



HAL
open science

L'UNSA. Organisation et audience

Benoît Verrier

► **To cite this version:**

Benoît Verrier. L'UNSA. Organisation et audience: Rapport annexe à: Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, Les syndiqués en France (1990-2006). 2006. halshs-00152618

HAL Id: halshs-00152618

<https://shs.hal.science/halshs-00152618>

Preprint submitted on 7 Jun 2007

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.

impleGREP-IRENEE

Université de Nancy 2

Faculté de droit, sciences économiques, gestion

13, place Carnot – 54000 Nancy

**L'UNSA.
Organisation et audience.**

Benoît Verrier
chercheur en science politique

Convention d'études :

« Evolution de la syndicalisation »

Responsable scientifique :

Dominique Andolfatto,
Maître de conférences en science politique

financée par la
**Direction à l'Animation, de la Recherche, des Etudes
et de la Statistique (DARES)**
du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement

La recherche menée est centrée sur l'organisation de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA), principalement abordée sous l'angle *national* de l'union mais également sous l'angle de quelques uns de ses *pôles*. En effet, une des spécificités les plus immédiates et les plus originales de ce syndicat consiste dans le regroupement de structures syndicales autonomes, généralement représentatives dans leur propre secteur d'activités, autour d'une union représentant les différentes organisations syndicales affiliées.

La prise en compte, de façon précise, du développement des Unions Régionales et Unions Départementales – et pour les deux dernières années des Unions Locales – ainsi que des syndicats locaux demanderait une enquête au long cours, difficile à réaliser dans le cadre de ce travail. Cette restriction faite, le rapport propose de faire le point à la fois sur cette organisation du point de vue de sa structuration interprofessionnelle et du point de vue de ses structurations professionnelles.

Des documents variés ont pu être consultés. La liste qui suit n'est pas exhaustive :

- les sites internet des organisations et des syndicats
- la collection complète de l'*Unsa-mag*, la publication grand public de l'Union
- les débats des congrès d'Issy-les-Moulineaux (1998), de Lille (2002) et de Nantes (2005)
- l'observation des débats à l'occasion du congrès de Nantes (2005)
- les communiqués de presse de 2000 à 2005
- *UNSA-Infos* du 30 juin 1998 (n°1) à aujourd'hui (bulletin papier puis internet à diffusion restreinte, qui reprend les principaux points discutés lors des réunions du secrétariat national le lundi de chaque semaine)
- des publications professionnelles produites par l'UNSA cheminots, l'UNSA banques et assurances, l'UNSA Industrie
- des dossiers de demandes de représentativité par branches (et le dossier de demande en représentativité au Conseil d'Etat)
- des tableaux électoraux et d'adhésion (principalement dans les secteurs banques assurances, transports)
- des circulaires de la commission « syndicalisation » et « prud'hommes » (2003-2005)
- les procès-verbaux des réunions du Bureau National de 2001 à 2005
- les procès-verbaux des réunions du Conseil National de 1999 à 2004
- des dossiers de travail (argumentaires, tracts, prises de position) sur l'assurance maladie, les retraites, les services publics

Des entretiens ont été menés avec des membres du secrétariat national (4 + 1) – secrétaire général adjoint, secrétaire nationale questions juridiques, trésorier, secrétaire national à l'international – et des responsables de pôle (4 +1) : banque/assurance, transports, industrie, audiovisuel/communication/spectacle, commerce. Deux entretiens ont eu lieu avec des responsables juridiques de l'UR Paris et l'UD Seine-Saint-Denis. Deux secrétaire généraux d'UD ont été interrogés (l'un cumulant cette responsabilité

avec le secrétariat général d'une union locale et d'une fédération professionnelle ; l'autre avec un mandat de conseiller prud'hommes).

Des observations ont pu être réalisées à l'occasion du congrès de Nantes (2005), de réunions nationales sur la représentativité dans les branches et sur les institutions représentatives du personnel, ou lors de manifestations auxquelles l'unsa participait, de janvier à décembre 2005.

De nombreuses discussions informelles, davantage menées avec des « militants », ont permis de contrebalancer le prisme exclusivement « dirigeants » de mon travail.

Sommaire

<i>La syndicalisation à l'UNSA.</i>	2
<i>I. Emergence et consolidation de l'UNSA. La structuration d'une organisation interprofessionnelle</i>	4
<i>II. Organisation de l'UNSA.</i>	28
<i>III. Synthèse des données sur les effectifs de l'UNSA et la répartition des adhérents par secteur</i>	44
<i>IV. La presse de l'UNSA</i>	55
<i>V. De l'organisation statutaire aux pratiques d'organisation(s)</i>	59
<i>VI. Eléments généraux sur la syndicalisation à l'unsa dans le secteur Banques et Assurances (Pôle 2)</i>	67
<i>VII. Le Pôle 7 : Transports et Equipement</i>	70

I. Emergence et consolidation de l'UNSA. La structuration d'une organisation interprofessionnelle

L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) compte parmi les groupes, syndicaux ou politiques, peu étudiés par les chercheurs en sciences sociales. Quelques éclairages historiques existent (Andolfatto, 2004, Denis, 2001, Pernot, 2005) ; ils sont en général pour partie fondés sur les indications données par A. Olive, secrétaire général de l'UNSA, dans son ouvrage *Qu'est-ce que l'UNSA ?* (Olive) et viennent compléter une présentation plus générale des syndicats en France. A la différence des groupes issus des « nouveaux mouvements sociaux » ou des syndicats, également de création récente, comme l'Union syndicale Solidaires ou la FSU, l'UNSA reste un terrain de recherche quasi vierge.

Pourtant, quelques indicateurs simples permettent de souligner la place que ce jeune syndicat, créé en février 1993, a pu prendre dans le paysage syndical français. L'UNSA revendique, depuis 2002, à peu près 360 000 adhérents (retraités compris), estime être la quatrième organisation syndicale dans la fonction publique (loin devant la CGC et la CFTC) et est arrivée en sixième position lors des dernières élections prud'homales de 2002, avec 5% des suffrages exprimés (derrière les cinq confédérations et loin devant le Groupe des 10). Regroupant initialement cinq organisations autonomes de fonctionnaires ou de salariés du secteur public, l'Union est généralement considérée comme le syndicat de la fonction publique ; elle manifeste cependant une politique volontariste d'implantation dans le secteur privé – 20% de ses membres en seraient issus, notamment depuis l'arrivée en 1998 de militants FO opposés à M. Blondel, derrière Jacques Mairé (Secrétaire général de l'union départementale FO Paris) et Jean Grosset (secrétaire général adjoint de la même organisation). A côté de cet élargissement de la couverture syndicale de l'UNSA, ses dirigeants nationaux sont consultés régulièrement par des ministres, le plus souvent après les rencontres avec les confédérations ; des responsables de secteurs professionnels participent aux négociations de branche, au niveau local comme au niveau national ; en fonction des enjeux et des configurations, les responsables UNSA sont amenés à signer des appels commun avec d'autres syndicats ou à inscrire leur action dans des intersyndicales.

Ce syndicat agit également au niveau européen, puisqu'il fait partie de la CES et y dispose d'un représentant, dans le cadre d'une alliance nouée avec la CFDT ; certaines de ses fédérations sont membres d'organisations supranationales, européennes et-ou internationales (transports, éducation).

Dernier élément : l'UNSA, par son engagement dans le mouvement contre la réforme des retraites du printemps 2003, est apparue comme une organisation susceptible de mobiliser ses membres dans des manifestations interprofessionnelles de rue, notamment grâce aux activités de ses adhérents et militants de l'enseignement et des transports. Cette recension vise simplement à souligner le caractère tout à fait ordinaire de l'activité syndicale menée par cette Union, à savoir l'organisation d'activités électorales et d'activités militantes ou encore la discussion des enjeux sociaux avec les autres acteurs des relations professionnelles (Lallement 1996).

On ajoutera que, lors du dernier mouvement social contre le « contrat premier embauche », début 2006, l'UNSA est apparu comme l'un des acteurs de celui-ci, étant étroitement associé aux cinq centrales « représentatives » dans le cadre d'une « intersyndicale » (intégrant également des organisations d'étudiants et de lycéens).

Or, l'économie du champ de la représentation syndicale donne à voir ce syndicat comme particulier et extra-ordinaire. En effet, les relations sociales et les règles du dialogue social sont organisées notamment autour de la représentativité reconnue des cinq confédérations existant à l'époque de leur désignation par un arrêté de 1966, représentativité devenue présumée et irréfragable depuis les lois Auroux de 1982. Ces règles de la démocratie sociale occultent ou masquent des transformations de l'Union car elles « interdisent » de mesurer précisément les implantations des différents syndicats dans les grands secteurs d'activités. Tout d'abord, la logique – politique – de production des « chiffres » d'Etat empêche l'UNSA de pouvoir (se) « compter » : les services de ministère du travail ne sont autorisés à publier que les données agrégées des cinq confédérations lors des élections d'entreprise (CE ou DP), les syndicats non confédérés étant rassemblés dans la catégorie peu satisfaisante « autres syndicats »¹ et n'autorisant pas le travail de constitution et de revendication d'Un électorat². De plus, lors de ces élections, les organisations non représentatives au plan national n'ont le droit de se présenter (et donc de faire campagne) qu'à l'occasion du deuxième tour, dans les situations où le quorum (50% de votants) n'est pas atteint au premier tour, réservé aux seules cinq confédérations et aux organisations dont la représentativité a été établie. De nombreuses contestations en représentativité touchent ces syndicats dès lors qu'ils obtiennent des élus, que celles-ci soient formulées par les dirigeants d'entreprise ou par les responsables syndicaux des organisations concurrentes, qui ont souvent comme effet de faire disparaître une section syndicale encore en construction ou en tout cas fragile. Enfin, les relations inter-syndicales sont particulièrement hétérogènes, dans le temps, dans l'espace et en fonction de configurations locales : si dans certains endroits, les dirigeants départementaux sont intégrés aux bourses du travail et travaillent, sur certains sujets, de concert avec les représentants locaux des confédérations, dans d'autres, ils sont relégués ou isolés physiquement, et parfois « oubliés » par les dirigeants départementaux des autres syndicats. La même hétérogénéité prévaut à l'intérieur des entreprises où l'UNSA est implantée.

Cette organisation syndicale, encore tendre, constitue également un terrain d'enquête exemplaire pour pouvoir suivre certains des modes d'institutionnalisation d'un groupement syndical : sa jeunesse, la question de ses modes d'homogénéisation, ses fragilités permettent – sans doute plus qu'ailleurs – de préciser ses modes de structuration. Il s'agit alors de déceler les transformations ou les re-naissances d'une organisation syndicale dans des configurations différenciées, et notamment ici et dans un premier temps, dans une configuration liée à l'élection des conseillers prud'hommes

¹ Il faut souligner que les résultats attachés à cette catégorie hétérogène sont en progression depuis le début des années 2000. Cf. Jacod, 2005.

² A l'inverse cf. Lehingue sur le FN (et Offerlé)

de 2002³. Au delà (ou en deçà) du simple effet de verdict et de classement des organisations syndicales⁴, ces élections (leur préparation, l'investissement de militants autour de cet enjeu, les nouveaux rôles syndicaux offerts) contribuent à transformer la marque syndicale en ce sens que des groupes et des individus vont s'en saisir et transformer l'institution.

Il s'agit, dans cette première partie, de s'attacher à analyser tout d'abord *les modes d'institutionnalisation d'un centre syndical* – ce qui n'était pas acquis initialement – à travers un retour sur l'invention d'un « nouveau syndicat » et l'engagement de cette organisation dans les élections prud'homales. Pour comprendre la structuration de ce syndicat, il est également nécessaire de montrer *comment se fabrique de l'interprofessionnel en pratiques*, dans une organisation composée – répétons-le – d'organisations autonomes avec tout ce que cela signifie en termes de méfiance par rapport aux confédérations ou à toute tentative de contrôle par des dirigeants « interprofessionnels ». Une part de l'analyse se focalise de ce fait sur le travail des « entrepreneurs en interprofessionnalité », acteurs clés des transformations récentes de l'UNSA.

³ Pour des approches similaires autour de partis politiques, cf. Offerlé 1984, B. Verrier 2005.

⁴ La plus grande part du travail effectué sur les élections, professionnelles ou prud'homales, consiste à construire les données pour souligner des éventuels changements de palmarès et d'ordre d'arrivée des syndicats.

1. L'institutionnalisation d'un centre syndical

L'UNSA, lors de sa création, est composée de cinq organisations fondatrices (la Fédération de l'Education Nationale, la Fédération Générale des Syndicats de salariés des Organisations professionnelles de l'Agriculture et de l'industrie agro-alimentaire, la Fédération Maîtrise et Cadres, la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires et la Fédération Autonome des Transports), qui, toutes, ont une culture et une tradition d'autonomie forte et revendiquée, ayant eu le plus souvent à quitter (ou à se construire contre) le syndicalisme confédéré. Un indicateur de cette méfiance par rapport aux structures « emboîtantes » réside dans les changements de nom assez tardifs de la plupart des grandes organisations autonomes : la FMC devient l'UNSA-Fédération des Cheminots en 1998 ; la FEN – issue de la CGT unifiée d'avant 1947 – devient l'UNSA-Education en 2000 ; la FGSOA, créée en 1945, prend le nom d'UNSA-2A en mai 2001 à l'occasion d'un congrès à Reims ; la Fédération autonome de la défense nationale devient UNSA-Défense en décembre 2005. Pour certaines organisations, le changement de dénomination constitue un crève-cœur : ainsi, la FGAF, en conflit avec la direction nationale de l'UNSA⁵, est une des rares organisations fondatrices à ne pas avoir procédé à ce changement ; les syndicats qui quittent la FGAF pour s'affilier directement à l'Union nationale prennent symboliquement des sigles soulignant cette appartenance à l'UNSA (exemple : UNSA Territoriaux). L'ensemble des syndicats de la fonction publique ont depuis pris une déclinaison « unsa » : UNSA Santé, UNSA Justice, etc.

Autre trait marquant de ces organisations, elles sont toutes considérées comme représentatives dans leur secteur respectif d'activités et bénéficient en conséquence des prérogatives qui sont attachées à cette reconnaissance (possibilité de présenter des listes aux élections professionnelles et d'obtenir des élus, de bénéficier de crédits d'heure, de désigner des délégués syndicaux, de négocier...). Ces deux seuls éléments indiquent la difficulté qu'il peut y avoir à coordonner et à diriger ces groupes dans ces conditions : quelle légitimité pour une équipe dirigeante centrale qui ne bénéficie d'aucune ressource (matérielle ou symbolique) autre que celle concédée par les organisations fondatrices et qui doit se construire avec (et contre) des dirigeants syndicaux et des organisations professionnelles implantées sur le territoire, habitués à l'autonomie et disposant des ressources de l'ancienneté et de l'histoire ; quel pouvoir de définition des enjeux ou de contrôle des activités ; quels moyens de coercition ou de négociation pour imposer leurs directives, etc.

En revenant sur l'histoire de la création de l'UNSA et ses modes de fonctionnement, il s'agit d'abord de montrer comment des syndicalistes ont contribué à façonner une institution, en transformant les relations de pouvoir entre les différentes organisations affiliées. L'analyse, ensuite, de l'engagement de dirigeants nationaux dans la campagne des élections prud'homales permet de souligner la consolidation et la re-structuration de l'UNSA autour d'une équipe de dirigeants centraux.

⁵ Début mars 2006, la FGAF annonce qu'elle quitte l'UNSA, accusée de ne pas respecter l'indépendance et l'autonomie de ses structures.

1. 1. L'intrication de relations individuelles et de relations organisationnelles : aux origines de l'Union

Revenir sur les conditions de création de l'UNSA en 1993, c'est inévitablement mettre en relation des histoires – différenciées, plus ou moins longues, plus ou moins solides – d'hommes et d'organisations hétérogènes liées aux évolutions du syndicalisme enseignant, aux recompositions syndicales autour d'un pôle réformiste et à la question du syndicalisme autonome. La scission de la FEN (Brucy 2003) – et le rapide succès de la FSU – ouvre des possibilités de reclassement dans le champ syndical et autorise des échanges renouvelés. L'enjeu n'est, en effet, pas mince, tant pour les acteurs de la FEN que pour les dirigeants des autres syndicats : il s'agit de définir les conditions de survie (ou de ralliement ou de transformation) de la FEN, c'est-à-dire aussi de son organisation, de sa force politique et de ses réseaux, de ses mutuelles, de sa bureaucratie et de ses positions de pouvoir (Geay, 1999), bref de son capital social historiquement accumulé depuis sa « sortie » de la CGT en 1948 (et antérieurement), due notamment à son refus de choisir au moment de la scission de 1947.

Cette histoire rencontre également celle des multiples réunions et discussions plus ou moins informelles qui rassemblent, depuis le début des années 1990, des dirigeants de la FEN, de la CFDT et des oppositionnels à la ligne incarnée par Marc Blondel au sein de FO. Cette petite dizaine de dirigeants syndicaux tente de définir les contours de ce qui pourrait être une grande organisation syndicale « réformiste ». Ceux qui y ont participé soulignent l'absence d'emprise – voire le désintérêt – des partis politiques et notamment du parti socialiste sur ces tentatives, à la différence des recompositions du milieu des années 1980. L'éclatement de la FEN constitue encore une occasion, pour des syndicats autonomes du secteur public, de réévaluer leur démarche syndicale. Là aussi, quelques dirigeants de la FGAF, de la FAT et de la FMC notamment se rencontrent régulièrement pour tenter de se rapprocher et de pouvoir peser davantage dans le syndicalisme. Les relations qui se nouent en 1992-93 ne sont pas nouvelles : les responsables de syndicats autonomes se connaissent et, pour la plupart, ont pu apprendre à travailler au sein d'un même regroupement de syndicats autonomes, le Groupe des 10 à partir du milieu des années 1980.

C'est dans ces histoires (em)mêlées que se joue la création de l'UNSA, indissociablement opération de sauvetage des syndicalistes de la FEN, de renégociation des relations entre syndicats autonomes, de perpétuation d'une vocation et d'une ligne réformiste dans le syndicalisme, d'élaboration de nouvelles alliances entre organisations. Les possibilités de définition de l'avenir de ces groupes sont nombreuses et les stratégies ouvertes (cartel d'organisations, intégration dans la CFDT, esquisse d'une organisation « à l'italienne » souple et rassembleuse). C'est dans cette situation syndicale fluide que des relations interpersonnelles se créent et se transforment : redécouverts, inventés, consolidés, redéfinis, les liens entre quelques responsables syndicaux, ou porte-parole auto-proclamés des organisations qui vont fonder l'UNSA, contribuent à la réussite de l'opération. Un dirigeant national de l'UNSA pour expliquer ce qu'il nomme « la plus belle manœuvre d'appareil » renvoie aux relations nouées par

le passé : « Il y avait des gens qui se connaissaient. Il y avait de vieilles relations (...) il y avait des relations entre les militants qui se connaissaient ». Ce sont d'abord ces responsables qui vont, le plus souvent sans consulter les militants, lancer l'UNSA, d'abord en juillet 1992 avec un appel public des cinq organisations – plus précisément de quelques uns des responsables de ces structures – autour de valeurs communes puis lors d'une Assemblée générale constitutive, en février 1993. Il ne s'agit pas de transformer les structures qu'ils dirigent, mais de les rassembler dans un « cartel fonctionnant selon les règles de l'unanimité et du principe “une organisation = une voix” », selon les mots du deuxième président de l'UNSA (A. Olive, 2002, p. 25).

FEN	170 000	49,3%
FGAF	130 000	37,7%
FMC	20 000	5,8%
FGSOA	15 000	4,3%
FAT	10 000	2,9%
Total UNSA	345 000	100,0%

Données tirées de *Les Echos*, 9 décembre 1994

La collection d'organisations constitutives de l'UNSA renvoie aux relations interpersonnelles établies entre quelques uns des dirigeants de chacune d'entre elles. Le mode de fonctionnement initial de l'Union comme celui de sa direction s'inscrivent dans ces modalités d'agrégation. La direction de l'UNSA est alors une structure légère, bicéphale (avec un président et un secrétaire général) et qui ne peut travailler qu'à l'aide des subsides financiers modestes et des permanents des organisations qui la composent (la FEN notamment met à disposition des locaux et quelques militants « permanentés »). La répartition des premiers postes met en évidence le poids de la FEN dans ce processus et un partage des responsabilités entre les dirigeants des cinq organisations : les secrétaires généraux sont systématiquement des membres de la FEN quand la présidence est confiée dans un premier temps à Jacques Mallet, président de la FMC, puis à Jean-Pierre Gualazzi, secrétaire général de la FGAF depuis 1986 – le premier poste de trésorier revient à Michel Buon, secrétaire général de la FGSOA. Martine Le Gal, puis Alain Olive à partir de 1994⁶, occuperont le poste de secrétaire général.

Cette première institution de l'UNSA est à articuler ainsi non seulement avec les relations nouées, entre dirigeants de syndicats autonomes, depuis les premières tentatives de recomposition du milieu des années 1980, avec la configuration syndicale du début des années 1990 où les façons de faire et de définir le syndicalisme sont en

⁶ Permanent de la FEN depuis 1988 au service juridique, A. Olive est secrétaire national de ce syndicat depuis 1991 et a notamment contribué à la rédaction des statuts de l'UNSA lors d'une réunion des représentants des cinq organisations fondatrices le 5 janvier 1993.

débat, mais également avec le maintien des conditions de jeu de chacune des organisations. Ce dernier point a facilité le regroupement en ce sens que chacune des organisations (et des directions) ne voyaient pas son système de positions internes changer et qu'elles concédaient en quelque sorte l'existence d'une Union, celle-ci ne disposant d'aucun attribut de pouvoir. Chaque affiliation ou ralliement est l'occasion d'une intégration au sein de la direction – l'arrivée de militants issus de FO, derrière Jacques Mairé, en 1998 se traduit par l'ouverture de la direction à deux de ses principaux responsables qui vont occuper des postes élevés au sein du secrétariat national. Dès juin 1994, des modifications statutaires sont votées (règle de la majorité notamment et création des Unions régionales) ; un an après, lors du premier congrès national, le poste de président est supprimé. La représentativité des organisations syndicales affiliées à l'UNSA devient, à la suite à la reconnaissance par E. Balladur, alors Premier ministre, de « l'indéniable représentativité » de l'UNSA, celle de ce syndicat, avec ses conséquences en termes de postes au sein des CESR ou de désignations de personnalités qualifiées pour les instances paritaires de la sécurité sociale. Là encore, ces changements ne s'accompagnent pas d'une emprise des dirigeants de l'Union sur les organisations : le pouvoir de nommer ne leur appartient que très partiellement, l'échange de représentativité ayant été rendu possible par la perpétuation des héritages de position, chaque organisation conservant ses prérogatives en termes de postes et donc de possibilité de rétribuer des fidélités militantes.

Conseil national 27-28 janvier 1999

Explication du budget

Le budget 1999 s'inscrit dans la logique des décisions prises au congrès, il est la traduction financière de la démarche que nous y avons initiée. Il intègre l'obligation de donner la priorité au développement et à la formation, tout en permettant au secrétariat national de s'entourer des militantes et des militants compétents pour répondre aux demandes de l'ensemble des organisations syndicales et des structures locales.

Budget de transition, il prend en compte, à travers une cotisation syndicale différente de celles pratiquées dans les confédérations françaises classiques, la nécessité de laisser aux organisations syndicales la possibilité d'assumer leur propre développement tout en donnant à l'Union les moyens du sien.

C'est la raison pour laquelle il est proposé une cotisation syndicale de 50,00F par adhérent déclaré à l'UNSA. Pour prendre en compte notre histoire, celle des organisations syndicales qui nous constituent, les moyens déjà engagés depuis la création de l'UNSA, cette cotisation sera ramenée en 1999 à 10,00F pour les organisations ayant créé l'UNSA en 1993.

