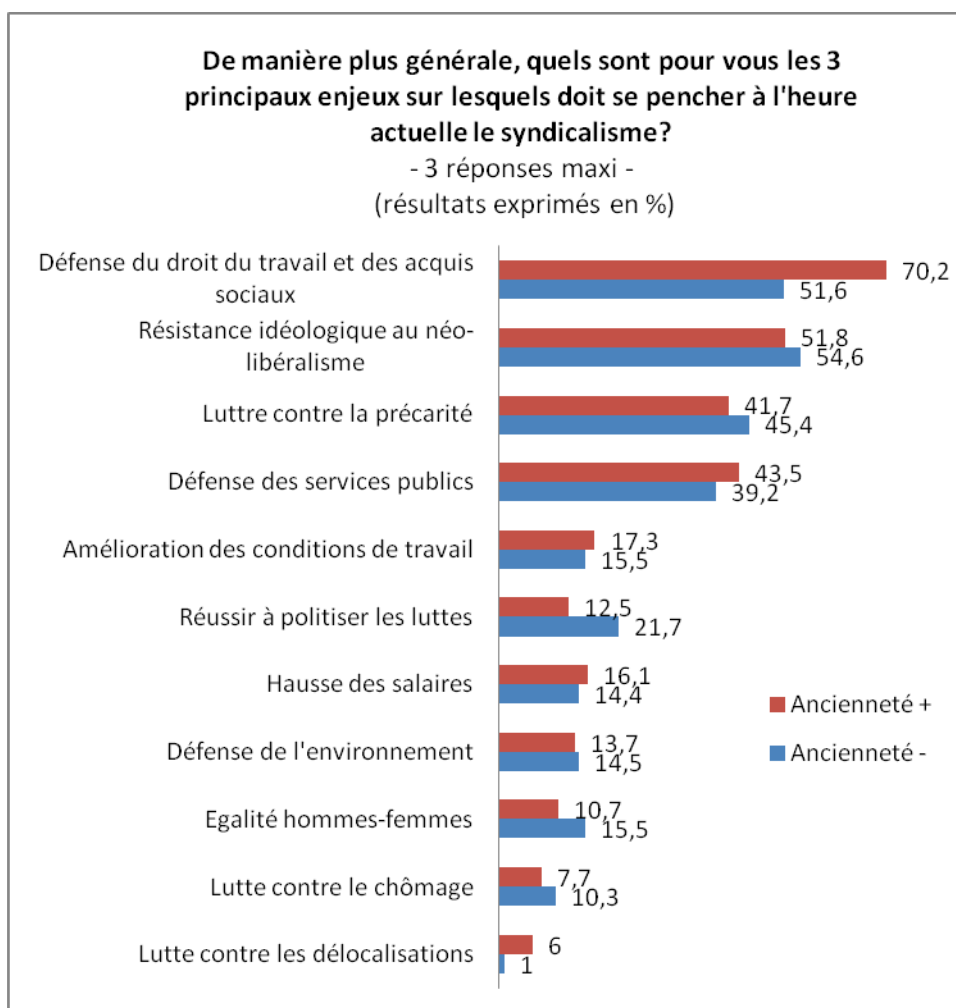
Graphique n° 15 : Les trois principaux enjeux contemporains pour le mouvement syndical



Note : plusieurs réponses étant autorisées, la somme des % est supérieure à 100%.

Le tri des réponses par référence à l'ancienneté dans le syndicat ne fait pas apparaître - pas plus que sur les valeurs propres à Solidaires - de divergences flagrantes. Les militants qui ont rejoint les structures membres de Solidaires au début autour de 2002 mettent en avant les mêmes quatre principaux enjeux. Ils sont toutefois moins nombreux, proportionnellement, à insister sur la « défense du droit du travail et des acquis sociaux » (18,4 points de différence).

Graphique n° 16 : « Anciens » et « nouveaux » face aux principaux enjeux pour le mouvement syndical



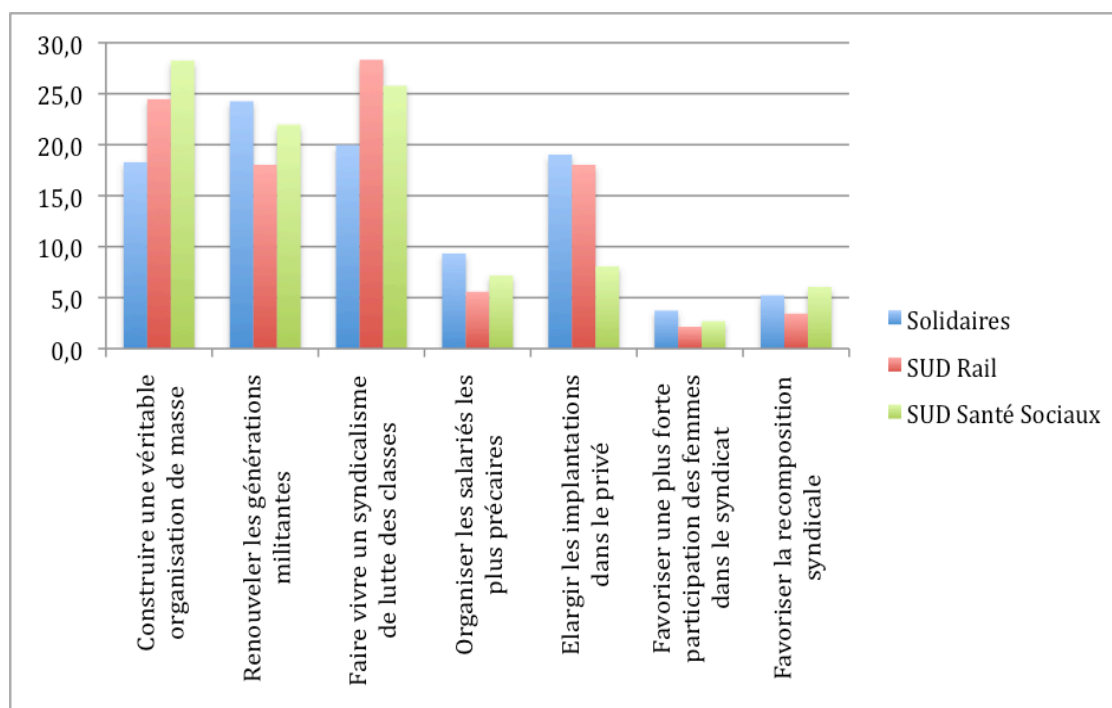
Note : plusieurs réponses étant autorisées, la somme des % est supérieure à 100%.

Les militants ayant le moins d'ancienneté (soit six ans ou moins) ont tendance – mais les écarts sont légers - à sélectionner davantage à la fois des réponses que l'on peut supposer liées à leur propre expérience professionnelle (« lutter contre la précarité », + 4 points) et des réponses à tonalité plus « politique » comme la « résistance idéologique au néo-libéralisme » (+3 points) ou l'objectif de « politiser les luttes » (+9 points). Il ne s'agit pas d'extrapoler ici à partir de différences qui demeurent minimes. Mais on peut cependant constater une dimension que montrait peu l'enquête par entretiens auprès des jeunes syndicalistes encore très « novices » : même quand leur histoire militante dans l'organisation s'avère encore restreinte, les militants les plus investis que l'on retrouve dans un Congrès partagent bien les mêmes représentations du syndicalisme que ceux qui ont rejoint plus tôt les structures de

Solidaires. De ce point de vue, l'enquête par questionnaires montre une vraie transmission en termes de valeurs et d'inscription de l'action syndicale dans un projet plus vaste de transformation radicale de la société.

Une dernière question concernait les schèmes de représentations du type de syndicalisme à mettre en oeuvre. Il s'agissait cette fois de désigner les deux enjeux internes les plus importants pour le mouvement syndical. Nous avons commencé par comparer les résultats entre les réponses des délégués de Solidaires, de SUD Rail et de SUD Santé Sociaux. Là encore, un bloc de trois réponses se détache, avec un rang d'importance qui varie entre les types d'organisations. Mais les différences demeurent réduites et le graphique n°16 atteste là encore d'une forte homogénéité chez les militants des trois types d'organisations dans l'identification des priorités nécessaires pour renforcer le syndicalisme qu'ils entendent promouvoir.

Graphique n°17 : La perception des principaux enjeux internes au mouvement syndical (résultats exprimés en %)



Population de référence : Solidaires (536) ; SUD Rail (233) ; SUD Santé Sociaux (446)¹⁴⁷.

¹⁴⁷ Sur cette question, il était demandé aux congressistes d'indiquer les deux enjeux qui leur paraissaient les plus significatifs, en leur soumettant une liste pré-établie. Statistiquement, les réponses étaient donc séparées enjeu par enjeu et permettaient de connaître le pourcentage de congressistes qui considéraient que tel enjeu faisait ou non partie de l'un des deux les plus importants. Afin d'évaluer l'importance relative de chaque enjeu, nous avons

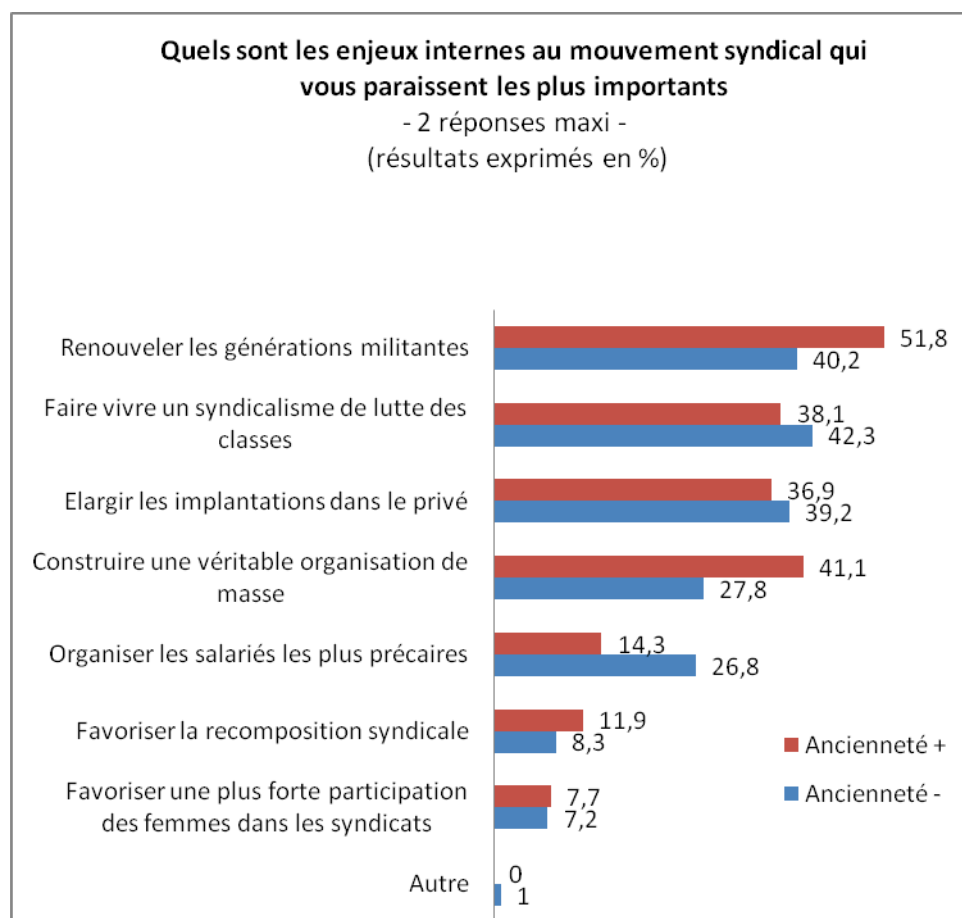
L'expression de sensibilités légèrement distinctes apparaît dans le choix de certaines formulations, avec des résultats qui peuvent parfois paraître un peu contradictoires, mais qui sont à rapporter au contexte propre de chaque secteur professionnel et aux enjeux de chaque congrès. Les délégués de SUD Santé Sociaux ont ainsi placé au premier rang de leur choix et ceux de SUD Rail au deuxième rang le fait de « construire une organisation de masse » (28,3% des premiers l'ont choisi dans l'une de leurs deux réponses et 24,5% des seconds). Or, cet enjeu n'est pas vu comme le plus central par les délégués de Solidaires puisqu'ils ont retenu en premier choix l'objectif de « renouveler les générations militantes ». En revanche, les délégués de Solidaires ont davantage retenu que ceux de SUD Santé Sociaux l'idée d'élargir les implantations dans le privé. Il n'est pas certain, au regard de ces choix contrastés, qu'on puisse en tirer des conclusions autres qu'une préférence du côté des délégués de Solidaires pour des formulations plus pragmatiques qui renvoient au travail militant concret dans les structures interprofessionnelles.

Le croisement de ces réponses avec la variable relative à l'ancienneté atteste, comme cela vient d'être souligné plus haut, que les militants les plus « récents » au sein de Solidaires ne sont pas nécessairement réticents face à un langage marqué sur le plan politique.

Ils sont ainsi proportionnellement plus nombreux que les plus « anciens » à penser qu'un des enjeux centraux est de « faire vivre un syndicalisme de lutte des classes » (+ 4 points). Là encore, de façon logique par rapport à ce qu'ont montré d'autres résultats, les militants les moins anciens privilégient des axes comme l'organisation des salariés les plus précaires (+12 points) – délaissant une expression sans doute plus « datée » comme « construire une véritable organisation de masse » - ou l'élargissement des implantations dans le privé (+3 points). Au total, s'il se joue bien quelque chose sur le vocabulaire (on parle des précaires pour désigner, de fait, l'enjeu d'une syndicalisation massive), l'attachement à des expressions comme la « lutte des classes » ou un « syndicalisme de lutte » semble être renforcé par un engagement fort au sein de Solidaires.

retenu comme base totale l'ensemble des réponses « oui » - avec par conséquent, un nombre total de répondants double de celui du nombre de congressistes.

Graphique n°18 : Ancienneté militante et perception des enjeux internes au syndicalisme



Note : plusieurs réponses étant autorisées, la somme des % est supérieure à 100%.

III. 3 Une adhésion relative à la stratégie d'action unitaire

Si les réponses qui ont été les plus sélectionnées méritent une attention particulière, celles qui ont été délaissées également. De ce point de vue, il est frappant de constater que l'enjeu de « favoriser la recomposition syndicale » arrive en avant-dernière position, juste après l'objectif de « favoriser une plus forte participation des femmes dans le syndicat », dans les réponses des délégués au Congrès de Solidaires, mais aussi dans celles des délégués de SUD Rail et de SUD Santé Sociaux (Cf. graphique n°17).

Une telle hiérarchie des choix tend à montrer que ni Solidaires ni ses organisations membres ne sont appréhendées par ceux qui y militent comme des structures transitoires, destinées à disparaître dans un contexte de recomposition d'ensemble du mouvement syndical. Les enjeux mis en avant - comme l'élargissement des implantations dans le privé -

découlent, au contraire, d'une réflexion sur les conditions de renforcement de l'organisation comme acteur central dans le syndicalisme français. Cette dernière conception semble, de plus, être transmise *via* à ceux qui rejoignent l'organisation puisque les délégués ayant le moins d'ancienneté au sein de Solidaires sont encore moins nombreux que ceux ayant une ancienneté plus importante à percevoir la recomposition syndicale comme un enjeu prioritaire (Cf. graphique n°18).

Les délégués des différents congrès ont été sondés plus directement sur leur perception des enjeux autour de la stratégie unitaire dans les mobilisations. Une telle question ne peut être détachée du contexte dans laquelle elle a été posée, soit l'année 2008 pour les délégués de Solidaires et l'année 2009, marquée par un échec relatif de la démarche unitaire lancée au niveau national par l'intersyndicale, pour les délégués de SUD Santé Sociaux (dont le congrès avait lieu en mai 2009) et ceux de SUD Rail (avec un congrès plus tardif, en octobre 2009). Cette question renvoie également aux expériences des militants dans leur propre champ professionnel et aux relations plus ou moins conflictuelles qu'ils y entretiennent, en particulier avec la CGT. Trois options, relativement contrastées, étaient proposées dans le questionnaire : définir la recherche de l'unité d'action dans les luttes comme une « priorité » pouvant « justifier des concessions », un « moyen stratégique mais difficilement réalisable » et comme une « impasse ». Contrairement à ce que nous avons vu plus haut avec une forte homogénéité dans les réponses, un décalage significatif peut être pointé ici, attestant de divergences et d'expériences fortement contrastés au sein des structures membres de l'union. Quasiment seize points séparent, en effet, les réponses des délégués de Solidaires de celles des militants de SUD Rail sur le fait de concevoir la recherche de l'unité d'action comme un objectif prioritaire (30,3% contre 14,4%) ; à l'inverse les militants de SUD Rail sont 17,6% à estimer que celle-ci constitue une impasse contre 11,1% des délégués présents au congrès de Solidaires.

Il n'est guère surprenant que la variable organisationnelle interfère sur la façon dont l'unité d'action est envisagée. Si l'on reprend la répartition entre trois groupes de structures au sein de Solidaires (Cf. encadré n°4), il apparaît que c'est au sein des organisations qui ont rejoint l'union après 1998 que la part des opinions les plus hostiles à l'idée selon laquelle la « recherche de l'unité d'action dans les luttes » constitue un « objectif prioritaire » pouvant « justifier des concessions » est la plus importante. C'est également dans ce groupe que se trouve le plus fort pourcentage de ceux qui estiment que cette recherche de l'unité peut constituer une « impasse » : soit 17,8% des répondants parmi les délégués membres d'un syndicat ayant rejoint Solidaires après 1998. A l'opposé, plus de 96% des répondants parmi

les délégués membres d'une des trois organisations du groupe des « historiques » (SUD PTT, SUD Rail et le SNUI) rejettent ce terme d'impasse. Un résultat aussi massif, cohérent avec le fait que pour 70% des mêmes répondants l'unité d'action peut être vue comme un objectif prioritaire, renvoie à toute une série d'explications. En premier lieu, une dimension générationnelle intervient peut-être ici : la création des premiers SUD et la transformation du G10 en Solidaires ne peuvent être détachés d'un discours volontariste sur la nécessité de l'unité dans les luttes. Il s'agit d'une prise de position quasi « identitaire » qui s'avère très ancrée dans le discours à la fois des responsables, mais aussi des militants de SUD PTT et du SNUI et dont on peut supposer qu'elle a été transmise à ceux qui ont pris le relais dans l'organisation. En second lieu, les structures qui ont rejoint Solidaires après 1998 sont souvent des petits syndicats d'entreprise, fortement exposés aux attaques d'autres organisations, et ce climat d'hostilité vient probablement renforcer une approche très critique des possibilités concrètes d'une démarche unitaire. Une position assez ambiguë, nourrie par ce contraste entre l'attachement à un principe et la réalité de l'expérience quotidienne, en ressort : si 53,6% des répondants de ce groupe pense que l'unité d'action est quand même un moyen stratégique, bien que difficilement réalisable, 47,4% estiment le contraire. Ce climat d'hostilité marque aussi, bien sûr, le vécu des militants de SUD PTT, de SUD Rail ou du SNUI : mais le fait de militer dans un syndicat majoritaire ou dans l'un des syndicats qui a réussi, en une décennie, à s'imposer comme l'un des plus importants dans l'entreprise, n'a cependant pas les mêmes implications que la résistance menée à partir de positions très minoritaires.

III.4 Un engagement qui s'éprouve : entre logique de la débrouille et confrontation permanente

La forte homogénéité, en termes de valeurs et de conception du syndicalisme, qui ressort des réponses consignées dans les questionnaires auprès des délégués aux congrès pourrait être attribuée au dispositif d'enquête utilisé. Ne pourrait-on pas repérer une forme d'imposition – des questions, des options et formules proposées - comme il est possible de le dénoncer à propos des sondages ? Si un tel effet est toujours à envisager et à réfléchir, le fait d'avoir complété l'enquête par des entretiens qualitatifs permet justement d'adopter une perspective différente. Les récits d'expérience militantes que nous avons recueillis, auprès de personnes investies sur leur lieu de travail ou au niveau interprofessionnel, permettent de penser que tout en étant une organisation encore peu « intégrée » du point de vue de ses

modes de fonctionnement, Solidaires est un cadre collectif qui produit des schèmes d'interprétation communs, des façons de voir et de penser, d'envisager ses propres pratiques syndicales au niveau individuel. Pour le dire autrement, le fait de militer au sein d'une organisation membre de Solidaires se traduit par le partage d'un certain nombre d'expériences et de représentations liées à celles-ci et ce, par-delà la diversité des milieux professionnels.

