

Texte publié dans l'ouvrage coordonné par D. Mezzi, Nouveau siècle, nouveau syndicalisme, Syllepse, 2013

L'union syndicale Solidaires : un syndicalisme autonome ?
Retour sur la question de l'autonomie
Jean-Michel Denis (UPEM/LATTS)

A l'occasion du IV^e congrès de l'Union Syndicale Solidaires tenu à Saint-Jean-de-Monts en 2008, une équipe de chercheurs à laquelle je participais a passé un questionnaire auprès des 350 délégués présents¹. Cette enquête, qui contenait également un volet qualitatif reposant sur plusieurs dizaines d'entretiens avec des militant-e-s de cette organisation, avait une double finalité : - effectuer une sociologie de ses militant-e-s, une telle sociologie n'ayant jamais été vraiment réalisée jusqu'alors, hormis auprès de ceux et celles de quelques unes de ses organisations membres – SUD-PTT en particulier ; mesurer l'évolution connue par l'union interprofessionnelle depuis sa naissance officielle dix années plus tôt (Congrès de Saint-Denis en 1998). Le renforcement de Solidaires, *via* l'entrée séquencée de nouvelles forces militantes (individuelles et collectives sous la forme d'équipes syndicales mais aussi de salariés provenant de secteurs d'activité dans lesquels Solidaires n'était pas encore implantée) tout au long des années 2000, dans un paysage syndical mouvant, a en effet rendu nécessaire une meilleure connaissance du profil des militants qui forment aujourd'hui l'organisation interprofessionnelle. Car si celui de la génération des «fondateurs» est assez largement connu, le profil de ceux qui rejoindront Solidaires au cours de ces années 2000 l'est nettement moins. D'une part, parce qu'une partie d'entre eux, les plus jeunes en l'occurrence, sont moins nombreux à être passé antérieurement par une autre organisation syndicale. D'autre part, parce que la provenance de ceux dotés d'une expérience syndicale préalable est moins homogène que par le passé, avec un renforcement entre les dates des deux derniers congrès des arrivées de la CGT (16,3% des répondants lors du congrès de 2008 provenaient de la CGT contre 8,2% en 2004)².

Dans ce questionnaire, nous avons interrogé les délégués présents sur leur profil socio-démographique, leurs pratiques syndicales ainsi que leur rapport aux valeurs. Nous leur avons

¹ Pour consulter les résultats de ce questionnaire et plus globalement de l'enquête menée sur Solidaires, Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Martin Thibaut, *Les militants de l'Union Syndicale Solidaires : profils, pratiques et valeurs*, Rapport de recherche, Union Syndicale Solidaires/ Triangle, Université de Lyon 2, 2011, 167 pages.

² En 2004, ce taux a été calculé à partir d'une population de référence de 275 répondants (sur 400 délégués) et en 2008 sur 270 répondants (sur 350 délégués participants).

ainsi demandé quelles sont les principales valeurs qui, selon eux, caractérisent le mieux Solidaires. Sans trop de surprise, plus des deux tiers d'entre eux ont choisi l'item « un syndicalisme de lutte » et plus d'une majorité « la volonté de transformer en profondeur la société ». Par contre, ils ont placé l'autonomie en avant dernière position des réponses qui leur étaient proposées et l'auto-organisation en cinquième position sur neuf. Pourquoi ces deux derniers résultats peuvent interpeller ? Solidaires est une union syndicale et non une confédération. Le refus de se structurer en confédération est un choix fondateur du Groupe des Dix (G10) transformé à la fin des années 1990 en Solidaires³. Elle rassemble donc des syndicats nationaux ou des fédérations non confédérées. C'est-à-dire, si l'on adopte la typologie appliquée communément à l'histoire du mouvement syndical, des syndicats autonomes. Mais qu'en est-il de cette identité d'autonome au sein de Solidaires ? Est-elle revendiquée, partagée ou tout simplement acceptée ? Et l'est-elle uniformément par les syndicats de tradition autonome, issus pour la plupart de la scission de 1947 entre la CGT et la CGT-FO et qui sont à l'origine du Groupe des dix, comme par ceux qui les rejoindront plus tard, sous l'étiquette des syndicats SUD (Solidaires, Unitaires et Démocratiques) et qui proviennent assez largement de la CFDT. Par ailleurs, cette identité autonome a-t-elle résisté au regroupement des syndicats s'en réclamant au sein de pôles fédératifs, qu'il s'agisse de Solidaires comme de l'UNSA ? Autrement dit, cette valeur a-t-elle encore un sens aujourd'hui ? Répondre à l'ensemble de ces questions nécessite de revenir sur le sens du terme et son caractère polysémique.