Un groupe de travail sera mis en place par le Trésorier National de l'UNSA afin d'examiner durant le premier semestre 1999 un plan d'harmonisation de la cotisation nationale pour, entre autre, parvenir le plus rapidement possible à des reversements en direction des structures interprofessionnelles locales.

Les propositions de ce groupe de travail seront débattues par le Bureau National avant la fin du mois de juin 1999

Conseil national 26-27 janvier 2000
Explication budget

L'année 1999 nous a démontré, pour autant que la démonstration soit nécessaire, que quels que soient les objectifs et leur pertinence, ils ne pouvaient être mis en œuvre qu'en prenant en compte la réalité de l'UNSA, c'est à dire la diversité des organisations qui la constituent, diversité tant historique que professionnelle.

Si nous lions les impératifs de la solidarité interprofessionnelle à ceux des besoins propres à chaque OS dans son secteur, nous devons objectivement constater que notre volonté collective est nécessairement limitée, d'un point de vue matériel, par l'addition des contraintes individuelles.

Le budget 2000 est le résultat d'un compromis entre ces deux impératifs. Compromis sur les termes duquel nous devons nous pencher dans les mois qui viennent si nous avons la volonté de réaliser nos ambitions, car il est indéniable que nous devons rapidement nous donner ensemble les moyens de notre projet. L'imagination seule ne pourra compenser les manques de moyens

On le lit à travers l'encadré ci-dessus, la question des moyens financiers pour une organisation qui se veut interprofessionnelle et en plein développement dans le secteur privé n'est pas une sinécure. Se donnent à voir les tensions entre un centre (et des dirigeants) nationaux tournés vers l'interprofessionnel et des organisations syndicales affiliées qui souhaitent pouvoir conserver leurs prérogatives financières et le contrôle sur le syndicalisme UNSA qui en découle. Si le Congrès d'Issy les Moulineaux en 1998 prend acte du virage interprofessionnel du syndicat, les pratiques des organisations affiliées et les difficultés rencontrées par le trésorier national pour obtenir de celles-ci des subsides plus importants mettent en exergue la véritable émergence d'une légitimité centrale, unifiée autour de l'enjeu interprofessionnel. Le processus de structuration autour de cet intérêt interprofessionnel n'est donc pas linéaire et ne renvoie ainsi à aucune forme de « nécessité ». Le secrétariat national est ainsi conduit, de façon récurrente, à faire la démonstration de son utilité et de la justesse de sa stratégie – c'est par exemple ce qu'on peut comprendre du bilan du développement syndical dressé à l'occasion des conseils nationaux de 1999 et 2000.

Conseil national , 27-28 janvier 1999

Développement de l'UNSA depuis le mois de mai 1998 :

Nous avons enregistré près de 17000 nouveaux adhérents et affilié 26 nouvelles organisations, une partie des nouveaux adhérents rentrant dans des organisations existantes.

Ce développement vérifie nos analyses de congrès et nous ne pouvons que nous en réjouir.

La sociologie de notre recrutement se décompose de la manière suivante : 86 % adhèrent pour la première fois à un syndicat ou viennent d'un syndicat autonome, 14 % sont issus de FO.

Une circulaire mensuelle éditée par la Commission de syndicalisation fait le point sur cette activité.

Notre progression n'est possible à grande échelle que si des relais sont installés en région : secteur de développement, service juridique.

Ceci nous oblige à un gros effort de formation en région au plus près des syndicats nouvellement créés.

Pour mémoire, nous disposons pour nous faire connaître :

du dépliant de syndicalisation

du dépliant spécial UNSA Fonctionnaires

des affiches générales de syndicalisation

du livret de présentation de l'UNSA

d'UNSA MAGAZINE

Conseil national 26-27 janvier 2000 Bilan secrétariat au développement (extraits)

De janvier 1998 à janvier 2000 près de 45.000 nouveaux adhérents. Depuis le congrès d'Issy-les-Moulineaux, nous avons constitué 8 pôles d'activité. De nouvelles fédérations ont vu le jour : Fédération Nationale des Banques, Assurances, Sociétés financières, Fédération des Commerces et Services, Fédération des Syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes, Fédération UNSA Poste, Fédération UNSA Télécoms, Fédération UNSA Sports, Fédération Nationale de la Coiffure de la Parfumerie et de l'Esthétique. Nous a rejoint la Fédération des Marins pêcheurs.

Nous avons constitué 101 syndicats nationaux de groupes, ou d'entreprise, près de 480 sections syndicales d'établissement, 4 syndicats ont disparu. (...)

Ce développement confirme notre analyse : des salariés sont disponibles pour un engagement syndical en dehors des confédérations telles qu'elles sont définies aujourd'hui. Nombreux sont celles et ceux qui sont attirés par notre conception syndicale qui conjugue **solidarité interprofessionnelle et liberté de comportement**.

Dans ce bilan, citons aussi, **l'aide interprofessionnelle apportée aux organisations de l'UNSA** qui nous sollicitent pour leurs élections professionnelles. (Souligné par nous)

Des signes d'un renforcement ou d'une autonomisation de la direction peuvent pourtant être repérés à la fin des années quatre-vingt-dix : l'arrivée d'organisations ou de militants issus de FO, l'affiliation de nouvelles organisations et la fin des discussions avec la CFDT ou la CGC constituent autant de configurations dans lesquelles les anciennes règles et les relations de pouvoir au sein de l'Union peuvent être modifiées. Mais, même avec ces changements de situation, les dirigeants semblent tenus par les

organisations dont ils proviennent⁷. L'hypothèse suivie est que la campagne des élections prud'homales de 2002 va permettre aux dirigeants de gagner leur légitimité et de s'émanciper en partie de leurs organisations de tutelle.

1. 2. Les modes de consolidation d'une direction syndicale centrale

Les élections prud'homales, pour l'UNSA, sont constituées en une véritable épreuve, tant par ses principaux responsables nationaux, qui souhaitent démontrer leur représentativité dans le secteur privé, que par des responsables politiques, qui ont laissé entendre que du résultat obtenu pouvait dépendre la reconnaissance de la représentativité du syndicat, ou encore des journalistes en charge de l'interprétation des évolutions des rapports de force syndicaux. La direction de l'UNSA a indiqué clairement ses objectifs au congrès de Lille : présenter des listes dans tous les conseils et récolter au moins 150 000 voix. L'enjeu est de taille : il s'agit de se voir reconnaître « organisation représentative » dans l'espace syndical. Les moyens et les pratiques mis en œuvre pour tenter d'obtenir ce résultat constituent un site d'observation privilégié pour comprendre un des modes de consolidation d'un centre syndical, d'une direction « interprofessionnelle » reconnue.

1. 2. 1. « Faire des voix » : un objectif central

Les responsables d'UD ou d'UR et les responsables nationaux de la campagne prud'homale interrogés s'accordent à reconnaître que « le but, en 2002, c'était d'avoir des voix, pas des élus, mais des voix pour gagner la représentativité » (Ph. K.) ; « l'enjeu c'était de remplir des listes, c'était de faire du chiffre » (L. MC.). L'objectif des 5% signifie pour les responsables d'UD ou nationaux chargés de la préparation des élections prud'homales d'être en mesure de présenter le maximum de listes sur le territoire et pour cela, en premier lieu, de trouver des candidats.

Les pratiques de recrutement sont multiples. Tout d'abord, les transfuges FO élus conseillers prud'hommes en 1997 sont sollicités. Ils représentent, pour l'UNSA, une des rares possibilités d'avoir des « anciens » dans les conseils. Ensuite, l'ensemble des syndicats sont mobilisés pour dénicher des candidats, des têtes de liste ou de simples prête-noms. Des responsables nationaux participent aux réunions syndicales pour mobiliser l'ensemble des adhérents : « Ils cherchaient des volontaires pour être présents sur les listes » (DP). Quelques syndicats, comme l'UNSA Cheminots (ex-FMC), disposant d'une petite expérience en la matière, mettent de nombreuses candidatures à la disposition des structures interprofessionnelles. Les plus investis dans cette campagne

⁷ C'est ce qu'indique, dans les premières années, par exemple la construction de leur journal, très hétéroclite ; le déménagement tardif du siège dans un bâtiment distinct de la FEN ; la création d'UD restant totalement dépendantes des syndicats importants de l'UNSA ; le peu de visibilité des membres du secrétariat national.

font un véritable travail de collecte de candidatures dans l'ensemble des établissements où leur syndicat est présent (« J'étais très vite chargé de collecter sur les cinq régions [SNCF] et les directions centrales toutes les candidatures pour après les ventiler par département » Ch. G.). Ce sont notamment eux qui contribuent à répartir géographiquement les candidatures entre conseils limitrophes (« Il a fallu faire une séance marchand de tapis, à la fin, pour ajuster les ressources et les besoins pour présenter le maximum de listes... on avait le plus gros des candidatures cheminots qui était sur Paris, leur lieu de travail, donc je prenais des candidatures Paris pour les mettre à Créteil et quand j'avais des candidats à Créteil, je les mettais dans l'Essonne » Ch. G.). Ce type de rationalisation ne pose guère de problème, les « simples » candidats n'étant avertis qu'au moment du dépôt des listes du lieu où ils se présentaient. Le but de l'organisation étant de boucler les listes, le recrutement était très large, la plupart des candidats ne souhaitant pas être élus (« Ils étaient motivés pour être candidats, pas pour être élus (...) mais les choses étaient claires » LMC). Plus encore, les responsables nationaux et locaux sollicitent des candidatures « extérieures » au syndicat. Par exemple, tel responsable confiait qu'on « a contacté les copains des copains, dans le réseau familial et dans le réseau syndical » (Ph. K.), un autre, pour illustrer leur stratégie de recrutement estimait que « si on vous avait connu, on vous aurait demandé » (LMC). « Faire des voix » peut également se lire dans les stratégies de rationalisation de présentation des listes. Chaque structure de l'UNSA (Pôle, UD, UR, OSA) est destinataire d'un état précis des conseils et sections pertinents : « Parce que nous recherchons le maximum de voix, nous vous conseillons dès maintenant de réfléchir aux listes qu'il nous faut absolument constituer dans vos départements. A ce sujet, vous êtes déjà en possession d'un document élaboré au Conseil national qui a sélectionné les sections importantes en nombre d'électeurs »⁸. La direction nationale de l'UNSA apparaît ainsi particulièrement engagée dans cette campagne, fournissant matériel de campagne, directives juridiques précises⁹, objectifs à atteindre et partages d'expériences.

1. 2. 2. L'engagement des dirigeants nationaux dans la campagne comme condition de l'institutionnalisation d'un centre syndical

L'engagement et l'investissement des principaux responsables nationaux dans la campagne des prud'homales apparaissent constitutifs de l'institutionnalisation d'un centre syndical, susceptible de faire converger vers lui des solidarités et des fidélités militantes et organisationnelles. L'Union sollicite très tôt ses responsables de syndicats et ses responsables locaux autour d'objectifs chiffrés. Les circulaires internes soulignent l'enjeu représenté par ces élections et la nécessaire préparation « méthodique » des

⁸ Bulletin *Elections prud'homales*, n°19, 16 juillet 2002.

⁹ Par exemple, il est signalé que, pour éviter tout contentieux, il faut apposer la mention « commerce et services commerciaux » sur les bulletins de vote de cette section et non la simple mention « commerce » comme il avait pu en être question. « Nous avons conscience que cette rectification obligatoire est une tracasserie supplémentaire, mais nous ne pouvons prendre le risque de voir invalidé un seul de nos bulletins », note du 8 novembre 2002.

listes de candidatures : ainsi, une circulaire du 3 mars 2000 précise que « notre objectif est de présenter des listes dans toutes sinon le maximum de sections (...). Contrairement à ce que nous avons pu entendre dans quelques réunions, si nous souhaitons nous présenter dans toutes les sections, nous devons commencer ce travail administratif dès maintenant (...) soit [en] mont[ant] des commissions électorales qui font le point chaque mois sur la rentrée des candidatures, soit, ce qui est plus rationnel, [en] mett[ant] ce point à l'ordre du jour de la commission administrative ou du bureau départemental UNSA chaque mois »¹⁰. A partir de cette date, il est régulièrement question de l'organisation de ces élections dans les publications de l'UNSA (*UNSA Magazine* – mensuel à destination des adhérents –, *UNSA Infos* – lettre d'informations hebdomadaire des militants sur la vie de l'UNSA). Plus notable, la plupart des membres de la commission « syndicalisation » se consacre entièrement à l'organisation et à la centralisation de cette élection. Les circulaires issues de la première tendent à se raréfier durant l'année 2002 tandis qu'est créé, en janvier 2002, un bulletin spécifique aux élections prud'homales (*Avec l'UNSA je construis. Elections prud'homales*), destiné aux responsables de pôles, de fédérations, d'UD et d'UR¹¹.

Ces circulaires prud'hommes insistent sur la collecte des candidatures, sur la nécessité d'intégrer à chaque réunion syndicale un point prud'hommes, sur la centralisation des candidatures au siège national – afin notamment de pouvoir jouer de la « mitoyenneté » des conseils –, sur l'enjeu représenté par ces élections, sur les diverses activités militantes entreprises dans les départements (exemplarité de certaines UD) ou au contraire, sur les difficultés rencontrées par d'autres. Des réunions nationales à Paris sont programmées par la commission nationale prud'hommes pour dresser un bilan régulier des candidatures mais également – et sans doute surtout – pour mobiliser les responsables départementaux ou syndicaux engagés dans la préparation de la campagne.

Au fur et à mesure de l'avancée de la campagne, des chiffres sont régulièrement publiés par l'équipe nationale pour « remonter le moral » et entretenir la mobilisation des correspondants locaux : annonce du chiffre des candidatures, publication régulière des conseils de prud'hommes « complets » etc. Les réunions de secrétariat national ou de bureau national sont également l'occasion de dresser un état précis des lieux. Le secrétaire général lui-même envoie un courrier aux militants pour leur signaler l'importance de l'enjeu ou remet la question des élections prud'homales au centre des débats lors de ses interventions – c'est le cas par exemple dans l'extrait qui suit de sa prise de parole devant le Conseil national de juin 2002.

¹⁰ Circulaire 012-001, 3 mars 2000.

¹¹ Le premier numéro est daté du 29 janvier 2002, le 37^{ème} et dernier du 17 décembre 2002, soit une publication hebdomadaire.

**Extrait de la prise de parole d'Alain Olive, secrétaire général de l'UNSA,
Conseil national UNSA, 26-27 juin 2002**

Les Prud'homales.

La campagne pour constituer nos listes atteste d'un engagement militant extrêmement important. Se constituent dans cette action de véritables équipes départementales. On installe peu à peu de solides structures interprofessionnelles. S'installent aussi des antennes juridiques régionales et départementales.

Il nous reste cependant à intensifier la relation entre nos unions départementales, régionales et nos fédérations.

Certaines d'entre elles doivent considérer que les unions départementales contribuent au développement de leurs fédérations et leur communiquer toutes les informations concernant les nouvelles structures. Il serait souhaitable que de véritables politiques fédérales soient mises en place dans un proche avenir, que chaque fédération se fixe des objectifs d'implantation et connaisse le développement de ses structures par entreprise. Le développement, ce sont de nouvelles implantions UNSA mais aussi la progression dans les entreprises où nous existons.

La campagne pour les inscriptions sur nos listes se poursuivra jusqu'au dernier moment et il est indispensable d'afficher cette volonté sans renoncer à aucun conseil de prud'hommes. La campagne électorale proprement dite renforcera encore le rôle des unions départementales en relation avec les fédérations et syndicats nationaux.

Avec près de 5.000 candidatures à ce jour nous respectons notre tableau de marche. Mais nous devons nous battre jusqu'au bout afin d'avoir le maximum de candidates et de candidats. Ce qui est certain, c'est ce que les élections prud'homales de 2002 n'auront rien à voir pour l'UNSA avec les élections de 1997.

On peut constater le chemin parcouru qui est énorme et ces candidatures, mieux que tout discours, sont la preuve de notre développement dans le secteur privé.

Ces éléments attestent d'une mobilisation intense des responsables nationaux de l'UNSA. Elle est à la hauteur de l'enjeu : la reconnaissance de la représentativité de l'UNSA par l'extérieur (les pouvoirs publics, les concurrents syndicaux) mais également celle de la direction, par ses organisations syndicales affiliées. Ces dernières ne sont pas toutes persuadées du bien fondé de la stratégie interprofessionnelle, ou plus précisément, et soulignent le risque de devenir une « sixième » confédération. Ce sont ainsi avant tout les dirigeants nationaux les plus engagés dans « l'interpro » et dans la promotion d'un nouveau syndicat dans l'espace national qui se mobilisent dans cette campagne et qui forment l'équipe nationale en charge de ces élections. S'y trouvent notamment le secrétaire général adjoint chargé de la syndicalisation et du

développement, le responsable national des questions juridiques (ancien président FO du Conseil de prud'hommes de Paris), le responsable du pôle 2 (Banques et assurances), le délégué général pour les questions de santé et d'assurance maladie, un conseiller national en charge des élections CE-DP, un autre chargé du secteur syndicalisation. Cette équipe d'une dizaine de personnes a réalisé, d'après un de ses membres, « un boulot de fou » pour « boucler les listes » et « faire des voix ».

Il s'agissait de centraliser les candidatures¹², mais également de rechercher les sections et les conseils les plus pourvoyeurs en voix : se fondant sur les résultats de 1997, tout était fait pour que des listes complètes¹³ soient présentées dans les lieux les plus susceptibles de rapporter des voix (« On cherchait d'abord à Lyon et puis on cherchait moins à Saint-Pierre-et-Miquelon »). Les conseils importants et en leur sein les sections pourvoyeuses de voix étaient retenues dès lors que le nombre de candidats pour le département était faible. De plus, les membres de cette équipe – cela s'est également produit dans certaines UR ou UD – ont constitué une carte permettant de visualiser les différents conseils et de pouvoir jouer des possibilités de se présenter dans les conseils limitrophes : « On avait fini par bien connaître notre carte électorale, nos faiblesses, nos forces, comment on était réparti, où aller taper » (LMC). Ce professionnalisme se lit également dans la division du travail au sein de l'équipe nationale : à un tel la mobilisation sur le terrain et les déplacements dans toute la France, à tel autre la rédaction de documents juridiques sur les modalités d'élection ou sur le droit du travail, au dernier la connaissance fine des chiffres des précédentes élections et des simulations et projections possibles.

Les récits de la campagne par ces responsables mettent en exergue l'enthousiasme de la campagne mais également l'importante activité fournie : déplacements réguliers auprès des responsables de province, animation de réunions dans les syndicats pour recruter des candidats et expliquer ce qu'est le conseil de prud'hommes, mobilisation des fédérations et des syndicats... L'activisme des dirigeants nationaux pour préparer ces listes peut également se lire dans des propos entendus à de multiples reprises : « Il y avait ceux qui faisaient chier tout le monde au téléphone », « Ça a vraiment boosté tout le monde. Parce qu'au bout du bout, les types [des UD et des UR] ont fini par s'exciter, parce que ça tournait à la compétition (...) la compèt' on va réussir notre coup, on va y arriver au 5% » (LMC). Certains parlent d'une campagne « passionnante » quand d'autres racontent « l'enthousiasme » des équipes de colleurs d'affiches.

Au final, à l'issue du scrutin, les dirigeants ont non seulement tissé entre eux des liens forts mais ils ont pu également contribuer à fidéliser des responsables syndicaux ou territoriaux de l'UNSA – un indicateur pourrait être la stabilité des dirigeants et les votes exprimés lors du congrès de 2005. La direction semble alors reconnue comme capable de conduire un « pari » jusqu'à son terme, sans que ses fondations – la fonction

¹² L'équipe nationale fait un point régulier du nombre de candidatures et du nombre de listes potentielles, environ tous les 15 jours. Les responsables locaux sont ainsi invités à transmettre de façon précise leurs candidatures. A l'issue de ces réunions, l'occasion est donnée d'afficher l'état d'avancement de la fabrication des listes et de donner une indication sur le pourcentage de couverture électorale de l'UNSA.

¹³ Une liste complète, pour les interviewés, est une liste qui comprend plus de 100% de candidats car une seule personne écartée de la liste – pour des raisons administratives – rend la liste caduque.

publique – n’en subissent de conséquences. Signe de l’émergence d’une autorité centrale et de dirigeants qui tendent à s’affranchir des organisations affiliées, des conflits internes mettant en cause des organisations fondatrices sont réglés par la direction dans les mois et les années qui suivent (affiliation directe au siège de certains syndicats, qui ne passent plus par leur ancien syndicat ; plus récemment, position ferme avec menace de démission sur le soutien au traité constitutionnel européen, alors que de nombreux dirigeants d’organisations fondatrices – FGAF, ex-FMC – y étaient largement opposés ; conflit ouvert avec des dirigeants de la FGAF).

2. Ce que l’élection fait à l’organisation. Les prud’hommes comme processus de structuration d’un syndicat interprofessionnel

Si les relations de pouvoir au sein de l’UNSA sont réagencées au profit de la direction nationale à l’issue des élections prud’homales de 2002, un autre « produit dérivé » de cette élection peut être analysé : la constitution d’un intérêt pour certains syndicalistes à l’interprofessionnel, à un syndicalisme « généraliste », ou pour le dire de façon nette, à un syndicalisme « UNSA » – qui se conjuguerait avec plus ou moins de bonheur au syndicalisme autonome de « boîte » ou de secteurs¹⁴, rapide descriptif des manières de faire des organisations fondatrices de l’UNSA. Ces élections constituent ainsi une occasion opportune, pour certains syndicalistes, de transformer et/ou de convertir leurs ressources militantes sectorielles, dans une conjoncture plus générale de co-production de structures interprofessionnelles et d’un intérêt interprofessionnel ainsi que de promotion de syndicalistes interprofessionnels. Il s’agit donc de montrer une phase de re-naissance de l’UNSA dans laquelle une partie des groupes de cette organisation est redéfinie tant du point de vue de l’identité syndicale promue que des pratiques mises en œuvre.

2. 1. Un processus d’institutionnalisation en train de se faire. L’UNSA dans ses territoires

Le congrès de Lille en janvier 2002 constitue une étape dans le virage interprofessionnel de l’UNSA, après d’autres phases importantes comme l’accueil de militants issus de FO en désaccord avec les orientations de M. Blondel. Il s’agissait, pour la direction de l’UNSA, d’affirmer le caractère interprofessionnel de l’Union comme un des fondements du syndicalisme UNSA : le secrétaire général précise alors que « Etre une organisation interprofessionnelle ne se décrète pas. Cela se construit au jour le jour, par l’adhésion et le travail en commun, des salariés du secteur privé et du secteur public. A la fin de ce congrès, on peut dire que l’UNSA est bien désormais une organisation interprofessionnelle à part entière. Et cela a pu se vérifier par notre

¹⁴ Il faudrait rappeler ici que l’UNSA s’est créée et construite à partir et autour d’organisations syndicales autonomes – et ayant une forte tradition d’autonomie – qui disposaient et disposent toujours de moyens largement supérieurs à ceux de l’Union.

sociologie militante, qui fait que 20 % des adhérents sont issus du secteur privé, et par leurs interventions en tribune »¹⁵. Cette orientation contribue à réaffirmer la double visée interne et externe de ces élections prud'homales, qui doivent confirmer la justesse de l'analyse et de la stratégie de la direction de l'Union. A. Olive insiste dans un courrier adressé aux secrétaires généraux des organisations syndicales de l'UNSA : « Véritable test électif, ces élections doivent permettre de vérifier que l'UNSA, tous secteurs confondus privé/public, est bien la quatrième organisation syndicale de notre pays ».