Ainsi, les militants qui font vivre au quotidien les différentes structures de Solidaires partagent-ils une certaine approche de leur activité, fondée sur un engagement fort, le refus des phénomènes de délégation, une exigence en termes de circulation de l'information et de prise de décision démocratique. Au fil des entretiens, nous avons retracé des trajectoires militantes, dans différents secteurs d'activité, qui attestent d'un processus d'entrée dans le syndicalisme qui ne s'est pas effectué sur la base de problèmes professionnels personnels, mais le plus souvent en raison d'un sentiment d'injustice et de la volonté de rejoindre une organisation tournée vers l'action. Cet engagement s'est produit le plus souvent à partir d'une expérience de mobilisation dans l'entreprise et d'une critique pratique des conditions et de l'organisation du travail.

Rémy, militant à SUD-Chimie, embauché en usine à vingt-deux ans avec un Bac Pro, se syndique ainsi sept ans plus tard lors du mouvement de 1995. Il est aujourd'hui l'un des piliers du syndicat dans l'entreprise. Il explique que sa motivation est avant tout venue d'une révolte contre la dureté des conditions de travail :

« Je suis d'origine portugaise. Non...j'ai même un père qui votait plutôt à droite. Je n'étais pas prédestiné...alors, c'est peut-être pour lui porter la contradiction. Il faudrait faire une psychanalyse, j'en sais rien. Mon père était chef de chantier, en fait. Il a démarré dans le bâtiment comme manœuvre, puis il a gravi les échelons, il a fini chef de chantier, par la force du poignet comme il dit. Il a fini broyé complètement. Parce qu'aujourd'hui, ben, il est broyé complètement (silence). Pour lui, c'était...il se fait une raison. Pour lui, le travail, ça doit tuer, ça doit user. C'est presque une conséquence normale. Moi, je n'ai jamais trouvé cela trop normal, mais bon...ça m'a toujours ennuyé pour lui, mais bon, lui, il a toujours pensé comme cela. Non, je n'étais pas prédestiné du tout à être ce que je suis. J'ai envie de vous dire, c'est XX [l'entreprise] qui m'a créé. Car j'ai vu tellement de choses aberrantes là-dedans que j'ai été obligé de réagir. C'est à ça que je pensais tout à l'heure en disant qu'ils ont les délégués qu'ils méritent. Vous savez, quand tout va bien et tout, les gens n'ont pas forcément envie de se bouger. Mais quand on en prend plein la gueule, à un moment donné, il faut se relever, quoi ».

Formé tout d'abord par son engagement à la CFDT, Rémy découvre ce que représente le fait de créer une section SUD après 2003. Il s'investit alors fortement dans la bataille juridique qui oppose la nouvelle section à la direction de l'usine, mais aussi aux autres syndicats, pour obtenir la reconnaissance de sa représentativité devant les tribunaux. Avec

quelques camarades, il vit une situation où il s'agit de maintenir l'activité syndicale sans disposer de moyens institutionnels.

« On a passé une année, ouf...quand on est parti, on a souffert ! On nous a viré du local syndical...plus de local, plus de panneaux syndicaux, pas de moyens de communication avec le personnel. En fait, on bossait chez moi. Et puis, le seul moyen de toucher le personnel, c'était de distribuer des tracts au moment des relèves...mais il y a sept équipes ! Il fallait courir partout, quand on n'est pas beaucoup...Et puis, un peu un jeu de chat et de la souris avec la direction, quoi. On squattait un peu les panneaux de la direction pour mettre nos tracts. On a vite trouvé le moyen d'ouvrir leurs panneaux (rires)...Bon, après on a gagné notre procès en représentativité, ils ont été obligés de nous donner des moyens et là, c'était reparti. C'était reparti avec beaucoup plus de libertés. »

Or, cette situation où l'on doit « se débrouiller » par soi-même, sans moyen, marque l'entrée non pas dans le syndicalisme mais dans une forme différente de syndicalisme, liée à la fois à la fragilité de la structure et au contexte permanent d'hostilité, revient dans nombre de récits militants. Elle n'est pas toujours conditionnée par la nécessité d'implanter le syndicat, bien qu'une telle expérience, comme nous l'avons vu plus haut, s'avère très présente. Cette situation de quasi autonomie, où, pour les militants, novices ou non, tout semble à faire, peut également découler de l'émergence de nouveaux terrains de lutte comme la dénonciation du harcèlement moral et des situations de stress à France Télécom.

Une militante de SUD PTT, aujourd'hui élue prud'homale et déléguée syndicale d'établissement principal, relate ainsi comment après avoir adhéré à Solidaires dans une petite agence sans aucune structuration syndicale, elle a ensuite trouvé un véritable terrain d'engagement en changeant de ville et d'agence. Elle s'est alors spécialisée sur la question juridique du harcèlement, s'informant par des démarches personnelles, entrant en contact avec un avocat rencontré lors de manifestations pour les Sans-papiers, se formant de façon autodidacte. *« Quand je suis rentrée à SUD, on m'a dit : il faut être système D ».*

Ces situations où la logique de la débrouille prédomine conduisent les militants à la fois à une forme de sur-investissement, dans le sens où le travail syndical va largement empiéter sur leur vie privée et à des processus d'apprentissage et de formation vécus comme des sources d'enrichissement. Les batailles menées dans son agence à France Télécom ont ainsi poussé Valérie à reprendre ses études et à passer une capacité en droit. Elles l'ont également conduite peu à peu à s'investir au sein du Solidaires local où elle assure une permanence juridique. Le récit que livre cette jeune femme de son parcours au sein de SUD PTT se révèle assez ambivalent. Expliquant qu'il n'est pas facile de militer dans une structure dont la

pérennité n'est pas acquise - « *on ne peut pas se dire, dans quarante ans, Solidaires existera toujours* » - , elle confie cependant « *si un jour j'arrête, ce sera ma meilleure période* ».

De fait, les militants qui se sont investis dans l'activité syndicale au quotidien, qui, d'une certaine manière, sont en passe de prendre la relève par rapport aux fondateurs de leurs structures, expriment en même temps une forme d'épanouissement personnel, notamment via l'appropriation des outils juridique, la réussite dans la construction du syndicat, et une forme de lassitude ou d'usure. Le fait d'être « *toujours dans la ligne de mire* » de la direction, de « *déranger* », comme le dit encore Valérie, vient renforcer le sentiment d'adhésion à un syndicalisme tourné vers la lutte et la contestation de l'ordre social dominant tout en créant des conditions véritablement éprouvantes. La grande majorité des militants rencontrés expliquent ainsi qu'ils savent leur carrière professionnelle désormais bornée et qu'ils n'auront jamais de reconnaissance des savoirs, techniques, juridiques, qu'ils ont acquis en tant qu'élus ou en tant que délégués syndicaux, hors de leur organisation. Il en ressort une forme d'engagement total qui implique l'ensemble de la vie professionnelle, mais aussi personnelle, et qui est parfois vécu sur le mode héroïque de l'épreuve. De ce point de vue, le mode de fonctionnement qui prédomine dans la grande majorité des structures de Solidaires, parce qu'il est fondé sur le dynamisme de l'activité revendicative, ne laisse que peu de place à des formes plus distanciée d'engagement, telles qu'elles ont pu être théorisées au cours des années 1990¹⁴⁸. On retrouve à la fois dans les risques que prennent les militants, dans leur exposition permanente aux stratégies répressives des directions, dans la façon dont ces dernières mais aussi d'autres syndicats vont stigmatiser le sigle SUD une série de conditions qui ont pu marquer, dans le passé, d'autres engagements ouvriers, notamment à la CGT. L'addition de ces difficultés peut parfois entraîner des formes de lassitude, en particulier en dehors des moments de mobilisation.

C'est le cas par exemple d'Anne, 29 ans, qui travaille à la FNAC depuis quatre ans et qui a rejoint, une fois en CDI, la petite équipe de SUD déjà implantée dans son magasin. Elle est très vite élue au CHSCT, puis au CE, puis au CCE, tout en étant trésorière de son syndicat. Fortement investie dans le syndicat de son magasin et plus largement au niveau du groupe, Anne est aujourd'hui partagée entre l'idée de partir, de quitter la FNAC et son engagement syndical et la nécessité de continuer, par rapport au sens qu'elle a mis dans son activité militante.

¹⁴⁸ Nous renvoyons notamment ici aux travaux de Jacques Ion dont Jacques Ion, *La fin des militants*, Paris, L'Atelier, 1997. Pour une discussion de cette approche : Olivier Fillieule, Bernard Pudal, « Sociologie du militantisme. Problématisations et déplacement des méthodes d'enquête » in Olivier Fillieule, Eric Agrikoliansky, Isabelle Sommier, *op. cit.*, p. 163-184

« Et bien, le militantisme... moi je le ressens, en toute objectivité, en toute honnêteté comme un engagement de plus en plus difficile. Au delà du fait que mes convictions restent les mêmes et que de toute façon l'utilité des élus, l'utilité des délégués syndicaux, des délégués du personnel, etc., de toute façon et pour moi, c'est même pas plus qu'utile, c'est fondamental, étant donné la conjoncture actuelle et toutes les attaques contre le code du travail, les réformes qui s'envisagent dans le monde du travail. Pour moi, c'est plus qu'indispensable. Sauf que j'ai la sensation et je ne sais pas si c'est une sensation, je ne suis pas capable de l'analyser, qu'il y a un recul, une mise en retrait des gens. J'ai l'impression que les gens, face à ces attaques, ils...ils font la tortue un petit peu. C'est-à-dire que plutôt que de se dire 'Faut qu'on fasse quelque chose, faut qu'on s'allie, faut que ceci, faut que cela'...Nous, on en est à un point, enfin on a toujours les mêmes militants. Par exemple à Sud, on a toujours une petite dizaine de syndiqués sur mon magasin, par exemple. Ca, ça ne bouge pas. Mais il n'y a pas de... on vient pas nous voir en nous disant 'Bon là c'est bon ça suffit, la coupe est pleine, je me syndique' ou 'la coupe est pleine, faites quelque chose'. On est toujours...j'ai l'impression, on reste les dix petits convaincus, un petit peu le village gaulois et puis... finalement, moi j'avais la naïveté un petit peu de penser que toutes ces attaques, ça allait peut-être stimuler quelque chose.. que ça allait peut-être...mais je le vois pas.

Ce type de trajectoire ne semble pas isolé. La forte cohérence idéologique qui rassemble les militants les plus anciens et ceux dont l'engagement dans Solidaires est plus récent - telle que la laisse transparaître l'enquête par questionnaires - ne doit pas occulter que des « failles » peuvent apparaître ailleurs, dans le vécu ambivalent d'un engagement total. Les périodes de mobilisations sociales qu'elles soient concentrées dans le temps (comme en 1995 ou en 2010) ou plus étendues (comme dans la phase post-68) viennent conforter ce type d'engagement. Mais l'une des particularités, que nous avons vues dans le chapitre 2, de l'activité syndicale menée par les militants les plus jeunes dans l'organisation est qu'elle se centre avant tout sur l'activité de travail au sein des établissements. Cet ancrage dans le professionnel confère toutes leurs forces à des pratiques de contestation à la fois informées et radicales. Mais il expose aussi les militants aux contrecoups des réformes et des restructurations incessantes dans les entreprises, leur donnant souvent le sentiment d'aller de « défaite » en « défaite ». Pleinement investis dans le syndicalisme au quotidien, ces militants n'ont parfois pas le temps ni les moyens de trouver dans d'autres engagements des raisons de continuer ou des possibilités de ressourcement.

III. 5 Des militants multi-positionnés ?

En effet, les militants de Solidaires ont souvent intéressé les sociologues et les politistes en raison de leur capacité à être engagés en même temps sur plusieurs terrains de mobilisation. Bien plus que d'autres syndicalistes - à l'image des militants cédétistes des

années post-68 - , les membres de Solidaires (et en particulier des SUD) apparaissent dans la littérature scientifique comme opérant la jonction entre l'action collective dans l'entreprise et les mouvements sociaux qui se situent à ses marges (tels les mouvements de chômeurs ou de Sans-papiers). Surtout, leur visibilité au sein du mouvement altermondialiste¹⁴⁹ a contribué à ce que les SUD apparaissent le plus souvent comme le lieu d'un engagement original, en prise avec les formes de renouvellement à l'œuvre au cours des années 1990 et 2000. Qu'en est-il effectivement pour les délégués des différents congrès de ce multi-engagement ?

Ce sont 56,3% des militants de Solidaires présents à Saint-Jean-de-Monts qui indiquent militer dans d'autres organisations, associatives et politiques. Ce pourcentage est de 47,4% pour les délégués de SUD Santé Sociaux, soit légèrement inférieur, et, avec une différence beaucoup plus marquée, de 30,4% pour ceux de SUD Rail (c'est-à-dire de seize point en deçà de celui de Solidaires). Ce décalage prend en partie ses racines dans les spécificités des secteurs professionnels : les centres de tri de la Poste, par exemple, ayant toujours été des lieux de politisation importants, avec la présence active de groupes militants de différentes sensibilités de gauche ou d'extrême gauche, une activité régulière de tractage de « feuilles de boîte », de discussion etc. Un autre rapport à la politique existe au sein de la SNCF où l'influence communiste pouvait par exemple exister de façon diffuse, *via* des militants de la CGT, mais davantage en toile de fond, non comme une réalité aussi prégnante que le militantisme syndical.

Trois grands terrains d'engagement, autres que syndical, se dégagent de ces données : d'abord, le domaine politique : 19,2% des militants de Solidaires indiquent ainsi être membres d'un parti (13,6% à SUD Santé Sociaux), ensuite le mouvement altermondialiste (avec 14,4% des militants de Solidaires et 9,6% de ceux de SUD Santé Sociaux) et enfin la lutte aux côtés des Sans-Papiers (respectivement 12,2% et 7,9%). La catégorie « autre », très renseignée, atteste d'une forte diversité des centres d'intérêt et des sensibilités des militants de Solidaires : depuis l'engagement dans les comités Palestine aux associations de lutte contre le nucléaire, en passant par les associations de parents d'élèves et les associations LGTB.

La part des militants qui combinent engagement syndical et engagement partisan n'est donc pas particulièrement élevée à Solidaires : des comparaisons rapides avec les données recueillies dans d'autres syndicats tendent à invalider l'image très souvent répandue dans les médias d'un sur-investissement de Solidaires par les formations d'extrême gauche dont la

¹⁴⁹ Jean-Michel Denis, « La constitution d'un front antilibéral : l'union syndicale Groupe des dix-Solidaires et Attac » in Eric Agrikoliansky, Olivier Fillieule, Nonna Mayer, dir, *L'Altermondialisme en France. La longue histoire d'une nouvelle cause*, op. cit. ; Isabelle Sommier, *Le renouveau des mouvements contestataires*, op.cit.

LCR puis le NPA. Une enquête par questionnaires réalisée auprès des délégués au 47^e Congrès de la CGT en 2003 montrait qu'un tiers des délégués était membre d'une formation politique¹⁵⁰. Le même type d'enquête passée lors du XX^e congrès de la CGT-FO en 2004 obtenait un taux de 31,2% de délégués membres d'un parti politique¹⁵¹.

Ces résultats appellent plusieurs commentaires. D'une part, près de 44% des délégués de Solidaires militent exclusivement sur le terrain professionnel ce qui rend compte, non pas nécessairement d'un refus de l'engagement politique, mais d'une activité syndicale exigeante et chronophage. D'autre part, le fait d'être sur le terrain politique ne passe pas exclusivement par l'adhésion à un parti : les associations citées par les délégués sont pour la quasi totalité d'entre elles des associations de lutte. Enfin, ce rapport au politique peut relever de ce qui est partagé, de façon implicite, certains étant engagés formellement dans une organisation politique, d'autres se considérant plutôt comme des sympathisants. La militante de SUD PTT citée plus haut explique ainsi :

« Quand tu parles à des gens de Solidaires, tu es sûr que tu ne trompes pas [de camp]. Moi, je ne milite pas...mais il m'arrive d'aller à des meetings. Et t'es sûr qu'on va se retrouver aux mêmes meetings ». (Valérie, SUD PTT, 35 ans)

D'autres indicateurs permettent de cerner des moments de politisation ou des formes de rassemblement qui facilitent l'engagement des militants syndicaux sur un terrain plus politique. Cela a été le cas des collectifs du « non » au référendum sur le TCE. 51,8% des délégués du Congrès de Solidaires, 32,4% de ceux de SUD Santé Sociaux et 28,8% de ceux de SUD Rail disent ainsi s'être investis dans cette expérience unitaire, rassemblant des militants politiques, associatifs, syndicaux et des personnes sans affiliation organisationnelle. Les pourcentages sont ici beaucoup plus élevés que ceux relatifs à l'adhésion formelle dans un parti. Le fait de participer à ces collectifs, en partant des préoccupations liées au monde du travail, avait fait débat au sein de Solidaires : il est, de ce point de vue, intéressant de constater que plus d'un délégué sur deux, présent aux assises de Saint-Jean-de-Monts, a fait le choix de s'y impliquer.

¹⁵⁰ Sophie Bérout, David Garibay, *Enquête sociologique sur les délégués du 47^e Congrès confédéral de la CGT (24-28 mars 2003)*, op.cit., p. 55. Une tendance au déclin de cet engagement politique chez les délégués au congrès confédéral CGT ressortait des données : il concernait encore les 2/3 des délégués en 1992.

¹⁵¹ Karel Yon, *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique : le cas de la CGT-FO. Eléments pour la sociologie d'un « monde de pensée »*, op.cit., p. 126-127.

CHAPITRE IV. TRANSFORMATION ET EXTENSION DE L'ORGANISATION

L'un des enjeux centraux du Congrès de Saint Jean de Monts en juin 2008 portait sur la place des solidaires locaux dans l'organisation. Dix ans après la création officielle de l'Union Syndicale Solidaires, il s'agissait à la fois de continuer à faire évoluer sa structuration interne tout en maintenant un principe différenciateur important, soit le fait de ne pas reproduire à l'identique le fonctionnement d'une confédération syndicale¹⁵². En effet, l'implantation et le développement progressif de structures interprofessionnelles locales a conduit à soulever la question du poids de ces dernières dans l'organisation et de leur possibilité de partager le pouvoir décisionnel *via* le droit de vote. Déjà débattue depuis quelques années - ce qui avait conduit, lors du III^{ème} Congrès de 2004 à la mise en œuvre expérimentale d'une voix consultative pour les Solidaires locaux dans le cadre d'une nouvelle instance se réunissant trois fois par an, le Comité national – cette question n'a pas été tranchée par les délégués réunis à Saint Jean de Monts, mais renvoyée à un congrès extraordinaire ultérieur. Celui-ci s'est tenu le 7 octobre 2009 et s'est appuyé sur les propositions émises par un groupe de travail réunissant l'ensemble des structures ayant déposé des amendements sur cet enjeu lors du IV^{ème} Congrès. Des modifications statutaires ont ainsi été actées lors du congrès extraordinaire de 2009, notamment l'instauration d'un double collège (l'un regroupant les organisations nationales, l'autre les Solidaires locaux) lors des votes en Congrès et en Comité national¹⁵³. Ce congrès extraordinaire a également donné lieu à l'adoption d'une charte des Solidaires locaux visant à harmoniser leurs statuts, modes de fonctionnement et règles de financement. Enfin, une motion invitant à un engagement renforcé des organisations membres dans la dimension interprofessionnelle et dans la vie des Solidaires locaux, mais aussi à une participation régulière de toutes les organisations aux instances nationales a été approuvée.