L'autonomie syndicale : une spécificité française

Rappelons pour mémoire la double spécificité du syndicalisme autonome : il est essentiellement présent dans le secteur public (et plus particulièrement dans la fonction publique d'Etat), et il n'existe qu'en France. Faire la généalogie historique du syndicalisme autonome nécessite ainsi de l'associer : d'une part, au développement du corporatisme d'Etat⁴, c'est-à-dire à la constitution de la fonction publique sur une base corporative (liée à la multiplication et à la diversification des services, des niveaux hiérarchiques et des catégories professionnelles) et distincte (par l'attribution à partir de 1946 d'un statut spécifique à ses agents) du reste de la population salariée ; et d'autre part, au développement d'un

³ A ce sujet, Jean-Michel Denis, *Le groupe des dix. Un modèle syndical alternatif?*, La Documentation Française, 2001.

⁴ Sur cette notion de corporatisme d'Etat, Denis Segrestin, *Le phénomène corporatiste*, Paris, Fayard, 1985.

syndicalisme de fonctionnaires (reconnu de fait à partir du milieu des années 1920 et de droit par l'article 6 du statut général des fonctionnaires de 1946) qui n'a jamais totalement trouvé sa place à l'intérieur des grandes centrales syndicales, marquées par la dominance de la figure ouvrière (les fonctionnaires étant « suspectés de comportement bourgeois, et surtout parce qu'ils étaient bien plus fortement syndiqués que les travailleurs du secteur privé »⁵). Du coup, les grandes déchirures du syndicalisme confédéré ne feront que conforter cette tendance, latente, de scission avec les organisations du service public. Ce sera vrai lors de la première scission de 1921, la Fédération des Fonctionnaires refusant de choisir entre la CGT et la CGT-U et bien évidemment en 1947 lors de la séparation entre la CGT et la CGT-FO, qui donnera réellement naissance au phénomène du syndicalisme autonome⁶. Depuis, et sans forcément faire référence à ces épisodes historiques, on appelle syndicat autonome tout syndicat qui n'est pas rattaché à l'une des confédérations syndicales.

Cependant, être doté de ce statut d'autonomie ne signifie pas nécessairement adhérer à la valeur qui s'y réfère. Comme le premier est (a priori) fondé sur le refus de partager avec d'autres un combat et un destin communs, la seconde est automatiquement entachée du soupçon de repli catégoriel et d'égoïsme professionnel, voire pire. En atteste, ce propos tenu par Annick Coupé lors de l'entrée de son organisation (SUD-PTT) dans le Groupe des Dix : « *Venant d'une confédération, on avait beaucoup d'a priori par rapport au Groupe des Dix. Dans une confédération, on pense que les syndicats autonomes, ce sont des syndicats patronaux* »⁷. On sait que l'alliance de la jeune fédération issue de la CDFT au G10 s'explique essentiellement par le désir de conjurer le risque corporatiste lié à sa désaffiliation de la centrale cédétiste, rapprochement rendu possible à la fois par l'absence d'autres partenaires avec lesquels s'allier – hormis les tendances oppositionnelles au sein des confédérations ou de la FEN – et par un changement d'image de certains syndicats autonomes d'orientation progressiste⁸. Mais on comprend le faible enthousiasme ressenti par ces jeunes équipes syndicales fraîchement issues de la CFDT à l'égard d'un groupement exclusivement composé à l'époque de syndicats de tradition autonome (dont le SNUI, le SNABF, le SNJ, le

⁵ Jeanne Siwek-Pouydesseau, *Les syndicats de fonctionnaires depuis 1948*, Paris, PUF, 1989, p. 9.

⁶ A ce sujet, Ivan Sainsaulieu, *Le phénomène social et politique de l'autonomie syndicale dans les services publics (1945-1997)*, thèse de doctorat sous la direction de René Mouriaux, Paris, Institut d'Etudes Politiques, 1998. Et concernant plus précisément le lien avec le Groupe des Dix, Jean-Michel Denis, *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif ?*, Paris, La Documentation Française, 2001.

⁷ Entretien avec Annick Coupé, le 11 juin 1996.