Cette double visée se comprend au regard de l'histoire et du fonctionnement de l'UNSA : « cartel » d'organisations autonomes, son mode de fonctionnement (unanimité des organisations fondatrices notamment) et ses moyens (quelques subsides et mètres carrés concédés par les organisations fondatrices) encadrent et contraignent largement les initiatives des dirigeants. Parmi ses organisations fondatrices, la tradition d'autonomie associée à une structuration à tous les échelons territoriaux des syndicats ne favorisent ni l'implantation de structures interprofessionnelles ni l'engagement de ses militants dans ce type d'activités. Ces premiers éléments sont quelque peu affectés par l'arrivée à l'UNSA de militants de FO, issus pour partie du secteur privé et surtout disposant d'un fort savoir-faire interprofessionnel. Pour autant, à la veille des élections prud'homales, ces structures sont le plus souvent peu intégrées au paysage syndical local et peu investies par les militants de l'UNSA – les enjeux syndicaux se situant davantage au sein de chaque branche ou syndicat et les responsabilités étant tenues par des syndicalistes issus des organisations fondatrices. Très concrètement, si les UD disposent parfois de locaux au sein des bourses du travail, les responsables départementaux sont le plus souvent hébergés par un de ses syndicats – en général issus de la FEN ou de la FMC – et n'ont que peu d'espace à l'intérieur du département¹⁶.

La mobilisation des prud'homales aidant, ces structures interprofessionnelles vont émerger, être investies et devenir un des lieux possibles de rétributions militantes. C'est à partir du travail militant réalisé, des activités liées à l'organisation des élections prud'homales et des pratiques syndicales afférentes que peuvent être repérés et analysés les modes de structuration du syndicalisme UNSA autour des Unions départementales, qui relèvent de deux logiques congruentes : leur activation et promotion par la direction et l'investissement de militants dans leur animation.

2. 1. 1. La promotion des UD par la direction nationale

Tout concourt à ce que les dirigeants nationaux en charge des élections tentent de faire exister les UD pour réussir leur pari prud'homal : des raisons politiques – il s'agit pour la direction de tenir le mandat du congrès de Lille – ; rationnelles – l'UNSA rassemblant plus de cinq cents organisations syndicales affiliées, il paraît plus efficace

¹⁵ *UNSA Infos*, n°152, 22 janvier 2002

¹⁶ L'exemple de la Seine-Saint-Denis est assez frappant. En 2005, il s'agit d'une UD plutôt bien structurée et qui paraît fonctionner. Il reste que les secrétaires départementaux ne sont que rarement présents dans le local mis à leur disposition par l'ex-FEN au fond d'un lycée, mais davantage présents au sein de leur syndicat ou fédération respectif ou encore de leur Union Locale.

de s'adresser à une centaine d'UD pour collecter les candidatures – ; stratégiques – les liens créés avec les responsables d'UD sont encadrés par les élections prud'homales, les possibilités de contrôle des responsables sont sans doute plus importantes – ; organisationnelles – les élections prud'homales étant mises en œuvre par les préfetures, il semblait logique aux responsables nationaux de calquer leur organisation sur ce modèle¹⁷. Le travail de récolte de candidatures donne lieu à des échanges réguliers entre les responsables nationaux et départementaux, ces derniers étant officiellement chargés de suivre l'état de progression du nombre de candidatures. Le secrétaire général de l'UNSA, A. Olive, écrit directement aux OSA en leur rappelant que ce sont les structures départementales qui centralisent les candidatures (« Vous pouvez adresser de nouvelles feuilles de candidatures aux sièges des UD UNSA les proches de chez vous ») et qui constituent l'intermédiaire entre la direction nationale et les syndicats (« Vos syndicats ont déjà fourni des candidatures dans les sections correspondant à vos professions »). Le caractère répétitif de ces courriers ou des indications contenues dans les bulletins spéciaux consacrés aux élections donnent à lire la force des OSA au sein de l'UNSA et le caractère très volontariste de la promotion des UD et des UR : ce sont les syndicats qui ont le plus de moyens pour solliciter des candidatures et qui sont susceptibles, par leur mobilisation, de faire voter les salariés. Le document qui suit permet de souligner la répartition des tâches effectuée, entre OSA et structures territoriales.

Elections prud'homales, n°32, 12 novembre 2002 (extraits)

Nous portons à votre connaissance les initiatives prévues déjà par nos fédérations et syndicats nationaux.

L'UNSA Cheminots consacre un journal mensuel à la campagne des prud'homales et le diffuse à 100 000 exemplaires au sein de l'entreprise.

L'UNSA RATP a réuni son congrès et organise la campagne au sein de l'entreprise RATP.

La fédération Banque Assurances sollicite ses sections et syndicats pour qu'ils fassent voter les salariés dans toutes leurs entreprises. Un tract particulier est édité par la fédération et expédié, dans toute la France, directement dans les entreprises du secteur bancaire.

Le syndicat Air-France fait campagne au sein du groupe et édite, à 25 000 exemplaires, un appel à voter UNSA.

La fédération des Commerces et services prépare avec ses syndicats des réunions et des diffusions dans les grands magasins.

Le syndicat UNSA Servair mène campagne au quotidien sur la plate-forme aéroportuaire de Roissy.

La fédération des Services et Activités Diverses (FESSAD) a sollicité tous ses syndicats pour qu'ils préparent des réunions, des appels à voter au niveau de l'entreprise.

¹⁷ On pourrait d'ailleurs interroger la façon dont « l'Etat » contribue à organiser (et à contrôler ?) le syndicalisme par ce type de pratiques électorales.

L'UNSA Agriculture Agroalimentaire demande elle aussi à tous ses syndicats d'organiser des réunions sur le lieu de travail.

Des initiatives identiques sont prévues par le pôle Industrie et par les syndicats des métiers du sport.

La démarche peut se résumer ainsi « on prépare les élections prud'homales dans l'entreprise avec la même mobilisation que pour les élections au comité d'entreprise et de délégués du personnel.

L'UNSA Education consacre deux pages de son journal aux élections professionnelles et prud'homales. Elle sollicite tous ses syndicats concernés par les prud'homales à faire campagne.

Dans les entreprises où existe un réseau Intranet, il est possible de s'adresser, au minimum, à nos adhérents pour les sensibiliser aux élections prud'homales. C'est que fait le syndicat de la BDPME.

Au niveau des départements et des régions

La région Centre coordonne la campagne sur pour tous ses départements. Elle prépare au niveau départemental des réunions des candidats, des diffusions, du matériel de l'UNSA.

La région Pays de Loire organise des opérations de collage dans tout le département, multiplie les réunions locales et les diffusions (entreprises, parkings, pâtés d'immeubles ...).

La région Champagne-Ardenne a déjà organisé plusieurs manifestations publiques avec le bus de l'UNSA. Elle poursuit les diffusions et collages. Elle a expédié une lettre à tous les adhérents de la fonction publique dans tous les départements de Champagne-Ardenne les appelant à réaliser le mot d'ordre « un = 4 » (chaque adhérent fait voter 4 salariés). A cette lettre, les unions départementales adjoignent une brochure et les autocollants UNSA.

La région Bourgogne a constitué avec les syndicats des équipes permettant de couvrir tous les départements.

En région Ile-de-France chaque département en coordination avec la région organise presque au quotidien des diffusions, du matériel appelant à voter UNSA...

Nous arrêterons momentanément cette liste mais nous constatons que, de tous les départements, on nous informe que des initiatives identiques se déroulent ou sont en préparation.

Les réunions publiques avec Alain Olive ou d'autres responsables nationaux se poursuivent. Elles sont toujours une occasion de rencontres militantes, de mobilisation. A chaque fois la presse locale et régionale rend compte de ces réunions. Une occasion supplémentaire pour faire connaître l'UNSA.

Nous sommes toujours à votre disposition pour participer aux réunions départementales ou d'entreprises que vous organisez.

La promotion des UD ou UR comme structures de coordination des élections prud'homales ne se fait pas de façon mécanique. Elle est rendue possible par les pratiques militantes mises en œuvre dans les régions ou les départements autour de la préparation des listes de candidats et de la mobilisation militante.

2. 1. 2. Reconfigurations des relations syndicales locales

Les responsables locaux de la campagne prud'homale vont contribuer à inventer un rôle syndical et à définir une position de force au sein de l'organisation. Leurs modes de désignation sont très variés : de l'auto-désignation¹⁸ à la sollicitation en passant par l'annexion « légitime » de cette activité pour les responsables juridiques d'UD – la mise en perspectives de carrières syndicalo-prud'homales ci-dessous permettra de mieux comprendre ces désignations. Au sein d'un jeune syndicat, de nouvelles responsabilités signifient notamment l'accroissement de la durée passée à faire du syndicalisme. L'investissement, en temps notamment, que représentent ces élections favorise l'acceptation par les syndicats et leurs dirigeants d'un coordinateur de la campagne. Les mots pour décrire l'ambiance de la campagne disent bien les ressources qu'il fallait être capable de mobiliser rapidement et de façon durable : « c'était une campagne de fous », « débauche d'énergie », « ça ne s'arrêtait pas, pendant six mois, ça a été comme ça », « j'y ai quasiment consacré la totalité de mon temps en 2002 »...

Les responsables locaux en charge de la campagne, du fait des objectifs propres à cette campagne, doivent se tourner vers l'ensemble des syndicats du département afin de récolter les candidatures ou mettre au point le dispositif de campagne (réunions publiques, distribution de tracts dans les entreprises, affichage). Les activités militantes mises en œuvre sont multiples durant cette période : « je faisais la tournée des popotes des organisations de l'unsa cheminots... de tous les syndicats, de toutes les réunions statutaires, de régions, de ceci, de cela et je faisais de la retape pour récupérer des candidatures ». Initié sur le tas à ce qu'est un conseil de prud'hommes (modes d'élection, fonctionnement, temps...), ce responsable signale par ce débordement d'activités la façon dont il se retrouve dans une position centrale au sein de l'UD pour la préparation de ces élections.

Le rôle de « coordinateur » apparaît ainsi contribuer à reconfigurer les relations entre les structures syndicales. Nouer directement et de façon très régulière des liens avec les syndicats du département, organiser avec des équipes issues de secteurs différents des collages périodiques, planifier les distributions de tracts tend à faire apparaître le responsable prud'hommes du département comme *le* représentant de l'UNSA localement. Si sa position n'est pas évidente à tenir – pris entre la direction

¹⁸ « Donc on a des structures UNSA-Cheminots qui correspondent à des structures SNCF et qui n'ont aucun rapport avec les structures départementales. (...) donc j'étais obligé... alors c'est moi qui me suis un peu spontanément lancé un peu là dedans » (Ch. G.).

nationale et les syndicats locaux – il peut également jouer des oppositions qui surviennent, par exemple en justifiant une faible remontée de candidatures par le comportement de certains syndicats ou en justifiant le déclassement d'un candidat par une décision de la direction.

Les listes ont été « bouclées » de façon conjointe par les collecteurs de candidatures de chaque syndicat et les responsables d'UD chargés des élections, chaque syndicat apportant son lot de candidatures. Si, dans les départements étudiés, « la négociation s'est passée sans trop de problème » (Ch. G.), la répartition des têtes de listes ou des éligibles s'est opérée de façon davantage discutée. Chaque syndicat pouvait évaluer sa capacité à disposer de tête de liste ou d'éligibles, en fonction de critères variables : l'éventuelle expérience aux prud'hommes, le nombre de candidatures récoltées, l'activité et les compétences de certains individus au sein de l'UD ou du syndicat. A ces premiers critères s'ajoutent des logiques d'affichage sur la liste, les grandes entreprises – en termes de nombre d'employés mais également de syndiqués – de la région parisienne devant avoir des représentants en tête de liste afin de pouvoir « faire voter ». Plus précisément, on peut déceler ici une logique de proximité électorale : l'idée défendue par les responsables étant que les salariés d'une entreprise votent également en fonction des entreprises représentées sur la liste voire des personnes qui arrivent en position éligibles. Sans aller plus loin, il faut noter que cet argument permet également aux individus les plus impliqués dans la campagne de justifier leur candidature et leur position éligible.

Les entretiens réalisés avec des responsables de la région parisienne indiquent l'emprise des différents syndicats sur l'UD ou l'UR : pour certains, « on nous a donné des noms et on les a mis », chaque syndicat essayant d'avoir des représentants têtes de liste « et l'UD ou l'UR n'avaient que peu de pouvoir pour changer les numéros ». Pour d'autres, ces critères de choix des têtes de liste étaient parfaitement compréhensibles. Ils traduisent tant le consensus sur le l'objectif général de l'élection (faire des voix) que la reconnaissance implicite du pouvoir des syndicats et de leur logique autonome sur les structures interprofessionnelles – UD et UR – en voie de création ou d'institutionnalisation.

Au cours de la campagne, ces responsables affichent un savoir-faire et des compétences (sur les prud'hommes, sur la campagne et son état d'avancement, sur les objectifs de ces élections) qui en font des porte-parole (plus ou moins conscients) d'un intérêt à l'interprofessionnel et qui en font les promoteurs d'un discours et d'une façon de faire valorisée par la direction nationale. La structure départementale apparaît aux yeux des syndicats habitée et remplissant un rôle qui ne leur fait pas d'ombre. La campagne des élections prud'homales constitue alors une occasion de découvertes réciproques. Pour les syndicats, la campagne offre la possibilité si ce n'est de prendre de l'importance au sein des UD majoritairement composées et surtout animées par des militants de la fonction publique, au moins de prendre conscience qu'elles peuvent être à leur service ou servir leurs intérêts propres.

2. 2. La conversion à l'interprofessionnel. La fabrication d'entrepreneurs UNSA

On le voit, différents processus – structuration organisationnelle, institution des UD, émergence d'un intérêt à l'interprofessionnel – paraissent converger pour reconfigurer l'espace des positions à l'intérieur de l'UNSA ou au moins de ses structures territoriales. Les transformations de l'organisation peuvent être saisies à partir de l'analyse de quelques trajectoires de conseillers prud'hommes UNSA, qui n'ont aucune prétention à être représentative mais au contraire de souligner l'hétérogénéité des modes de conversion à l'interprofessionnel.

Un des principaux responsables prud'hommes à Paris est élu dans la section Encadrement depuis 2002. Permanent de l'ancienne Fédération Maîtrise et Cadres (FMC) de la SNCF – syndicat autonome représentatif dans cette entreprise – depuis le début des années quatre-vingt-dix, son parcours syndical épouse assez bien les réorientations plus générales de l'UNSA. Entré à la SNCF sur concours après le baccalauréat (et une « math sup » ratée), son évolution à l'intérieur de l'entreprise s'opère à partir des concours internes, qui lui permettent finalement d'accéder au statut cadre en fin de carrière. C'est ainsi sur le tas qu'il a appris son métier (filiale mouvement de la SNCF, chef de la circulation, aiguillages etc) : « Il n'y a pas de formation pour ce métier là. C'est une formation sur le tas, une fois qu'on est rentré, on a la formation » – ses dispositions à entrer en prud'homie, à apprendre de nouveaux savoir et savoir-faire, à prendre des responsabilités dans ce secteur ont sans doute aussi à voir avec cette socialisation antérieure et cette manière de progresser dans sa carrière professionnelle et syndicale. La forte syndicalisation à la SNCF (« J'avais été bien sûr, comme tout à chacun, sollicité par des militants syndicaux pour adhérer, parce que le fait syndical est quand même très important dans l'entreprise ») et des liens amicaux avec des adhérents de la FMC l'engagent à adhérer à ce syndicat en 1980 ; de plus, il justifie idéologiquement son adhésion par un sa réaction à contexte particulier : la suppression de 50000 postes en dix ans envisagée par le commissariat général au Plan. Sans doute d'autres facteurs entrent-ils en ligne de compte : l'enquête fait mention en effet d'un accident de parcours personnel qui l'a contraint à ne pas pouvoir passer « le » concours qui lui aurait permis d'atteindre plus rapidement un poste élevé de cadre. On peut ainsi raisonnablement penser que cet accident de parcours a pu peser sur son engagement dans un syndicat et son investissement dans celui-ci.

Il reste qu'il prend rapidement des responsabilités dans son syndicat : responsabilités « fonctionnelles » puis mandats de délégué du personnel et de secrétaire du CE. Numéro deux de sa structure syndicale SNCF pendant six ans, il devient SG en 1989-90, à l'occasion de la fusion SNCF entre les structures Sud ouest et Paris Montparnasse, dont l'ancien SG ne veut pas s'occuper, partant peu de temps après en retraite. Il occupe ce poste durant 12 ans, c'est-à-dire jusqu'en 2001.

Proche de l'âge de la retraite en juillet 2005 – ce qui signifie aussi de sa retraite syndicale –, une carrière prud'homale lui apparaît tant comme la suite logique de son militantisme d'entreprise que comme une possibilité d'échapper à l'inactivité d'ici quelques mois (« J'avais bien envie d'en sortir avant de partir en retraite et de faire autre

chose. Et ça, ça a été un peu un tournant (...) Je voyais ça comme la possibilité de faire, d'abord de changer... de m'ouvrir d'autres horizons du point de vue syndical et puis d'avoir une activité syndicale de fond pendant un certain nombre d'années, puisque le mandat est de six ans ». Sa conversion à l'interprofessionnel par le biais des élections prud'homales constitue ici une façon de continuer à (se) vivre comme « militant » et à rester en activité, malgré sa mise en retraite. Son investissement dans la campagne électorale a été très important et facilité par son appartenance à l'UNSA Cheminots. Sa proximité avec son syndicat professionnel comme son insertion dans l'interprofessionnel lui ont valu d'apparaître central dans les négociations de candidatures : « Il y avait un certain nombre qui étaient motivés pour l'être mais bon, il y a eu des arbitrages qui ont été faits. (...) Bon, mais je ne pouvais pas leur promettre... les résultats... Il y en a d'autres, pour essayer d'être élus... bon « tu pourrais te présenter là [pour pouvoir être éligible] ? »... alors j'allais voir le gars du 94 « dis donc, est-ce que tu as des candidats tête de liste... parce que j'ai untel, qui j'habite dans le coin, qui travaille à Paris, et qui serait intéressé pour être élu, qui est partant, qui s'implique etc, sur le plan syndical, je le connais, il bon (...) ». Il précise ensuite : « pendant six mois, ça a été ça ». En situation de pouvoir agir sur la répartition des places, les coordinateurs occupent une place centrale dans la diffusion d'un syndicalisme « interprofessionnalisé ».

On le voit, il n'y a pas de logique unique d'engagement dans l'interprofessionnel. Ici, des facteurs sociaux (l'âge et ce que cela signifie à l'intérieur d'un syndicat), des facteurs syndicaux (capacité à représenter validée à travers ses précédents mandats syndicaux professionnels ; position importante dans l'appareil syndical de la SNCF), des facteurs organisationnels (fort investissement dans la campagne), des facteurs davantage liés à la trajectoire socio-professionnelle de la personne (autodidaxie, sens du compromis et de la négociation fondé sur ses précédentes expériences d'élus) se combinent pour assurer la réussite de la conversion.

Une autre trajectoire peut être restituée pour appréhender les façons dont l'élection peut contribuer à opérer une conversion des ressources militantes. Un conseiller prud'homme, issu d'un département d'Ile-de-France, provenant également de la SNCF, présente ressemblances et dissemblances. Cadre « maison » – il a passé tous les concours internes pour arriver au niveau cadre –, il est détenteur de mandats électifs à la SNCF (délégué syndical, délégué du personnel) mais conserve, deux jours par semaine, son activité professionnelle dans l'entreprise. Entré à l'UD en 1998 – c'est-à-dire au moment de l'institution officielle des UD suite au congrès d'Issy-les-Moulineaux – il fait partie de ces militants des organisations fondatrices (ex-FMC) appelés à construire une structure territoriale interprofessionnelle. Le récit du fonctionnement de l'UD depuis sa mise en place laisse penser que, même aujourd'hui, son activité et son rôle demeurent fragiles, et que l'investissement des militants – pour la plupart de la fonction publique – est limité¹⁹.

¹⁹ « On va dire qu'administrativement, ça fonctionne bien. (...) Vu l'écart qu'il y a, la distance qu'il y a, on a quand même du mal à fonctionner, et puis il y a quand même des problèmes de remontées de

Elu conseiller prud'homme aux élections de 2002, le registre employé pour décrire son engagement n'a que peu à voir avec la vocation, mais bien davantage avec la continuité : ils « cherchaient des candidats, pour être volontaires sur les listes, donc dans le collège cadres... Donc en principe, c'était le secrétaire général Cheminots qui était premier, moi je n'étais que deuxième sur la liste, mais vu les fonctions qu'il a, on m'a dit "est-ce que tu veux prendre la place" alors j'ai pris la place ». Son acceptation d'un tel mandat est, initialement, motivée par « la défense des Salariés avec un grand S ». Si ses mandats lui procurent quelques ressources pour travailler au conseil de prud'hommes – habitude de la négociation et de la discussion avec des employeurs, savoir-faire règlementaire –, formation et investissement personnels lui permettent de se mettre à niveau du point de vue juridique et d'élargir le champ de ses compétences. Il souligne notamment que l'existence de règles spécifiques à la SNCF empêchent en quelque sorte de maîtriser les règles communes et le code du travail. Sa capacité à sortir de son champ de compétences professionnel se forme dans son activité même de conseiller prud'hommes : c'est au fur et à mesure des séances de conciliation ou de jugement qu'il apprend le métier de conseiller prud'homme et « ses ficelles » ; c'est également dans ce cadre qu'il est en situation d'appréhender concrètement certains aspects de la situation socio-économique du département. S'extraire du syndicalisme professionnel – ici par le biais du mandat de conseiller prud'homme – paraît avoir constitué une ressource pertinente dans la configuration du renouvellement conflictuel du bureau de l'UD. L'accès au secrétariat général de l'UD a à voir avec une forme neutralisée d'identité que cette personne peut mobiliser ou que d'autres peuvent mobiliser. Son mandat prud'homal – mais également la proximité de son départ à la retraite – contribue à lisser son profil et à le rendre acceptable par les parties en conflit.

Cet « interprofessionnel » accidentel est impliqué, du fait de son poste de secrétaire général, au quotidien dans la gestion d'une UD émergente. L'analyse de sa trajectoire tend à indiquer que c'est le poste, ici, qui fait l'interprofessionnel. Son activité précédente au sein de l'UD semble mesurée et ses activités militantes orientées autour de ses mandats professionnels. Occupant la fonction la plus élevée dans le département, il estime devoir « se mettre à jour », c'est-à-dire notamment mieux cerner ce qu'est la réalité syndicale de ce département, où sont les principaux lieux de syndicalisation et favoriser une meilleure coordination des actions à mener.

Ces deux trajectoires syndicales, rapidement retracées, mettent en évidence la diversité des formes que peuvent prendre l'entreprise de construction d'un syndicat interprofessionnel et la constitution d'un intérêt interprofessionnel. Nulle volonté de généraliser ici mais au contraire, l'occasion est donnée de souligner les multiples modes de confrontations entre deux processus d'institution : l'élection prud'homale et l'organisation syndicale.

l'information pour les actions à mener... C'est un des sujets qu'on est en train de traiter. L'intéressant, ça serait de remonter toutes les infos pour prendre des décisions d'action s'il était besoin » (Entretien)

Le « virage » interprofessionnel de l'UNSA ne renvoie pas – ou pas seulement – au calcul de dirigeants rationnels pour tenter de conquérir la représentativité de l'Union ou pour se rapproche d'un modèle syndical que serait la confédération. Il doit beaucoup à une transformation des conditions du jeu syndical entre les années de création de l'UNSA et celles de sa consolidation. Il doit également beaucoup à des usages très diversifiés de l'institution prud'homale par les syndicalistes élus. Les conditions dans lesquelles ils exercent leur nouveau rôle semblent constitutives, pour certains, d'un engagement dans les structures interprofessionnelles de l'organisation. D'autres facteurs, davantage liés à l'âge syndical des acteurs, permettent de comprendre les orientations vers d'autres enjeux que ceux liés à la profession. Les processus de structuration d'un syndicat ne sont ni linéaires ni univoques : la campagne des élections prud'homales constitue un temps d'apprentissage de pratiques, de constitution de savoir-faire, d'émergence d'un intérêt interprofessionnel qui contribue à produire une Union renouvelée.