Le vote de ces différentes dispositions peut être interprété de différentes manières. Il reflète, en premier lieu, les modalités de construction des débats au sein de

¹⁵² Comme le précise la résolution 4 adoptée lors du Congrès de 2008, « *l'Union syndicale Solidaires n'a pas vocation à devenir une structure telles que le sont les confédérations actuelles, pour autant son fonctionnement nécessite un renforcement des structures nationales et locales* ».

¹⁵³ A noter qu'une majorité des 2/3 est requise dans les deux collèges et que le droit de veto demeure réservé au seul collège des organisations nationales.

Solidaires puisqu'un enjeu qui a pu engendrer de fortes dissensions aboutit finalement à un vote consensuel¹⁵⁴ à la suite de longues phases de discussion. Cette recherche systématique du consensus comme méthode de travail et de prise de décision est bien sûr à rapporter à l'histoire même de Solidaires, résultante de trajectoires organisationnelles et militantes différentes, mais aussi « *structure d'accueil d'équipes syndicales diverses à la recherche d'un nouvel outil syndical interprofessionnel* »¹⁵⁵. La gestation de la réforme statutaire, processus dont la lenteur a parfois pu agacer des militants engagés depuis longtemps dans l'animation des Solidaires départementaux, permet ici de dépasser la possibilité, toujours présente, du veto émis par une organisation nationale. Mais si ce vote est à comprendre au regard du processus de structuration de l'organisation, de sa façon *sui generis* de fonctionner, il reflète aussi la nécessité des transformations en cours. Ce qui transparaît, en deuxième lieu, de ces débats – et que vient éclairer d'une autre façon notre enquête – concerne la pluralité des définitions présentes au sein de Solidaires de ce qu'est et de ce que devrait être la dimension interprofessionnelle. En effet, au travers de l'identification des problèmes que rencontrent aujourd'hui l'Union syndicale, des domaines à améliorer, ce sont différentes façons de concevoir le renforcement de l'organisation et par là même celui de la démarche syndicale qu'elle entend déployer qui sont engagées. De ce point de vue, le débat dépasse la question du seul rôle des Solidaires locaux, même si celle-ci est bien sûr centrale. Il concerne également les efforts de structuration par branches ou par fédérations, en particulier dans le privé où les équipes syndicales peuvent être relativement isolées, entreprise par entreprise. Il renvoie aussi à la capacité de l'organisation à mettre effectivement en œuvre les axes jugés prioritaires, aussi bien le renforcement des luttes contre les réformes néo-libérales que, par exemple, l'organisation des secteurs les plus précarisés du salariat¹⁵⁶. Ce commentaire d'un responsable national de Solidaires nous semble bien rassembler l'ensemble de ces enjeux dont l'imbrication est forte :

« La question de la faible implication des syndicalistes de SUD-Rail dans les structures de Solidaires ne doit pas être vue uniquement du côté de SUD-Rail mais également des réalités locales, très diverses. Dans certains endroits, les Solidaires locaux n'ont qu'une existence virtuelle, dans d'autres, ils fonctionnent bien. C'est un réel enjeu de pousser les syndicalistes

¹⁵⁴ 29 organisations nationales ont approuvé les modifications statutaires permettant la reconnaissance du droit de vote des Solidaires locaux, une seule (le SNJ) ne prenant pas part au vote.

¹⁵⁵ Extrait de la résolution n° 4, IV^e Congrès national, 2008.

¹⁵⁶ Dans un article récent, Kim Voss montre combien la question de l'élargissement des groupes des salariés effectivement représentés par les syndicats participe d'un débat plus large sur le fonctionnement démocratique de ces derniers : Kim Voss, « Dilemmes démocratiques : démocratie syndicale et renouveau syndical », *La Revue de l'IRE*, n° 65, vol. 2, 2010, en particulier p. 99-104.

à s'y investir davantage, mais je fais partie de ceux qui pensent que le réel enjeu est de faire de l'interprofessionnel dans le syndicat. La fausse bonne solution serait d'envoyer 5, 8 ou 10 délégués à Solidaires et dire que l'on a fait de l'interprofessionnel. Pour le coup, c'est un vrai débat sur la conception du syndicalisme. L'aspect interprofessionnel du syndicalisme, il n'est pas que dans les structures interprofessionnelles locales, il est aussi dans le syndicat. C'est un vrai débat qui renvoie aux différences de pratiques entre toutes les organisations de Solidaires. »

Alors même que le caractère transitoire de Solidaires continue à être affirmé dans le cadre des Congrès – comme une position de principe par rapport à un éventuel processus de recomposition du champ syndical permettant de renforcer un syndicalisme de lutte, mais aussi comme la conséquence d'une autonomie qui n'est pas théorisée comme une fin en soi -, l'heure est donc plutôt aux échanges sur les façons de consolider l'organisation, de lui conférer davantage de moyens. Sans vouloir schématiser ici les points de discussion, ni figer des oppositions qui n'en sont pas forcément, il semble possible d'identifier au moins trois préoccupations. La première renvoie à la nécessité de dépasser, au sein de Solidaires, la juxtaposition des différentes structures qui se créent au fil de l'arrivée de nouvelles équipes ou de syndicats, de passer d'une phase de construction « pragmatique » de l'organisation à une phase que l'on pourrait qualifier de plus « intégrée », sans que ce terme ne soit attentatoire aux principes de fonctionnement démocratique, ni à l'autonomie de base des différentes structures. Des composantes - à l'instar de la position exprimée par Solidaires Indre-et-Loire lors du congrès extraordinaire du 7 octobre 2009 – estiment ainsi que certaines règles liées à l'histoire et au fonctionnement ancien du Groupe des Dix, tel le droit de veto, sont dépassées dans la phase actuelle de renforcement de Solidaires. Les réponses aux différents questionnaires attestent d'ailleurs, comme nous le verrons plus avant, d'un très faible attachement des délégués mandatés au congrès de Saint-Jean-de Monts à ce droit de veto.

La deuxième préoccupation concerne à la fois la relative faiblesse de la participation des différentes structures dans les Solidaires locaux et, de façon inverse, l'inégale capacité de ces derniers, faute de militants disponibles, à s'investir dans un suivi réel de l'activité nationale. Enfin, la troisième préoccupation renvoie à ce qui était exprimé dans l'extrait d'entretien cité plus haut, soit le risque de réduire la dimension interprofessionnelle à une activité déléguée, extérieure aux pratiques quotidiennes, réservée à des militants qui se spécialiseraient dans ce créneau, mais une activité réellement partagée dans l'organisation.

En nous appuyant, comme dans les autres chapitres de ce rapport, sur les résultats de l'enquête quantitative et qualitative, nous souhaitons interroger plus précisément dans ce chapitre la façon dont ces enjeux sont perçus par les militants des différents syndicats et, au

travers de quelques indicateurs dont la portée reste limitée, rendre compte d'un certain nombre de pratiques qui, de façon plus ou moins explicite, parlent de l'investissement « transversal » (et non seulement sur une base professionnelle) dans l'Union syndicale.

IV.1 Les Solidaires locaux, des réalités encore très contrastées

Les Solidaires locaux fournissent l'un des points d'ancrage pour le développement de la dimension interprofessionnelle au sein de l'organisation, bien qu'ils ne concentrent donc pas à eux seuls la totalité de cette activité. En préparation au IV^e Congrès national de 2008, Solidaires a établi une photographie, *via* la passation d'un questionnaire en interne, des réalités contrastées auxquels renvoient ces structures. Si la plupart se sont adossés au territoire administratif et politique constitué par le département, certains Solidaires locaux n'existent qu'à l'échelle d'une ville, voire d'une métropole. On peut penser par exemple au cas de Solidaires 34, structure très active, qui entretient des liens avec des équipes militantes à Sète ou à Agde, mais dont le périmètre d'intervention est avant tout celui de la ville de Montpellier. La diversité des moyens dont bénéficient les Solidaires locaux provient également du fait qu'ils disposent ou non d'un local, la mise à disposition de celui-ci par la municipalité relevant le plus souvent d'une longue et âpre bataille. La plupart des Solidaires locaux commencent d'ailleurs à tenir des réunions sans bénéficier d'un local spécifique, mais en s'appuyant sur les moyens de certaines structures membres, tel le SNUI ou SUD PTT.

Le questionnaire envoyé par le Bureau national de Solidaires¹⁵⁷ (voir en annexe) avant le IV^e Congrès national de 2008 fournit des renseignements intéressants sur 51 départements¹⁵⁸. L'échantillon se décompose en trois sous groupes : 2/5^e des Solidaires locaux existaient déjà en 2000, 2/5^e ont été créés entre 2001 et 2003 et environ 20% après 2003. Le questionnaire permet également d'approcher la question de la participation effective des différentes organisations au sein des structures interprofessionnelles locales ou départementales. Il établit une distinction entre les organisations composant sur le plan formel le Solidaires local et les organisations « participant réellement ». Les réponses à la première question semblent assez équilibrées puisque environ 30% des Solidaires locaux rassemblent officiellement plus de quinze organisations, environ 35% entre dix et quinze et environ 35%

¹⁵⁷ Nous remercions les membres du BN de nous avoir transmis ces données.

¹⁵⁸ Seuls 51 Solidaires départementaux ont, en effet, répondu au questionnaire envoyé en interne. L'implantation départementale de l'union est cependant beaucoup plus large puisque, selon les sources internes, la présence de Solidaires est établie sur tout le territoire métropolitain et d'Outre-Mer, sauf en Martinique, Guadeloupe, Corse et Meuse.

entre deux et dix. La deuxième question laisse toutefois transparaître une implication beaucoup plus restreinte. 60% des structures répondantes indiquent que leurs réunions rassemblent en général avec entre cinq et dix membres. Les Solidaires locaux qui parviennent à réunir de façon régulière plus de quinze représentants des organisations membres sont moins de 10%. Environ 16% précisent qu'ils fonctionnent avec moins de cinq représentants.

Les organisations qui apparaissent comme participant réellement avec la plus grande fréquence (dont au moins 35 des 51 SL) sont SUD PTT, SUD Education, le SNUI et SUD Santé Sociaux. SUD Rail se situe un peu en deçà de ce premier sous-groupe avec une implication régulière mentionnée dans 26 Solidaires locaux. A l'exception de SUD Collectivités territoriales et de Solidaires Douanes, toutes les autres organisations déploient une activité régulière dans moins de dix Solidaires locaux. Il est intéressant de comparer ces résultats avec ceux qui pouvaient être établis, en 1998, sur le degré d'investissement des syndicats du G10 dans ses structures décentralisées: le SNUI, SUD PTT, SUD Education, SUD CRC et SUD-Rail y apparaissaient déjà comme jouant un rôle clef¹⁵⁹. S'il était possible, à l'époque, d'avancer une explication en termes de différence entre la culture syndicale « sudiste » et celle des « autonomes » et si ce clivage demeure en partie, d'autres questionnements peuvent être soulevés aujourd'hui dont la difficile transmission d'un relais entre les différents syndicats SUD.

Le questionnaire permet également d'appréhender les conditions matérielles qui sont celles de ces structures et leurs modes de fonctionnement. Près de 60% des Solidaires locaux qui ont répondu perçoivent des subventions, soit de la municipalité, soit du département, soit de la région (sachant que le montant de ces dernières s'avère extrêmement varié). Cela revient à pointer qu'à l'inverse, 40% des Solidaires locaux en 2008 s'organisent sans aide financière extérieure. 40% sont hébergés par la mairie (le plus souvent dans la Bourse du travail), 40% par un syndicat membre de Solidaires et 12% se trouvent dans l'obligation de louer leur local.

Quelques indicateurs permettent de cerner l'activité de ces Solidaires locaux. 34% annoncent ainsi tenir une assemblée générale ou un congrès par an, les autres structures convoquant ce type d'assise de façon plus espacée (tous les deux ou trois ans). 58% réunissent leur conseil au moins une fois par mois, 16% entre une fois toutes les six semaines et une fois tous les trois mois. Seules 20% des Solidaires locaux tiennent un bureau une fois par semaine. Enfin, 38% assurent des permanences une fois par semaine et 12% ont des conseillers du salarié. 28% disposent d'un site internet.

¹⁵⁹ Jean-Michel Denis, *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif ?*, op. cit., p. 71-72.

Un dernier paramètre concerne la participation au Comité national. L'échantillon se divise en deux segments égaux : 48% des Solidaires locaux suivent ses travaux, mais 20% de façon irrégulière. 46% ne peuvent pas y participer, soit en raison de leur éloignement géographique, soit en raison d'un manque de force militante, les deux pouvant évidemment se combiner.

Le tableau qui ressort de ces quelques données atteste de la relative fragilité de ces structures interprofessionnelles encore en construction, et ce d'autant plus que l'on peut supposer que les 50 répondants figurent parmi les plus concernés, sinon les plus actifs. Or, cette fragilité, en s'installant dans la durée, pourrait limiter à terme le projet syndical qu'entend porter l'organisation ou du moins créer un décalage entre une capacité d'action encore restreinte sur le terrain interprofessionnel et la volonté de s'adresser de façon large aux salariés.

Une autre perspective, complémentaire, s'esquisse à partir des résultats du questionnaire rempli par les délégués aux différents congrès. Les militants présents ne sont pas nécessairement les plus investis dans les Solidaires locaux, même si certains ont été mandatés par ces derniers. De ce fait, la faiblesse des moyens – en termes d'investissement militant, à la fois régulier et multiforme – transparaît encore plus.

IV.2 Une place encore limitée des Solidaires locaux dans les pratiques militantes

Pour rendre compte de ces résultats, il convient de partir d'un contraste relativement marqué. 94,3% des délégués présents à Saint-Jean de Monts en 2008 se déclarent, en effet, soit très favorable, soit assez favorable, à la présence de leur syndicat au sein de Solidaires. Pour autant, lorsqu'on tente de saisir si cette adhésion à l'union syndicale se traduit dans une implication au sein des structures interprofessionnelles, un décalage apparaît. 71,4% des délégués, soit un peu plus des deux tiers, déclarent participer aux réunions organisées dans le cadre de leur Solidaires local. Ils ne sont cependant que 37,4% à assister à une réunion au moins une fois par mois.

Pour les trois quarts des délégués, la matérialisation principale de l'implication dans Solidaires passe par leur présence dans les manifestations interprofessionnelles. Un tiers d'entre eux sont cependant membres du bureau du Solidaires local, un tiers du conseil et un autre tiers – mais il est évidemment possible qu'il s'agisse des mêmes personnes, ce qui

renvoie au débat sur une éventuelle « spécialisation » de certains dans l'interprofessionnel, avec un phénomène relatif de délégation de la part des autres militants – participent aux réunions intersyndicales au nom de Solidaires. A peine 12,9% des délégués déclarent assurer des permanences dans le cadre de leur Solidaires local.

Si on reprend ces mêmes données, mais en faisant jouer une variable organisationnelle¹⁶⁰, quelques résultats semblent significatifs. En premier lieu, les délégués des syndicats qui ont rejoint Solidaires après 1998 ne participent pas beaucoup moins que les autres aux réunions des Solidaires locaux : ils sont 70,2% à le faire contre 75,6% des délégués membres des organisations « historiques ». Leur plus faible visibilité – notamment telle qu'elle transparaissait en termes de participation de leurs structures dans le questionnaire interne sur les Solidaires locaux – provient du fait que ces syndicats ne sont pas implantés sur l'ensemble du territoire. Lorsqu'ils existent, ces syndicats envoient bel et bien des représentants pour prendre leur part dans la construction de la dimension interprofessionnelle.

En deuxième lieu, ce qui distingue relativement les délégués du premier sous-groupe des organisations fondatrices (SUD PTT, SUD Rail, SNUI) concerne leur plus forte implication « institutionnelle ». Parmi les délégués de SUD-PTT, de SUD Rail ou du SNUI, 42% sont membres du bureau ou conseil d'un solidaire local, contre 40,5% des délégués du deuxième sous-groupe (syndicats présents en 1998) et 24,2% de ceux du troisième (ceux ayant intégré Solidaires après 1998). De même, ce sont à 45% des délégués membres des organisations constituant ce premier sous-groupe qui assument le rôle de porte-parole de Solidaires lors de réunions intersyndicales locales ou départementales (résultat qui se situe quasiment dix points au dessus de celui relatif aux délégués du deuxième sous-groupe). Ces quelques données viennent renforcer l'hypothèse rappelée en introduction de ce chapitre d'une relative spécialisation de certains militants – et donc en particulier des militants des organisations ayant joué un rôle moteur dans la construction de Solidaires - qui vont prendre en charge l'activité interprofessionnelle, qui vont être identifiés à celle-ci, créant *de facto* une division du travail en interne¹⁶¹. Cette position centrale dans les instances de direction des Solidaires locaux des militants issus des organisations « fondatrices » est liée à l'activité qu'ils déploient : ainsi, ce sont eux qui, majoritairement, vont organiser des sessions de

¹⁶⁰ Il s'agit du découpage en trois ensembles explicité dans le chapitre 3 (Cf. encadré n°4) avec le sous groupe des « fondateurs » ou des « historiques » (SUD-PTT, SUD Rail, SNUI), celui des syndicats présents en 1998 et celui des syndicats ayant rejoint Solidaires après 1998.

¹⁶¹ Il convient cependant de prendre en compte que la spécialisation des militants est favorisée par l'importance des effectifs des organisations : plus les organisations ont de membres, plus il est possible de répartir les missions (et d'envoyer au congrès de solidaires les délégués qui s'occupent de la dimension interprofessionnelle).

formation dans ce cadre ou qui à 68,5% prennent en charge les permanences tenues dans le local. Cette division interne du travail militant résulte également de facteurs structurels liés aux entreprises ou aux administrations, c'est-à-dire aux moyens syndicaux (heures de délégation, etc.) qui existent plus largement dans le public (si l'on pense à l'implication des militants du SNUI) que dans le privé (si l'on renvoie, ici, à la situation des petits syndicats créés dans le privé et dans des contextes de très forte hostilité patronale). Pour autant, si cette spécialisation résulte de l'ensemble de ces paramètres, elle pourrait constituer à terme un problème et conduire l'organisation à réfléchir aux conditions rendant possible une plus grande diversité dans l'animation des bureaux des Solidaires locaux.

Ce constat apparaît cependant plus nuancé lorsque l'on s'appuie sur les résultats du questionnaire administré lors du Congrès de SUD Rail (2009). Seuls 36% des délégués présents disent ainsi participer aux réunions organisées dans le cadre du Solidaires local et seule une vingtaine d'entre eux¹⁶² (16% de l'ensemble des congressistes) les suivent au moins une à deux fois par trimestre. De même, 16% sont membres soit du bureau, soit du conseil du Solidaires local. Cette faible participation peut sans doute s'expliquer par les différences de profils entre les délégués de SUD Rail qui suivent le congrès national et ceux qui sont mandatés au congrès fédéral. Mais elle incite aussi à relativiser le rôle de SUD Rail dans le sous-groupe des « fondateurs » : l'histoire des différents Solidaires locaux attestant d'une plus forte implication, de façon tendancielle, des militants du SNUI, de SUD PTT ou de ceux, ici rangés, dans le deuxième groupe, de SUD Education et de SUD Santé Sociaux.

