

Militant.e.s de l'UNSA



Synthèse du
rapport de
recherche réalisé
par le Centre Henri
Aigueperse
coordonné par
Denis Adam

Étude menée pour



Agence d'objectifs



Mars 2023

[Résumé]

Les militant.e.s de l'UNSA :
bien dans une organisation
ressentie comme différente
et originale

L'UNSA a trente ans. Peu de travaux d'étude et de recherche ont été entrepris sur cette jeune organisation syndicale qui se fait progressivement une place au sein du mouvement syndical.

En 2018, une première étude commandée au cabinet Orseu dans le cadre de l'Agence d'objectifs IRES de l'UNSA Éducation mettait en évidence la caractéristique de l'autonomie comme constitutive de l'identité de l'UNSA revendiquée par ses militant.e.s.

5 ans plus tard, à partir de 4 portraits de militantes et de deux enquêtes conduites l'une au Congrès national de Rennes en avril 2019 et l'autre au Conseil national de septembre 2021, le Centre Henri Aigueperse propose un regard actualisé sur la manière dont les militant.e.s de l'UNSA perçoivent et définissent leur Union.

Si les données statistiques ne permettent pas de mettre en évidence une importante évolution de la sociologie des militant.e.s de l'UNSA, celles et ceux-ci restant majoritairement masculins, âgé.e.s de plus de 50 ans, fonctionnaires de catégorie A, le ressenti est tout de même celui d'un rajeunissement et d'une féminisation des équipes, en particulier localement, d'une diversité de celles et ceux qui s'engagent, de messages et d'actions qui s'adressent davantage aux plus jeunes et les attirent.

L'autonomie reste le marqueur identitaire de l'UNSA pour ses militant.e.s, même si les notions que recouvrent ce terme restent variables, alliant la capacité des différentes composantes (fédérations, syndicats, unions régionales) à décider par elles-mêmes de leurs actions et l'appartenance à un collectif de valeurs partagées.

En interne, les militant.e.s affirment se sentir bien à l'UNSA, y trouvant leur place et appréciant l'ambiance qui y règne, même si elles et ils se sentent moins accompagnés qu'elles et ils pourraient le souhaiter et si la dynamique leur semble pouvoir être améliorée.

Celle-ci est essentiellement portée par l'affichage de la spécificité de l'UNSA par rapport aux autres organisations syndicales. Plus que revendiquer son appartenance au « *camp des réformistes* », il apparaît que c'est essentiellement la différence de l'UNSA qui est valorisée : le « *100% pas pareil* » repris dans un slogan déjà ancien. Cette différenciation a été largement mise en évidence lors de la campagne des élections TPE en 2021.

Cette singularité trouve également sa justification dans l'image de « *petit Poucet* » du syndicalisme français que porte l'UNSA. En effet, malgré ses résultats en hausse et une présence médiatique renforcée, l'Union peine encore à être connue et reconnue. Sa représentativité au regard de la loi de 2018 est encore à gagner, même si elle se développe dans plusieurs branches professionnelles et le nombre de ses adhérents tend à se maintenir autour de 200 000 syndiqué.e.s.

Dans ce contexte, les militant.e.s sont animé.e.s à la fois par la volonté d'être utiles au quotidien auprès des salarié.e.s et agent.e.s qu'elles et ils représentent et par leur envie d'inscrire leur démarche dans un renouveau de l'action syndicale.

Introduction

La recherche conduite par le Centre Henri Aigueperse pour l'UNSA Éducation dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'IRES vise à analyser, au travers du ressenti des militant.e.s de l'UNSA, l'image et la représentation qu'elles et ils se font de leur union syndicale.

Pour ce faire, le travail s'appuie sur les portraits de quatre militantes avec lesquelles ont été conduits des entretiens semi-directifs et deux enquêtes menées par questionnaires papier lors du Congrès national (2019) et du Conseil national (2021) de l'UNSA.

Quatre portraits

Les quatre militantes choisies sont des femmes, jeunes, engagées chacune dans une fédération différente et au parcours militant spécifique. Il ne s'agit pas de généraliser leur démarche, mais de confronter leur approche de l'UNSA aux résultats plus globaux fournis par les enquêtes.

Ainsi toutes quatre se sont d'abord investies au niveau syndical dans leur métier avant de militer davantage dans leurs fédérations ou dans des structures interprofessionnelles.