Pour insister sur cette dimension processuelle des transformations de l'UNSA, on voudrait encore citer deux documents récents qui soulignent la façon dont les relations historiquement construites entre les individus et les collectifs constituant l'UNSA continuent de peser sur son organisation, son fonctionnement et sa structuration. Tout d'abord, il est possible de citer ces propos du secrétaire au développement, dans une note faite au secrétaire général : « Un examen lucide de nos faiblesses. Il faut poursuivre l'organisation **patiente** de nos unions départementales. Le mot d'ordre à faire passer dans les syndicats est « **les unions départementales c'est nous** » ce qui signifie que les unions départementales ne peuvent vivre et être la coordination au niveau local du syndicalisme interprofessionnel UNSA que **si tous les syndicats de l'UNSA participent un peu à la vie et aux structures de l'union départementale**. Dans l'année qui vient, nos unions départementales, **doivent éditer un bulletin, se doter d'une antenne juridique, réunir leurs instances régulièrement**. Il convient aussi que des militants et militantes qui accèdent aux responsabilités dans les unions départementales **aient le temps pour exercer correctement ce mandat** » (note de juin 2003, souligné par nous). Le deuxième élément consiste simplement dans la différence de montant de la cotisation entre les organisations fondatrices et celles affiliées plus récemment à l'UNSA.

Bureau national décembre 2004

La cotisation 2005 sera de :

- Taux 1 : 7,00 € pour la FAT, la FGAF, UNSA Agriculture agroalimentaire, UNSA Fédération des Cheminots, UNSA Education et UNSA Police,
- Taux 2 : 9,95 € pour les autres organisations,
- Cotisation retraités : 4,60 € quelle que soit l'organisation concernée.

II. Organisation générale de l'UNSA.

Cette partie offre un tableau descriptif général de l'organisation de l'UNSA. Il s'agit de présenter la façon dont l'Union est structurée et comment les organisations syndicales et fédérations qui la composent trouvent leur place dans le dispositif national.

1. La structure UNSA

L'UNSA est organisée, depuis le Congrès d'Issy les Moulineaux en 1998, d'une façon assez proche des autres confédérations, si l'on entend par là une structuration centrée sur l'activité professionnelle et une structuration interprofessionnelle.

Au plan professionnel, tout d'abord, les fédérations et syndicats sont rassemblés en **pôles d'activités** (8) et en regroupements transversaux (3). Les pôles d'activité regroupent les organisations syndicales adhérentes ou leurs composantes par grands secteurs d'activités. Le rôle des pôles d'activités, lieux de rencontre et d'accueil **non structurants**, consiste dans un premier temps à répartir entre les organisations qui les composent, les sièges qui leur reviennent au Conseil National et au Bureau National. Toutefois, les organisations peuvent décider librement de constituer une structure plus formelle pouvant aller jusqu'à une ou des fédérations de branches. Le pôle constitue ainsi une structure emboîtante mais sans « pouvoir », en ce sens qu'il ne constitue pas une instance de décision de l'UNSA. Il rassemble ainsi aussi bien des syndicats d'entreprise que des fédérations qui peuvent avoir une organisation sur tout le territoire. La définition des frontières des pôles constitue un des chantiers ouverts par le secrétariat national afin de les rendre plus opérationnels.

Organisations adhérentes de l'UNSA et composition des pôles d'activités janvier 1998

Organisations adhérentes

101. Fédération Autonome des Transports (F.A.T.),
102. Fédération de l'Education Nationale (F.E.N.),
103. Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires (FGAF),
104. Fédération Générale des Syndicats de Salariés des Organisations Professionnelles de l'Agriculture et de l'Industrie Agro-alimentaire (FGSOA),
105. Fédération des Syndicats d'Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise des Chemins de Fer et Activités Annexes (FMC),
106. Syndicat Indépendant des Artistes Interprètes (SIA),
107. Syndicat des Réalisateur et Créateurs du Cinéma, de la Télévision et de l'Audiovisuel (SRCTA).
108. Syndicat Autonome des personnels de l'Aviation civile (SAPAC),

109. Union Syndicale du Ministère des Affaires Etrangères (USMAE),
110. Union Nationale des Syndicats Autonomes de la Police (UNSA Police),
111. Syndicat National des Personnels d'Exécution (SNPE),
112. Syndicat National du Personnel de Nettoyage (SNPN),
113. Syndicat Communication et Transparence des Salariés de la Chaussure et du Textile (COMMUNICATION ET TRANSPARENCE),
114. Syndicat UNSA Ile de France Prévention et Sécurité
115. Syndicat National des Employés et Cadres du Commerce,
116. Syndicat SAFETI Prévention et Sécurité,
117. Syndicat A.B.S.I. Sécurité,
118. Syndicat National de l'Assurance Chômage,
119. Avenir Syndical BULL,
120. Syndicat National de l'Enseignement Privé,
121. Syndicat National de l'Alimentation et de la Restauration Collective,
122. Syndicat B.P.C. Crédit et Divers,
123. Syndicat de la CPAM 95,
124. Syndicat UNSA de la Coiffure, de la Parfumerie et de l'Esthétique d'Ile de France,
125. Syndicat Disneyland Paris,
126. Syndicat UNSA des Employés de Bureau et Divers,
127. Syndicat du Gymnase Club,
128. Syndicat Maison du Maroc,
129. Syndicat National des Activités Tertiaires,
130. Syndicat des Organismes Sociaux des Yvelines,
131. Syndicat Réunion Pour l'Autonomie Syndicale,
132. Syndicat SPIE Batignolles et ses Filiales,
133. Union Syndicale Libre des Travailleurs de la Chapelle d'Arblay (USLT)
134. Avenir Syndical SCHNEIDER ELECTRIC
135. Syndicat des Organismes Sociaux (CRAMIF)
136. Syndicat des Personnels de l'Institut du Monde Arabe
137. Syndicat des Interprètes de Conférences Salariés (SICS)
138. Syndicat Autonome des Employés, Agents de Maîtrise et Cadres des Supermarchés, Hypermarchés de la Société MATCH (SAEM-UNSA).
139. Syndicat Autonome des Employés SEMEVA (Société d'Economie Mixte d'Equipement de la Ville d'Aix en Provence)
140. Syndicat Indépendant des Salariés du groupe AGPM
141. Syndicat Indépendant de la Presse Gratuite et de la Distribution Publicitaire
142. Syndicat Indépendant des Cadres de l'OPAC du Rhône
143. Syndicat Autonome de la Métallurgie du Fontanil
144. Avenir Syndical JEUMONT SCHNEIDER TRANSFORMATEUR
145. Syndicat Autonome des Personnels GMF (SAP GMF)
146. Union pour l'Avenir de la Redoute (UPAR).
147. Syndicat libre et autonome AVENIRS (AVENIRS)
148. Fédération Nationale des Métiers de la Natation et du Sport (FNMNS).
149. Syndicat Libre et indépendant de MATRA-Automobiles (SLI)

- 150. Syndicat Avenir Syndical des Métallurgistes et de leurs Activités Connexes (UNSA Métaux AS)
- 151. Syndicat National Professionnel Autonome des Délégués Visiteurs Médicaux (SNPADVM).
- 152. Avenir Syndical SCHNEIDER AUTOMATION UNSA
- 153. Syndicat des Pilotes d’AIR France (SPAF).

- 000. Syndicat Autonome du Personnel de KERAGLASS (SAPK)
- 000. Syndicat CLIM’BUGEY Autonome (SCBA)

Composition des pôles d’activité

1. Agriculture / Agro-alimentaire / Organisations professionnelles agricoles

104. Fédération Générale des Syndicats de Salariés des Organisations Professionnelles de l’Agriculture et de l’Industrie Agro-alimentaire (FGSOA),

2. Assurances / Banques / Etablissements financiers

- 122. Syndicat B.P.C. Crédit et Divers,
- 131. Syndicat Réunion Pour l’Autonomie Syndicale,
- 140. Syndicat Indépendant des Salariés du groupe AGPM
- 145. Syndicat Autonome des Personnels GMF (SAP GMF)

3. Commerces / Hôtellerie / Tourisme

- 113. Syndicat Communication et Transparence des Salariés de la Chaussure et du Textile (COMMUNICATION ET TRANSPARENCE),
- 115. Syndicat National des Employés et Cadres du Commerce,
- 121. Syndicat National de l’Alimentation et de la Restauration Collective,
- 125. Syndicat Disneyland Paris,
- 138. Syndicat Autonome des Employés, Agents de Maîtrise et Cadres des Supermarchés, Hypermarchés de la Société MATCH (SAEM-UNSA).
- 146. Union pour l’Avenir de la Redoute (UPAR).

4. Audiovisuel / Communication / Information / Spectacle,

- 106. Syndicat Indépendant des Artistes Interprètes (SIA),
- 107. Syndicat des Réalisateur et Créateurs du Cinéma, de la Télévision et de l’Audiovisuel (SRCTA).
- 137. Syndicat des Interprètes de Conférences Salariés (SICS)
- 141. Syndicat Indépendant de la Presse Gratuite et de la Distribution Publicitaire (SIPGDP)

5. Industries

- 119. Avenir Syndical BULL,
- 132. Syndicat SPIE Batignolles et ses Filiales,
- 133. Union Syndicale Libre des Travailleurs de la Chapelle d’Arblay (USLT)
- 134. Avenir Syndical SCHNEIDER ELECTRIC
- 143. Syndicat Autonome de la Métallurgie du Fontanil
- 144. Avenir Syndical JEUMONT SCHNEIDER TRANSFORMATEUR

- 147. Syndicat libre et autonome AVENIRS (AVENIRS)
- 149. Syndicat Libre et indépendant de MATRA-Automobiles (SLI)
- 150. Syndicat Avenir Syndical des Métallurgistes et de leurs Activités Connexes (UNSA Métaux AS)
- 151. Syndicat National Professionnel Autonome des Délégués Visiteurs Médicaux (SNPADVM).
- 152. Avenir Syndical SCHNEIDER AUTOMATION UNSA
- 152. Avenir Syndical SCHNEIDER AUTOMATION UNSA
- 000. Syndicat Autonome du Personnel de KERAGLASS (SAPK)
- 000. Syndicat CLIM'BUGEY Autonome (SCBA)

6. Services et activités diverses

- 117. Syndicat A.B.S.I. Sécurité,
- 139. Syndicat Autonome des Employés SEMEVA (Société d'Economie Mixte d'Equipement de la Ville d'Aix en Provence)
- 123. Syndicat de la CPAM 95,
- 135. Syndicat des Organismes Sociaux (CRAMIF)
- 130. Syndicat des Organismes Sociaux des Yvelines,
- 136. Syndicat des Personnels de l'Institut du Monde Arabe
- 127. Syndicat du Gymnase Club,
- 142. Syndicat Indépendant des Cadres de l'OPAC du Rhône
- 128. Syndicat Maison du Maroc,
- 118. Syndicat National de l'Assurance Chômage,
- 120. Syndicat National de l'Enseignement Privé,
- 129. Syndicat National des Activités Tertiaires,
- 112. Syndicat National du Personnel de Nettoyage (SNPN),
- 116. Syndicat SAFETI Prévention et Sécurité,
- 124. Syndicat UNSA de la Coiffure, de la Parfumerie et de l'Esthétique d'Ile de France,
- 126. Syndicat UNSA des Employés de Bureau et Divers,
- 114. Syndicat UNSA Ile de France Prévention et Sécurité
- 148. Fédération Nationale des Métiers de la Natation et du Sport (FNMNS).

7. Transports,

- 101. Fédération Autonome des Transports (F.A.T.),
- 105. Fédération des Syndicats d'Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise des Chemins de Fer et Activités Annexes (FMC),
- 108. Syndicat Autonome des personnels de l'Aviation civile (SAPAC),
- 111. Syndicat National des Personnels d'Exécution (SNPE),
- 153. Syndicat des Pilotes d'AIR France (SPAF).

8. Fonctions publiques.

- 102. Fédération de l'Education Nationale (F.E.N.),
- 103. Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires (FGAF),
- 109. Union Syndicale du Ministère des Affaires Etrangères (USMAE),
- 110. Union Nationale des Syndicats Autonomes de la Police (UNSA Police),
- 148. Fédération Nationale des Métiers de la Natation et du Sport (FNMNS).

Cet état des forces de l'UNSA en 1998 est un des premiers depuis l'arrivée à partir du début de l'année 1998 des militants de FO qui sont venus renforcer l'UNSA et contribuer à développer la syndicalisation dans le secteur privé – ne serait-ce, initialement, que par le simple apport des adhérents issus de FO. Les affiliations à l'UNSA sont décidées en Bureau national et les nouveaux entrants sont intégrés au dispositif. Les numéros des différentes structures correspondent à leur ordre d'arrivée chronologique au sein de l'UNSA. La liste ci-dessus est ainsi intéressante dans la mesure où elle permet de bien visualiser le développement progressif de l'UNSA dans le secteur privé, tout en notant qu'il s'agit le plus souvent de « simples » organisations syndicales (quelques adhérents et militants) : les pôles 2, 3, 5 et 6 notamment sont exemplaires de ce point de vue là, puisque les numéros des organisations sont en général au dessus de 130.

Pour décrire l'augmentation du nombre d'organisations syndicales affiliées, les documents de Congrès remis à l'occasion du Congrès de Nantes (mars 2005) sont utiles (notamment voir *Le livret du congressiste*, qui donne la liste exhaustive des OSA). La numérotation va désormais jusqu'à 505 pour les OSA. Plus précisément, 297 OSA sont listées (à comparer aux 53 de 1998), la plupart appartenant aux pôles du privé, notamment les pôles 3, 5, 6 (commerce, industrie, service). Il faut encore une fois rappeler que cette augmentation du nombre d'OSA ne traduit pas nécessairement une forte augmentation en termes d'effectifs syndicaux, puisque les OSA sont aussi bien un syndicat isolé qu'une fédération. Sur les 186 dernières OS qui se sont affiliées à l'UNSA, 137 ont, à l'occasion du congrès de Nantes, un nombre de mandats adhérents compris entre 0 et 10, c'est-à-dire un nombre « d'adhérents congrès » compris entre 1 et 15. Cela signifie que 74% des affiliations récentes sont constituées par l'adhésion de syndicats de petite taille.

Entre janvier 2003 et novembre 2004, la direction nationale de l'UNSA fait état de 116 nouvelles affiliations, réparties comme suit : 8 dans le pôle 2 ; 48 dans le pôle 3 ; 36 dans le pôle 5 ; 18 dans le pôle 6 et 6 dans le pôle 7). Elle ajoute à cela les syndicats qui ont rejoint des fédérations déjà constituées : en effet, ces syndicats créés ou « récupérés » ne sont pas comptabilisés comme OSA dès lors qu'ils sont affiliés à leur fédération. C'est le cas notamment dans les établissements hospitaliers, à la poste, ou à France Télécom où les syndicats rejoignent la fédération UNSA Santé et Sociaux, la fédération UNSA postes, la fédération UNSA France Télécom.

Au plan interprofessionnel maintenant, l'UNSA est structurée en unions régionales, unions départementales et unions locales. Pendant longtemps, les UR et les UD se sont développées de façon tout à fait inégale selon les lieux et les hommes.

En 2005, toutes les UR sont constituées, elles ont un fonctionnement différencié en fonction des sites et de l'environnement militant. Les UD sont constituées mais leur développement reste parfois problématique. Il reste que les dernières informations autour des stucturations-restructurations d'UD font apparaître une plus grande implication des salariés syndiqués issus du secteur privé. De façon encore plus marquée,

la construction d'unions locales est bien souvent l'initiative de syndiqués du secteur privé. Il s'agit de regrouper des représentants syndicaux issus du même bassin d'emploi ou de la même zone d'activité économique (par exemple, Roissy). La création d'une UL très récemment (février 2006) à Belley dans l'Ain est le fruit d'un long processus de regroupement : si cette UL est créée par un grand nombre de syndicats de l'UNSA (et notamment par certaines des organisations fondatrices), la direction nationale de l'UNSA, dans la présentation rapide qu'elle fait de cette nouvelle UL, n'omet pas de souligner que c'est le responsable du syndicat CLIM'Bugey Autonome qui est devenu secrétaire général de cette UL.

L'extrait d'entretien qui suit permet de saisir l'enjeu que peut représenter la construction d'une UL pour l'UNSA mais également les risques soulignés également lors des réunions du BN de construction purement formelle du syndicat.

Extrait d'entretien avec le SG de l'UL ADP-Roissy

L'union locale ici, elle est récente ou pas ?

Oui, elle date d'après les prud'hommes. C'est-à-dire que par le biais de Servair et l'aide des collègues d'ADP, on a eu les locaux, et nous on a mis les gens, et le matériel, via servair. Et de là, on a commencé à créer des syndicats et à s'implanter sur l'aéroport.

Et il y a d'autres UL dans le 93 ?

Dans le 93, il y a celle de Bondy, qui dépend de l'UD... il y en a **deux-trois qui vivotent**, où ils ont monté les choses, mais bon... il faut une dynamique...

Oui, c'est ça...

Le gros pb, moi ce que je dis... c'est ce que j'expliquais au national : c'est que **ça sert à rien de se faire plaisir et d'aller s'implanter partout, si on n'a pas les moyens de le faire**. On a actuellement dans le 93 deux grandes plate-formes : plaine Saint-Denis et aéroport. Donc déjà, mettons des piliers assez forts sur Roissy Charles de Gaulle parce qu'on y est assez bien implanté ; une fois que le système sera comme on dit bien bétonné, alors on pourra aller ailleurs. Servons nous de tremplin avec la plate forte de RCDG, comme on a fait aux prud'hommes, parce qu'aux prud'hommes, on a fait de RCDG... on a arrosé tout le 77 au niveau affichage et distribution de tracts ; on a arrosé tout le 95 et tout le 93. Parce qu'on a un gros porte-avion en lui même qui est ce site aéroportuaire et là, on peut décoller et aller à gauche et à droite, mais pas essayer de s'implanter partout dans le 93, où on sait que l'aspect euh... au niveau industriel dans le 93 est assez clairsemé...les grosses structures sortent, partout... Alors la plupart du temps, on essaye de monter des syndicats dans des petites boîtes où il y a dix ou vingt ou cinquante ou cent salariés... nous on a un potentiel ici important. En tout cas, moi,

ma politique, c'est de m'implanter ici, d'apporter tout ce qu'on peut apporter en local, et une fois qu'ici l'assise sera bien faite, on pourra aller ailleurs

Le document qui suit permet de prendre la mesure de ce qui compte pour l'Union et ses dirigeants : en effet, le document reproduit a été joint au dossier de demande de représentativité au Conseil d'Etat en 2003. Les « exemples » de syndicats affiliés ou les scores électoraux reproduits constituent autant d'arguments pour les dirigeants de l'Union, à valoriser dans le cadre de leur demande, pour signifier leur représentativité. La production de cette « fiche technique » est intéressante dans la mesure où elle permet de repérer les éléments de syndicalisation qui, aux yeux des dirigeants, sont constitutifs d'une organisation représentative. Ici, ce sont principalement les scores électoraux ou la place du syndicat dans son entreprise saisie exclusivement à partir du résultat d'élection qui sont mis en avant... soulignant le souci de l'UNSA de légitimer l'élection dans les entreprises ou dans la fonction publique comme le seul indicateur – ou au moins l'indicateur le plus objectif – de la représentativité et de l'implantation syndicale. La nécessité pour les dirigeants de l'Union de produire du chiffre électoral pour souligner son implantation syndicale – dans le cadre notamment des procès en représentativité – les a conduits à privilégier cet indicateur pour établir la représentativité des organisations syndicales. Ce faisant, on peut parler sans doute de l'importation dans le champ syndical des mécanismes directement issus du champ politique, à savoir les règles et les enjeux de la démocratie représentative (cet aspect sera approfondi dans le cadre d'une communication en préparation pour le congrès de l'Association française de sociologie 2006).

Fiche technique UNSA transmise dans le cadre de la demande de représentativité au Conseil d'Etat en 2003.

Date de création : 12 février 1993.

Nombre d'adhérents janvier 2003 : 360 000 dont 45.000 retraités.

ELECTIONS PRUD'HOMALES 2002 : 260 504 voix 5,01 %

ELECTIONS SECTEUR PUBLIC :

- Fonction publique d' Etat : 233 487 voix 16,4 %
(au 31 décembre 2001)
1^{er} organisation interprofessionnelle devant la CGT (15,7%) , la CFDT (14,1 %), FO (14,2 %) , CGC (3%), CFTC (2,2%).
- Fonction Publique Territoriale : 56 000 voix 10,3 %
(au 8 novembre 2001)

- Fonction Publique Hospitalière : 20 000 voix 4,64 %
(28 octobre 1999)
- SNCF : 1^{er} organisation chez les cadres. 12,25 % tous collègues.
- RATP : 2^{ème} organisation syndicale 20,13 %

Depuis son 2^{ème} Congrès de mai 1998, l'UNSA est devenue une « structure syndicale qui entend représenter et défendre l'ensemble des salariés au niveau national, prend la forme juridique d'une Union nationale syndicale inter-professionnelle, conformément aux dispositions du livre IV du code du travail ».

STRUCTURATION

Elle est structurée au plan national dans 8 grands pôles d'activités :

1) Agriculture, agro-alimentation et organismes agricoles.

La représentativité dans la plupart des branches de la production et de la coopération

Aux dernières élections de la Mutualité sociale agricole, elle est 5^{ème} en nombre de voix et 3^{ème} en nombre de sièges. L'UNSA est le 2^{ème} syndicat du Groupama et du Crédit agricole.

Est également affiliée à l'UNSA, la Fédération autonome des Marins-pêcheurs, 1^{ère} organisation des salariés dans la profession.

2) Banques, assurances, sociétés financières.

Implantée au Crédit Mutuel, Banques populaires, BDPME (1^{ère}), Caisses d'Epargne (1^{ère} au Centre National), BPC-Fortis ; globalement, l'UNSA est en 4^{ème} position dans le secteur bancaire.

Dans les assurances, l'UNSA est présente à la Matmut (1^{ère}), la GMF (2^{ème}).

Elle est également présente à la Caisse des dépôts et consignations, (1^{ère} chez les agents publics).

3) Commerce et services :

Dans la grande distribution : groupe Casino (3^{ème}), Auchan, Carrefour, dans les grands magasins (Printemps, Galeries La Fayette, BHV, Samaritaine).

Autres secteurs FNAC, Decathlon, Kiabi, Coiffure, Parfumerie, La Redoute, Bergères de France, Castorama...

Dans les Services : Restauration collective (Compass-Eurest, Avenance, Servair...); Hôtellerie (Accor, Georges V...); Tourisme-Loisirs (Disney, Club Med, Center-Parc, VVF...); Française des Jeux, Casinos ; Sociétés de Nettoyage ; Sociétés de Prévention sécurité ; VRP.

4) Audiovisuel, Communication, informatique, spectacles :

France Télévision (réalisateurs TV), Artistes interprètes, Musiciens d'orchestre, Publicité, Intermittents du spectacle, Canal +, RFO...

Fédération des activités postales (La Poste).

Fédération de la Télécommunication (France Télécom, CEGETEL Bouygues, Télémarketing et Centre d'appel)

5) Industries :

Groupe Schneider, Bull, Renault, PSA, Matra, Eurocopter, Vivendi,...)
Papeteries (OTOR, Rossmann, ...), Spie, Ex. Seita, Michelin
Pharmacie (Avantis, Sanofi...) 1^{er} syndicat des Visiteurs médicaux.

6) Activités Tertiaires (Organismes sociaux, Économie sociale, Sports).

Sécurité sociale (CNAV, diverses CPAM)

Institutions paritaires (UNEDIC, Caisses de retraites et prévoyance)

Mutuelles (MGEN, Mutuelle des étudiants, MOCEN...)

Associations d'action sociale et familiale

Résidences universitaires

Métier du Sport : 1^{er} Organisation du secteur marchand et du secteur non lucratif, reconnue représentative dans la branche professionnelle.

7) Transports :

SNCF (3^{ème})

Transports publics (2^{ème} à la RATP, Lyon, Marseille, Bordeaux, Metz, Béziers, Poitiers, Nîmes, Grenoble...)