Les réponses obtenues lors du Congrès de SUD Santé Sociaux (2009) présentent également des spécificités. Tout d'abord, même s'il demeure très élevé, le pourcentage des délégués qui se déclarent « très favorables » au fait que leur organisation soit membre de Solidaires est inférieur de douze points à celui obtenu lors du Congrès de SUD Rail¹⁶³. Le pourcentage global des opinions « très favorables » et « assez favorables » n'est *in fine* inférieur que de cinq points à celui de SUD Rail – soit 92,1% dans le premier cas et 97,6% dans le deuxième, ce qui provient d'un nombre plus important de délégués de SUD Santé Sociaux ayant opté pour la deuxième option, celle consistant à se déclarer « assez favorable ». En revanche, les délégués sont plus nombreux (43,4%, soit six points de plus) à participer aux réunions des Solidaires locaux et également plus nombreux (23,2%, soit huit point de plus) à les suivre de façon régulière, soit au moins une à deux fois par trimestre. L'expression d'une

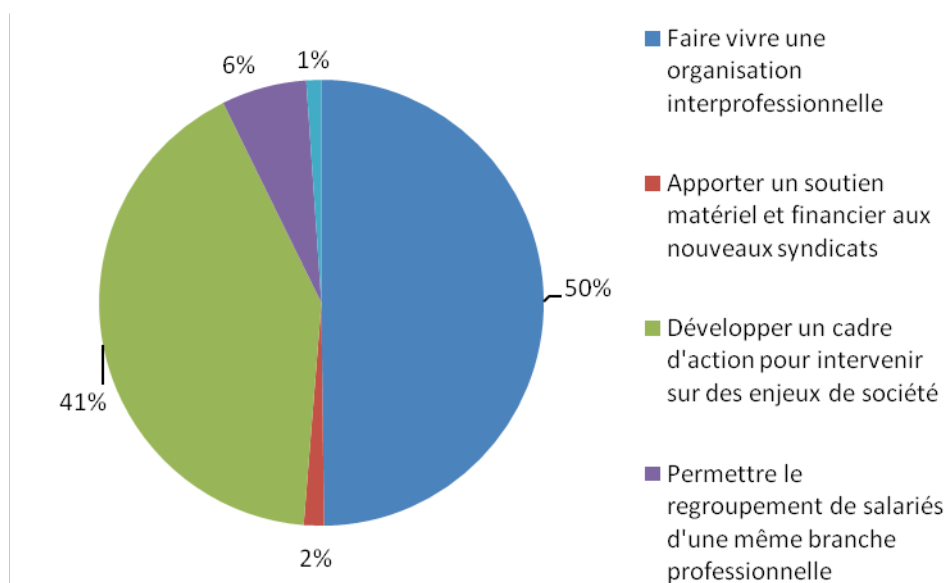
¹⁶² Rappelons qu'il y a 125 répondants.

¹⁶³ Il est inférieur de quasiment vingt-cinq points de celui recueilli lors des assises de Solidaires (60,9% contre 85,6%), mais cette comparaison est à manier avec prudence puisqu'il s'agit dans un cas d'un congrès fédéral et dans l'autre, du congrès national.

adhésion ferme mais empreinte d'une certaine réserve ne semble donc pas synonyme, au regard de ces résultats, d'une moindre implication dans les structures interprofessionnelles locales.

Dans les deux cas, pour les délégués au congrès de SUD Rail comme pour les délégués de SUD Santé Sociaux, le fait d'assurer des permanences dans le cadre du Solidaires local apparaît comme une pratique ultra minoritaire. Les indicateurs sur les pratiques semblent ainsi indiquer une place encore très limitée des Solidaires locaux, par rapport à leurs exigences propres en termes de réunions et de permanences, dans l'activité des militants. Cette situation est à mettre principalement en relation avec le peu de structuration et d'institutionnalisation qui caractérise encore ces unions territoriales. Elle est peut-être aussi à interpréter par rapport au sens donné à la dimension interprofessionnelle. Interrogés sur les raisons de leur engagement dans Solidaires, les délégués au IV^e Congrès ont ainsi plébiscité deux réponses : « faire vivre une organisation professionnelle » (137 répondants, soit 49,8% des délégués) et « développer un cadre d'action pour intervenir sur des enjeux de société » (114 répondants, soit 41,5%), laissant très loin derrière des enjeux comme celui d'apporter un soutien matériel et financier aux syndicats nouvellement créés (4 répondants) ou de permettre le regroupement de salariés d'une même branche (17 répondants ; Cf. graphique 18 infra). Bien sûr, toutes ces formulations sont des façons distinctes de dire l'importance de la dimension interprofessionnelle et de traduire en d'autres mots le fort sentiment d'adhésion à la construction de l'union syndicale. Mais il est intéressant de noter que cette dimension est associée à un contenu (« intervenir sur des enjeux de société ») plutôt qu'à des aspects plus pragmatiques (construire des regroupements de branche, organiser une solidarité financière).

Graphique 19 : les raisons de l'engagement dans Solidaires



Source : enquête Solidaires, 4^e congrès national, 2008.

Toutefois, la place encore limitée qu'occupent les structures interprofessionnelles locales dans les pratiques militantes s'explique avant tout par une insuffisance en termes de disponibilité de syndicalistes qui sont très fortement investis dans leur entreprise ou dans leur administration et qui privilégient cet engagement « de terrain » (Cf. chapitres 2 et 3). L'enquête qualitative que nous avons réalisée tend à montrer que l'ouverture vers l'interprofessionnel s'effectue le plus souvent au moment des mobilisations et à partir du syndicat professionnel (et dans une bien moindre mesure, à partir d'un Solidaires local). La possibilité de participer à des réunions du Solidaires local s'inscrit ainsi dans une temporalité plus longue, lorsque les pratiques militantes ont été consolidées sur le lieu de travail et si tant est qu'elles puissent l'être, vu le contexte d'hostilité dans lequel se déploient notamment les SUD.

« Alors c'est vrai que c'est pas ce qui m'a attiré le plus au départ, parce que je ne connaissais pas non plus le fonctionnement en détail, c'est qu'au bout d'un certain temps de militantisme que j'ai essayé d'aller aux réunions de Solidaires pour rencontrer des catégories professionnelles dans lesquelles il y a des syndicats SUD. Mais c'est vrai qu'à l'heure actuelle je ne peux pas m'y investir, non pas parce que je n'en ai pas envie mais c'est simplement une histoire de temps... Autant je vois SUD Rail, SUD Pompier à Lyon, ils mènent vraiment une activité intéressante, ils sont là quand il y a un besoin de coup de main, etc. Nous, on est très désireux d'y participer le problème c'est qu'on est peu nombreux et souvent on a plusieurs mandats, donc là vraiment on est dans une logique, 'là je ne peux pas tout faire'. J'essaie d'y aller au moins une fois par an, quand il y a un renouvellement des statuts etc. mais ça reste une présence anecdotique dans le sens où on est pas très actif dans le boulot de Solidaires, c'est vraiment quelque chose qu'on déplore mais on est vraiment trop peu nombreux. Après je

pense que le système de réseau de Solidaires est très intéressant. Par contre, il faut des gens avec de la motivation pour tout gérer, il y en a dans Solidaires pour qui c'est un sacerdoce, c'est très difficile, mais ça peut être une activité très enrichissante notamment par la participation à des actions communes... On voit de temps en temps quand on va sur les piquets de grève d'autres collègues de SUD qui ne sont pas de la même catégorie professionnelle, c'est intéressant parce que ça permet d'échanger sur la manière dont chacun travaille dans le privé, dans le public... (Anne, 29 ans, SUD Fnac)

L'investissement encore faible dans les Solidaires locaux renvoie donc à des facteurs structurels, aux effets induits par un double mouvement de construction : celui des syndicats dans l'entreprise ou l'administration, celui de l'organisation interprofessionnelle. En même temps, la conjonction des deux est loin d'être impossible et certains militants tirent des ressources, intellectuelles et relationnelles, de leur investissement dans l'interprofessionnel local pour « tenir » dans leur entreprise.

« [L'interpro], oui c'est essentiel. Pour moi, c'est essentiel. Je suis allé à beaucoup de manif de la Poste et vice-versa. C'est un moyen de peser. On est un petit peu tous dans la même galère. Les bagarres ne se font pas toujours au même moment, mais c'est important quand même, pour les équipes militantes, de voir ce qui se fait dans les usines d'à côté. Ici, c'est pareil, on fait une réunion mensuelle au niveau de Solidaires Somme. Cela permet d'avoir une vision aussi sur ce qui se fait dans les autres activités que les nôtres. » (Rémy, 44 ans, SUD Chimie)

La dimension interprofessionnelle est largement valorisée par les militants que nous avons rencontrés et tous ceux qui, de façon plus ou moins active, se sont engagés dans les activités des Solidaires locaux expliquent qu'ils en tirent des satisfactions intellectuelles et militantes, notamment une ouverture à d'autres secteurs, une meilleure connaissance de ceux-ci et par là même une plus grande capacité à faire le lien entre les différentes formes prises par l'offensive néo-libérale. L'identité professionnelle joue ici un rôle central puisque c'est au travers de celle-ci que les syndicalistes vont investir le cadre interprofessionnel et être vu par les autres. De ce point de vue, être membre de telle ou telle organisation ne revêt pas le même sens, certaines étant perçues comme pourvoyeuses de militants engagés dans l'interprofessionnel et d'autres beaucoup moins, car davantage tournées vers des enjeux liés au corps de métier ou à l'entreprise. Ces logiques d'identifications professionnelles se croisent, de plus, avec d'autres logiques de classification, l'étiquette de « radicalité » collant à certaines et non à d'autres.

« Et puis je me suis intégré petit à petit. Cela n'était pas forcément facile parce que nos petits copains des SUD n'avaient pas forcément une image favorable du SNUI. Pour le coup, j'ai

appliqué une méthode du SNUI : on boit un coup, on discute et cela va mieux. C'est à partir du moment où l'on a eu des locaux pour Solidaires Paris en 2003 que les choses se sont vraiment mises en place. C'est à partir de là que l'on s'est vu plus souvent, que l'on a bien discuté. Y compris avec des gens qui mettaient en avant le fédéralisme de leur organisation tout en disant que cela ne marchait pas bien tout le temps. Nous, à l'inverse, on se rendait compte que l'on était un paquebot, tellement on est homogène et uniforme, mais qu'il y avait beaucoup d'inertie. Chacun a reconnu les défauts de sa propre organisation. Maintenant à Solidaires Paris, il y a une confiance réciproque, même si cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas des hauts et des bas. » (Loïc, 38 ans, SNUI)

Si ce phénomène existe dans Solidaires, il n'a rien de spécifique et les confédérations connaissent aussi ce phénomène d'investissement différencié dans l'interprofessionnel : certaines fédérations ayant par exemple la réputation, en interne, d'être peu tournées vers l'activité au quotidien des unions locales ou départementales.

IV. 3. Des procédures démocratiques investies de façon différenciée

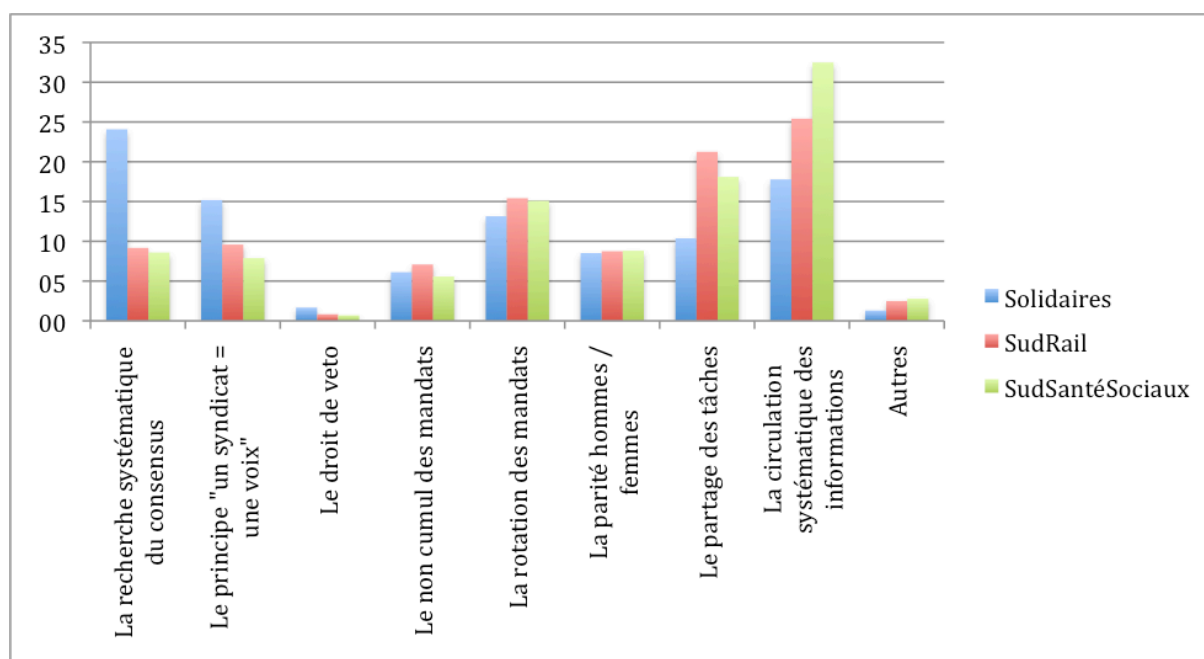
La façon de concevoir la structuration de l'organisation interprofessionnelle, ses modes de fonctionnement, participe d'une réflexion plus large sur les formes de démocratie que l'on entend mettre au cœur de la démarche syndicale. Par le biais des questionnaires, nous avons interrogé les délégués des différents congrès à la fois sur des dispositifs liés à l'histoire singulière de Solidaires et sur des règles plus générales qui valent aussi bien pour les structures professionnelles que pour les structures interprofessionnelles.

En ce qui concerne les premiers dispositifs, il paraît intéressant de noter qu'à la question « en termes de démocratie interne, quelles sont les pratiques internes auxquelles vous accordez le plus d'importance » (avec deux choix de réponses possibles), le « droit de veto » n'est retenu que par 9 délégués au Congrès de Saint Jean de Monts, comme s'il relevait – ainsi que cela a été évoqué plus haut – d'une phase antérieure dans la construction de l'organisation. Les deux propositions qui ont été le plus choisies par les délégués de Solidaires sont « la recherche systématique du consensus » (24,1%) - règle qui renvoie là aussi à l'histoire de l'union - et « la circulation systématique des informations » (17,8%). Les deux autres propositions qui ont ensuite été sélectionnées de façon plus marquée, en troisième et quatrième position, sont le « principe 'un syndicat = une voix' » (15,2%) et la « rotation des mandats » (13,1%).

Les résultats obtenus lors des Congrès de SUD Rail et de SUD Santé Sociaux présentent des différences significatives. L'exigence de circulation systématique des informations

apparaît dans les deux cas comme la réponse la plus fréquente (25,4% des délégués de SUD Rail l'ont retenu dans leur deux choix et 32,5% des délégués de SUD Santé Sociaux). Les réponses les plus fréquentes qui viennent ensuite par ordre d'importance, et qui sont là encore les mêmes pour les délégués des deux organisations professionnelles, sont le « partage des tâches » (21,3% et 18,1%) et la « rotation des mandats » (15,4% et 15,1%).

**Graphique 20 : Les règles de démocratie interne
comparaison entre Solidaires, SUD Rail et SUD Santé Sociaux (en %)**



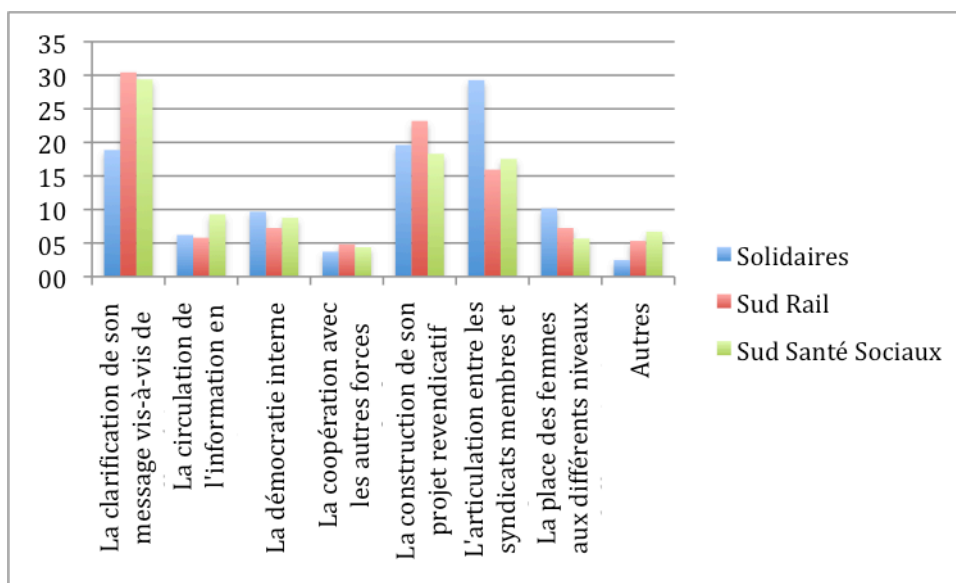
Population de référence : Solidaires (530) ; SUD Rail (240) ; SUD Santé Sociaux (431)

Les choix retenus lors des Congrès de SUD Rail et de SUD Santé Sociaux peuvent bien sûr prêter à une certaine confusion, la référence au « syndicat » pouvant désigner aussi bien l'organisation professionnelle que la structure interprofessionnelle¹⁶⁴. A l'inverse, on voit bien combien les contraintes propres à la transformation progressive du G10 en Solidaires, la construction progressive et pragmatique de l'organisation contribuent à ce que la règle du consensus soit placée en premier, alors qu'elle obtient moins de 10% des réponses du côté de SUD Rail et de SUD Santé Sociaux.

¹⁶⁴ D'autres résultats permettent cependant de penser que c'est la structure professionnelle qui a été prise comme référence. Alors que l'item « circulation systématique des informations » se démarque très fortement dans les réponses des délégués de SUD Santé Sociaux sur cette question, ceux-ci n'ont pas plébiscité le même enjeu pour désigner les efforts d'amélioration à fournir dans le fonctionnement de Solidaires.

Des ordres de priorité en partie différents ressortent également des appréciations que portent les délégués des trois structures sur les améliorations relatives au fonctionnement de Solidaires.

**Graphique 21 : Les améliorations à apporter au fonctionnement de Solidaires
comparaison entre Solidaires, SUD Rail et SUD Santé Sociaux (en %)**



Population de référence : Solidaires (403) ; SUD Rail (207) ; SUD Santé Sociaux (388)

Les délégués de SUD Rail comme ceux de SUD Santé Sociaux ont retenu de façon plus fréquente parmi leur deux choix l'enjeu de la clarification du message de Solidaires vers l'extérieur (30,4% des répondants au sein des congressistes de SUD Rail et 29,4% au sein de SUD Santé Sociaux). Or, pour les délégués de Solidaires, cette priorité ne vient qu'en troisième rang (18,9%), la première urgence étant « l'articulation entre les syndicats membres et les structures territoriales » (29,3%), problème qui apparaît, à l'inverse, en troisième rang des préoccupations des militants de SUD Rail (15,9%) et de SUD Santé Sociaux (17,5%). Ce dernier décalage s'explique en grande partie par le fait que la question de la place des Solidaires locaux - et par contrecoup de celle des syndicats nationaux - figurait au centre des débats du Congrès de Saint Jean de Monts. En revanche, le fait de retenir parmi d'autres réponses possibles le problème de la lisibilité de ce qu'est Solidaires « à l'extérieur », notamment pour les salariés, renvoie nous semble-t-il à de nombreuses discussions internes et aux choix qu'ont dû faire certaines structures, sur leur sigle (SUD ou Solidaires). La multiplication des sigles, la construction singulière de Solidaires (avec des syndicats SUD et

des syndicats portant d'autres appellations) constituent des paramètres maîtrisés par les militants les plus investis, mais d'un abord bien plus compliqué pour ceux dont l'expérience syndicale s'avère plus récente, dont les militants les plus jeunes. Ils sont encore plus étrangers aux salariés peu informés sur le paysage syndical, le sigle SUD ayant conquis une certaine visibilité médiatique, notamment *via* SUD PTT et SUD Rail, mais celui de Solidaires étant relativement plus méconnu. Au cours de l'enquête qualitative, nous avons recueilli un certain nombre de témoignages allant dans ce sens, la compréhension de ce que représente Solidaires ne se livrant qu'après un certain temps de militantisme.