Critiques, elles partagent le sentiment d'une union syndicale ouverte à la diversité (de genre, d'âge, d'origine, de métiers...) tout en reconnaissant les limites. De même, elles réfèrent l'autonomie à la capacité de respecter des valeurs communes auxquelles elles se disent très attachées.

Leur implication, souvent complétée par un engagement dans d'autres formes de participation citoyennes (association, élue municipale...) est vécue comme un apprentissage et l'occasion d'agir avec d'autres, au service d'autres.

Elles mettent en évidence la caractéristique de l'autonomie de l'UNSA, son caractère original et le développement de sa médiatisation, même si elles reconnaissent un certain « *classicisme* » dans ses actions.

4 portraits
et
2 enquêtes

La sociologie des militant.e.s de l'UNSA

Menée en 2015 et rendue en 2018, une précédente étude confiée au cabinet Orseu donne des chiffres pour qualifier les militant.e.s de l'UNSA. Comparativement, ceux issus des deux questionnaires proposés lors des Congrès national et Conseil national sont assez proches. Ils confirment que majoritairement les militant.e.s de l'UNSA sont davantage des hommes, de plus de 40 ans, souvent cadre (catégorie A) de la Fonction publique. Une donnée qui s'explique -et en même temps doit être relativisée- en grande partie par le champ de recrutement historique de l'UNSA et en particulier du poids majoritaire des enseignant.e.s via l'UNSA Éducation et son plus important syndicat le SE-UNSA (syndicat des enseignants).

Sans faire figures de modèles, ni d'exceptions, les quatre militantes des portraits montrent un développement d'un militantisme plus jeune et plus féminin. Celui-ci ne se retrouve pas encore forcément au niveau des instances nationales. Il semble être davantage le fait du renouvellement des équipes locales et syndicales.

Un sentiment d'ouverture

Les entretiens ont d'ailleurs mis en lumière un ressenti assez positif quant à la capacité de l'UNSA de s'ouvrir aux diversités, qu'elles soient de genre, de métiers, d'origine... même si cette ouverture ne semble encore pas trop visible dans la composition des instances nationales de l'Union interprofessionnelle, reflet des équipes dirigeantes des fédérations, syndicats et territoires.

Ce ressenti est assez fort sur le rajeunissement des équipes militantes, dans une double dimension. Celle d'un message et d'une communication qui plaisent aux jeunes et les attirent et celle de jeunes qui ainsi attirés viennent militer.

La féminisation de l'UNSA, symbolisée par la parité dans le secrétariat national, est également ressentie comme en progrès, bien que le décalage soit encore important entre le nombre de syndiquées et celui de dirigeantes tant au niveau des syndicats que des fédérations.

L'autonomie comme marque de fabrique

Dans les portraits comme dans les enquêtes, une question demandait de citer les mots qui qualifiaient le mieux l'UNSA. Sans conteste, c'est celui d'autonomie qui est systématiquement arrivé en tête des citations.

L'autonomie apparaît en effet comme la marque identitaire de l'UNSA.



C'est le trait caractéristique des syndicats fondateurs de l'UNSA, comme la dimension qui est affichée par l'Union pour se distinguer d'un fonctionnement de mode confédéral. Cette dimension justifie à elle seule l'originalité de l'UNSA aux yeux de ses militant.e.s.

Pour autant, la distinction est également cultivée plus largement tant dans les ressentis que dans la communication et les slogans.

« L'UNSA : 100 % pas pareil »

Entre 2019 et 2021, les résultats aux questionnaires montrent une montée en puissance du vocabulaire qui insiste sur la différence de l'UNSA avec les autres organisations syndicales. L'autonomie interne, la jeunesse de l'organisation, des messages de communication décalés comme le aka de la campagne TPE, entretiennent l'image d'un « *petit Poucet* » du syndicalisme, certes petit mais « *costaud* » (comme disait une publicité ancienne).

Il s'agit pour les militant.e.s de transformer une faiblesse, celle du nombre d'adhérents et de la non représentativité nationale, en une force de l'originalité, de l'action utile, du renouvellement de l'action syndicale en un « *syndicalisme des solutions* ». C'est dans ce sens que se justifie la prise de distance par rapport aux clivages habituels entre syndicalisme réformiste et syndicalisme révolutionnaire. Celui de l'UNSA se voulant proposer une troisième voie.

Les mots pour
dire l'UNSA

Conclusion

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

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

Quelques pistes pour aller plus loin :

Brucy Guy, Histoire de la FEN, Belin, 2003

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

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

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