Autoroutes (1^{er} à Cofiroute, Escota, ASSEF, SANEF, Mont Blanc, AREA)
Air France (5^{ème} syndicat, l'UNSA est reconnue au comité de groupe)

Cette liste n'est pas exhaustive. Elle mentionne les principales implantations de l'UNSA qui, depuis 1998, a été confrontée à plus de 400 procès en représentativité.

Les propositions opérées par la direction de l'UNSA sur la représentativité vont dans le sens de la consécration de l'élection. Encore récemment, à l'occasion d'un débat au salon des comités d'entreprise (2 février 2006, CNIT, La Défense), Alain Olive, secrétaire général de l'UNSA, expliquait qu'on ne pouvait continuer à sur la base d'une « représentativité administrativement donnée », qui « verrouille tout », mais qu'il fallait au contraire prendre les élections comme fondement de la représentativité et comme seul moyen de pouvoir la vérifier. Par ailleurs, une part du financement des organisations syndicales devrait découler, toujours d'après le même, de ces résultats.

2. Dirigeants UNSA

On trouvera ci-dessous un descriptif aussi précis que possible des instances de direction de l'UNSA et des fonctions occupées par les différents responsables.

Les postes de direction (secrétaires nationaux et conseillers nationaux) sont au nombre de 132. Ils ont été occupés par 66 individus, certains changeant d'affectation lors des renouvellement du secrétariat.

Cinq dirigeants ont appartenu aux quatre secrétariats nationaux successifs ; onze ont appartenu aux trois derniers secrétariats nationaux ; dix-neuf à deux secrétariats nationaux.

Alain Olive occupe le poste de secrétaire général de l'UNSA depuis le premier congrès en 1995 ; Jacques Bory est trésorier depuis la fondation de l'UNSA ; Martine Le Gal, première secrétaire générale de l'UNSA entre 1993 et 1995, est ensuite secrétaire nationale chargée de notamment de la formation syndicale et du CEFU (le centre de formation de l'UNSA) ; Jean-Claude Tricoche occupe des fonctions liées à la formation professionnelle depuis le premier congrès de l'UNSA ; Françoise Def est chargée de la coordination du secrétariat général depuis le premier congrès. L'ensemble de ces personnes sont issues de la FEN (de syndicats différents).

Le SN issu du congrès de 1998 s'ouvrait à des dirigeants très expérimentés venus de FO (notamment Jacques Mairé, Jean Grosset ou Serge Faye).

Le congrès de 2002 a consolidé cet assemblage composé de dirigeants des organisations fondatrices et des ex de FO.

Le congrès de 2005 a sans doute permis de rajeunir le SN, d'y inclure des militants plus fraîchement investis dans la vie syndicale, et davantage de femmes.

Secrétariat national UNSA 1995

25 postes

21 personnes

8 secrétaires nationaux

OLIVE Alain : secrétaire général

Secrétaires nationaux :

SAINT GES Patrick

BORY Jacques

GUALEZZI Jean-Pierre

MALLET Jacques

OGER Joël

TRICOCHÉ Jean-Claude

WEGERICH Gérard

Secteur :

DOIGNIES Alain : communication
 RUTMAN Jacques : culture
 VALENTIN Jean-Pierre : droits et liberté
 VOISIN Gilbert : emploi
 TRICOCHÉ Jean-Claude : formation professionnelle
 CARRIE Francis : formation syndicale
 MALLET Jacques : international
 BARBARANT Jean-Claude : politique économique
 OGER Joël : protection sociale (CES-CESR)
 WEGERICH Gérard : secteur privé
 ROUX Jean-Paul : services publics

Secrétariat général

Secrétariat :

LAVARDET Joëlle
 LECORRE Rose-Marie
 PETIT MALATESTA Sabine
 Conseillers techniques
 DEF Françoise (service presse et contact UR UNSA)
 LE GAL Martine (aménagement du territoire et politique de la ville)
 VIALLET Jacques (prud'hommes)

Secrétariat national 1998 (Congrès d'ISSY LES MOULINEAUX)

27 postes, 27 personnes

9 secrétaires nationaux

Alain Olive (Conseillers nationaux : Françoise Def)
 Jacques Mairé (Jean-Claude Tricoche)
 Jacques Bory (Christian Huard, Fabienne Ollivier)
 René Espanol, secrétaire national, trésorier adjoint et formation syndicale (Serge Faye)
 Jean-Pierre Gualazzi, SN, politique économique, environnement, unsa magazine (Jean-Louis Besnard, Bernard Poix)
 Jean Grosset, SN, développement et syndicalisation secteur privé, secteur juridique (Gérard Wegerich, Francis Cousin, Dominique Rabaud)
 Jacques Mallet, SN, protection sociale, développement et syndicalisation secteur public (Luc Bentz, François Jolielerc, Philippe Saint Ges)
 Jean-Pierre Valentin SN Société droit et libertés, aménagement du territoire et politique de la ville (Martine Le Gal, Sylviane Buchner, Saïd Darwane, Jacky Viallet)
 Jean-Pierre Yonnet, SN, Relations internationales (Christian Broeders)

Secrétariat national 2002 (congrès de Lille)

33 postes

31 personnes (conseillers et secrétaires nationaux)

8 secrétaires nationaux

OLIVE Alain : secrétaire général

 GUALEZZI Jean-Pierre : chargé de mission publications et environnement

 BROEDERS Christian : assistant pour les publications

 YONNET Jean-Pierre : chargé de mission études et prospectives

 DEF Françoise : affaires générales

 BARBARANT Jean-Claude : président du groupe UNSA au CES, réseau CESR

 LOQUET Claire : assistante

 PETIT MALATESTA Sabine : attachée de presse

MAIRE Jacques : secrétaire général adjoint (protection sociale, formation professionnelle)

 JOLICLERC François : assurance maladie, santé, CNAM, mutualité

 TRICOCHÉ Jean-Claude : formation professionnelle, économie sociale, BIT

 BESNARD Jean-Louis : retraites, salaires

 DELMAS Daniel : documentation

BORY Jacques : trésorier national

 JOSSEC Christian : comptabilité, informatique, serveurs

 BROEDERS Christian : suivi des fichiers, suivis des résultats électoraux DP CE

 OLLIVIER Fabienne : gestion du siège, relations avec les salariés

 CASTEL Alain : informatique : maintenance, formation, liaisons internet

BARO Hervé : secrétaire national (services publics et fonctions publiques)

DUPUIS Christine : secrétaire nationale (économie emploi)

 HUARD Christian : consommation, ADEIC

 VIGNAUX Martine : assistante

 POIX Bernard : économie, TUAC, commissariat général au Plan

GROSSET Jean : secrétaire national (développement, formation syndicale)

 LE GAL Martine : formation syndicale

 FAYE Serge : service juridique

 MARTIN Jean-Louis : sécurité et syndicalisation

 BERTHOZ Stéphane : jeunes et syndicalisation

GUERLAVAIS Michel : secrétaire national (société, droits et libertés, Europe et international, trésorier adjoint)

 LE GAL Martine : politique de la ville, aménagement du territoire

DARWANE Saïd : immigration, discrimination, FASILD
GOUNIN Marie-Laure : Europe

LUCCHINACCI Nadia : secrétaire nationale (politique familiale, action sociale)

Secrétariat national 2005 (Congrès de Nantes)

46 postes (sans compter les assistants), 41 personnes
11 secrétaires nationaux

Alain Olive

Secrétaire général

Def Françoise, Coordination du secrétariat général.
Rejnero Patricia, Attachée de Presse
Barbarant Jean Claude, Mairé Jacques, chargés de mission, UNSA Magazine
Broeders Christian, conseiller national, UNSA-Infos.
Duron Jacques, Président du groupe UNSA au Conseil Economique et Social,
Réseau CESR
assisté de Claire Loquet, conseillère nationale
Mairé Jacques, études
assisté de Jean-Louis Besnard
Mondon Jean-Raymond, chargé de mission, dossiers Outre-Mer

Jean Grosset

Secrétaire général adjoint

Darwane Saïd, conseiller national, Immigration, discriminations,
Delmas Daniel, conseiller national, Documentation
Faye Serge, conseiller national, Secteur juridique, Prud'homales
Goardou Patrice, conseiller national, Secteur Juridique
Martin Jean Louis, conseiller national, Sécurité.

Jacques Bory

Trésorier national

Broeders Christian, conseiller national, Suivi général des fichiers
Castel Alain, conseiller national, Informatique, maintenance, formation liaison
internet, gestion du site Internet.
Jossec Christian, conseiller national, Comptabilité, informatique, serveurs.
Ollivier Fabienne, conseillère nationale, Gestion du siège, relations avec les
salariés.

Elisabeth David

Secrétaire nationale

Services publics et fonction publique.

Christine Dupuis

Secrétaire nationale

Economie, emploi, égalité professionnelle, développement durable

Costa Philippe, chargé de mission, Environnement.

Poix Bernard, conseiller national, Economie, TUAC*, Commissariat général au Plan.

Michel Guerlavais

Secrétaire national

International, Europe, droits et libertés

Trésorier adjoint

Gounin Marie-Laure, conseillère nationale, Coordination Europe.

Marius Claude, conseiller national, Politique de la Ville, droits et libertés.

Vanessa Jereb

Secrétaire nationale

Institutions représentatives du personnel et conditions de travail

Moquet Daniel, conseiller national, Santé au travail

François Joliclerc

Secrétaire national

Protection Sociale, prévoyance collective

Besnard Jean-Louis, conseiller national, Retraites

Costa Annick, conseillère nationale, Assurance-maladie,

Vignau Martine, conseillère nationale, Action sociale, personnes en situation de handicap, consommation, logement

Martine Le Gal

Secrétaire nationale

Formation syndicale, CEFU, aménagement du territoire

Marius Claude, conseiller national, Coordination CEFU

Pascal Priou

Secrétaire national

Développement et élections professionnelles

Berthoz Stéphan, conseiller national, Développement, jeunes, suivi des résultats électoraux DP et CE, affiliations

Espanol René, conseiller national, Demandes d'adhésion, salon des Comités d'entreprises

Galliard Philippe, chargé de mission, Gestion du site extranet

Gergaud Alain, chargé de mission, Développement

Goardou Patrice, conseiller national, Lien avec les fédérations

Mondon Gilles, chargé de mission, Développement

Papin Hervé, chargé de mission, Développement

Jean-Claude Tricoche

Secrétaire national

Formation tout au long de la vie, économie sociale, BIT()*

(*) En lien avec Michel Guerlavais

Bottin Françoise, conseillère nationale, Insertion des jeunes, apprentissage

Bellandi Michel, conseiller national, Décentralisation de la formation

Il est intéressant de disposer, avec les noms et les fonctions occupées par les dirigeants de l'UNSA, des noms et des fonctions des principaux responsables des organisations fondatrices de l'UNSA. En effet, c'est un indicateur assez net de l'emprise exercée par les organisations fondatrices sur l'Union (sur ses activités, ses conceptions du syndicalisme et du fonctionnement d'un centre dirigeants)

**Composition des huit organisations fondatrices – 1996
(secrétaire général et trésorier)**

(Les noms suivis d'une astérisque sont ceux des dirigeants ayant occupé une fonction au sein de l'exécutif de l'UNSA depuis sa création).

FAT

SAINT GES Patrick*

PIQUOT Daniel

FEN

LE NOUANNIC Guy

BORY Jacques*

FGAF

GUALEZZI Jean-Pierre*

FILIO Bernard

FGSOA

KAYSER Ernest

TUVACHE Daniel

FMC

MALLET Jacques Pdt*

ROCHE Paul SG

JAHIER Paul

III. Synthèse des données sur les effectifs de l'UNSA et la répartition des adhérents par secteur

Cette troisième partie aborde directement la question des effectifs de l'UNSA et la répartition de ceux-ci dans les différents secteurs professionnels de syndicalisation. Comme souvent, le comptage des adhérents s'avère délicat. Si le chiffre avancé depuis sa création de 360 000 adhérents par la direction de l'UNSA est reconnu comme manifestement surévalué, il est difficile de donner des indications précises et objectives sur le nombre d'adhérents.

A travers les données produites dans les tableaux qui suivent, il s'agit d'essayer de cerner au plus près la réalité de l'organisation autonome.

1. Variations sur les adhésions

Une organisation syndicale en cours de consolidation, comme l'UNSA, c'est d'abord une organisation qui se donne à voir comme ayant tous les traits d'une organisation syndicale « classique ». De ce point de vue, un regard sur les chiffres bruts des délégués présents lors des trois derniers congrès de l'UNSA est intéressant. Au fur et à mesure, le nombre total de délégué est quasiment multiplié par deux. Cette forte augmentation est à relier aux définitions implicites des organisations syndicales : ce sont des structures capables de montrer leur force lors des congrès, et celle-ci se lit à travers la mobilisation de délégués durant quatre ou cinq jours, la capacité à organiser (et à financer) un large rassemblement, la volonté de montrer la diversité des représentants des salariés. L'augmentation du nombre de délégués est intéressante dans la mesure où le rapport mandats/délégué varie fortement en une petite dizaine d'années. En dehors des réformes statutaires, le nombre de délégués présents à un congrès fait partie de la valorisation symbolique de l'organisation. Les confédérations mobilisent souvent entre 1000 et 4000 délégués à l'occasion d'un congrès, façon de montrer leur puissance et leur capacité à mobiliser des militants durant quatre jours. Pour le formuler différemment, il ne serait sans doute pas sérieux de continuer à avancer des chiffres autour de 360 000 adhérents et de ne retenir que 450 délégués, censés refléter la diversité des secteurs professionnels et des zones géographiques. Depuis le congrès d'Issy-les-Moulineaux, les statuts et le règlement intérieur ont été modifiés en ce qui concerne la représentation au congrès des organisations. La représentation laisse une part importante aux organisations syndicales affiliées (enjeu de l'autonomie).

Le congrès de l'UNSA de 1998 à Issy-les-Moulineaux a modifié le règlement intérieur et les règles de désignation des délégués et de représentation des organisations.

Article 13.

En application de l'articles 9bis des statuts, la représentation au congrès des organisations syndicales et des unions régionales est effectuée dans les conditions suivantes :

1. Organisations syndicales
- _ pour un nombre d'adhérents inférieur ou égal à 50 : 1 délégué
 - _ pour un nombre d'adhérents compris entre :
 - _ 51 et 100 : 2 délégués
 - _ 101 et 500 : 3 délégués
 - _ 501 et 1000 : 4 délégués
 - _ 1001 et 2500 : 6 délégués
 - _ 2501 et 5000 : 8 délégués
 - _ 5001 et 7500 : 10 délégués
 - _ 7501 et 10 .000 : 12 délégués
 - _ 10.001 et 15.000 : 15 délégués
 - _ 15.001 et 20.000 : 18 délégués
 - _ pour un nombre d'adhérents supérieur à 20.000 : 3 délégués supplémentaires par tranche de 10.000
2. Unions Régionales :
- _ Quel que soit le nombre d'adhérents : 1 délégué
 - _ pour un nombre d'adhérents compris entre :
 - _ 1001 et 2500 : 1 délégué supplémentaire,
 - _ 2501 et 5000 : 1 délégué supplémentaire,
 - _ 5001 et 7500 : 1 délégué supplémentaire,
 - _ 7501 et 10.000 : 1 délégué supplémentaire,
 - _ 10.001 et 15.000 : 2 délégués supplémentaires,
 - _ 15.001 et 20.000 : 2 délégués supplémentaires,
 - _ pour un nombre d'adhérents supérieur à 20.000 : 3 délégués supplémentaires par tranche de 10.000.
 - _ la délégation d'une Union Régionale comprend au moins autant de délégués que de départements.
- La totalité des frais inhérents à la prise en charge des délégués qui participent au Congrès incombe à chacune des organisations syndicales qui les désignent. Les membres titulaires du Conseil National sortant ou leurs suppléants, les délégués des Unions Régionales et les membres de la commission de contrôle sont pris en charge directement par l'UNSA.
- Article 14.
- § 1. En application de l'article 9 ter des statuts, le nombre des mandats que détiennent les organisations syndicales et les Unions Régionales pour la représentation au congrès est fixé suivant la règle de la proportionnelle selon les règles suivantes :
- _ pour les organisations syndicales, 3 adhérents égale 2 mandats,
 - _ pour les unions régionales, 3 adhérents égale 1 mandat.
 - _ les membres du Conseil National délégués au congrès, détiennent chacun 1 mandat.

Tableau 1. Les trois derniers congrès de l'UNSA en chiffres

	1998	2002	2005
Délégués	447	718	859
Représentants CN		204	206
OSA	395	373	523
UR	52	141	130
Mandats (total)	331 398	236 719	191 413

Le tableau 1 reprend des données de l'organisation concernant les trois derniers congrès de l'UNSA. En dehors du doublement du nombre de délégués déjà évoqué, le plus frappant est la baisse du nombre total de mandats attribués. Même si le changement de règle de répartition des mandats a pu jouer, plusieurs explications sont avancées pour justifier cette baisse.

- La forte diminution du nombre total de mandats entre 1998 et 2005 est moins due à un comptage aléatoire ou peu soucieux d'exactitude des adhérents dans les premières années, qu'à la relativement forte augmentation de la cotisation versée à l'union nationale, puisqu'elle était, en 1998 de 2 francs par adhérent, et qu'elle s'élève, en moyenne aujourd'hui, à 6 euros. La norme est de reverser 9,90 euros par adhérent mais dans certains cas, la moitié seulement est reversée. Cette cotisation très basse, base officielle pour compter le nombre de délégués à un congrès, permettait également de faire la démonstration, plus ou moins juste, d'un syndicalisme d'adhérents, en valorisant le chiffre de 360000.

- Les mandats des congrès constituent un élément de référence pour juger de la « taille » d'une organisation syndicale. Plusieurs remarques doivent cependant être faites pour comprendre la production de ce chiffre.

1°) Comme la plupart des syndicats nationaux, l'UNSA ne maîtrise pas ses chiffres d'une façon parfaitement rationalisée. Cette vision d'organisations syndicales nationales capables, à partir de chiffres « vrais », de déclarer des effectifs plus élevés est sans doute fondée d'une façon générale, mais les pratiques de ces mêmes organisations ne leur permettent que rarement de connaître avec précision et certitude leurs adhérents. Les centres nationaux sont tributaires des fédérations, des organisations territoriales et des syndicats locaux.

« C'est très difficile, parce que nous, on a un fichier national qui est très squelettique, c'est le prix de l'autonomie. On a les noms, ben si, on a les responsables d'UR, les responsables des syndicats, et ça fait à peine sept mois qu'on essaie de faire remonter les noms des responsables locaux ; alors si on prend un syndicat de boîte, c'est pas de problème, mais si on prend un syndicat national, on a le nom du responsable bien sûr, mais on n'a pas le nom du réseau, et souvent ce sont les secrétaires d'UD, qui eux

connaissent les gens du syndicat... Et comme on a peu de moyens, c'est le seul moyen – c'est un pb de moyens – ... on a du mal à faire remonter ce type d'informations ! » (trésorier national)

2°) Les années de congrès, le nombre de mandats dépend des cotisations payées à l'union nationale. Des adhésions en cours d'année ne sont prises en compte qu'au prorata du temps passé à l'unsa. Dans le cas de l'unsa, syndicat récent et qui tend à agréger de façon régulière des organisations anciennement implantées, ce phénomène peut jouer de façon importante. La récente arrivée du Syndicat unifié des caisses d'épargne ne se traduit dans les chiffres que par la prise en compte du quart des adhérents nouvellement unsa pour le congrès de 2005.

3°) Des problèmes de financement (qui renvoient par exemple à la question de la non-représentativité et à la « jeunesse » de certains syndicats) conduisent certaines OSA à minorer le nombre de leurs adhérents, afin de conserver une plus grande part des cotisations pour leur fonctionnement quotidien. Cette évaporation des effectif est également rendue possible par la faible intensité des débats au sein de l'unsa autour de la composition de la direction ou le peu d'intérêt manifesté souvent par des syndicats (très) autonomes et locaux pour les questions nationales ou interprofessionnelles. Ce phénomène est généralement davantage le fait d'OSA qui existaient avant l'unsa et qui ont des cotisations faibles dans l'ensemble.

Il faudrait analyser de façon plus rigoureuse l'éventuel lien entre autonomie revendiquée et pratiquée dans certains cas et faible remontée de cotisations. L'inscription de certains syndicats à forte tradition autonome dans l'Union peut paraître quasi formelle, en ce sens que l'OS n'est pas affectée dans sa vie quotidienne par la direction nationale de l'UNSA, que ses prises de position ne sont contrôlées par aucune autre structure ou instance syndicale ou encore que ses modes de fonctionnement ne font l'objet d'aucune homogénéisation. Dans ce schéma, le lien (faible) avec l'Union ou avec les structures interprofessionnelles locales peut se traduire par une faible remontée des cotisations et une faible implication dans la vie interprofessionnelle de l'Union.

En revanche, en cas de conflit interne à l'organisation syndicale ou à la fédération affiliée, l'inscription dans une Union peut jouer comme une ressource dans la compétition qui va opposer des équipes de direction. Dans le conflit avec la FGAF, la direction UNSA a pu apparaître à certains comme un véritable soutien pour tenter des opérations d'exit de la FGAF.

4°) La minoration du nombre d'adhérents peut également provenir de problèmes internes à certaines organisations. Le cas de la FGAF est exemplaire de ce point de vue là. En effet, pour que remontent au niveau national des cotisations, il est déjà nécessaire qu'elles parviennent à la trésorerie de la fédération – dans ce cas-là de structuration, c'est l'organisation syndicale « adhérente » qui paie le montant global des cotisations à l'union nationale. Pour des raisons de conflits internes et-ou d'attachement à des formes de syndicalisme qui n'ont que peu intégré les effets d'une affiliation à l'unsa, certaines fédérations versent des cotisations dont le nombre est très éloigné du chiffre des

adhérents réels, en tout cas de celui qu'un congrès syndical peut mesurer. La FGAF, en 2005, détenait 18500 mandats environ (répartis, selon les règles de l'unsa, pour deux tiers pour les OSA et un tiers pour les UR), ce qui est censé indiquer un nombre d'adhérents de 18500 environ. Or, les documents des congrès des syndicats regroupés dans la FGAF permettent de constater un nombre supérieur d'adhérents : les Territoriaux de l'unsa – la déclaration de leurs effectifs peut évidemment être questionnée dans la mesure où ceux-ci sont pour partie en conflit avec la FGAF – revendiquent dans leurs documents internes environ 23000 adhérents, en 2004. Ce seul exemple met en lumière un fort phénomène d'évaporation, un syndicat disposant de davantage d'adhérents que sa fédération de rattachement. De façon similaire, l'UNSA Police déclarait 16500 adhésions payées à l'année en 2004, alors qu'elle comptait environ 32000 adhérents.

Ces éléments ne veulent pas être mis au service d'interprétations positives ou négatives des comptes, décomptes et mécomptes syndicaux. Ils sont là simplement pour expliciter quelques difficultés supplémentaires dans le comptage des adhérents d'un syndicat. Ils renvoient également aux pratiques syndicales et signalent le relatif flou qui entoure la production des chiffres des effectifs, entre minoration due notamment à l'autonomie des OSA et sans doute majoration – invisible au niveau national – de certains chiffres de syndicats locaux. Là encore, contre une représentation très bureaucratique et contrôlée de la production de ce chiffre par les dirigeants syndicaux, il semble préférable d'opter pour un regard davantage orienté vers les pratiques des trésoriers nationaux, fédéraux etc. Peuvent aussi, à partir de ces éléments, être dégagées quelques pistes de travail pour affiner ces éléments : collecter les documents de congrès des UR et des fédérations pour relever le nombre d'adhérents et confronter ces données aux données agrégées par le national. Cependant, le risque d'avoir à faire à des poupées russes est important dans la mesure où on risque de retrouver les mêmes problèmes au niveau fédéral, au niveau local etc. La production du chiffre ne peut ainsi être « autonomisée » : elle s'inscrit dans une configuration de relations entre organisations, entre dirigeants syndicaux où de nombreux phénomènes sont susceptibles d'aboutir à ce que d'aucuns pensent être souvent de la manipulation ou de l'instrumentalisation.