*« Je n'en avais jamais entendu parler [de Solidaires]. Lorsque j'étais simple adhérente, je voyais bien le sigle de Solidaires sur les documents et les tracts mais cela ne m'a pas interpellé plus que cela. C'est lorsque j'ai commencé à militer que j'en ai entendu parler et lorsque certains d'entre nous ont commencé à s'investir dans les solidaires locaux. »
(Aurélie, 33 ans, SUD Rail)*

Cette préoccupation relative à la clarification du message que délivre Solidaires vis-à-vis de l'extérieur revêt ainsi plusieurs sens : elle cristallise des enjeux d'articulation entre différentes identifications (celle liée au syndicat professionnel, celle liée à la structure interprofessionnelle) comme elle sert à exprimer un souci d'expansion de l'organisation, de syndicalisation. La même militante de SUD Rail précise ainsi ce qu'elle pense indispensable d'améliorer dans le fonctionnement des Solidaires locaux :

« Mais pour améliorer, les choses, il faudrait réussir à investir davantage des grandes entreprises où des sites comme La Défense où Solidaires est absent pour faire connaître son projet. Notre faiblesse réside dans notre diffusion qui n'est pas assez importante. Il faut à partir des Solidaires locaux renforcer l'info auprès des entreprises en lutte, distribuer davantage de tracts. J'ai l'impression qu'en termes de fonctionnement interne, cela marche bien. Par contre, le souci, c'est la diffusion externe. »

Si l'on revient aux résultats des enquêtes par questionnaires, cette préoccupation de lisibilité semble davantage présente au sein des organisations qui ont rejoint l'union syndicale dans un deuxième temps, voire plus récemment, que du côté des membres fondateurs. La ventilation par sous-groupes montre, en effet, que sur l'ensemble des délégués de Solidaires ayant choisi cette réponse, 40% environ militent dans des syndicats ayant rejoint Solidaires après 1998, 40% dans des syndicats présents en 1998 contre 20% environ au sein de SUD PTT, de SUD Rail et du SNUI, comme si le fort investissement dans la construction de l'outil interprofessionnel se traduisait par une confiance plus forte dans le fait que celui-ci est connu

en dehors des cercles militants. A l'inverse, ce sont les délégués du sous-groupe des « historiques » qui retiennent le plus souvent l'enjeu de l'articulation entre les syndicats membres et les structures territoriales, celui-ci étant relativement moins sélectionné par les délégués des deuxième et troisième sous-groupes.

IV.4 La rançon du succès : l'entrée dans une nouvelle phase de structuration ?

Le processus de transformation de Solidaires doit être compris comme le résultat d'une dynamique positive : peu à peu, l'organisation s'étoffe, élargit ses champs d'implantation, crée des structures interprofessionnelles locales. Même s'il ne s'agit pas d'une dynamique fulgurante, celle-ci ne s'est pas enrayée depuis la fondation officielle de l'Union syndicale en 1998. Ce renforcement et cette extension soulèvent de nouveaux enjeux qui ne revêtent pas la même pertinence pour toutes les organisations membres. Pour les syndicats du secteur privé, en particulier pour ceux de la métallurgie et de la chimie, mais aussi pour le commerce, l'une des préoccupations majeures consiste à pouvoir dépasser le seul niveau de l'établissement (notamment dans les groupes) pour établir des coordinations entre les équipes militantes SUD. Face à des stratégies patronales répressives, le plus souvent face à l'hostilité des autres syndicats – à commencer par la CGT -, il est parfois extrêmement difficile de pouvoir prendre du recul par rapport aux batailles internes dans l'entreprise pour contribuer à la construction de solidarités plus larges. Du côté de ces équipes militantes, le fait d'avoir recours à un ou des permanents apparaît moins comme une forme d'institutionnalisation que comme un point d'appui indispensable pour contribuer à l'établissement de ces liens.

Dans d'autres structures membres de Solidaires, plus anciennes, comme SUD PTT, SUD Rail ou SUD Santé Sociaux, l'attachement aux principes de fonctionnement qui ont permis de différencier les SUD des autres syndicats – et en particulier des confédérations – continue à apparaître comme un fil directeur dont il est compliqué de s'éloigner. Pour autant, les frontières sont loin d'être étanches et l'idée de ne pas reproduire le fonctionnement jugé pyramidal des confédérations est invoquée de façon large, aussi bien dans des petites structures de création récente que dans des organisations plus anciennes : la trajectoire des militants étant ici déterminante pour éclairer leurs réticences¹⁶⁵.

¹⁶⁵ A l'opposé, rappelons que des postes de permanents, deux à SUD Santé Sociaux et un à SUD PTT ont finalement été créés. Il est sans doute dommage que nous n'ayons pas intégré une question sur la perception des

« [Sur SUD Chimie] *Ah, non, pas une fédération ! Cela fait dresser les poils. Une union. Une union de structures syndicales. On essaye de mettre tout ça en commun. Un pot commun. D'ailleurs, vous avez remarqué, il n'y a pas de secrétaire de Solidaires...c'est un peu compliqué quand même notre truc. Mais on estime que cela ne peut fonctionner que comme ça. Après, on nous met des bâtons dans les roues. Et nous, on essaye de faire en sorte d'huiler la machine* » (Rémy, 44 ans, SUD Chimie)

L'attachement à une forme d'autonomie des équipes syndicales à la base, à des prises de décision les plus collectives possibles, à la circulation systématique des informations (comme les réponses aux questionnaires le montrent bien), le refus plus ou moins indépassable de créer des postes de permanents, nourrissent ainsi une série de principes identitaires qui revêtent un fort contenu politique. Pour autant, ces principes sont mis à l'épreuve par cette dynamique de renforcement de l'organisation, mais aussi par des facteurs externes. Le changement des règles de la représentativité syndicale, suite à la loi du 20 août 2008, pourrait ainsi pousser Solidaires à accélérer, en interne, la mise en cohérence des unions de branche afin de permettre aux syndicats nouvellement créés de pouvoir attester des deux ans d'ancienneté nécessaires qui figurent désormais parmi les critères cumulatifs de la représentativité. La construction de l'organisation suivrait dès lors moins le rythme d'initiatives collectives, partant du bas, pour prendre un tour plus systématisé et plus volontariste.

Outre les pressions liées à l'environnement externe, au cadre institutionnel imposé par le système de relations professionnelles, des tensions naissent aussi des décalages qui peuvent exister entre les objectifs assignés à la démarche syndicale et les possibilités de les mettre concrètement en œuvre. Les Solidaires locaux qui connaissent une réelle activité militante sont paradoxalement confrontés à ces tensions, dans la mesure où ils n'ont pas encore les moyens d'impulser des stratégies collectives d'implantation dans certains secteurs ou de syndicalisation. Venant, au mieux, en point d'appui de démarches lancées par des équipes militantes dans des établissements, qu'il s'agisse d'un changement de syndicat ou de création d'une nouvelle entité, les Solidaires locaux ne parviennent pas, en revanche, à développer de façon continue des actions visant à organiser par exemple les secteurs les plus précarisés. Lorsqu'ils mettent en place des permanences, et notamment des permanences juridiques, leurs équipes se trouvent régulièrement en contact avec des salariés précaires, mais ont aussi très vite l'impression d'être submergées par ces demandes d'aides individuelles. Le constat

permanents dans les différents questionnaires. Celle-ci pourrait être envisagée dans une nouvelle enquête quantitative.

suivant, établi par un militant du SNUI, très investi au sein de Solidaires Paris, se révèle assez illustratif de ce sentiment de coordonner tant bien que mal des initiatives disparates, plutôt que d'initier des actions spécifiques :

« On [à Solidaires Paris] fait des permanences juridiques. On a un rôle institutionnel dans les relations avec les UD et les URI puisque l'on a également un rôle régional, avec la mairie de Paris, le conseil régional. Cette année, on a eu aussi une activité importante du côté des sans-papiers. Mais cela n'a rien à voir avec une UD CGT ou CFDT. On est moins construit, moins fort. Il y a encore quelques temps le fait d'avoir quelqu'un dans les locaux tous les jours n'était même pas évident. Autre aspect difficile, c'est que l'on n'a pas de commission thématique, de groupe de travail et on mutualise très peu alors qu'il y aurait beaucoup de choses à faire. En fin de compte, à Solidaires Paris, on est une plate-forme logistique pour les syndicats en création. De ce fait, on ne fait pas nous même du syndicalisme. On l'a fait au moment des sans-papiers et cela a été très bien mais le risque avec ce type de structures, c'est de ne gérer que l'existant. » (Loïc, 38 ans, SNUI)

CONCLUSION

Plus de dix ans après sa constitution officielle en Union interprofessionnelle, Solidaires a acquis une place et une visibilité renforcées au sein du champ syndical français. Le dynamisme et l'importance de ses cortèges lors des manifestations contre la réforme des retraites à l'automne 2010, sa capacité à faire la jonction entre une présence active dans l'intersyndicale au niveau national et les actions de grève menées au niveau local, en ont fait, une nouvelle fois, un acteur important du mouvement social. L'organisation a continué à s'étoffer, avec la création de nouveaux syndicats, et à se structurer sur le plan territorial. Pour autant, malgré sa relative nouveauté, Solidaires partage avec les autres organisations syndicales, confédérées ou non, les mêmes difficultés : une tendance à l'élévation de l'âge moyen de ses militants et, à l'opposé, un processus de rajeunissement insuffisant, une féminisation qui demeure limitée, une emprise réduite, du point de vue de l'implantation de l'activité syndicale, auprès des segments les plus précarisés du salariat. Syndicat jeune ou perçu comme tel, Solidaires n'en connaît pas moins un défi de transmission générationnelle.

Or, les conditions de ce passage de témoin entre la génération des « fondateurs » dont les parcours militants ont été marqués, pour une grande majorité d'entre eux, par l'expérience minoritaire au sein de la CFDT ou par la tradition de l'autonomie fondée sur une base professionnelle, et de nouvelles cohortes de militants qui pour certains adhèrent directement dans une structure membre de Solidaires présentent des spécificités liées à l'histoire de l'organisation. La transformation du G10 en Solidaires, telle qu'elle s'est réalisée de façon progressive au cours de la décennie 1990, soulevait la question de la rencontre possible et de la cohérence à construire entre différentes « cultures syndicales », constituées par des références et des pratiques distinctes. En cette fin des années 2000, les enjeux semblent s'être relativement déplacés. L'étude que nous avons réalisée montre qu'un certain nombre de dispositions qui avaient été pensées pour parvenir à créer un cadre institutionnel commun relèvent d'une période désormais dépassée : ainsi, ce n'est pas l'attachement au droit de veto ou à l'autonomie qui relie les délégués au congrès de Solidaires, mais leur conception d'un syndicalisme de lutte et de la nécessité de transformer radicalement la société. De ce point de

vue, l'homogénéité qui se dégage des réponses recueillies auprès des militants sur le plan des valeurs, des conceptions du type de syndicalisme à mettre en œuvre, est riche en enseignements. Elle atteste de l'existence d'une culture syndicale partagée - dont la mise en œuvre est bien sûr différenciée selon les secteurs - mais qui traverse l'ensemble de l'union et qui tend à rendre caduc un clivage qui avait pu être pointé entre les SUD et les anciens syndicats autonomes.

Si celles et ceux qui s'engagent aujourd'hui dans une organisation membre de Solidaires partagent des orientations communes, s'ils associent leur attachement à un syndicalisme de lutte à une série de pratiques concrètes (dont le rapport direct aux salariés, la circulation systématique des informations, etc.), ils n'ont cependant pas construit de la même façon que leurs aînés leur expérience militante. Une des originalités actuelles de Solidaires provient, nous semble-t-il, de là : soit la continuité d'un syndicalisme de contestation sociale, mais dont les ressorts puisent moins dans le lien que font les militants entre leurs différents engagements, leur multi positionnement (associatif, politique, syndical), leur attachement à la dimension sociétale de leur action que dans une défense pied à pied, dans l'activité même de travail, face aux effets des politiques néolibérales. Les « jeunes » militants les plus investis que nous avons rencontrés au cours de notre étude sont avant tout attachés à ce qu'ils font sur leur lieu de travail, à cette radicalité qu'ils irriguent d'un usage souvent très fin du combat juridique et d'une résistance pensée avant tout sur une base professionnelle. La conviction que ces militants mettent dans leur travail de représentation des salariés, leur volonté d'être au plus près de ces derniers et de ne pas céder à des formes d'institutionnalisation de l'activité syndicale garantissent le succès des structures de Solidaires, tant sur le plan électoral que sur celui des adhésions.

Pour autant, cette continuité sous une forme renouvelée, différente, des pratiques syndicales voulues par les fondateurs de Solidaires n'est pas sans interroger le projet global de l'organisation. Une des faiblesses qui, d'une certaine manière, tend à se pérenniser malgré l'extension indéniable de l'organisation, est celle de ces structures interprofessionnelles locales. Disposant souvent de peu de moyens logistiques et financiers, s'appuyant sur une poignée de militants le plus souvent issus des mêmes syndicats, les Solidaires locaux n'ont pour leur très grande majorité pas les ressources suffisantes aujourd'hui pour mettre en œuvre des politiques suivies de syndicalisation, de suivi des syndiqués isolés ou bien d'implantation volontariste dans des secteurs d'activité marqués par une forte précarité. Bien sûr, des expériences existent et sont menées, de façon ponctuelle, par un certain nombre d'équipes. Mais si l'un des enjeux pour Solidaires, comme en attestent les réponses aux questionnaires,

consiste à franchir un seuil pour se construire comme une organisation de masse, pour être capable de peser de façon décisive lors des phases de mobilisation, la distance semble encore importante pour y parvenir. Cette situation est, bien sûr, à mettre en regard avec le fait que Solidaires sous sa forme actuelle est encore en pleine phase de construction. Elle interroge cependant le sens qui est donné à l'autonomie, le rapport à la forme confédérale et plus largement la façon dont les militants de l'organisation envisage la place de celle-ci dans le champ syndical.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages et textes généraux

- Agrikoliansky, E., Fillieule, O., Mayer, N., *L'altermondialisme en France. La longue histoire d'une nouvelle cause*, Flammarion, 2005.
- Amossé, T., Pignoni, M.-T., « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », *Données sociales- La société française*, 2006, p. 405-412.
- Beaud, S., « Jeunes ouvriers bacheliers. Sur le déclassement des enfants de la démocratisation », *Lien social et politiques – RIAC*, n°43, 2000, p. 103-112.
- Béroud, S., Bouffartigue, P., (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, La Dispute, 2009.
- Bosc, S., *Stratification et classes sociales. La société française en mutation*, Armand Colin, 5^{ème} édition, 2004.
- Bourdieu, P., « La jeunesse n'est qu'un mot », *Questions de sociologie*, éditions de Minuit, 1984, p. 143-154.
- Bourdieu, P., « La démission de l'Etat » in : Bourdieu, P.,(dir.), *La misère du monde*, Seuil, 1993, p. 219-228.
- Cartier, M., *Les facteurs et leurs tournées. Un service public au quotidien*. La Découverte, 2003.
- Chabault, V., « Le déclassement des jeunes diplômés dans l'accès à l'emploi comme mode de gestion du personnel. Le cas des générations d'employés de la FNAC », Communication aux XIIème journées internationales de sociologie du travail, Université de Nancy, 26 juin 2009.
- Chauvel, L., *Le destin des générations*, PUF, 1998.
- Dubet, F., *Le déclin de l'institution*, Seuil, 2002.
- Fillieule O., Pudal B., « Sociologie du militantisme. Problématisations et déplacement des méthodes d'enquête » in Fillieule O., Agrikoliansky E., Sommier I., dir, *Penser les mouvements sociaux. Conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines*, Paris, La Découverte, 2010, p. 163-184
- Jacod, O., « Les institutions Représentatives du Personnel – davantage présentes, toujours actives mais peu sollicitées par le personnel », *Premières Synthèses DARES*, n° 05.1, février 2007.
- Kopel, S., « Les surdiplômés de la fonction publique », *Revue française de gestion* 2005/3, n° 156, p. 17-34.
- Mathieu, L., *Comment lutter ? Sociologie des mouvements sociaux*, Textuel, 2004.
- Matonti, F., Poupeau, F., « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°5, 2004, p. 4-11.
- Maurin, E., *La peur du déclassement. Une sociologie des récessions*, Seuil, La république des idées, 2009.
- Molinari, J.-P., « Ouvriers, classe ouvrière : entre déclin et redéploiement » in Paul Bouffartigue (dir.), *Le retour des classes sociales*, La Dispute, 2004, p. 75-92.
- Paugam, S., *Le salarier de la précarité*, PUF, 2000.
- Peugny, C., *Le déclassement*, Grasset, coll. Mondes vécus, 2009.
- Picart, C., « Le tissu productif : renouvellement à la base et stabilité au sommet », *Economie et Statistique*, n° 371, 2004, p. 89-108.
- Rouban, L., *La fonction publique*, Repères La Découverte, 2004.

Sawicki, F. « Les temps de l'engagement. A propos de l'institutionnalisation d'une association de défense de l'environnement » in Lagroye J., dir, *La Politisation*, Paris, Belin, 2003, p. 123-146.

Sawicki F., Siméant J., « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant : note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, 01/03, 2009.

Schwartz, O., *La notion de classes populaires*, Habilitation à diriger des recherches, Université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines, 1998.

Segrestin, D., *Les communautés pertinentes de l'action collective. Six études en perspective*, CNAM, 1981.

Segrestin, D., *Le phénomène corporatiste*, Fayard, 1985.

Sommier, I., *Les nouveaux mouvements contestataires à l'heure de la mondialisation*, Flammarion, coll. Dominos, 2001.

Ouvrages et textes ayant trait au syndicalisme

Béroud, S., *Adhérer, participer, militer : les jeunes salariés face au syndicalisme et à d'autres formes d'engagements collectifs*, IEP Paris, janvier 2004.

Béroud, S., Garibay, D., *Enquête sociologique sur les délégués du 47^e Congrès confédéral de la CGT (24-28 mars 2003)*, IRES-CGT, 2006, 85 pages.

Béroud, S., Mouriaux, R., « La question de l'indépendance dans le syndicalisme français : repères historiques et éléments de problématisation », colloque international « Cent ans après la Charte d'Amiens : la notion d'indépendance syndicale face à la transformation des pouvoirs », Amiens, 12 et 13 octobre 2006.

Bevort, A., « Compter les syndiqués, méthodes et résultats. La CGT et la CFDT : 1945-1990 », *Travail et Emploi*, n° 62, 01/1995., p. 40-58.

Bevort, A., « Le syndicalisme français et la logique du recrutement sélectif : le cas de la CFTC-CFDT », *Le mouvement social*, n°169, 1994, p. 109-136.

Bevort, A., Labbé, D., *La CFDT : Organisation et audience depuis 1945*, La Documentation Française, 1992.

Contamin J-G., Delacroix R., « Les transformations des formes d'engagement au prisme du local. L'exemple de la CGT du Nord », *Politix*, n°85, 2009, p. 81-104

Defaud, N., *L'adaptation » de la CFDT. Sociologie d'une conversion politique (1970-1995)*, Thèse de science politique, Paris IX Dauphine, 2006.

Erbès-Seguin, S., *Démocratie dans les syndicats*, Mouton, 1971.

Garcia, G., Giraud, B., Mouchard, D., Yon, K., « La question sociale au Forum social » in Eric Agrikoliansky, Isabelle Sommier (dir.) *Radiographie du mouvement altermondialiste*, La Dispute, 2005, p. 197-212.

Guillaume, C., Pohic, S., « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, n° 85, 2009, p. 31-56.

Guillaume, C., « Le renouveau de l'engagement syndical, le cas de la CFDT », *La revue de la CFDT*, Juillet/ Août 2007, p. 35-40.

Girault, J., « La Fédération de l'Education Nationale » in Pierre Cours-Salies, René Mouriaux, *L'unité syndicale en France 1895-1995 Impasses et chemins*, Syllepse, 1996, p. 89-97.

Isaac L., McDonald S., Luk G. « Takin' It from the Streets : How the Sixties Mass Movement Revitalized Unionization », *American Journal of Sociology*, vol. 112, n°1, juillet 2006, p. 46-96.

Krumnov, F., *CFDT au cœur*, Syros, 1976.

Le Queux S., Sainsaulieu I., « Social Movement and Unionism in France : A Case for Revitalization ? », *Labor Studies Journal*, 35(4), 2010, p. 503-519

Piotet, F., « la CGT, une anarchie (plus ou moins) organisée ? », *Politix* 2009/1, Volume 22, p. 9-30.

Sainsaulieu, I., *Le phénomène social et politique de l'autonomie syndicale dans les services publics (1945-1997)*, Thèse de doctorat sous la direction de René Mouriaux, Paris, Institut d'Etudes Politiques, 1998.