⁸ Jacques Kergoat s'était fait l'écho de ce changement dans un article intitulé « *Le syndicalisme autonome* » publié dans Politis en 1999.

SNMSAC, etc.), leur hantise d'être qualifiées comme tel et leur souhait d'être considéré davantage comme des non-confédérés⁹.

Dans de précédents travaux, nous avons pu montrer que ce principe de l'autonomie syndicale agira à la fois comme un moteur et comme un frein au renforcement organisationnel et à la construction identitaire du G10, ancêtre de Solidaires. Comme un moteur, car c'est pour surmonter les difficultés propres au syndicalisme autonome (vision sectorisée, faiblesse des moyens logistiques et des effectifs militants, participation problématique aux Instances Représentatives du Personnel, représentativité, etc.) que dix syndicats, issus de cette tradition, braveront leur hostilité fondatrice à tout principe de regroupement, pour se rencontrer régulièrement dans une structure au démarrage informelle¹⁰. Mais également comme un frein, car l'autonomie syndicale possède une charge négative, en partie issue des circonstances historiques qui ont conduit ces organisations à devoir faire un choix par défaut¹¹, qu'elles traduisent toujours plusieurs décennies plus tard par une défense sourcilleuse de leur indépendance. Tant que ces dernières seront animées par ce souci d'indépendance, le G10 demeurera incapable de progresser dans sa structuration¹². Son déblocage proviendra autant de la transformation de la composition interne de Solidaires et de la diminution importante du nombre de syndicats autonomes au profit des syndicats SUD (de 10 sur 18 syndicats membres de l'union en 1998, ils passent à 4 sur une quarantaine de syndicats dont 28 SUD en 2008) que de leur propre évolution interne sur cette référence à l'autonomie.

Autonomie syndicale et fédéralisme

Dans une certaine mesure, et paradoxalement, c'est aussi au nom de l'autonomie que SUD-PTT va se constituer à la fin des années 1980. Sauf que le sens pris par cette notion, dans le cas présent, n'est pas tout à fait identique. Précédemment, l'autonomie était teintée de

⁹ L'auto-présentation synthétique de Solidaires sur son site internet le montre fort bien. Si l'identité autonome des fondateurs est rappelée, elle cesse par contre de caractériser ses membres actuels : « L'Union syndicale Solidaires, constituée à partir de dix syndicats autonomes, non-confédérés, regroupe actuellement 45 fédérations ou syndicats nationaux. Elle est présente dans la quasi totalité des départements à travers des structures interprofessionnelles locales ».

¹⁰ Jean-Michel Denis, *Le Groupe des Dix*, op. cit., et « Le syndicalisme autonome face à la construction européenne : quelles menaces ? Quelles perspectives ? », *Droit Social*, n°5, mai 2001.

¹¹ Et a priori provisoire, puisque l'autonomie devait permettre « d'être mieux placés pour aider à la reconstitution confédérale ». A ce sujet, Jacques Girault, « La Fédération de l'Education Nationale » in Pierre Cours-Salies, René Mouriaux, coord., *L'unité syndicale en France 1895-1995 Impasses et chemins*, Paris, Syllepse, 1996, p. 89-97.

¹² Jean-Michel Denis, *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif ?*, op. cit.