Dans ce cadre, les ordres de grandeur sont les suivants : **192000 cotisants année pris en compte pour le calcul des mandats, 250000 adhérents « réels », 305000 adhérents au total, en tenant compte des phénomènes d'évaporation.**

2. La répartition par secteurs professionnels

Un deuxième axe peut être suivi pour tenter de cerner les réalités de la syndicalisation à l'UNSA. Il consiste à analyser la façon dont sont distribués les mandats à l'occasion du congrès de Nantes selon les pôles professionnels.

Tableau 2. La répartition des mandats en fonction des pôles au congrès de Nantes
(mars 2005)

	Nb mandats	%
Pôle 1. Agriculture, agro-alimentaire, organisations professionnelles agricoles	4 001	3.1
Pôle 2. Fédération Nationale des Banques, Assurances et sociétés financières	2 607	2.0
Pôle 3. Fédération des commerces et des services	1 630	1.3
Pôle 4. Audiovisuel, Communication, Information, Spectacle	1 551	1.2
Pôle 5. Industrie	2 521	2.0
Pôle 6. Services et activités diverses	3 373	2.7
Pôle 7. UNSA Transports	10 130	7.9
Pôle 8. Fonctions publiques	10 1967	79.8
Total	12 7780	100%

Le Pôle 8 (fonction publique) rassemble 11 OSA à l'occasion du Congrès²⁰ c'est-à-dire des organisations syndicales adhérentes, qui peuvent aussi bien être des syndicats que des fédérations ou des regroupements larges du type UNSA Education – on est ici en prise avec les histoires de l'UNSA et sa structuration. Du cartel constitués par de gros et-ou anciens syndicats, l'UNSA s'est ouverte à de nombreuses structures. De plus et pour prendre des cas extrêmes, des organisations de petite taille peuvent avoir le « titre » d'OSA, comme le syndicat du ministère de l'Agriculture, comme l'UNSA Education qui rassemble la majorité ou presque des adhérents de l'UNSA. Ces différences sont encore accentuées si l'on ne place plus à l'intérieur d'un même pôle mais que l'on compare des affiliations de pôles différents : par exemple dans le secteur du commerce, la « politique » du pôle est de faire adhérer chacun des syndicats – deux, cinq ou cent adhérents – directement à l'union, quand d'autres constituent davantage des fédérations, où seule la structure emboîtante est OSA. Ces façons de faire différenciées, en fonction des pôles, dépend moins de l'expérience des responsables de pôles, souvent d'anciens de FO pour le secteur privé, que sans doute du secteur couvert lui-même et de sa structuration tant professionnelle que syndicale (en ce sens, il n'est pas anodin que le pôle Banques Assurances soit organisé en fédération et n'affilie que des structures assez importantes, alors que le pôle commerce et services affine des

²⁰ Depuis, la FGAF a quitté l'UNSA mais certaines fédérations ou syndicats de la FGAF se sont directement affiliés à l'UNSA et ont donc ainsi rejoint le pôle 8.

syndicats de petite taille, parfois même du même groupe, mais sans lien entre eux. On trouve ici une piste pour comprendre les difficultés de la syndicalisation dans des entreprises de petite taille et disséminées mais d'un même groupe). Cela reste à confirmer (et à comparer avec ce qui se fait ailleurs), car il est également possible de penser à des processus de fidélisation individualisée quand l'affiliation se fait systématiquement au pôle. La direction du pôle constitue alors l'acteur syndical qui fait tenir le groupe, qui constitue une référence pour des questions variées (juridiques, mobilisation etc) et qui paraît alors crédité d'un fort capital militant, les loyautés syndicales convergeant vers le ou les détenteurs de cette position.

Ces premières remarques faites, le tableau 2 met en évidence le poids des adhérents des fonctions publiques à l'UNSA : si presque 4 adhérents sur 5 appartiennent au pôle 8, une partie des adhérents du pôle 7 (Transports) disposent de statuts particuliers proches de ceux de la fonction publique.

Il est alors important de préciser la composition et le poids de chacune des OSA dans ce Pôle 8 largement dominant. Précisons que, pour le congrès de Nantes, seuls 9 ou 10 OSA (selon que l'on compte l'Unsa-fonctionnaires comme OSA ou pas) sont comptabilisées, dont deux, l'Équipement et l'Économie et les finances ne disposent d'aucun délégué. Nous reprenons ici la composition du pôle 8 telle qu'elle apparaît dans les documents et ne cherchons pas à discuter de la pertinence des regroupements opérés et in fine des frontières de la fonction publique – le fait d'y inclure les collaborateurs des parlementaires n'est pas, par exemple, nécessairement pertinent puisque les contrats sont de droit privé.

Tableau 3. La représentation du secteur public au sein de l'UNSA (2005)

OSA	Nombre de mandats	Pourcentage de l'ensemble des OSA	Pourcentage du Pôle 8
UNSA Education	73 762	57.7%	72.3%
FGAF	13 090	10.2%	12.8%
UNSA Police	8 223	6.4%	8.1%
Fédération Nationale Autonome Santé Sociaux UNSA	3 452	2.7%	3.4%
Fédération autonome de la Défense nationale	1 703	1.3%	1.7%
ASAM (Ministère des Affaires étrangères)	850	0.7%	0.8%
UNSA Ministère de la Justice	594	0.5%	0.4%
UNSA Ministère de l'Agriculture	283	0.2%	0.3%
Union syndicale des collaborateurs parlementaires	35	-	-
UNSA Fonctionnaires	2	-	-
Total		79.8%	99.8%

A ce stade, précisons seulement que l'UNSA Education est largement dominant à l'intérieur de ce pôle Fonction publique et que l'UNSA Education est majoritairement composée des personnels enseignants de l'ex-FEN mais non exclusivement.

Tableau 4. Les dix plus importantes OSA (privé et public confondus), 2005

1	UNSA Education	73 762	57.7%
2	FGAF	13 090	10.2%
3	UNSA Police	8 223	6.4%
4	UNSA Fédération des Cheminots	7 390	5.9%
5	UNSA Agriculture Agro-alimentaire	4 001	3.1%
6	Fédération Nationale Autonome Santé Sociaux UNSA	3 452	2.7%
7	Fédération Autonome des Transports	2 060	1.6%
8	Fédération des organisations syndicales du secteur privé UNSA Sports	2 006	1.6%
9	Fédération autonome de la Défense nationale	1 703	1.3%
10	Syndicat unifié des caisses d'épargne	1 258	1.0%
	Total	116 945	91.5%
	Total OSA	127 780	100%

La lecture du tableau 4 permet de souligner la force de l'implantation dans le secteur public de l'UNSA ; elle permet également de constater que seules deux OSA (La fédération des organisations syndicales du secteur privé UNSA Sports ; le Syndicat unifié des caisses d'épargne) relevant « strictement » du secteur privé apparaissent dans ce palmarès. Ce dernier indicateur montre combien l'organisation dans le privé de l'UNSA est encore balbutiante : le syndicat des caisses d'épargne est nouvel adhérent ou presque, puisque le rapprochement s'est effectué en 2004 ; la fédération du secteur privé unsa sports est en revanche plus ancienne et regroupe de nombreux syndicats de petites structures.

Ces 10 premières OSA représentent 91% du total des mandats, ce qui signifie que les 286 suivantes se contentent de 9% des mandats. Cet élément plaide sans doute pour une redéfinition des modes de structuration interne à chaque pôle. Une réflexion est amorcée en ce sens par le secrétariat national. Il s'agirait de redéfinir le périmètre de chacun des pôles et de mieux répartir les différentes OSA au sein des pôles professionnels. Plusieurs logiques paraissent s'affronter. Pour le pôle 4 (communication, spectacle, audiovisuel), par exemple, les hypothèses sont contrastées. Certains syndicats sont considérées comme organisations fondatrices (SRCTA, SIA) et

ont constitué le noyau à partir duquel s'est développé ce pôle. Des adhésions plus récentes sont venues bouleverser ces équilibres, avec l'arrivée de l'UNSA Poste ou de l'UNSA Télécoms notamment. Ces derniers syndicats comprennent un nombre d'adhérents supérieur à tous les autres syndicats du pôle. Leur insertion dans ce secteur est parfois mise en cause en ce sens qu'ils relèveraient d'abord des services, avant d'être liés à la communication. Des solutions *ad hoc* ont été en général dégagées pour que leur affiliation au pôle 4 ne signifie pas une mainmise sur la direction du pôle.

A côté de l'implantation dans les différents secteurs professionnels de l'UNSA, c'est sa répartition sur le territoire qui peut être décrite.

Tableau 6. L'UNSA sur le territoire : répartition des mandats
au congrès de Nantes par UR
(nombre de mandats des UR, tri par ordre décroissant)

Unions Régionales	Mandats adhérents	Nombre délégués	% mandats adhérents
Ile-de-France	10 378	15	
Nord-Pas-de-Calais	5 022	9	
Rhône-Alpes	4 234	8	
PACA	4 194	7	
Midi-Pyrénées	3 928	8	
Alsace	3 751	7	
Aquitaine	3 711	7	
Languedoc-Roussillon	3 036	5	
Lorraine	2 843	5	
Centre	2 609	6	
Pays de la Loire	1 982	5	
Auvergne	1 915	4	
Poitou-Charentes	1 775	4	
Picardie	1 757	4	
Bourgogne	1 717	4	
Bretagne	1 585	4	
Champagne-Ardenne	1 460	4	
Réunion	1 396	3	

Limousin	1 242	3	
Franche-Comté	1 216	4	
Basse-Normandie	1 059	3	
Haute-Normandie	1 054	3	
Martinique	631	2	
Guadeloupe	378	2	
Corse	215	2	
Guyane	190	1	
Polynésie	149	1	

IV. La presse de l'UNSA

Un regard sur la presse de l'UNSA – *UNSA Magazine* – est intéressant dans la mesure où un journal d'organisation constitue un révélateur des enjeux et des idées promus par la direction d'un syndicat comme d'une organisation plus généralement. Ce journal syndical, mensuel, est mis en place véritablement à partir de janvier 1998... c'est-à-dire dans une configuration où les dirigeants et militants de FO en partance sont décidés à le faire. Il s'agit alors de montrer non seulement la nouvelle dynamique syndicale qui est à l'œuvre mais également de définir la ligne et « ce qui compte » à ce moment là pour les dirigeants nationaux. C'est pourquoi les premiers numéros laissent une large place aux syndicats qui rejoignent l'UNSA et à l'augmentation des effectifs syndicaux, ainsi qu'à des interviews de dirigeants de FO qui quittent leur organisation.

Un état des lieux de l'augmentation du nombre d'adhérents est opéré régulièrement. Sont également mises en avant les réunions « militantes » ou « organisationnelles » qui valorisent l'implantation de nouveaux syndicats ou l'affiliation de nouvelles organisations.

Editorial d'Alain Olive

« Onze nouvelles viennent de se tourner vers l'UNSA ces derniers mois, ajoutant 8000 adhérents aux 350 000 qu'elle regroupait déjà (1 fédération, 3 syndicats nationaux et 6 syndicats d'entreprise) »

UNSA Magazine, n°1, janvier 1998

8 avril : avec les nouveaux syndicats. Une réunion de travail, en présence, du SG de l'unsa, a regroupé au siège de l'unsa tous les syndicats qui sous protocole d'accord avec notre union, seront affiliés au congrès d'Issy. La philosophie des nouveaux statuts, l'organisation de l'union, la dimension interprofessionnelle, les valeurs qui fondent notre syndicalisme étaient à l'ordre du jour afin que chacun se sente bien dans la maison. Chaleureuse et militante : c'est ainsi que l'on peut qualifier cette réunion de travail.

UNSA Magazine, n°4, avril 1998

« Depuis 1995, date de notre premier congrès, à ce jour, ce sont 15 000 adhérents qui nous ont rejoints en majorité du secteur privé ».

« Depuis notre dernier congrès, ce sont près de 15 000 salariés qui nous ont rejoints, principalement du secteur privé. Aujourd'hui, l'unsa compte dans ses rangs 30 000 adhérents du secteur privé, répartis dans plus de 300 Sections syndicales. L'unsa est aujourd'hui la quatrième organisation syndicale française ».

UNSA Magazine, n°5, mai 1998

« Chaque mois, entre 1000 et 1500 adhérents rejoignent l'unsa. Il faut noter que la quasi totalité de ces syndicats conquièrent leur représentativité dans les entreprises, ce qui indique une activité syndicale incontestable sur le terrain. Les

coalitions hétéroclites, le plus souvent animées par FO et le patronat, qui nous assignent devant les tribunaux, se voient désavoués. Ces résultats encourageants sont le fruit du travail de syndicalisation effectué par les régions unsa en liaison avec les fédérations du privé. En effet, plusieurs régions ont installé un secteur « syndicalisation et développement ». ces secteurs se fixent des objectifs d'implantation et de nombreux militants de tous les syndicats participent à cette action.

Sur les nouveaux adhérents : environ 2/3 nouveaux syndiqués ; 1/3 ex-FO. S'agissant des militantes et militants qui quittent FO, il faut dire que c'est un mouvement ininterrompu depuis décembre 1997.

UNSA Magazine, janvier 1999

Il faut également noter que la thématique de la « crise du syndicalisme » et d'une « nécessaire refonte de la démocratie sociale » est parfaitement intégrée par les dirigeants de l'UNSA. Leurs propos se fondent très régulièrement sur un durcissement des analyses de chercheurs mettant l'accent sur la crise du syndicalisme français : institutionnalisation des syndicats, division des forces syndicales, décalage entre les possibilités d'agir et les implantations dans les entreprises. Les dirigeants de l'UNSA développent un discours qui puise largement dans ce type d'analyse, pour souligner le bien fondé de leur projet syndical réformiste, pour indiquer qu'il ne s'agit pas de concurrencer les autres organisations syndicales sur leurs propres territoires d'implantation, pour souligner combien un syndicat interprofessionnel supplémentaire ne peut nuire à la syndicalisation en France. Il serait là intéressant de creuser la question des usages militants des analyses de la « crise du syndicalisme ».

« Il y a bien en France un problème de représentation des salariés qu'il faut relier avec un taux de syndicalisation calamiteux.

Sur les résultats de l'unsa aux prud'hommes : « c'est la nécessité de l'implantation dans les entreprises, les professions et les régions. Ce qui renvoie à ma remarque de début : avec 5% de syndiqués dans le privé, il y a là un vaste espace pour ceux qui ne croient pas aux fatalités ». Jacques Mairé (secrétaire général de l'UD Paris FO avant de devenir secrétaire général adjoint de l'UNSA en 1998)

UNSA Magazine, n°1, janvier 1998

Dans « syndicalisme en questions », une des rubriques du journal, on peut lire une reprise d'une intervention de Jean-François Amadiou, professeur à Paris I, autour de son livre *Les syndicats en miettes*.

UNSA Magazine, 14, avril 1999

C'est aussi dans ce cadre – et dans un souci d'élargir l'audience de l'UNSA dans le secteur privé – que la plupart des syndicats mis en avant dans la rubrique « Métiers » sont issus du secteur privé et sont constitués en exemples du développement syndical de l'UNSA. Dans une organisation à l'époque (1998) composée sans doute à 95% de

salariés du secteur public, ces récits de syndicalisation et d'affiliation se veulent des modèles de l'identité en construction de l'UNSA. Salariés nouvellement syndiqués et syndicats s'affiliant à l'UNSA sont à peu près également valorisés dans cette rubrique. Se dégagent de ces récits héroïques l'engagement de quelques adhérents qui permet la construction d'un syndicat, la mise en place d'un syndicalisme du quotidien (qui serait (à l') opposé au syndicalisme idéologique et directif des confédération), l'implication des salariés dans l'élection ou la constitution du syndicat.

Métiers : le 25 février 1987 mettant un terme à un vécu conflictuel au sein d'une organisation confédérée, les salariés de l'usine « la chapelle » à St Etienne du Rouvray décidaient de créer sous leur responsabilité une organisation syndicale prenant prioritairement en compte les difficultés de leur quotidien, hier dans l'entreprise et aujourd'hui dans le groupe qu'elle a rejoint : le groupe français OTOR. Rejoignant l'unsa en 1997, l'Union syndicale libre des travailleurs entend œuvrer pour le développement d'un syndicalisme moderne au service des salariés.
UNSA Magazine, 6, juin 1998

En avril 1996, cinq salariés de la compagnie industrielle d'application thermique décident la création du Syndicat Clim'Bugey Autonome dans le but de présenter des candidats aux élections de 1996. Le journal cite les cinq qui réunissent et obtiennent le concours d'une vingtaine de collègues, représentant les différents secteurs d'activités qui composent leur entreprise. Ils obtiennent un titulaire au CE et un DP pour le premier collègue, deux délégués titulaires au CE et un DP pour le deuxième collègue.

UNSA Magazine, 3, mars 1998

Si le journal de l'UNSA valorise les arrivées de militants issus d'autres syndicats, s'il met également en avant les « nouveaux » syndiqués qui font le choix de l'UNSA, ses concepteurs développent une initiative originale dans le numéro de janvier 1999. Il s'agit de mettre à plat les possibilités de « recruter » des élus non syndiqués. Si toutes les organisations s'essaient à ce travail, elles ne le font que très rarement de façon publique. A l'occasion des possibilités de mandatement ouvertes par les négociations sur les 35 heures, les propositions de la direction de l'UNSA s'entendent comme un véritable « échange de service », autorisé par les règles mêmes de la démocratie sociale qu'ils combattent sur d'autres sujets. En effet, A. Olive, dans un courrier, explique très clairement aux élus non syndiqués des CE qu'ils ne vont pas pouvoir négocier un accord sur les 35 heures alors qu'ils sont les mieux placés pour le faire : il leur propose ainsi de se syndiquer à l'UNSA pour pouvoir être désigné délégué syndical et signer un éventuel accord – qui serait lui-même mis au crédit de l'UNSA.

« Les élus non syndiqués.

La majorité des salariés français ne sont pas syndiqués. A partir d'une initiative de l'UNSA, qui s'est adressée aux élus de CE non syndiqués sur la Région Ile-de-

France, nous avons rassemblé des réflexions, remarques, critiques concernant le syndicalisme. (...)

A partir d'une lettre envoyée à plus de 7300 comités d'entreprises, « près de quarante RV ont été pris pour discuter des propositions de l'UNSA en termes de renouveau syndical.

Lors d'un contact téléphonique : il faut « jouer franc-jeu (...) Notre éthique syndicale, notre charte passent très bien. Nous leur proposons en somme de garder leur prérogative d'autonomie et d'indépendance, avec l'aide qu'une Union peut leur apporter.

La lettre signée par Alain Olive.

« Nous nous adressons à vous à l'occasion de la négociation concernant la réduction du temps de travail. Vous êtes intéressés par cette revendication ? vous souhaitez négocier mais vous ne pouvez valider l'accord par votre signature car vous n'êtes pas syndiqué.

Vous pouvez, en adhérant à l'UNSA, être désigné par nos soins comme délégué syndical et être apte à signer un accord de RTT, si cela vous paraît utile.

Pourquoi l'UNSA peut elle vous intéresser ?

Vous êtes élus par vos collègues de travail. Vous avez choisi une activité sociale dans votre entreprise, mais vous n'avez pas à ce jour d'affiliation syndicale. L'UNSA, organisation professionnelle nouvelle, propose un syndicalisme libre, cohérent, pluraliste. Pour nous le terme autonome signifie que ce sont les femmes et les hommes membres de l'UNSA qui décident, dans leur entreprise, de la conduite syndicale à tenir. (...)

Nous sommes maintenant, en termes d'effectifs, la troisième organisation syndicale en France

UNSA Magazine, n°11, janvier 1999

Ce travail de recrutement d'élus non syndiqués est important : non seulement il permet d'augmenter lors de l'échéance électorale suivante la représentativité de l'UNSA dans telle ou telle branche, mais il permet de mettre en pratique la stratégie autonome du syndicalisme de l'UNSA. Cette activité d'informations et le cas échéant d'implication des élus CE non syndiqués est visible également dans l'engagement des dirigeants de l'UNSA à l'occasion des salons des Comités d'entreprise. Alain Olive est présent depuis la création de l'UNSA à tous les salons nationaux, salué en tant que tel par les responsables de l'organisation de ces salons. Les membres de la direction « tournent » sur les salons régionaux auxquels, de façon quasi systématique, les UR participent par la tenue d'un stand. Il s'agit pour l'ensemble des militants et dirigeants de l'UNSA de montrer leur présence « naturelle » dans ce type de lieu. Il s'agit également de pouvoir interpeller et discuter avec les nombreux élus non syndiqués qui passent sur ce type de salon : information sur l'UNSA, valorisation de l'autonomie, avantage du soutien d'une Union, non insertion de l'Union ou des structures interprofessionnelles dans la gestion des relations syndicales à l'intérieur de l'entreprise...

V. De l'organisation statutaire aux pratiques d'organisation(s)

Si les statuts d'une organisation sont indispensables à la compréhension de son fonctionnement, la recherche monographique permet également de nuancer ou de pondérer une analyse qui serait exclusivement centrée autour des règles et des objectifs affichés dans la charte de l'UNSA et dans ses statuts. Les entretiens réalisés avec des dirigeants nationaux ou des responsables locaux de l'UNSA constituent une entrée possible pour mettre à jour les pratiques et les représentations qui font agir l'organisation au quotidien. Après un rappel de l'organisation formelle de l'UNSA, quelques thématiques sont passées en revue afin de préciser « ce que font » les syndicalistes de l'UNSA

Organisation de l'UNSA

Un des traits les plus marquants dans l'histoire de la constitution de l'UNSA est la rapidité avec laquelle cette organisation a rédigé ses statuts. Ici, les passés syndicaux de chacune des organisations autonomes comptent et le professionnalisme de ses dirigeants peut être remarqué. R. Sainsaulieu avait déjà noté le caractère détaillé et précis des statuts.

L'UNSA est organisée :

- au plan professionnel : en fédérations et syndicats rassemblés en 8 pôles d'activités, et en 3 regroupements transversaux,
- au plan interprofessionnel : en unions régionales, départementales et locales.

Les pôles d'activités regroupent les organisations syndicales adhérentes ou leur composantes par grands secteurs d'activité :

- Pôle 1 : Agriculture, agroalimentaire, organismes agricoles
- Pôle 2 : Banque, assurance, établissements financiers
- Pôle 3 : Commerce, hôtellerie, tourisme
- Pôle 4 : Audiovisuel, communication, information, spectacle
- Pôle 5 : Industrie
- Pôle 6 : Services et activités diverses
- Pôle 7 : Transports et Équipement
- Pôle 8 : Fonction publique

Les regroupements transversaux, au sein de l'UNSA, regroupent des organisations syndicales affiliées à l'UNSA relevant de différents pôles dans les domaines où la structure générale interprofessionnelle n'est pas suffisamment pertinente.

C'est ainsi que :

- l'UNSA-Retraités organise spécifiquement l'activité syndicale en direction des retraités
- l'UNSA-Fonctionnaires regroupe les organisations classées dans le pôle « fonction publique », mais également des organisations comptant des fonctionnaires, mais relevant d'autres pôles d'activité professionnelle (fédérations des postes et des télécoms appartenant au pôle ACIS ou syndicats de personnels de l'aviation civile appartenant au pôle Transports et Equipement.
- l'UNSA-Sport regroupe l'ensemble des organisations concernées par les métiers du Sport, quel que soit leur pôle d'activité professionnel.