Siwek-Pouydesseau, J., *Les syndicats de fonctionnaires depuis 1948*, 1989.

Solidaires, *Qu'est-ce que l'union Syndicale Solidaires ?*, L'archipel, 2007

Yon, K., *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique : le cas de la CGT-FO. Eléments pour la sociologie d'un « monde de pensée »*, Thèse de doctorat, Université Paris I, novembre 2008.

Voss K., « Dilemmes démocratiques : démocratie syndicale et renouveau syndical », *La Revue de l'IREs*, n°65, vol. 2, 2010, pp. 87-107.

Ouvrages et textes portant spécifiquement sur l'Union syndicale Solidaires et ses composantes

Coupé, A., Marchand, A., (coord.), *SUD Syndicalement incorrect/ SUD-PTT une aventure collective*, Syllepse, 1998.

Damesin, R., « SUD-PTT et SUD-Rail face à la transformation des secteurs publics : entre coopération et conflits » in Renaud Damesin, Jean-Michel Denis, *Syndicalisme(s) SUD*, Les cahiers de recherche du GIP-MIS, n° 77, avril 2001, p. 13-44.

Denis, J.-M., « L'action interprofessionnelle de SUD-PTT : un engagement fondé sur le mouvement social » » in Renaud Damesin, Jean-Michel Denis, *Syndicalisme(s) SUD*, Les cahiers de recherche du GIP-MIS, n° 77, avril 2001, p. 45-81

Denis, J.-M., *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif?*, La documentation Française, 2001.

Denis, J.-M., « Le syndicalisme autonome face à la construction européenne : quelles menaces ? Quelles perspectives ? », *Droit Social*, n°5, mai 2001.

Denis, J.-M., « Les syndicalistes de SUD-PTT : des entrepreneurs de morale ? », *Sociologie du travail*, n° 3, vol. 45, juil-sept 2003, p. 307-325.

Denis, J.-M., « Décloisonnement revendicatif et constitution d'un front anti-libéral : l'Union syndicale Groupe des Dix et ATTAC » in Eric Agrokoliatsky, Olivier Fillieule et Nonna Mayer, *L'altermondialisme en France. Genèse et dynamique d'un mouvement social*, Paris, Flammarion, 2005, p. 265-290.

Horat, S., *Action syndicale et féminisme: les SUD à l'épreuve du genre*, mémoire de Master II, Université Paris I, 2008.

Merlin, J.-R., « L'organisation du travail au prisme des pratiques et discours syndicaux. Reconfiguration de la relation salariale et évolutions du syndicalisme : le cas d'un syndicat de postiers et de téléopérateurs » in François Aballéa, Michel Lallement (dir.), *Relations au travail, relations de travail*, Octares, 2007, p. 41-49.

Pereira, I., *Un nouvel esprit contestataire. La grammaire pragmatiste du syndicalisme d'action directe libertaire*, thèse de doctorat, EHESS, juin 2009.

Pernot, H., *Un projet de démocratie à l'épreuve du quotidien syndical. Enquête ethnographique sur le fonctionnement de SUD-PTT*, Thèse de doctorat, Université de Lyon II, décembre 2003.

Renou, G., « Désappareiller la politique. Syndicalisme de contre-pouvoir et dévaluation du politique », in Lionel Arnaud, Christine Guionnet (dir.), *Les frontières du politique. Enquêtes*

sur les processus de politisation et de dépolitisation, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2005, p. 111-144.

Sainsaulieu, I., *La contestation pragmatique dans le syndicalisme autonome. La question du modèle de SUD-PTT*, L'Harmattan, 1999.

SUD 20 ans, Fédération SUD-PTT et Canal Marches, DVD, 2009.

Textes syndicaux

Union Syndicale Solidaires, plaquette de présentation

Qu'est-ce que l'union Syndicale Solidaires ?, L'archipel, 2007

« La Parité : une condition nécessaire mais pas suffisante », Commission femmes, Union syndicale Solidaires, 22 janvier 2006.

Rapport d'activité du 2^{ème} congrès de l'Union Syndicale Solidaires, 21 et 22 novembre 2001.

Bilan d'activité du 4^{ème} congrès de l'union syndicales Solidaires, Saint-Jean-de-Monts, juin 2008.

Rapport d'activité du 5^{ème} congrès de Sud Santé Sociaux, Congrès de La Rochelle, 4-7 mai 2009.

LISTE DES ANNEXES

1. Questionnaire diffusé pendant le Congrès de Solidaires (2008)
2. Tableau des enquêtés
3. Organisations membres de l'Union syndicale Solidaires
4. Evolution des adhésions 2003-2008
5. Effectifs de chaque délégation lors du Congrès de Solidaires en effectifs et en %
6. Enquête interne sur la participation aux instances nationales de Solidaires (2005-2008)
7. Résultats du questionnaire envoyé aux Solidaires locaux (enquête interne)
8. Powerpoint présentant les principaux résultats de l'enquête par questionnaires (Congrès de Solidaires 2008)

ANNEXE 1

Questionnaire diffusé pendant le Congrès de Solidaires (2008)

QUESTIONNAIRE

« ETUDE SOCIOLOGIQUE SUR L'ENGAGEMENT SYNDICAL AU SEIN DE SOLIDAIRES »

A l'occasion de ce 4^e congrès national, et dix ans après la création de l'union syndicale Solidaires, il a paru intéressant de mener une étude sociologique permettant de mieux connaître le profil des membres de l'organisation, mais aussi leurs motivations et leur conception du syndicalisme. Une enquête a été commandée par le Bureau National de Solidaires à une équipe de recherche pilotée par Sophie Bérout (Université Lyon 2) et Jean-Michel Denis (Université Marne La Vallée) qui comprend un volet quantitatif, soit une enquête par questionnaire, et un volet qualitatif, soit des entretiens et des observations réalisés tant au niveau national que local.

Ce questionnaire est l'un des supports de cette enquête.

Nous vous remercions par avance de bien vouloir prendre le temps (une quinzaine de minutes) pour le remplir et de le remettre à l'entrée du congrès (des cartons spécifiques seront mis en place). N'hésitez pas à prendre contact avec nous pour toute question ou explication complémentaire.

Ce questionnaire est strictement anonyme. Son exploitation fera l'objet d'un travail universitaire destiné aux organisations et aux militant-e-s de Solidaires.

Merci de cocher à chaque fois la ou les bonnes réponses.

I. PARCOURS, SITUATION FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

1. Vous êtes...

- ☐ Un homme
☐ Une femme

2. Vous êtes né(e) en : / / / /

3. Formation initiale. Quel est le dernier diplôme ou équivalent que vous avez obtenu ?

- | | |
|---|---|
| ☐ Pas de diplôme | ☐ Un DUT |
| ☐ Un BEPC | ☐ Un DEUG |
| ☐ Un CAP / BEP | ☐ Un Bac + 3 (Licence) |
| ☐ Un Bac Général | ☐ Un Master (Maîtrise) |
| ☐ Un Bac Professionnel | ☐ Un Master 2 (DEA / DESS) |
| ☐ Un BTS | ☐ Autre. Précisez : |

.....

4. Quelle est votre situation actuelle ?

- ☐ Salarié(e) à temps plein
☐ Salarié(e) à temps partiel
☐ Retraité(e) ou préretraité(e) (passez à la question 6)
☐ En recherche d'emploi (passez à la question 6)

5. Si vous êtes actuellement salarié(e), êtes-vous...

- ¹ ☐ Fonctionnaire
- ² ☐ En CDI
- ³ ☐ En CDD
- ⁴ ☐ En intérim

6. Dans quelle entreprise ou administration travaillez-vous aujourd'hui ?

Si vous ne travaillez plus, merci de répondre en tenant compte de la dernière activité professionnelle exercée)

- ¹ ☐ Dans une administration d'Etat
Merci de préciser laquelle :
- ² ☐ Dans la fonction publique hospitalière
- ³ ☐ Dans la fonction publique territoriale
- ⁴ ☐ Dans une entreprise publique (La Poste, SNCF, EDF...)
- ⁵ ☐ Dans une entreprise privée de plus de 500 salariés
- ⁶ ☐ Dans une entreprise privée de 100 à 500 salariés
- ⁷ ☐ Dans une entreprise privée de 50 à 99 salariés
- ⁸ ☐ Dans une entreprise privée de moins de 50 salariés
- ⁹ ☐ Dans une association
- ¹⁰ ☐ Autre (Précisez) :

7. De quelle catégorie socioprofessionnelle relevez-vous?

- ¹ ☐ Ouvrier /ouvrière
- ² ☐ Ouvrier agricole / ouvrière agricole
- ³ ☐ Employé-e
- ⁴ ☐ Technicien-ne
- ⁵ ☐ Agent-e de maîtrise
- ⁶ ☐ Ingénieur -e
- ⁷ ☐ Cadre
- ⁸ ☐ Enseignant-e
- ⁹ ☐ Travailleur social / Travailleuse sociale
- ¹⁰ ☐ Personnel soignant
- ¹¹ ☐ Etudiant-e
- ¹² ☐ Autre (Précisez) :

8. Pour chacune des personnes suivantes, pouvez-vous indiquer leur activité professionnelle actuelle, ou, si elles ne travaillent pas ou plus (retraitées, décédées...), la dernière activité professionnelle exercée ?

Merci de préciser le secteur d'activité dans la dernière colonne.

	Activité professionnelle <i>IMPORTANT : définir le plus précisément possible.</i> <i>Par exemple : « professeur des écoles » ou « instituteur » plutôt qu'enseignant,</i> <i>« employé de banque » plutôt qu'employé...</i>	secteur d'activité 1 Associatif 2 Public 3 Privé 4 Indépendant
A. Votre père :		1 Associatif 2 Public 3 Privé 4 Indépendant
B. Votre mère :		1 Associatif 2 Public 3 Privé 4 Indépendant
C. Votre conjoint :		1 Associatif 2 Public 3 Privé 4 Indépendant

II. PARCOURS SYNDICAL

9. De quelle organisation syndicale êtes-vous membre ?

- | | |
|--|--|
| ☐ Alter | ☐ SUD Energie |
| ☐ FAE | ☐ SUD Etudiant |
| ☐ SNABF Solidaires | ☐ SUD Fnac |
| ☐ SNJ | ☐ SUD FPA |
| ☐ SNUCCRF | ☐ SUD GFI |
| ☐ SNUI | ☐ SUD Insee |
| ☐ SNUPFEN | ☐ SUD Michelin |
| ☐ Solidaires Caisses Epargne | ☐ SUD Protection sociale |
| ☐ Solidaires Douanes | ☐ SUD PTT |
| ☐ Solidaires Industries | ☐ SUD Rail |
| ☐ Solidaires Justice | ☐ SUD Recherche EPST |
| ☐ SPASMET Solidaires | ☐ SUD Rural |
| ☐ SUD ANPE | ☐ SUD Santé Sociaux |
| ☐ SUD Autoroute | ☐ SUD Sonacotra |
| ☐ SUD Aviation civile | ☐ SUD Travail Affaires sociales |
| ☐ SUD Banque | ☐ SUD Trésor |
| ☐ SUD CDC | ☐ SUD VPC |
| ☐ SUD Centrale MINEFI | ☐ SUI |
| ☐ SUD Chimie-Pharma | ☐ SUPPER |
| ☐ SUD Collectivités territoriales | ☐ Autre. Précisez |
| ☐ SUD Crédit Agricole | |
| ☐ SUD Culture Solidaires | |
| ☐ SUD Education | |

10. En quelle année avez-vous adhéré à ce syndicat ?

Indiquez l'année : /__/_/_/_/_/

11. Avez-vous été membre auparavant d'un autre syndicat ?

- ☐ Non ➔ ^A (Si non passez directement à la question 16)
- ☐ Oui ➔ ^B. Il s'agissait de :

- ☐ CGT
- ☐ CFDT
- ☐ FEN
- ☐ FSU

- ☐ FO
- ☐ UNSA
- ☐ Un autre syndicat (Précisez) :.....
-

12. Quelles ont été les raisons de votre changement de syndicat ? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ J'ai changé d'emploi / d'entreprise / de ville
- ☐ J'étais en désaccord avec les prises de position nationale de ce syndicat
- ☐ J'étais en désaccord sur le fonctionnement interne de l'organisation
- ☐ Je suis parti-e suite à la signature d'un accord sur mon lieu de travail que j'estimais défavorable aux salariés
- ☐ J'ai été exclu-e de ce syndicat
- ☐ Autres (Pouvez-vous détailler)
- :.....
-

13. Par le passé, avez-vous adhéré à un syndicat étudiant ?

- ☐ Non ^A.
- ☐ Oui ^B. Il s'agissait de :
 - ☐ FSE
 - ☐ SUD-Etudiants
 - ☐ Unef
 - ☐ Autres (précisez) :

14. Vos parents sont-ils ou ont-ils été syndiqués ?

^A. Père :

- ☐ Oui ➔ Précisez l'organisation (ou les organisations) :.....
- ☐ Non

^B. Mère :

- ☐ Oui ➔ Précisez l'organisation (ou les organisations) :
- ☐ Non

15. Le syndicat dont vous êtes actuellement membre existait-il déjà dans votre établissement avant votre adhésion ?

- ☐ Oui ^A.
- ☐ Non ➔ ^B. Avez-vous contribué à sa création ?
 - ☐ Oui
 - ☐ Non

16. Dans quelles circonstances pratiques, vous êtes vous syndiqué-e à votre organisation actuelle ?
(Plusieurs réponses possibles)

- ☐ Au moment de mon embauche
- ☐ A la suite d'un conflit sur mon lieu de travail
- ☐ A la suite d'un mouvement de grève national (retraites / CPE...)
- ☐ Pour faire face à un problème personnel
- ☐ En réponse à la proposition d'un ou de plusieurs collègues syndiqués
- ☐ A la suite d'une réunion organisée par le syndicat
- ☐ Après avoir été candidat ou élu à une élection du personnel
- ☐ Lors des négociations sur la RTT
- ☐ Autres (merci de préciser) :

.....
.....

17. Parmi cette liste, quels sont les deux motifs qui résument le mieux les raisons de votre adhésion à votre syndicat actuel?

(2 réponses maximum)

- ☐ Le mode de fonctionnement interne du syndicat
- ☐ Le syndicat m'a aidé-e à obtenir une embauche en CDI / sous statut
- ☐ Le type d'actions menées sur mon lieu de travail
- ☐ La proximité en termes d'idées et de valeurs avec des militants
- ☐ La fermeté vis-à-vis de la direction
- ☐ L'influence du syndicat dans l'établissement
- ☐ La volonté de participer à un syndicalisme de lutte
- ☐ J'ai été déçu-e par les autres syndicats

III. RESPONSABILITES SYNDICALES

18. Exercez-vous des responsabilités au sein de votre organisation syndicale ?

- ☐ Non _{A.}
- ☐ Oui _{B.} → Laquelle (secrétaire, trésorier...) :

19. Si vous êtes actuellement titulaire d'un ou plusieurs de ces mandats, cochez la ou les cases correspondantes :

- ☐ Elu-e au comité d'entreprise (ou d'établissement)
- ☐ Elu-e CAP
- ☐ Elu-e CTP
- ☐ Elu-e au comité central d'établissement
- ☐ Elu-e au CHSCT
- ☐ Délégué-e du personnel
- ☐ Délégué-e syndical
- ☐ Aucun mandat (passez directement à la question 27)

20. En moyenne, combien de temps consacrez-vous à vos activités syndicales :

- ☐ ¹ Moins de 2 heures par semaine
- ☐ ² Entre 2 et 5 heures par semaine
- ☐ ³ Entre 5 à 10 heures par semaine
- ☐ ⁴ Plus de 10 heures par semaine

21. Disposez-vous d'heures de délégation / décharge syndicale ?

- ☐ Non ^{A.}
- ☐ Oui ^{B.} → Durée précise (plein temps, mi-temps, etc.):

22. Connaissiez-vous Solidaires (ou le G10) avant d'adhérer à votre organisation actuelle ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

23. Quand vous avez adhéré à votre syndicat, était-il déjà membre de Solidaires (ou du G10) ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

24. A propos de la présence de votre syndicat au sein de Solidaires, vous diriez que vous y êtes:

- ☐ Très favorable
- ☐ Assez favorable
- ☐ Plutôt opposé
- ☐ Très opposé
- ☐ Sans avis

25 : Si vous y êtes plutôt opposé-e ou très opposé-e, quelles en sont les raisons ? :

.....

26. Participez-vous aux réunions organisées dans le cadre du Solidaires local ou départemental ?

- ☐ Oui → Avec quelle régularité ?
 - ☐ Au moins une fois par mois
 - ☐ Une ou deux fois par trimestre
 - ☐ De 1 à 3 fois par an
 - ☐ Moins d'une fois par an
- ☐ Non

27. En quoi consiste votre investissement dans Solidaires (Plusieurs réponses possibles) ?

- ☐ Je suis membre du Conseil du Solidaires local / départemental
- ☐ Je suis membre du Bureau du Solidaires local / départemental
- ☐ Je suis membre du Comité national de Solidaires
- ☐ Je suis membre du Bureau national de Solidaires
- ☐ Je participe / j'organise des stages de formations pour le Solidaires local / départemental
- ☐ J'assure des permanences pour le Solidaires local / départemental
- ☐ Je participe aux réunions intersyndicales au nom de Solidaires
- ☐ Je représente Solidaires dans un organisme paritaire et/ou institutionnel
- ☐ Je participe aux manifestations interprofessionnelles
- ☐ Autre :

28. Laquelle de ces propositions correspond le mieux aux raisons de votre engagement dans Solidaires ? (1 seule réponse possible)

- ☐ Faire vivre une véritable organisation interprofessionnelle
- ☐ Apporter un soutien matériel et financier aux nouveaux syndicats qui se créent
- ☐ Développer un cadre d'action pour intervenir sur des enjeux de société (qu'ils soient professionnels ou non)
- ☐ Permettre le regroupement de salariés d'une même branche professionnelle
- ☐ Autre (Précisez) :

29. Dans votre activité syndicale quotidienne, Solidaires est-elle un support que vous utilisez pour (plusieurs réponses possible) :

- ☐ Construire vos dossiers revendicatifs
- ☐ Construire vos dossiers juridiques (représentativité, prud'homme, autre)
- ☐ Faire la synthèse des grands dossiers interprofessionnels
- ☐ Construire des rapports de coopération avec les autres organisations syndicales
- ☐ Ne vous est d'aucune aide
- ☐ Autre (Précisez) :
- ☐ Pas de réponse

30. Avez-vous déjà suivi un ou des stages de formation (plusieurs réponses possibles) :

- ☐ Dans votre syndicat actuel au niveau départemental
- ☐ Dans votre syndicat actuel au niveau national
- ☐ Au niveau du Solidaires local ou départemental
- ☐ Au niveau de Solidaires national
- ☐ Autre. Précisez :

Pouvez-vous préciser le ou les thèmes de ces stages :

.....

31. S'agit-il du premier congrès national de Solidaires auquel vous participez ?

- ☐ Oui
- ☐ Non. J'ai déjà participé à un ou à d'autres congrès. ➔ Années :

IV. VALEURS DE SOLIDAIRES ET CONCEPTION DU SYNDICALISME

32. Selon vous, parmi cette liste, quelles sont les valeurs qui représentent le mieux Solidaires (3 réponses maximum) ?

- ☐ La défense des services publics
- ☐ L'autonomie
- ☐ Un syndicalisme de lutte
- ☐ L'auto-organisation des salariés
- ☐ La construction de solidarités aux niveaux européen et international
- ☐ La volonté de transformer en profondeur la société
- ☐ L'engagement aux côtés des fractions les plus exploitées du salariat
- ☐ L'opposition aux politiques sécuritaires
- ☐ L'opposition aux réformes néo-libérales

33. En termes de démocratie interne, quelles sont les pratiques auxquelles vous accordez le plus d'importance (2 réponses maximum) ?

- ☐ La recherche systématique du consensus
- ☐ Le principe « un syndicat = une voix »
- ☐ Le droit de veto
- ☐ Le non cumul des mandats
- ☐ La rotation des mandats
- ☐ La parité hommes / femmes
- ☐ Le partage des tâches
- ☐ La circulation systématique des informations
- ☐ Autre. Précisez.....

34. A propos de la recherche du consensus entre les différentes composantes de Solidaires, diriez-vous que :

(Une seule réponse par ligne)		Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Sans Opinion
A.	C'est une démarche nécessaire	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
B.	C'est un facteur de blocage	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

35. Par rapport au choix effectué par Solidaires de se construire en Union Syndicale, diriez-vous plutôt que :

(Une seule réponse par ligne)		Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Sans Opinion
A.	C'est un choix pertinent	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
B.	C'est un choix facteur de blocage	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
C.	C'est un choix insatisfaisant	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

36. Selon vous, les efforts d'amélioration du fonctionnement de Solidaires devraient porter principalement sur (2 réponses maximum) :

- ☐ La clarification de son message vis-à-vis de l'extérieur
- ☐ La circulation de l'information interne
- ☐ La démocratie interne
- ☐ La coopération avec les autres forces syndicales
- ☐ La construction de son projet revendicatif
- ☐ L'articulation entre les syndicats membres et les structures territoriales
- ☐ La place des femmes aux différents niveaux de l'organisation
- ☐ Autre :

.....

.....

37. De manière plus générale, quels sont pour vous les 3 principaux enjeux sur lesquels doit se pencher à l'heure actuelle le syndicalisme (3 réponses maximum) ?

- ☐ La lutte contre le chômage
- ☐ La lutte contre la précarité
- ☐ La résistance idéologique au néo-libéralisme
- ☐ Réussir à politiser les luttes
- ☐ Amélioration des conditions de travail
- ☐ La hausse des salaires
- ☐ La lutte contre les délocalisations
- ☐ La défense des services publics
- ☐ La défense du droit du travail et des acquis sociaux
- ☐ L'égalité homme/femme
- ☐ La défense de l'environnement

38. Quels sont les enjeux internes au mouvement syndical qui vous paraissent les plus importants (2 réponses maximum) ?

- ☐ Construire une véritable organisation de masse
- ☐ Renouveler les générations militantes
- ☐ Faire vivre un syndicalisme de lutte des classes
- ☐ Organiser les salariés les plus précaires
- ☐ Elargir les implantations dans le privé
- ☐ Favoriser une plus forte participation des femmes dans les syndicats
- ☐ Favoriser la recomposition syndicale
- ☐ Autre :

39. Pour vous, la recherche de l'unité d'action dans les luttes représente...

- ☐ Un objectif prioritaire qui peut justifier des concessions
- ☐ Un moyen stratégique dont on sait qu'il est difficilement réalisable
- ☐ Le plus souvent une impasse qui conduit à affaiblir nos revendications
- ☐ Une question qui ne se pose pas, compte tenu des relations avec les autres organisations syndicales
- ☐ Sans réponse

40. En dehors de Solidaires êtes-vous impliqué-e vous dans d'autres organisations ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Si oui, dans quelle(s) type(s) d'organisation(s) ?

- ☐ association de lutte pour les sans papiers (laquelle.....)
- ☐ association de lutte contre le chômage (laquelle.....)
- ☐ associations contre le racisme (laquelle.....)
- ☐ association de défense des droits de l'Homme (laquelle.....)
- ☐ association pour le droit au logement (laquelle.....)
- ☐ mouvement altermondialiste (lequel.....)
- ☐ Comité ou association de quartier (laquelle.....)
- ☐ parti politique (lequel :.....)
- ☐ Autre :

41. Dans les années récentes, avez-vous.... (plusieurs réponses possibles) :

- ☐ Participé au collectif du Non pour le référendum sur le TCE.
- ☐ Pris part à la campagne d'un ou d'une candidate à l'élection présidentielle
- ☐ Participé aux collectifs pour une candidature unitaire antilibérale
- ☐ Eté candidat à un scrutin politique (législatives, municipales, etc). Si oui, pouvez-vous nous dire sous quelle étiquette ?
- ☐ Sans réponse

42. Estimez-vous...

- ☐ Que Solidaires doit prendre une place dans l'élaboration d'une nouvelle force politique à la gauche de la gauche
 - ☐ Oui
 - ☐ Non
 - ☐ ne sais pas

Commentaires (s'il y a des thèmes absents du questionnaire que vous auriez aimé aborder ou sur le questionnaire lui-même)

.....

.....

.....

.....

ANNEXE 2

Tableau des enquêtés

Tableau synoptique du profil (résumé) des militants interviewés

Le tableau ci-bas présente la liste des entretiens semi-directifs réalisés durant l'enquête collective, avec des militants « jeunes » ou « nouveaux entrants » ainsi qu'avec des militants investis dans les structures interprofessionnelles. Les prénoms des personnes interrogées ont été changés, non leurs données biographiques.

Un entretien collectif a également été réalisé avec les membres du bureau de Solidaires 34 ainsi que l'observation d'une réunion du conseil départemental du même Solidaires.

Nous remercions tous les militants qui ont accepté, avec toujours beaucoup de gentillesse et de disponibilité, de nous répondre.

Nom	Age	Formation	Parcours prof	Date Adhésion	Passage militant	Mandats	Décharge	Participation Solidaires	Engagement extérieur
Christian SUD-Santé	32	Inf. psy	HP Ste-Anne depuis 2003	2005	2006	secr section ; secr CTE à la CPME ; secr départ ; membre com ex fed ; siège CSFPH	100%	Manifs interpro	ATTAC
Patricia SUD-Santé	27	Inf. psy	HP Ste-Anne depuis 2006	2006		trésorière adj section ; CTE (suppléante) ; com. consult. form. cont.	Non	Non	Non
Isabelle SUD-Santé	27	Educ jeunes enfants	H St-Maurice depuis 2005 Congé de form prof Master coopé intern	2006	2007	DP ; CTE ; secr. section ; élue CME ; élue CA ; Conseil fed	50%	Non	Cherche à militer dans un parti politique
Aurélien SUD-Rail	33	Bac	Agent commercial à la SNCF depuis 2000	2003	2004	DP (2004) ; déléguée CE (2006) ; trésorière section (2006) ; Secr. Section (2007)	Oui	De façon épisodique : actions diverses, campagne prud'homale	?
Luc SNUI	33	Licence MASS	Agent des impôts en 1999 (cat. C) Contrôleur en 2003 (cat. B)	1999	2000	- correspondant local (2000) - élu CAP national - Membre du BN	100%	Manifs interpro	?
Joëlle SNUI	30	Licence musicologie	Agent des impôts en 2002 (cat. C)	2004 (synd à la CGT pendant un an auparavant)	2006	Trésorière section ; CAP ; CAS	20%	De façon épisodique : actions diverses, campagne prud'homales	?
Marie SNUI	39	Maîtrise de droit	Inspectrice des impôts en 1998 ; direction des grands services depuis 2001	1996 (école des impôts)	2001	Secr adj section (2001-2008) ; secr section (2008) ; administratrice régio adj (2008) ; membre du BN (2009)	100%	Participation au dernier congrès pour le SNUI ; membre de la com. Femmes et de la com FP	Représente le SNUI à ATTAC

Loïc SNUI	38	Prépa EN, Bac + 2 (sans diplôme)	Agent des impôts en 1994 (cat. C)	1999	2000	Correspondant SNUI (2000) ; CAP (2001) ; CTP ; secr adj section ; administrateur régio	oui	Solidaires Paris	?
Marceau SNUI	- de 40 ans	A raté le CAPES d'Histoire	Contrôleur des impôts depuis 2000 (cat B)	2000 (était au SNES auparavant)	2003	Elu CTP ; Détaché SNUI pour Solidaires Paris	100%	A commencé par l'interpro avant de s'occuper de questions prof	Associations de défense de sans papiers
Mouna SUD éducation	33	Maîtrise LEA	Avant le lycée formatrice GRETA vacataire pendant 7 ans puis Assistante d'éducation en lycée	SUD étudiant à la Fac (96-97) puis SUD éducation dès son entrée dans l'éducation nationale		Élue au CA	non	Manifs interpro (mais pas toutes)	Associatif (Secours Populaire)
Marine SUD éducation	26	Licence de Lettres puis Beaux Arts (arrête avat le diplôme)	Assistante d'éducation	2006	Non (se dit simple adhérente)	Aucun	Non	Manifs interpro (mais pas toutes)	Non
Tim SUD éducation	30	Licence d'histoire actuellement en maîtrise d'histoire	Maître de demi-pension puis Prof de Lettres Histoire en lycée pro	Création SUD étudiant (96-97) SUD éduc maître de demie-pension (1998) CGT (2006) puis retour à SUD éduc (2007)	Dès son entrée	Délégué syndical	Non	Manifs interpro Congrès?	AL depuis 1996
Jean-Michel SUD éducation	59	Licence d'histoire	CPE	Création SUD éduc 98-99	Dès son entrée	Délégué syndical Représentant CA	Non	Participation Solidaires local	Communisme libertaire
Claude SUD Fnac	37	Maîtrise de cinéma Ecole de journalisme	Vendeur depuis 2001	2002	2002	DP dès 2002 puis CHSCT puis retour DP	Oui	Manifs interpro	PS depuis 2004

Fabrice SUD Rail	Environ 30 ans	CAP plomberie	Compagnonage en couverture puis intérim en usine puis entrée à la SNCF en 2005 en signalisation	CGT en 2006- 2007 puis SUD dès 2007 (avant le conflit des retraites)		DP depuis mars 2009	30h de DP 56h commission de titularisation	Manifs interpro	LCR depuis 10 ans
Jérôme SUD Rail	26	Bac électrotechniq ue	BTS (arrêt) puis DUT (arrêt) D'abord saisonnier à la SNCF (été + vacances de 2001 à 2004) entre en temps plein en 2004	Dès 2005 (à la fin du commissionne ment)	2008	Mandat CHSCT depuis 2008	Oui	2-3 réunions solidaires 92 « pour voir »	Non
Vincent SUD Fnac	44	Bac D puis DEUG (arrêt) puis Ecole de commerce (arrêt)	Musicien de jazz en parallèle pigiste revues spécialisées Fnac en temps partiel en 95 puis en temps complet peu après	Quelques années après l'entrée (fin 90's)		Élu DE suppléant DP « mais au fond je fais tout »	oui	Manfis interpro	Non encarté. Proche des mouvances autonomes
Jeanne SUD Fnac	48	2 DEA (biologie et gestion)	Entre à la Fnac dès la fin de ses études	Quelques années après l'entrée (mi90's)		Au CE depuis 8 ans	oui	Non	Non
Lucie SUD Rail	31	2 Bacs (S et Bac pro commerce)	Entrée à la SNCF en 99 en CDD puis titularisation au contrôle en 2000	Novembre 2005	Création de SUD au contrôle	DP depuis mars 2006 Trésorière du syndicat régional Conseillère du salarié (pour solidaires) A participé à la création d' une commission juridique nationale avec solidaires	oui	Conseillère du salarié (pour solidaires) A participé à la création d' une commission juridique nationale avec solidaires	
Bertrand SUD Rail	48	CAP école SNCF	Nommé en région parisienne (70's) sur l'infrastructure puis muté sur Montpellier en 2000	Décembre 95				Oui	

Vincent SUD Rail	29	DEUG de psychologie	Barman puis entrée à la SNCF en tant qu'emploi jeune en 98 avant d'être titularisé au bout de 2 ans et demi (passage d'agent d'accueil à agent de mouvement)	Fin 2007 au moment du conflit sur les retraites	Dès l'adhésion (participation au mouvement)			Participation solidaires 34	Greenpeace depuis 10 ans
Françoise SUD Fnac	35	Formation de libraire	5 ans d'expériences avant la Fnac dans une petite librairie entrée vers 99 à la Fnac	Juste après la grande grève de 2002	Peu après son entrée (petite cellule qui oblige à prendre des responsabilités)	Quelques mandats de DP par intermittence Elue au CE depuis 2 ans	oui	Non	
Denis SUD Fnac	43	Ecole d'Arts (photo)	Petits boulots sur des durées courtes entre à la Fnac en 2000	Juste après le grande grève de 2002	Pendant la grève (avant même d'avoir la carte: 33 jours de suite)	DP depuis la création de SUD sur son magasin après la grève de 2002		Non	Proche des mouvements altermondialistes (avant même son entrée à SUD)
Anne SUD Fnac	29	Bac + 2, études littéraires à l'Université	D'abord contractuelle dans l'Education nationale. Travaille à la Fnac depuis 4 ans. 6 mois de CDD puis CDI	Carte au SNES	Accès rapide à des mandats après adhésion	A d'abord eu un mandat CHSCT, puis CE, CCE, trésorière		Manifestations – essaye d'aller aux réunions du Solidaire local au moins une fois par mois	Ras-L'Front durant ses études
Fabien SUD Virgin	36		Petits boulots dans l'animation, puis entrée en 1996 chez Extrapole puis Virgin, libraire	A la CGT entre 1996 et 2006, puis SUD Virgin – changement lié au conflit de 2005	Militant très engagé à la CGT qui devient l'un des piliers de SUD Virgin	Actuellement permanent à Solidaires Paris			
Valérie SUD PTT	35	Niveau Bac A repris des études juridiques	Caissière, puis contrat de qualification chez France Télécom	1999	2000 – changement d'agence	Elue Prud'homme – déléguée syndicale d'établissement principal	20h	S'occupe de la commission juridique du Solidaire local	Défense des Sans Papiers

Rémy SUD Chimie	44	Bac Pro Electro technique	Ouvrier production Goodyear	Adhésion en 96 à la CFDT, passage à SUD en 2003	Grève de 95	Elu DP puis élu CE		Oui	
Claude SUD PTT	Environ 60 ans		Entré en 1980 côté Télécoms, secteur informatique Passe ensuite le concours de contrôleur en 1992, passage à la Poste	Entre en 1980 à la CGT Adhésion en 93/94 à SUD PTT	Début années 80			Oui – lancement UNIRS	LCR, aujourd’hui Gauche unitaire Engagement associatif
Philippe	55/60 ans	Intègre la SNCF à 16 ans comme apprenti – CAP de mécanique générale	A travaillé dans plusieurs secteurs de l’entreprise : atelier machine	Adhère dès son embauche à la CFDT Participe ensuite à la création de SUD Rail en 1996	Dès son entrée à la SNCF 1969, dans le sillage de Mai 68	Permanent fédéral à la fédération des cheminots CFDT durant 5 ans Elu CFDT au CCE SNCF – responsable de la région Cheminots de Lyon Investi dans la formation aujourd’hui au sein de Solidaires		Oui – lancement UNIRS	Engagements multiples AC !
Pierre SUD Santé Sociaux	49	Infirmier ?	Travaille aux HCL	A d’abord adhéré à la CFDT. Il participe ensuite à la création du CRC, puis de SUD Santé Sociaux		Membre du conseil et du bureau de Sud Santé Sociaux du Rhône Membre du Conseil fédéral de la Fédération Sud Santé Sociaux (national) Administrateur (représentant du personnel) des hospices civils de Lyon			Non
Alain SUD Sonacotra	48	?	Intervenant social dans un centre d’accueil et de demandeur d’asile A accumulé les contrats précaires pendant longtemps	Adhésion directe à SUD Sonacotra, après tentatives de contacts avec la CGT		DS pour SUD Sonacotra depuis 4 ans (en 2008)	Oui – quasi permanent	Oui, appui de Solidaires Rhône pour le lancement de SUD Sonacotra	RESF
Benoît SUD Renault	25	BEP (?)	Intérim à la chaîne	Adhésion à la CFDT, désaffiliation et passage à SUD en 2007	2007	DP		Non	

Jean SUD Renault	30	CAP	Apprentissage chez Sollac	2008 après avoir milité à la CGT	Prend sa carte à la CGT dès son premier contrat (poussé par son tuteur)			Non	
Jacques SUD Renault	35	CAP		Adhésion à la CFDT vers 2000, désaffiliation et passage à SUD en 2007	S'engage très jeune à la CFDT puis devient un des piliers de SUD après 2007	Elu au CE (?) A gardé son mandat de la CFDT	oui	Non	
Gérard SUD Renault	50			Adhésion à la CFDT, désaffiliation et passage à SUD en 2007	Militant très engagé à la CFDT (responsa bilités nationales) qui devient un des piliers de SUD après 2007	A gardé son mandat de la CFDT	oui	Quelques contacts	

ANNEXE 3

Organisations membres de l'Union syndicale Solidaires

Annexe 3

Organisations membres de l'Union Syndicale Solidaires

En 1998 (au Congrès constitutif de l'Union Syndicale Groupe des Dix à la Plaine Saint-Denis, le 14 et 15 janvier)

17 organisations nationales - membres fondateurs de l'Union :

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| - SNABF, | - SUD-Banques, |
| - SNAPCC, | - SUD-CAM, |
| - SNJ, | - SUD-CRC Santé-Sociaux, |
| - SNUCCRF, | - SUD-Education, |
| - SNUDDI, | - SUD-PTT, |
| - SNUI, | - SUD-Rail, |
| - SU Caisses d'Epargne, | - USAF, |
| - SU. au Trésor, | - USPNT. |
| - SUD-Aérien, | |

8 organisations nationales " observatrices " (à la date du congrès constitutif) :

- | | |
|-------------|-------------------|
| - SUD CT, | - SUD-Culture, |
| - SAPAP, | - SUD-Rural, |
| - SNMSAC, | - SUPPER-Thomson, |
| - SUD-ANPE, | - USP. |

En 2009

- | | |
|---|---|
| - ALTER | - SUD Caisses d'Epargne |
| - ASSO - Action pour les salariés du secteur associatif | - SUD CDC |
| Fédération autonome de l'environnement (FAE) | - SUD Centrale MINEFI |
| - SNA-SUD Convoyeurs de Fonds et métiers du Fiduciaire | - SUD Chimie Pharma "Solidaires dans la chimie" |
| - SNABF Solidaires | - SUD Collectivités territoriales |
| - SNJ | - SUD Crédit Agricole |
| - SNUPFEN Solidaires | - SUD Culture Solidaires |
| - Solidaires Assurance | - SUD Education |
| - Solidaires Autorité de la concurrence | - SUD Energie |
| - Solidaires CCRF & SCL | - SUD Etudiant |
| - Solidaires Douanes | - SUD FNAC |
| - Solidaires Industrie | - SUD FPA Solidaires |
| - Solidaires Justice | - SUD Groupe GFI |
| - Solidaires SUD Emploi | - SUD Hotellerie Restauration |
| - SPASMET Solidaires | - SUD INSEE |
| - SUD Aérien | - SUD Logement Social |
| - SUD Autoroutes | - SUD Michelin |
| - SUD Aviation civile | - SUD Protection sociale |
| - SUD Banques | - SUD PTT |
| | - SUD Rail |
| | - SUD Recherche EPICs |

- SUD Recherche EPST
- SUD Santé-Sociaux
- SUD Solidaires Assistance
- SUD Solidaires BHV
- SUD Travail affaires sociales
- SUD VPC
- SUNDEP Solidaires
- SUPPer
- Union SNUI - SUD Trésor Solidair

Autres structures interprofessionnelles nationales

- Union Solidaires Transports
- Union nationale interprofessionnelle des retraités de Solidaires - UNIRS
- Union Solidaires Nettoyage