Le fonctionnement des UD et des UR

Les UD et les UR se sont mises en place et développées tardivement (cf. *infra*). Elles disposent de moyens (en termes militant, financier, relationnel) très différenciés d'un espace à l'autre, en fonction des implantations syndicales et des réseaux de militants existant. Un des dirigeants de l'Union caractérise le fonctionnement et l'organisation très différenciés des UD et des UR et souligne l'hétérogénéité des pratiques :

« Alors elles tournent à l'UNSA [ie à la façon unsa]... c'est que souvent il y a des gens qui n'ont pas de décharge, on a des locaux maintenant quasi partout, il y a des permanences ouvertes continuellement... Alors il y a des différences énormes, entre la Loire Atlantique, où ils ont 800 m² et il y a du monde dans tous les bureaux et puis la Creuse où il y a un gars qui est à mi-temps... Et encore... (...) Un tiers des locaux sont dans des locaux qui appartiennent aux syndicats de l'unsa, essentiellement le syndicat des enseignants... qui avait des immeubles. Mais il n'y pas qu'eux, il y a aussi la Santé... Il y a quelques locaux qui sont loués, quand il n'y a pas de bourse du travail ou qu'il n'y a plus de place... et puis il y a au moins 60 % qui sont dans les bourses du travail... alors après, dans des conditions variables, ça va du bureau unique au 800m² de la Loire Atlantique... ce ne sont pas les seuls. Ou des fois, on a des locaux, si je prends à Rennes, là c'est aussi 600m², ce n'est pas la bourse du travail, mais c'est la municipalité qui a mis à disposition une ancienne école... parce qu'il n'y avait plus de place à la bourse du travail. Quand une bourse est pleine et qu'un nouveau arrive, il faut demander aux autres de partir, donc ce que font souvent les municipalités ou les conseils généraux – de façon intelligente d'ailleurs – c'est qu'ils filent aux nouveaux entrants de nouveaux locaux. »

Les structures interprofessionnelles (UR, UD, UL), le plus souvent de création très récente (juste avant le début des années 2000), peinent souvent à constituer un lieu de syndicalisation. L'extrait d'entretien qui suit est de ce point de vue assez révélateur.

Et l'UD 77, ça ressemble à quoi, ça existe réellement, concrètement depuis quand ?

Euh... ben je sais que ça existe au moins depuis que j'y suis ! donc j'y suis depuis 98 mais ça existe d'avant... du moment qu'il y a eu un peu la création de toutes les UD... qui permettent de faire... ou plutôt qui permettent la redescende... de l'unsa mais pour faire l'adaptation de l'UD.

(...) Il y a une réelle activité, on se voit au minimum une fois par mois avec une réunion de bureau ; il y a des... il y a du courrier qui transite. Il y a des informations qu'on fait redescendre... un certain nombre d'informations qu'on fait remonter... ou un certain nombre d'orientations qu'on pourrait prendre au niveau du département parce qu'on est un peu gestionnaire... le seul inconvénient on va dire aujourd'hui, c'est que le 77 il est très long, très haut... et comme moi je suis au nord du département, c'est dur d'être en liaison avec le sud. Alors on essaie de se centrer sur Melun, mais ça fait un bon bout de chemin. On est collé au 93 et de l'autre côté, on est déjà sur la Nièvre, le Loiret... on va vraiment bas. Donc c'est difficile, il y a une grande distance

(... Composition de l'UD)

On va dire allez... le gros morceau, c'est l'UNSA Education avec tous ses composantes à l'intérieur, que ce soit les enseignants, les AI ou les... je suis en train de travailler dessus... le SNAEN... toutes les composantes... je ne sais plus exactement combien ils sont, mais ça doit être 29 si j'ai bien compris toute la machine. Bon, il y a des territoriaux et les hôpitaux qui font partie de la FGAF mais qui font partie de l'UNSA. C'est un des morceaux... ils sont quand même pas mal ; on a des pompiers, on a des territoriaux, on a la pharmacie... UNSA Pharmacie...

(...)

Les cheminots, la RATP, on a un petit bout, avec Torcy et le RER A... Disney, c'est un gros morceau du privé, Disney... les cheminots bien sûr... Voilà c'est à peu près... Il y a l'UNSA police, faut pas qu'on l'oublie, il y a l'UNSA police, à travers deux syndicats en réalité, l'UNSA police qui est vraiment ancrée dans l'UNSA et le SNPT qui est une dérive, et on ne sait pas trop où il se place actuellement, qui est une dérive de la FGAF et on ne sait pas trop où ils sont placés actuellement... mais deux gros morceaux. Après, il y a d'autres petits morceaux : la Française des Jeux, il y a plein de petits bouts qui viennent se rajouter, mais ... il y a l'UNSA justice avec quelques personnes...

(...) C'est moins important, on va dire que c'est de l'ordre d'une dizaine de personnes. Les Cheminots, on est à peu près 400, à Disney, ils sont à peu près 140, l'Education ils sont à peu près 700, euh... hôpital, 680 ; la police, ils sont à peu près 300 ; non, 150 la police, je dis des bêtises... Et puis il y a un ensemble de

petits morceaux d'une dizaine de personnes... à la Française des jeux, ils doivent être 15, à la Justice... Alors la Pharmacie, la pharmacie... ils doivent être à peu près 60, à la pharmacie...

(...) Alors on est... je crois qu'on est 3500 et des poussières au total, 3590, je n'ai plus trop les chiffres, mais ça revient à ça.

(...) On va dire qu'administrativement, ça fonctionne bien. Il y a ... vu l'écart qu'il y a, la distance qu'il y a, on a quand même du mal à fonctionner, et puis il y a quand même des pb de remontées de l'information pour les actions à mener... C'est une des sujets qu'on est en train de traiter. L'intéressant, ça serait de remonter toutes les infos pour prendre des décisions d'action s'il était besoin, mais... C'est vrai qu'elle a besoin de se dynamiser encore et qu'il y a un gros travail à faire encore, c'est vrai. Il y a du boulot...

D'accord... Et il y a une équipe militante départementale qui ressort et qui tente...

Ça nous fait un groupe d'une dizaine de personnes, qui essaie de dynamiser ça, mais bon... on a du mal... On va dire aujourd'hui, le secteur public, on a nous, on ne va pas dire tout verrouiller, mais tout roule sur lui même. Mais ce qui est privé, alors là, c'est une horreur, c'est la bataille tout le temps, c'est une bataille de tous les jours...

(...) Ben il faut aller, faut faire de la distribution, il faut aller dans les entreprises, il faut... c'est vraiment... c'est le creuset de demain, c'est là qu'il faut aller chercher... mais c'est beaucoup plus difficile d'aller chercher les gens et de les mettre en marche... C'est difficile... Mais bon, on y arrive, on avance, mais bon, c'est pas par petits pas.

Les propos tenus par ce responsable de l'UD 77 permettent d'indiquer la difficulté de la mise en place d'une UD, au delà de sa simple constitution statutaire. Il est intéressant de noter que ce type de problèmes n'est que rarement soulevé lorsqu'on interroge des responsables départementaux des confédérations. Ici, avec une organisation en cours de consolidation, il est possible de revenir sur les modes de construction d'une organisation, sur ce que cela signifie de mettre en place des structures interprofessionnelles, sur la difficulté à faire tourner un centre décisionnel départemental. L'évidence d'une implantation territoriale interprofessionnelle est ici mise à mal. Du coup, ce sont les quelques unes des conditions de la territorialisation du syndicalisme qui peuvent être dégagées : l'importance des décharges pour assurer la permanence de l'organisation ; le travail de montée en généralité des revendications ; la connaissance fine de l'état de la syndicalisation dans un département, donc dans un espace administratif qui ne correspond pas nécessairement à l'espace syndical vécu par les militants ; la prise en considération des différences énormes de syndicalisation entre public et le privé.

Des documents de l'UD des Hauts-de-Seine (tracts et plaquette de présentation distribués à l'occasion de la journée de mobilisation contre les discriminations syndicales en janvier 2006 sur le parvis de la Défense, en présence d'Alain Olive)

mettent en avant la « permanence » de cette structure et contribuent, dans cette phase d'institutionnalisation de l'organisation interprofessionnelle, à objectiver la structure : horaires d'ouverture, heures de réception des conseillers du salarié ; horaires des permanences juridiques ; numéros de téléphone ; adresse ; noms des principaux responsables de l'UD ; noms des conseillers prud'hommes... Ces mentions, qui paraissent anecdotiques, indiquent ici la présence et l'existence de l'institution.

Apprendre l'UNSA : les modes de socialisation à l'identité UNSA

Les entretiens permettent également de saisir – ici de façon rapide – les sociabilités syndicales. Il y est régulièrement fait mention de « l'esprit » qui habite cette jeune organisation. Son caractère faiblement institutionnalisé, du point de vue de la direction centrale, joue comme un mode d'homogénéisation de ses membres. Le commentaire de résultats sportifs, le sentiment de « construire » une organisation – et donc d'inventer, de coordonner, de mettre en place²¹ -, l'idée de participer à une « aventure » inconfortable après des années passées dans les « moquettes » de la FEN ou d'ailleurs, les relations interpersonnelles tissées tant au sein des anciennes organisations qu'au cours de la période de mise en place du regroupement constituent des liens forts entre certains des dirigeants nationaux. Sont reproduits ici des extraits d'entretien qui permettent de prendre la mesure de ces liens. Certains ont trait aux modes de vie au quotidien des dirigeants et à leur passé commun, notamment à la FEN : avoir mené ensemble une importante bataille syndicale au sein de ce syndicat, avoir été pris dans un processus de scission ou contribuer au développement d'une organisation tendent à resserrer des liens déjà existants. D'autres extraits renvoient davantage aux modes de construction d'une nouvelle organisation et à la modestie dont les dirigeants doivent preuve : passer d'une organisation comme la FEN, dominante et structurée à tous les échelons, à un embryon de direction où les moyens financiers font défaut peut constituer un des ressorts du dynamisme observé au sein de la direction centrale de l'UNSA.

Les observations menées tant au siège de l'Union à l'occasion de réunions nationales ou de situations moins formelles confirment cette « ambiance ».

« Le nombre de fois – alors on n'y va pas toujours – mais le nombre de fois... les départs à la retraite... pas dans les gros trucs... les cinquante ans des uns et des autres... C'est dingue [comme on y va souvent]... et ils ne prennent pas le prétexte d'une réunion pour faire... non, c'est « tiens, on fait le départ à la retraite de tel copain, tu pourrais pas venir, ça nous ferait plaisir »... et c'est vrai qu'on essaie d'y aller.... Alors on ne peut pas aller à tous, mais on essaie... »

« C'est pas de l'amitié, mais c'est une sorte de fraternité, plus que de la camaraderie. Ça passe... et puis tu t'engueules, les copains, ils nous téléphonent

²¹ Autant de gratifications symboliques qui comptent pour comprendre l'investissement de ces dirigeants. Sur ce point, [Gaxie 1978](#)

pour nous dire « tu fais chier »... que ce soit Alain, Jean ou Jacques, peu importe. Et puis des fois, ils téléphonent pour prendre des nouvelles... Alors on n'a pas tous les mêmes interlocuteurs... il y en a quelques uns qu'on a tous, parce qu'il faut qu'ils appellent plusieurs... c'est des responsables de syndicats... mais ça se sent dans les relations qu'on a... je ne sais pas si tu l'as senti, mais ça se sent dans les relations qu'on a pendant le congrès. (...) Chacun d'entre nous se comporte comme il est. T'as quelqu'un comme Jacques Mairé, qui est plus froid, mais qui a énormément d'humour ; t'as Jean, qui est un peu vibrion, mais qui écoute tout le monde ; t'as moi, qui suis plutôt mauvais caractère... Alain, qui sait se rendre disponible et courtois, même avec des gens qui sont pas... Et ça c'est vrai que ça crée des liens... Et pour ceux qui venons de la FEN, nous avons vécu la scission de la FEN, et ça, ça rapproche aussi. Ça crée des liens qui sont forts ; et dans l'appareil militant unsa, ça se repose beaucoup sur des militants unsa Educ'. Même si de plus en plus, il y en a d'autres qui apparaissent. Mais il y a eu une époque où 90% des responsables des UD étaient de l'unsa éduc', et pas des jeunes... Et ceux là, maintenant, ils sont en train d'être remplacés. Et on voit apparaître... des jeunes... par exemple le secrétaire général de Rhône Alpes, (...) il a pas connu la scission de la FEN lui »

« Parce que pour le moment on a la chance de voyager par exemple en seconde classe quand on prend le train... et on trouve ça normal. Ce qui ne veut pas dire quand il y a les périodes chargées qu'on n'est pas en première classe. Mais ça, les copains le comprennent. Quand on va dans un hôtel – au congrès, on allait au novotel parce qu'il était intégré au palais des congrès – mais les hôtels les plus chers dans lesquels on descend, c'est des ibis. Et c'est plutôt du campanile que du ibis d'ailleurs. Celui de chez nous qui porte la cravate, c'est parce qu'il la porte naturellement, et puis il y en a d'autres qui ne la portent jamais. Ou qui la mettent pour ouvrir le congrès... et encore, ils mettent la cravate unsa. Comme on a un comportement naturel, les jeunes qui arrivent... ça marche.... Pour le moment, il y a de la convivialité qui continue à exister. Après, moi je pense que cela dépendra plus des individus qui peu à peu arriveront aux responsabilités ou dans les syndicats ou dans les unions ou autres, ou ils voudront jouer aux chefs – et là, ça se passera mal – ou ils seront conscients qu'ils peuvent influencer sur les choses à condition de ne pas être chefs. Ce qu'ils n'auront pas par rapport à nous, c'est le début, mais ça de toute façon... »

La valorisation des affiliations

L'UNSA affine de nombreuses organisations syndicales durant ses premières années d'existence. Les affiliations constituent, en interne, une mesure de son efficacité et une façon de présenter la différence UNSA. Chaque conseil national (et chaque Bureau national) doit ainsi voter sur l'entrée d'une longue liste de « nouveaux » syndicats (nouvellement créés, nouvellement ralliés), dont le pôle de rattachement est

chaque fois précisé. L'encadré qui suit en constitue une bonne illustration de ces votes routiniers d'affiliation.

**CONSEIL NATIONAL 27-28 JANVIER 1998 : UN EXEMPLE DE DEMONSTRATION DU
DYNAMISME PAR LA DIRECTION NATIONALE DE L'UNSA**

LE CONSEIL NATIONAL AFFILIE DE NOUVELLES ORGANISATIONS

Vote : unanimité

➤ **UNSA-USAH (Section Air Algérie France Nord)**

28, Avenue de l'Opéra

75002 PARIS

Secrétaire Générale : Saléha JOUARI

Pôle 7 Transports

➤ **SYNDICAT AUTONOME BERGERE DE FRANCE**

20 rue Emile Josse

55000 RESSON

Présidente : Armelle LAGNEY

Pôle 3 - Commerce/Hôtellerie/Tourisme

➤ **SYNDICAT AUTONOME DE L'HOTELLERIE UNSA (S.A.H.-UNSA)**

Résidence Laëtitia

13 Avenue de la Louisiane

97427 ETANG SALE LES BAINS

Secrétaire Général : Claude GOUILLON

Pôle 3 - Commerce/Hôtellerie-Tourisme

➤ **FEDERATION SYNDICALE DES ACTIVITES POSTALES UNSA**

48, rue La Bruyère

75009 PARIS

Secrétaire Général : Marc DUHEM

➤ **FEDERATION SYNDICALE DES ACTIVITES DE
TELECOMMUNICATION UNSA**

48, rue La Bruyère

75009 PARIS

Secrétaire Général : Bernard ZIMMER

Pôle 4 -Audiovisuel/Communication/

Information/Spectacle

* * *

Autres informations sur le développement de l'UNSA données au conseil national.

De nouvelles sections syndicales UNSA créées dans les entreprises regroupant des syndicats UNSA existants.

0

PREVENTION SECURITE, nouvelles sections syndicales à :
BAC Sécurité - Sécu-Partener – Euroguard – ADT - SECURITAS

COMMERCE :

Sections syndicales Maison de la France
Sedao International

AUX FINANCES, Impôts, nouvelles sections

Aisne, Paris Centre, Val-de-Marne, Direction des services généraux de l'informatique, Direction générale Champagne-Ardenne.

LES DEPARTS MENSUELS DE F.O. EN JANVIER

150 postiers et télécommunicants quittent F.O. et rejoignent l'UNSA.
Ils viennent du Morbihan, du Finistère, de la Corse du Sud, des Hauts-de-Seine, du Nord, des Bouches-du-Rhône.

Des syndicats UNSA sont mis en place à Paris Centre, Paris Sud, Paris Centre Finances, Toulouse centre finances, Poste Haute-Garonne, Poste Midi-Pyrénées...

En ce mois de janvier vient aussi à l'UNSA la responsable du Service juridique de la Fédération Syndicale PTT-FO, Lise HARDOUIN qui renforce le service juridique de l'UNSA.

Des militantes et des militants F.O. des Impôts dans la Somme avec Marie-Claude SARTHE, ancien membre du Bureau National du syndicat ; des militantes de la section de Paris avec Gilles ROUGON ancien secrétaire de la section de Paris.

Encore quelques militants F.O. de la RATP avec Bernard GITLER, membre du Conseil d'Administration de la RATP

Tout ceci fait 450 nouveaux adhérents à l'UNSA ce mois de janvier

VI. Eléments généraux sur la syndicalisation à l'unsa dans le secteur Banques et Assurances (Pôle 2)

Ce pôle, dont le responsable est ancien de FO – dans le même secteur – venu à l'unsa en 1998, rassemble des syndicats créés ex nihilo, d'autres créés par des anciens de FO et enfin des syndicats autonomes adhérant à l'unsa. Pour donner quelques exemples, on peut citer le syndicat RAS-UNSA de la BDPME qui est un cas tout à fait pertinent de création d'un nouveau syndicat : pour des raisons très différentes, trois anciens syndicalistes issus l'un de la CGT, l'autre de FO et le dernier de la CFDT ont créé ce syndicat, qui compte, en janvier 2005 101 adhérents pour un nombre de salariés égal à 1715 (soit tout de même un taux de syndicalisation unsa de 5,8%). Ce syndicat est arrivé en première position aux élections CE de 2003, avec plus de 30% des voix, battant la CGT de quelques voix. Le SAPA Continent, syndicat présent dans les Assurances Continent, a été créé par des anciens de FO – un petit groupe de cinq militants – qui ont rapidement développé leur syndicat, puisque quelques mois après sa création, il regroupait plus de 60 adhérents. Dernier cas typique, celui du syndicat indépendant et autonome qui rejoint l'unsa, il faut ici citer le Syndicat unifié des caisses d'épargne : autonome depuis 1947 et fondateur du groupe des 10, le SUCE a rejoint l'unsa en 2004, après plus d'un et demi de discussions (avec l'unsa et en interne) ; cette affiliation à l'unsa a également été rendue possible par le départ de certains « gauchistes » pour créer un syndicat SUD ; au final, le SUCE n'a perdu que les adhérents ayant rejoint SUD, peu nombreux et quelques « autonomes » purs et durs, qui ne souhaitent pas adhérer à une organisation autre que catégorielle. Son apport en termes d'adhérents n'est pas négligeable, puisque ce sont environ 6000 adhérents supplémentaires qui sont déclarés. Le taux de syndicalisation unsa est de 12% (49850 salariés votent lors des élections au CE) et l'unsa arrive de ce fait en première position (31% des voix), juste devant FO.

Cette fédération a été créée en 1998 – suite aux orientations de l'unsa au congrès d'Issy les moulineaux et à l'arrivée de syndicalistes des Banques issus de FO.

Défendant un « syndicalisme d'adhérents », le pôle 2 dit privilégier la construction de syndicats forts là où ils sont implantés, plutôt qu'un développement tous azimuts, qui risquerait de se traduire par la reproduction du modèle honni, celui de FO et plus généralement des confédérations, à savoir de devenir des « vendeurs de parapluies » pour adhérents en mal de protection. Ce discours, fortement ancré à l'unsa en général, et au sein du pôle plus particulièrement, va de pair avec la mise en avant de chiffres d'effectifs syndicaux plutôt conséquents, ou en tout cas qui signalent une dynamique

collective : le responsable du pôle signale ainsi que la plupart des syndicats ont entre 50 et 400 adhérents.

L'arrivée du syndicat unifié des caisses d'épargne permet désormais à l'unsa de prétendre à la quatrième place, en termes d'effectifs, dans ce secteur, et à la cinquième en termes de résultats électoraux. Il faut ici préciser que l'unsa est totalement absente des « trois vieilles » à savoir la BNP Paribas, la Société Générale et le Crédit Lyonnais. Ces trois sociétés représentent environ 115 000 salariés – c'est-à-dire 27% du secteur banques.

Les chiffres qui suivent, en dehors de ceux de l'unsa, sont des estimations du responsable du pôle 2.

En termes d'adhérents, la CGC (?), la CFDT (20-25000) et FO (10-11000) sont devant l'unsa (8500) ; la CFTC et la CGC sont derrière.

En termes de résultats électoraux, quelques indications peuvent être mentionnées

Banques		Assurances	
Syndicat	%	Syndicat	%
CFDT	32.36	CFDT	36.46
CGC	19.67	CGT	15.31
FO	13.23	UNSA	14.21
CGT	11.54	CGC	14.00
UNSA	9.28	FO	11.40
CFTC	6.99	CFTC	8.04
Sud	5.59	Autres	0.58
Autres	1.30		

Ce tableau est construit à partir des données cumulées de résultats aux élections de CE et DP principalement (de 2002 à 2004). Pour le secteur bancaire, il prend en compte

des résultats électoraux concernant 367 544 salariés (dont les trois vieilles où l'unsa est absente et donc où elle ne récolte aucune voix – le pourcentage de l'unsa hors trois vieilles serait de 13.5%). Le total des salariés du secteur est estimé à 420 000 environ. Pour environ 20 à 30 000 salariés, il s'agit de petites structures, ou de structures dans lesquelles il n'existe pas de syndicat. Pour le secteur Assurances, il s'agit également du cumul de résultats électoraux au 31 décembre 2004. Le nombre de salariés concernés est de 79 351 pour un potentiel estimé à 110 000. Si les résultats globaux sont du coup quelque peu faussés, il semble que la tendance générale soit bien celle-ci, que les ordres de grandeur soient les bons.

Il faut préciser que ces résultats cumulés, s'ils peuvent permettre d'avoir une représentation assez claire du secteur, constituent de véritables opérations d'agrégation de situations contrastées : tous les syndicats ne se présentent pas partout, les résultats réalisés sont très variables, de 3.7% à 72.13% pour le secteur Assurances... De même, pour le secteur bancaire, les chiffres écrasent la réalité syndicale des implantations. Le syndicat du Crédit Mutuel de l'unsa n'est ainsi représenté qu'environ sur la moitié des structures et il semble exister comme un accord de non agression entre les syndicats, en tout cas dans les agences ou les petites structures bancaires. Ainsi, l'unsa, comme les autres, est en général fort électoralement dans certaines villes ou sites et complètement absent d'autres.

Le 30 juin 2005, le ministère du travail a reconnu la fédération Banques Assurances de l'UNSA représentative dans la branche Assurance. Depuis, les organisations syndicales de salariées comme la fédération patronale du secteur refusent que l'UNSA soit associée aux décisions et aux négociations de branche.

Organisation de la fédération

Un Secrétaire Général

Bureau : 10 membres

Commission exécutive : 35 personnes, tous les syndicats sont représentés par au moins un membre

Congrès, tous les trois ans

« bonne ambiance dans la fédération, personne ne se fout sur la gueule pour savoir qui va être le chef ». « Je dis aux gens : si vous venez avec des ambitions de pouvoir, il va falloir avoir des ambitions de travail » « Il y a tout à faire, ça passe par la création de syndicats ».

VII. Le Pôle 7 : Transports et Equipement

Ce pôle est largement structuré autour de l'UNSA Cheminot. Ses responsables sont issus en grande partie de la SNCF ; ses locaux sont ceux de l'ex-FMC ; les mises à disposition, les moyens matériels et humains sont d'une façon générale rendus possibles grâce aux cheminots et à la RATP.