ANNEXE 4

Evolution des adhésions 2003-2008

Evolution des adhésions 2003 - 2008

Organisation	31/12/03	31/12/04	31/12/05	31/12/06	31/12/07	31/12/08
ALTER	331	330	330	350	350	350
F.A.E.				290	350	0
SNABF	3135	2947	3240	2522	2363	2103
SNJ	2400	2400	2400	2400	2400	2400
SNMSAC	1006	1006				
SNUCCRF/Solidaires-CCRF-SCL	358	374	361	392	426	407
SNUI	22000	21128	19570	19338	19051	18427
SNUPFEN			799	834	862	928
Solidaires Douanes	77	557	569	636	711	681
Solidaires Industrie	100	0	0	585	650	695
SPASMET Solidaires		424	417	425	440	460
STCPOA		36				
Sud Aérien	700	760	580	670	825	1171
Sud ANPE/Sud Emploi	220	220	220	220	220	300
Sud Autoroutes				220	0	204
Sud Aviation Civile				0	0	12
Sud Banques	0	240	301	327	345	257
Sud Caisse d'Epargne	1300	1500	1900	2100	2300	2500
Sud CDC	50	30	30	30	30	30
Sud Centrale MINEFI	55	55	51	55	50	58
Sud Chimie	448	708		920	864	675
Sud CAM	3200	3400	3557	3445	3362	3252
Sud CT	2180	2973	3133	3540	3900	4313
Sud Culture Solidaires	480	510	600	600	881	890
Sud Education	3513	4526	4420	4265	3800	3900
Sud Energie	0	0	550	550	500	500
Sud Etudiant	600	0	400	428	0	0
Sud FNAC	100	0	0	100	100	0
Sud FPA	325	370	330	347	347	381
Sud GFI		70	55	57	60	65
Sud Insee	0	51	49	53	53	54
Solidaires Justice			17	19	17	22
Sud Michelin	280	280	280	270	280	279
Sud PTT	16000	17000	17300	16760	16760	18000
Sud Protection Sociale	315	315	428	405	400	427
Sud Rail	6500	7000	7770	8106	8173	8492
Sud Recherche EPST	192	233	241	240	254	260
Sud Rural	184	139	150	120	126	146
Sud Santé Sociaux	7000	10125	10500	11000	12000	13100
Sud Sonacotra/Logement Social	50	50	50	100	120	101
Sud Travail Aff. Sociales	0	0	389	445	474	550
Sud Trésor	456	450	431	500	500	500
Sud VPC	244	244	335	364	334	322
S.U.I.	306	278	241	223	231	0
SUPPER	0	119	174	110	144	105
Sud Solidaires BHV						125
TOTAUX	74105	80848	82168	84361	85053	87442

ANNEXE 5

Effectifs de chaque délégation lors du Congrès de Solidaires
En effectifs et en pourcentages

Annexe 5
Effectifs de chaque délégation lors du congrès de Solidaires, en effectif et en %

Organisation syndicale	Fréquence	Pourcentage
.	2	0.74
ALTER	2	0.74
SNABF	2	0.74
SNJ	2	0.74
SNUCCRF	4	1.48
SNUI	31	11.48
SNUPFEN	3	1.11
Sol. Caisses d'Epargne	5	1.85
Sol. Douanes	6	2.22
Sol. Industries	7	2.59
Sol. Justice	4	1.48
SPASMET	5	1.85
SUD ANPE	7	2.59
SUD Autoroute	2	0.74
SUD Banque	1	0.37
SUD CDC	2	0.74
SUD Chim-Phar	3	1.11
SUD CT	16	5.93
SUD Crédit Agricole	2	0.74
SUD Culture	9	3.33
SUD Education	22	8.15

SUD Energie	3	1.11
SUD Etudiants	5	1.85
SUD FPA	7	2.59
SUD GFI	5	1.85
SUD Insee	1	0.37
SUD Michelin	6	2.22
SUD Protection Sociale	5	1.85
SUD PTT	33	12,22
SUD Rail	14	5,19
SUD recherche EPST	2	0,74
SUD Rural	5	1,85
SUD Santé Sociaux/SUNDEP	18	6.67
SUD Sonacotra	5	1.85
SUD Trésor	3	1.11
SUD VPC	3	1.11
SUI	2	0.74
Autre	6	2.22
SUD Aérien	4	1.48
SUD retraités	4	1.48
SUD RATP	2	6.67

Ce tableau doit être lu en ayant en tête le règlement du congrès en matière de représentation de chacun des syndicats membres. Les syndicats ayant moins de 3000 adhérents pouvaient envoyer 5 délégués ; entre 3000 et 10000 : 11 délégués ; + de 10000 : 20 délégués. Les solidaires locaux pour leur part pouvaient envoyer 2 délégués. Le problème est que ce tableau ne distingue pas les délégués venus au nom de leur organisation de ceux venus pour représenter le Solidaires local dont ils dépendent. Du coup, on ne sait pas si les délégations trop nombreuses le sont en raison d'une trop grande souplesse des règles du congrès ou parce que les délégués supplémentaires étaient présents pour leur Solidaire local. Concernant au contraire les délégations moins nombreuses qu'autorisées, on ne sait pas si elle le sont en raison d'un manque de moyens, notamment humain, ou parce que leurs délégués n'ont pas répondu au questionnaire (80 délégués environ)..

ANNEXE 6

**Enquête interne sur la participation aux instances nationales de
Solidaire (2005-2008)**

Participation aux instances nationales de Solidaires (Janvier 2005 à Avril 2008)

Remarque : Chiffres à partir de données brutes. Ceux-ci ne prennent donc pas en compte certains éléments spécifiques (ex : instance nationale lors d'un conflit ou d'une grève sncf, structures créées au cours de la période...)

I. Moyenne de la participation des structures aux 37 instances nationales de la période (26 Bureaux nationaux et 11 Comités nationaux)

Participation moyenne des organisations nationales (Os) aux instances nationales (Bn + Cn)	23,86
Participation moyenne des organisations nationales (Os) au Bureau national (Bn)	22,96
Participation moyenne des organisations nationales (Os) au Comité national (Cn)	26,00
Participation moyenne des Solidaires locaux (Sl) au Comité national (Cn)	23,82
Participation moyenne des structures (Os + Sl) au Comité national (Cn)	49,82

II. Participation des organisations nationales aux 37 instances nationales de la période (26 Bureaux nationaux et 11 Comités nationaux)

0 participation	2	13	20
1 à 4 participations	7		
5 à 9 participations	4		
10 à 14 participations	1	07	24
15 à 19 participations	6		
20 à 24 participations	4	09	
25 à 29 participations	5		
30 à 34 participations	10	15	
35 à 37 participations	5		
	44	44	44

III. Participation des organisations nationales aux 26 Bureaux nationaux

0 participation	3	20
1 à 4 participations	9	
5 à 9 participations	2	
10 à 14 participations	6	
15 à 19 participations	8	24
20 à 24 participations	13	
25 à 26 participations	3	
	44	44

IV. Participation des organisations nationales aux 11 Comités nationaux

1 participation	8	17
2 ou 3 participations	5	
4 ou 5 participations	4	
6 ou 7 participations	4	27
8 ou 9 participations	10	
10 ou 11 participations	13	
	44	44

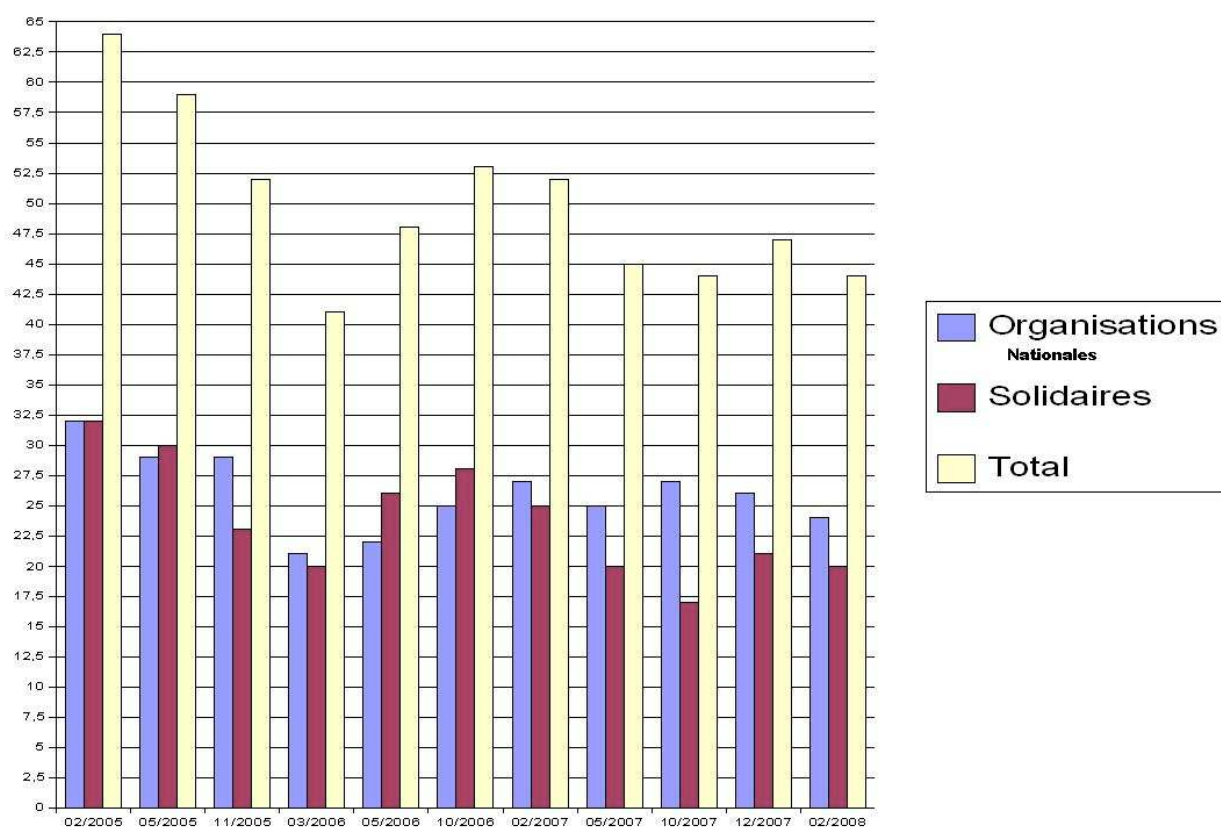
V. Participation des Solidaires locaux aux 11 Comités nationaux

1 participation	12	30
2 ou 3 participations	10	
4 ou 5 participations	8	
6 ou 7 participations	8	23
8 ou 9 participations	8	
10 ou 11 participations	7	
	53	53

VI. Evolution de la participation des structures aux 11 Comités nationaux

	<i>Organisations nationales</i>	<i>Solidaires locaux</i>	Total
Février 2005	32	32	64
Mai 2005	29	30	59
Novembre 2005	29	23	52
Mars 2006	21	20	41
Mai 2006	22	26	48
Octobre 2006	25	28	53
Février 2007	27	25	52
Mai 2007	25	20	45
Octobre 2007	27	17	44
Décembre 2007	26	21	47
Février 2008	24	20	44

Evolution de la participation aux instances nationales



ANNEXE 7

**Résultats du questionnaire envoyé aux Solidaires locaux
(enquête interne)**

Résultat du dépouillement du questionnaire envoyé aux Solidaires locaux :

Ce questionnaire a reçu 50 réponses représentant 51 départements. Il est regrettable que certaines régions importantes n'aient pas répondu.

La Manche et l'Orne ayant répondu au questionnaire, nous avons pris les réponses de la Basse Normandie que pour le Calvados. La Haute Normandie a répondu pour la Seine Maritime. L'Alsace pour les deux départements.

Si on se réfère à la connaissance des Solidaires locaux par des réponses à des questionnaires précédents et à la participation au CN, la présence de Solidaires est maintenant établie sauf en Martinique, Guadeloupe, Corse et Meuse.

Création et statut déposé :

Hormis deux départements qui ont renouvelé leur statut récemment, l'écart entre la création et le dépôt des statuts n'excède pas 1 an.

Solidaires créé en 2000 ou avant : **19**

Solidaires créés en 2003 et après 2000 : **19**

Solidaires créés en 2006 et après 2003 : **11**

Solidaires créés après 2006 : **2**

Organisations composant votre Solidaires local et organisations participant réellement :

Nombre d'organisations	Composant Solidaires local	Participant réellement
20 et +	8	2
15 et + et – de 20	7	2
10 et + et – de 15	18	9
5 et + et – de 10	16	30
- de 5	2	8

Organisations nationales (sauf USSI) :

Organisations nationales	Composant votre Sol Local	Participant réellement
Sud Ptt	47	41
Sud Education	48	39
Sud Etudiants	16	8
SNUI	46	37
Spasmet	9	5
SNJ	13	1
Sud Cam	18	10
Sud Culture	18	9
Sud FPA	14	10
Sud Rail	36	26
Sud Recherche EPST	9	4
Sud Santé Sociaux	48	36

Sud Trésor	12	7
Sud Caisses D'Epargne	11	7
Sud CT	27	14
Sud Anpe	19	6
Sud Michelin	9	4
SNUCCRF	6	1
Solidaires Douanes	20	11
SNABF	10	1
Sud Chimie	6	4
Sud Energie	15	6
Sud Rural	5	3
Sud Travail	14	8
SUI	4	0
SNUPFEN	10	4
Sud Autoroutes	4	3
Sud Protection Sociale	10	7
Sud Banques	5	1
SUPPER	1	0
Sud Centrale	2	0
Solidaires Justice	3	1
Sud GFI	4	1
Sud Fnac	3	1
Alter	1	0
Sud Aérien	1	0
Sud Insee	3	2

Autres Organisations

Syndicat	Département	Participant
Sud Atmel (électronique)	13	oui
Sud Canon	13	oui
Sud BTIC (British télécom)	13	oui
Sud ST Microelectronics	13	oui
Sud EDS (informatique)	13	oui
Sud FR3	13	non
Sud RTM	13	oui
Sud transport de fonds	13	oui
Sud Atlantica (filiale Crédit Agricole)	Morbihan	oui
Cote Sud	34	oui
Sud Ifremer	34	non
Sud MSA	34	non
Sud Renault	27	oui
Sud Métaux	27	oui
Sud Commerces et services	Lot et Garonne	oui
Sud Equipement	Manche	oui
Sud FR3	Cote D'or	non
Sud Industrie	35	oui
Sud Prévention et Sécurité	76	non

Sud Renault	76	oui
Sud Transport	Orne	oui
Sud Auto	93	oui
Sud taxi	93	non
Sud Naf-naf	93	non
Sud Insert	93	non
Sud MSA	93	non
Sud Montreuilloise Habitations	93	non
Sud Fee Driver	93	non
Sud Futuroscope	Vienne	oui
Sud Fenwick	Vienne	oui
Sud Areva	Saone et Loire	oui
Sud Kodak	Saone et Loire	oui
Sud Myriade	Gironde	oui
Sud EK	Gironde	non
Sud SME	Gironde	oui
Sud Métaux	Gironde	oui
Sud Métaux	57	non
Sud PSA	57	non
Sud TCRM	57	non
Sud TMD Friction	57	non
Sud SG4S	92	non
Sud Fujistu	92	oui
Sud EDS	92	oui
Sud Fenwick	Marne	oui
Sud Verre	Marne	oui
Sud COOPA	Loir et Cher	oui
Sud Virgin	Paris	non
Sud Mc Do	Paris	non
Sud Ed	Paris	non
Solidaires G4S	Paris	non
Sud Norske Skrog Golby	Vosges	non
Sud Nestlé Waters	Vosges	non
Sud Altadis	44	non
Sud Télécom (informatique)	44	non
Sud Thermique	44	non
Sud transport urbains	44	non
Sud Fagor	85	oui
Sud Alsthom	Indre et Loire	non
Sud FR3	Indre et Loire	non
Sud Commerces et Services	Indre et Loire	oui
Sud Transports et ambulanciers	Indre et loire	oui
Sud transport de fonds	Loire	non
Sud PH	Loiret	oui
Sud Sanofi	loiret	non
Sud VFO	Loiret	non
Sud Setao	loiret	non
Sud Ikea	Rhone	non

Sud Fagor Brandt	Rhone	non
Sud Eurest	Rhone	non
Sud ONET	Rhone	non
Sud Thermique	49	non
Sud Valéo	Somme	non
Sud Dunlop	Somme	oui
Sud goodyear	Somme	oui
Sud Setram	Sarthe	oui
Sud Industrie	Alsace	oui
Sud Système U	Alsace	oui
Sud Convoyeurs	Alsace	oui
Sud Industrie	Basse normandie	oui
Sud Twisto	BN	non
Solidaires Précaires Chomeurs	BN	oui
Sud Thermiques	mayenne	oui
Sud transports	Vaucluse	oui
Camponovo	Doubs	non
Système U	Doubs	non

Fréquence des réunions :

AG ou Congrès :

A partir de cette question le total des réponses est basée sur un total de 50, l' Yonne tout juste créée n'ayant pas répondu.

Attention certains Solidaires locaux organisent une AG annuelle et un Congrès tous les 3 ans

AG ou Congrès 1 fois par an : **17**

AG ou Congrès 1 fois tous les 2 ans : **6**

AG ou Congrès 2 fois par an : **1**

AG ou Congrès 1 fois tous les 3 ans : **13**

AG ou Congrès épisodiques : **2**

Conseil et Bureau:

Attention certains Solidaires organisent leur bureau en même temps que le Conseil qui se confondent :

Conseil :

Conseil 1 fois par mois : **29**

Conseil 1 fois ts les deux mois : **4**

Conseil 1 fois toutes les 6 semaines : **2**

Conseil 1 fois tous les 3 mois : **2**

Bureau :

Bureau 1 fois par semaine : **10**

Bureau 1 fois ts les 2 mois : **2**

Bureau fois par mois : **16**

Bureau 1 fois tous les 3 mois : **1**

Bureau 1 fois tous les 15 jours : **2**

Variable : **2**

Proportion hommes/ femmes :

Il n'y a pas eu assez de réponses détaillées pour faire cette statistique par instance, les remontées les plus importantes se font sur Conseil et Bureau :

Hormis le Lot et Garonne où la proportion est de 60% de femmes et de 40 % d'hommes, les instances des Solidaires locaux restent disproportionnées dans le rapport hommes/ femmes :

60% H/40% F : **2**

70/30 : **4**

80/20 : **2**

50/50 : **5**

1F/ 4H : **4**, 1/2 : **5**, 1/3 : **8**, 1/6 : **2**, 1/5 : **1**, 1/7 : **1**, 0 : **1**

Participations des Retraités :

Retraités isolés : **14**

UIR : **10 (certaines sont en cours de créations)**

Permanences :

19 Solidaires tiennent des permanences (en moyenne 1 fois par semaine)

6 ont des conseillers de salariés avec RDV

Cotisations :

46 Solidaires locaux ont des cotisations

3 ont répondu non

Formes des cotisations :

Double cotisation : 1 cotisation structure +1 par adhérent : 7 Solidaires locaux :

Montant par structure	Montant par Adhérents	Nb de Sol locaux
2 euros	1 euro	1
3euros	1 euro	1
30 euros	1 euro	2
50 euros	1 euro	1
45euros	1 euro	1
5 euros	0,50 euros	1

Cotisations par nb d'adhérents : 29 Solidaires locaux

Montant par Adhérents	Nombre de Solidaires
0,50 euros	1
1 euro	13
1,50 euros	1
1,75 euros	1
1,80 euros	2
2 euros	8
3 euros	2
4 euros	1
6 euros	1

Cotisations par organisations : 2 Solidaires : **1** à 50 euros et **1** à 20 euros

Cotisations par pourcentage sur les adhésions : 4 Solidaires , **1** à 0,7% et **3** à 5%

1 Solidaires local a des cotisations par organisations, mais différencié

3 Solidaires Locaux ont des cotisations par adhérents mais différenciés pour tenir compte de la situation particulière de certains syndicats.

Subvention :

29 Solidaires ne reçoivent aucune subvention

21 en reçoivent parfois de plusieurs sources

Subvention de Mairie : **7** (montant : 300,350, 550, 1500, 3000, 3050, 80 000,)

Subvention De dpt : **10** (montant : 954, 1000, 1800 , 3000, 8000, 7200, 2000, 1400)

Subvention Région : **5** (montant : 1000, 30000, 40000, 4000, 8200)

Locaux :

Hébergement par :

Un syndicat membre : **21**
Mairie/Bourse du travail : **20**
Locataire : **6**
Pas de locaux : **3**

Participation au CN :

Non : **23**
Oui : **24**
Dont irrégulièrement : **10**

Motifs :

Manque de temps / Eloignement : **8**
Manque de forces militantes, d'investissements : **8**
Récemment créé : **3**

Informations et matériels

Réception des infos nationales : **49** oui **1** non

Avez-vous un journal local :

OUI : **11**
NON : **39**

Un site internet : OUI : **14**

NON : **36**

Liste de diffusion mail :

NON : **3**
OUI : **47**