Le Pôle 7 (UNSA Transports) regroupe l'UNSA cheminots (ex-FMC) et la FAT (Fédération Autonome des Transports), toutes deux organisations fondatrices de l'UNSA en 1993. La FAT a évolué en se structurant autour de l'UNSA-RATP, l'UNSA-urbain et interurbain et l'UNSA-Autoroutes. La FAT n'a pas de structures régionales : elle n'est pas organisée sur le territoire. Ce sont les syndicats qui la composent qui contribuent à son animation. « Tout le monde est sous la même étiquette, mais il n'y a pas un siège comme à l'UNSA-cheminots... c'est deux personnes ».

L'UNSA-transports s'est structurée et continue sa structuration autour de l'existant, c'est-à-dire de l'UNSA cheminots et de la FAT, qui sont elles-mêmes construites sur des modes très différents. La FAT est organisée par métier alors que l'UNSA cheminots est organisée territorialement, répartie dans 23 régions et cinq syndicats centraux. L'UNSA-cheminots dispose ainsi de 28 structures régionales.

L'UNSA transports est organisé en 6 secteurs d'activités, qui ne sont pas tous structurés actuellement. Actuellement, l'UNSA Transport s'appuie sur l'UNSA cheminot pour le développement régional ou territorial ; sur la FAT pour la structuration en métiers. L'objectif des responsables du pôle est de parvenir à homogénéiser l'ensemble (selon le modèle de l'UNSA national, avec une double structuration territoriale et professionnelle). L'objectif est donc de mettre en place un fonctionnement par secteurs, chacune des organisations devant évoluer. Il s'agit de s'appuyer sur les structures historiques pour davantage rapprocher les syndicats du secteur : dans chaque UD, il s'agirait de mettre en place un embryon d'UNSA transport. De façon assez similaire au processus de constitution et de consolidation des UD (qui est largement le fait des OSA les plus importantes : fonction publique notamment), l'UNSA transport tente de se structurer au niveau départemental en s'appuyant sur les structures les plus solides dans la ville ou le département. Par ailleurs, l'organisation en secteur au niveau du pôle doit permettre d'intégrer davantage la dimension « transport » (au sens large) dans les réflexions des responsables et de mobiliser (et de faire émerger) des responsables pour les organisations les plus catégorielles : par exemple, il s'agirait qu'un « aérien » s'occupe de son secteur de façon suivie au niveau du pôle.

Le secteur aérien est très peu structuré. Or, c'est dans ce domaine que l'UNSA a le plus de syndicats différents et catégoriels. La structuration de ce secteur d'activités devient urgent selon un responsable car les dirigeants, par exemple celui de la DGAC, « peut tout entendre, mais ne veut pas de 50 000 interlocuteurs ». Ce sont des syndicats qui sont en général assez anciens, souvent 2^{ème} ou 3^{ème} aux élections dans leur entreprise, parfois premier dans leur branche, mais sur des catégories de salariés très particulières. On constate de ce point de vue un déficit d'homogénéité et des revendications qui ne sont pas portées de la même façon par les syndicats, alors qu'ils

ont des intérêts assez proches – on retrouve ici une des difficultés du syndicalisme autonome à généraliser ses revendications ou à dépasser le strict intérêt catégoriel. « Chacun y va dans son coin ». L'aérien est d'autant plus difficile à structurer que les entreprises ont divisé les catégories de salariés, entre les navigants et les à terre et au sein même de chacun de ces secteurs. De plus, pour chaque catégorie de personnel, les conventions collectives ne sont pas les mêmes, les régimes sociaux et de retraites sont différents – le sol est au régime général, le PNT et le PNC ont un régime particulier, avec caisse de retraite particulière ; les règles ne sont pas les mêmes pour tous, par exemple sur l'âge jusque auquel on peut voler. « C'est un monde profondément divisé ».

Ces divisions multiples entraînent des problèmes d'organisation du pôle, et une neutralisation des structures entre elles : le manque de confiance entre syndicats, la difficulté à faire émerger des responsables sont largement liés à l'émiettement des catégories de salariés. Du fait de la structuration syndicale de ce secteur aérien, les responsables des syndicats catégoriels et anciens – affiliés à l'unsa – préfèrent être dirigés par un cheminot que par un des leurs qui pourrait renforcer ou favoriser son syndicat au détriment des autres. Là encore, il est possible de constater à quel point le processus de « fédéralisation professionnelle » (comme de territorialisation) n'est pas évident ou naturel.

Ce sont des « syndicats catégoriels de réaction ; ils sont de bons techniciens ; ils connaissent bien leur réglementation particulière ; mais ils n'arrivent pas à franchir le pas pour faire de la prospective et bâtir une politique à moyen ou long terme ». « C'est le pb des autonomes en général : trop technique et trop sur le quotidien ». Certains syndicats sont encore fonction publique, quand d'autres, comme ADP, disposent d'un statut mixte (Etablissement public). L'analyse générale des dirigeants est de « bétonner » dans le privé car l'évolution vers des statuts privés serait inéluctable, même pour les agents de la RATP ou de la SNCF. Cette analyse offre aussi la possibilité aux dirigeants du pôle d'unifier les syndicats qui composent ce pôle autour de stratégies voire de revendications globales.

Les chiffres fournis par un des responsables du pôle (cf. Schéma) sont a priori ceux que le pôle a donné au national pour le congrès ; en fait, ils sont sans doute davantage proche de la réalité que ceux qu'on peut déterminer à partir des mandats (vus à la baisse pour des raisons déjà énoncées)

UNSA Cheminot : 12 000 (avant 15 000 mais baisse du nombre de retraités)

FAT : 4000

UNSA RATP : 2500

Aérien : 2000

Chambres de commerce : ? (mais, au moment de l'enquête mi-2005, n'avait pas rejoint l'unsa).

SAPAP et SATAC sont depuis le début de l'unsa dans l'unsa transports. Ils n'ont pas fait partie « officiellement » des organisations fondatrices de l'unsa car le choix a été fait de ne mettre que des fédérations qui avaient une certaine envergure : au moment

de création d'une nouvelle organisation, il s'agit de montrer sa puissance et sa capacité à représenter des secteurs vastes. C'est ainsi que les syndicats de 200 ou 500 salariés n'ont pas fait partie des organisations fondatrices mais ont rejoint très rapidement l'UNSA, dès 1993 ou 1994 – ceci explique également les variations dans les historiques de l'UNSA sur le nombre d'organisations fondatrices.

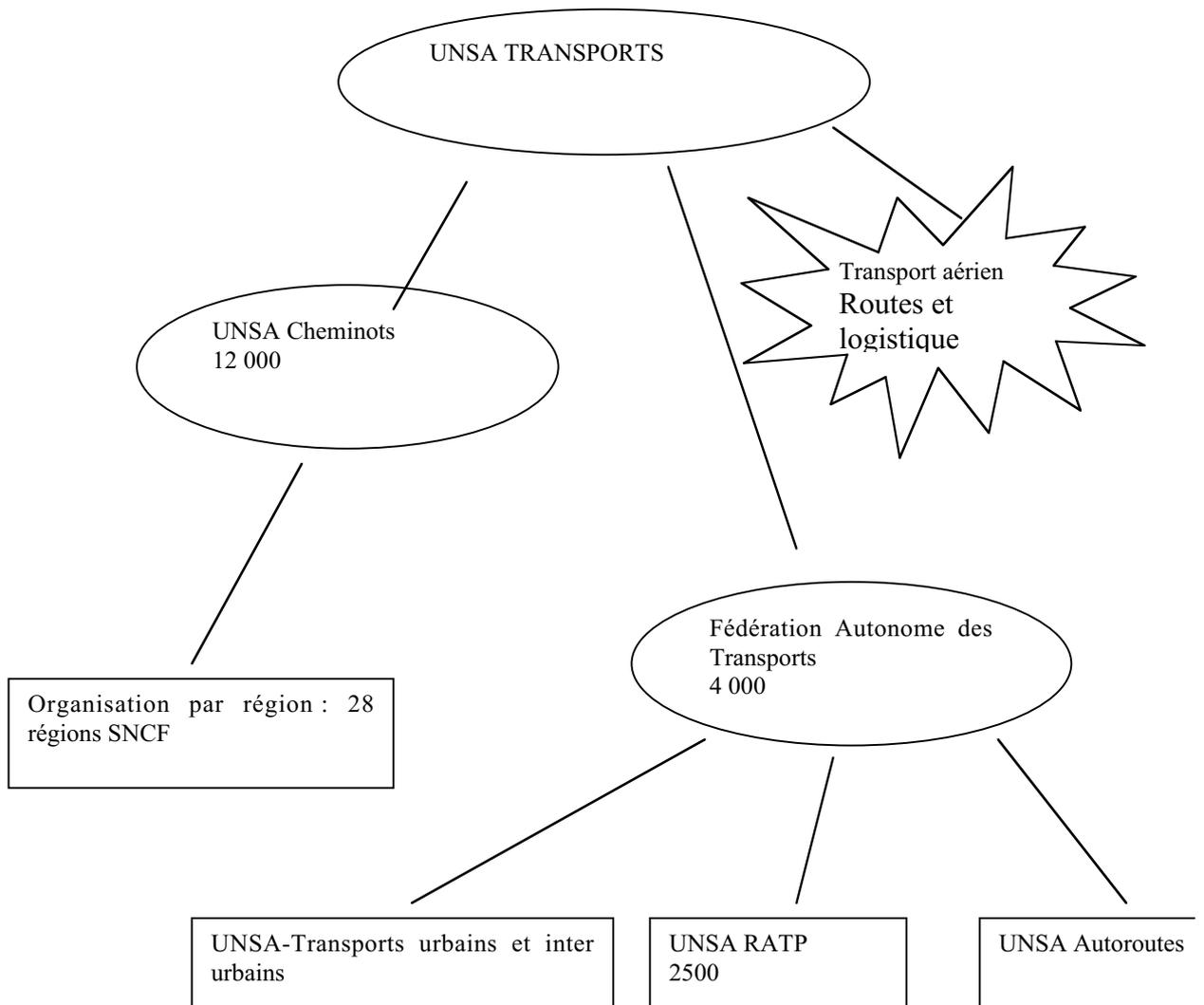
La FAT a un local rue de Crimée à Paris, de 30-40 m² ; SG : Jean-Louis Ringuédé. Ce dernier est aussi secrétaire général adjoint unsa transports et administrateur de la RATP.

L'UNSA Transport est organisé de la façon suivante :
Commission exécutive ; conseil national ; congrès. Tous les syndicats sont représentés à la « Comex ».
Routes, logistiques ne sont pas organisés : « on n'a pas eu de grands syndicats autonomes qui nous aient rejoint. S'il y avait eu une grosse structure qui ait pu faire le noyau à partir duquel on développe le truc... c'est plus facile ». Question aussi de la structuration des groupes et des entreprises : instabilité des entreprises, émiettement des entreprises.

16 OSA représentées au congrès de Nantes.

Au niveau électoral : les syndicats ou fédérations qui sont valorisés dans les brochures sont plutôt très bien implantés. D'une façon générale, lorsque l'unsa est implantée et qu'on « est capable d'y travailler », elle est rapidement en deuxième ou troisième position, voire première. Là encore, ces résultats sont en général liés à l'existence de vieux syndicats autonomes qui ont rejoint l'unsa.

Le schéma qui suit tente de rendre compte des liens entre les différents syndicats ou secteurs.



Nota : ce schéma de l'organisation du pôle 7 peut être précisé par quelques éléments.

1°) Le secteur « Transport aérien » est encore peu constitué. Certains des syndicats qui le composent peuvent pourtant être importants en termes d'adhérents ou de résultats obtenus aux élections. Ainsi, l'UNSA-SAPAP (aéroports de Paris) représente la deuxième force syndicale en termes électoraux, ou encore l'UNSA-IESSA (ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne), premier dans sa branche. Ce secteur aérien aurait à peu près 2000 adhérents.

La jeunesse de l'UNSA explique en partie le manque de structuration de ce secteur. C'est un des objectifs des responsables du pôle.

2°) La FAT, là encore au fur et à mesure de sa consolidation, tente de regrouper l'ensemble des nouveaux syndicats par métier.

3°) Des syndicats existent en dehors des structures reprises dans le schéma, ils seront à terme insérés dans l'organisation générale du pôle.

Eléments sur la syndicalisation à l'UNSA Cheminots

La FMC fait partie des organisations fondatrices de l'unsa en 1993. Son histoire renvoie à la création d'une Fédération d'Agents Cadres et Techniciens des chemins de Fer Français et Coloniaux en 1920 (distinct de la fédération nationale des Cheminots CGT, regroupant exclusivement du personnel d'exécution). Elle devient Fédération autonome des Cadres en 1926. En 1936, cette dernière rejoint la fédération des cheminots CGT et devient l'union générale des cadres. En 1947, l'unité syndicale est rompue et l'ancienne Fédération distincte de la CGT reprend son autonomie : Fédération des Syndicats d'ingénieurs cadres, techniciens et agents de maîtrise des chemins de fer de France et d'outre-mer FAC. Elle ne rejoint pas la CGC à cette occasion là (le débat s'est posé) : voie de l'autonomie qui est choisie. Elle se transforme en FMC en 1972.

C'est en 1998, au congrès de Dunkerque, que la FMC UNSA décide de s'élargir en accueillant le personnel d'exécution (petit syndicat créé peu avant par des anciens de FO) et de prendre pour nom : l'unsa fédération des Cheminots.

La représentation de la maîtrise et les cadres pose de moins en moins de problème à l'unsa cheminot : en effet, non seulement le SNPE a été créé, mais surtout, les transformations sociales de l'entreprise tendent à estomper les séparations entre cadres et exécution : les personnels embauchés sont de plus en plus diplômés ; de plus, la « culture ouvriériste est encore présente mais seulement dans quelques ateliers, un peu vieillots ».

UNSA Cheminots. Adhérents Actifs		
Année	Nombre d'adhérents	Taux de syndicalisation UNSA (%)
1990	6064	
1991	6152	
1992	6313	2,98
1993	6212	
1994	6104	3,18
1995	5943	
1996	5773	3,10
1997	5603	
1998	5715	3,07
1999	5397	
2000	5944	3,09
2001	5986	
2002	6152	3,20

2003	6145	
2004	6280	3,41

Les calculs des taux de syndicalisation ne sont effectués qu'une année sur deux, car ils correspondent au nombre d'adhérents rapportés au nombre exact d'électeurs, les années d'élection.

En croissance depuis 1999, le nombre d'adhérents actifs augmente tous les ans. Le nombre d'adhérents global de l'unsa cheminots tend à diminuer légèrement du fait de la baisse du nombre de retraités (que ne compense pas la hausse d'adhérents actifs). Le nombre de syndiqués UNSA parmi les retraités baisse car le nombre de décès est très important (le nombre de pensionnés SNCF baisse très rapidement) : il y a plus de décès (9-10000 par an) que de personnes qui partent en retraite (entre 5 et 6000). Cependant, le taux de syndicalisation parmi les retraités reste à peu près constant.

Au sein de ce secteur d'activités, largement syndiqué et où les syndicats ont obtenu une forte reconnaissance – notamment en termes de moyens : 1% du budget de la SNCF est consacré au droit syndical soit environ 40 millions d'euros –, les responsables syndicaux valorisent le nombre d'adhérents, mais également les résultats obtenus aux élections.

Résultats Elections CE

L'UNSA est actuellement le troisième syndicat à la SNCF en termes électoraux, elle est passée devant la CFDT lors des élections de 2004 (suite du mouvement sur les retraites, moins 10 points par rapport à 2002). Le résultat est de 14% tous collèges confondus (CGT : 44% ; SUD, 15.5%). Si l'on distingue par collège, les pesanteurs historiques sont fortes et visibles : environ 44% dans le collège cadres pour l'unsa (première position) ; 19% dans le collège maîtrise (deuxième position) ; 4-5% dans le collège exécution (sixième et dernière position) – précisons que le syndicat des personnels d'exécution est de création récente (1996) et qu'il a été, initialement, constitué par des anciens de FO, ce dernier syndicat pesant peu à la SNCF.

Droit syndical et effets sur le syndicat

Le droit syndical est particulièrement développé à la SNCF – cette question fait partie des problèmes posés par une privatisation probable. Cela a des effets très concrets sur la syndicalisation et sur les moyens d'organisation au niveau syndical. Ainsi, une trentaine de permanents sont présents au siège de l'unsa cheminots, tandis qu'entre 2 et 5 permanents contribuent à animer chacune des régions cheminote (28). Ces permanents sont des détachés temps syndical commun.

A cette série de permanents, il faut ajouter un grand nombre de représentants qui disposent d'heures pour représenter les salariés et organiser la vie syndicale : ce sont les élus des IRP (DP, élus CE...).

L'UNSA transport et cheminots n'a pas de salariés en tant que tels : c'est uniquement du temps syndical dégagé par les entreprises. Ces syndicalistes bénéficient alors du « déroulement moyen » pour la carrière professionnelle, c'est-à-dire qu'ils suivent l'évolution moyenne (en termes de salaires notamment) de la carrière de leur groupe (à partir de leur grade).

L'UNSA cheminot ne bénéficie pas de subventions, à la différence du secteur privé, où les employeurs préfèrent davantage payer que de dégager des heures : ils ne sont alors pas tenus évidemment par ces questions de déroulement de carrière, puisque c'est le syndicat qui embauche directement ses salariés.

Pour la SNCF proprement dit, le « coût » du droit syndical tout compris, c'est 1% de la masse salariale : 40 millions d'euros environ. Pour donner une image grossière, il y a 170 000 cheminots, donc environ 1700 permanents pour la SNCF équivalents temps plein. Ce chiffre n'a pas de sens car les heures sont réparties entre des personnes qui ont 20 h par mois voire moins et d'autres qui peuvent se consacrer complètement au syndicat. « C'est pour ça que tu retrouves des cheminots, dans toutes les organisations aux différents postes ». Précisons enfin qu'il existe, dans ce stock d'heures syndicales, des heures « non personnelles », c'est-à-dire qu'un volant d'heures est attribué aux différents syndicats, qui peut ensuite être réparti comme bon leur semble : deux heures à untel pour participer à une réunion syndicale ; 8 heures par semaine à un autre pour « boucler » un poste de permanent etc.

Ces moyens humains importants ont permis à l'UNSA Transports de se structurer, et il devient alors plus facile de comprendre les logiques d'occupation des postes de responsables de pôle ou de fédération, mais aussi par exemple, le nombre important de conseillers prud'hommes issus de la SNCF.

L'UNSA cheminot n'a que des moyens en termes de temps syndical. Il n'existe pas de règle de transposition, à la différence de la RATP où certaines heures peuvent être transformées en euros. Seulement des heures de détachement (équivalent décharge dans le public).

Cotisations

Cotisations UNSA cheminots : de 80 euros à 160 euros par an ; cotisation hiérarchisée. Pour faire fonctionner la fédération des cheminots, 60 euros sont pris sur cette cotisation, quel que soit son montant – c'est le timbre fédéral –, qui servent aussi à payer le national (10 euros), l'international (2,5 euros) et l'UNSA transport, l'ADEIC (1,5 euros).

A priori, les cotisations étant les seules recettes de la fédération cheminot, ses entrées d'argent sont au minimum de 360 000 euros (250 000 pour l'UNSA cheminot en tant que tel) – à cette somme doit sans doute être ajoutée la part fédérale prélevée sur les cotisations des retraités, qui représentent tout de même presque 50% des syndiqués cheminots.

Annexes

% des suffrages exprimés à la SNCF

Organisation s syndicales	1996	1998	2000	2002
CGT	46,54 %	45,9 %	39,1 %	38,9 %
CFDT	20,61 %	19,6 %	18,5 %	18,4 %
Sud-Rail		8,7 %	12,7 %	12,7 %
FO	6,65 %	5,2 %	6,4 %	6,5 %
CFTC	6,01 %	5,8 %	6,15 %	6,4 %
CGC	1,34 %	1,2 %	1,5 %	1,4 %
Autres syndicats		13,60 %	15,65 %	15,7 %
Taux de participation		79,85 %	80,64 %	78,63 %

Source : SNCF

Répartition des voix syndicales aux comités d'établissement lors des élections

Organisations syndicales	1996	1998	2000	2002
CGT	45,7 %	40,4 %	40,8 %	41,7 %
UNSA RATP			19,7 %	18,4 %
CFDT	8,9 %	11,8 %	12,2 %	11,4 %
FO	14,6 %	12,9 %	12 %	11,7 %
CFTC	3,1 %	3,1 %	3,0 %	3,5 %
CGC	3,4 %	3,7 %	3,6 %	3,9 %
Autres syndicats		28,1 %	8,7 %	9,1 %

Exemple de présentation d'un syndicat autonome ayant rejoint l'unsa transport

Techniciens de l'Aviation Civile (SATAC)

Secrétaire Général : Alain Belliard

Site Internet www.satac.fr

Les Techniciens Supérieurs des Etudes et de l'Exploitation de l'Aviation Civile occupent des fonctions diverses au sein de la DGAC (Direction Générale de l'Aviation Civile) ou de la DMN (Direction de la Météorologie Nationale) pour quelques uns.

La formation de 2 ans effectuée à l'ENAC et dans des services de la DGAC comprend 2 filières :

La filière NATA (Navigation Aérienne et Transport Aérien)

La filière TE (Technique et Exploitation)

La filière NATA

Les fonctions exercées par les personnels issus de cette filière sont entre autres :

Responsable d'équipes ou d'unités dans différents domaines (Contrôle de la circulation aérienne, Assistance aux vols, Informatique)

Assistant ou Adjoint d'Ingénieur dans des domaines tels que : Equipement Aéroportuaire, Balisage, Sûreté, Réglementation, Procédures, Informatique.

Chargé du Contrôle Technique d'Exploitation : Vérification des conditions d'exploitation des avions et hélicoptères (Français et Etrangers), Mise en service des avions, Ouverture de lignes.

Chargé de l'Information aéronautique : Création et diffusion de messages nécessaires à la sécurité des vols.

Contrôleur d'Aérodrome de petite et moyenne importance.

Chargé du Service d'Alerte et du Service d'Information de vol dans les Centres en Route de la Navigation Aérienne

Chargé de la Supervision des pistes ou des plates-formes aéroportuaires.

Chargé de la tutelle technique d'entreprise de transport aérien et des aéroclubs.

La filière TE

Les fonctions exercées par les personnels issus de cette filière sont entre autres :

Chargé de la maintenance et de l'exploitation des installations électro-techniques.

Chargé de la logistique des services, de la gestion technique des approvisionnements et stocks, de l'encadrement des ateliers de mécanique.

Responsable d'un Service de Sécurité Incendie et Sauvetage (SSIS).

Chargé de la cartographie et du graphisme au sein de la DGAC et de la DMN.

2000 Elections Professionnelles Le SATAC assoit sa position de syndicat majoritaire chez les TSEEAC en creusant l'écart

2000 Changement d'appellation du corps qui devient le corps des TSEEAC

1997 Elections Professionnelles Le SATAC conforte sa position de syndicat majoritaire chez les TEEAC

1994 Elections Professionnelles Le SATAC avec 33,76% des suffrages devient le syndicat majoritaire chez les TEEAC

1993 Fusion du corps des TAC et des TET (Technicien d'Etudes et de Travaux) et création du corps des TEEAC

1991 Elections Professionnelles Avec 28,85% le SATAC progresse de 25%

1988 Elections Professionnelles Avec 20,91% des suffrages le SATAC devient un syndicat représentatif du corps des TAC (Technicien de l'Aviation Civile)

1987 Création du SATAC

Résultats des dernières élections

TOUS CORPS (DGAC + Météo-France)							
INSCRITS			13292				
VOTANTS			11181				
EXPRIMES			10792				
SYNDICATS			VOIX		%		
CFDT			2 670		24,74%		
FO			2 157		19,99%		
CGT			2 048		18,98%		
SNCTA			1546		14,33%		
UNSA			1 139		10,55%		
CFTC			608		5,63%		
SNICAC/CGC			434		4,02%		
SNIAC			131		1,21%		
USAC/Adm Civils			23		0,21%		
SNPL			12		0,11%		
SNPNAC			12		0,11%		
SNOMAC			12		0,11%		
TOTAL			10 792		100,00%		