séparatisme ; elle traduit, en effet, des velléités de démarcation (identitaire, organisationnel et fonctionnel) vis-à-vis de forces extérieures, par crainte de l'assimilation et à terme de la disparition ; par crainte également de la subordination à l'égard du politique et de ses formes partisanes, situant le phénomène au cœur de l'héritage historique (et problématique) de la Charte d'Amiens¹³. Dans ce second cas de figure, la problématique de l'autonomie se décline en interne et non plus en externe ; elle doit donc être davantage entendue dans le sens de la démocratie syndicale et du respect du fédéralisme. A savoir, le fait pour un syndicat ou une fédération de disposer, à l'intérieur de l'ensemble plus large auquel il appartient, qu'il soit confédéral ou autre, d'une autonomie de décision, d'action et d'expression (dans le respect des valeurs de cet ensemble). Il n'est pas besoin de rappeler que c'est pour ne pas avoir pu bénéficier de cette autonomie lors du conflit des chauffeurs postaux parisiens en 1988, de la part de la fédération CFDT des PTT, que les responsables de l'union régionale Ile de France des PTT-CFDT seront obligés de quitter la confédération et de créer SUD-PTT¹⁴. Cette autonomie « interne » renvoie à la question de la démocratie, à la manière de la faire vivre, par l'adoption de structures, de règles et de codes de comportements les plus justes (au sens politique de la justice)¹⁵. Dans ce cadre, la question des critères définissant quels doivent être ces structures, ces règles et ces codes de comportement est certainement la plus complexe qui soit ; elle est l'une de celle qui a fait couler le plus d'encre et occasionné les déchirures les plus irrémédiabes à l'intérieur du mouvement syndical. Cette complexité provient de la double nature du problème : politique, autour du couple liberté/subordination ; sociologique, autour du couple intégration/indépendance, et du fait que ce problème est lui-même soutenu par une double contrainte : une contrainte démocratique et une contrainte fonctionnelle (visant à ne pas condamner l'organisation à l'impuissance et/ou à l'inefficacité). On sait que la solution majoritairement adoptée au sein du mouvement syndical a été celui du fédéralisme associatif, attribuant la souveraineté aux syndicats, ceux-ci étant libres de se fédérer sur une base professionnelle et géographique, la confédération n'exerçant qu'une fonction de coordination de l'ensemble des organes et structures ainsi constituées et n'ayant aucun pouvoir de contrainte sur les syndicats à la base de l'édifice. On sait également que cet assemblage est assez largement théorique ; historiquement, aucune organisation, n'a été

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

¹⁴ A ce sujet, Annick Coupé et Anne Marchand (coord.), *SUD Syndicalement incorrect/ SUD-PTT une aventure collective*, Paris, Syllepse, 1999.

¹⁵ A ce sujet, par exemple, Sabine Erbès-Seguin, *Démocratie dans les syndicats*, Paris, EHESS éditeur, 1971.

véritablement capable de résister aux tendances oligarchiques et aux tentations centralisatrices. On sait enfin qu'en cherchant à s'organiser différemment que les confédérations et en adoptant pour ce faire une structure organisationnelle particulière (union syndicale) et des principes de fonctionnement interne spécifiques (décision au consensus, suffrage unitaire, droit de veto) Solidaires cherche à son tour sinon à résoudre du moins à répondre à ce problème complexe en proposant un nouveau type de fédéralisme : « Le souci de préserver l'autonomie des organisations, de ne pas les déposséder de leurs positions, d'éviter les dérives bureaucratiques et la mise en place de superstructures de plus en plus éloignées des réalités des adhérent-es, nous a conduit à essayer d'inventer une autre manière de fonctionner. Ce fonctionnement privilégie la recherche du consensus et donc de ce qui unit plutôt que de ce qui divise »¹⁶. Réponse qui n'est pas achevée, comme en attestent les débats récurrents sur le maintien, la transformation ou la suppression de chacune des trois règles fondatrices du mode de fonctionnement de l'union interprofessionnelle, mais qui est globalement jugée pertinente par ses principaux délégués. En effet, lorsqu'on les interroge sur les règles de démocratie qu'ils privilégient, les délégués présents au congrès de Solidaires en 2008 placent en tête « La recherche systématique du consensus (48%), la « circulation systématique des informations » (35,5%), le « principe un syndicat = une voix » (30%) et « la rotation des mandats » (26%)¹⁷. De ces trois principes, seul le « droit de veto » rallie un très faible nombre des suffrages (3,5%), ce qui atteste de l'avancée de Solidaires quant à sa démarche d'intégration et de structuration interne.

Auto-organisation des salariés et autonomie des luttes

Un credo combatif s'est progressivement imposé au sein de Solidaires et ce, à travers plusieurs étapes¹⁸. Il sera fortement porté par les militants sudistes qui ont rejoint Solidaires, de façon échelonnée, à partir de la fin des années 1980. Un certain nombre eux ont continuellement placé l'engagement dans le mouvement social au fondement de leur pratique (cause de leur départ/exclusion de leur organisation mère), privilégiant la démocratie ouvrière, c'est-à-dire « la capacité des travailleurs, collectivement, après discussion, d'élaborer leurs revendications et de mener l'action »¹⁹, sur la démocratie syndicale, par la

¹⁶ Plaquette de présentation de l'Union Syndicale Solidaires

¹⁷ Les délégué-es pouvaient fournir trois réponses possibles sur un total de huit propositions, ce qui explique que le total soit supérieur à 100%.

¹⁸ Jean-Michel Denis, *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif?*, op. cit.

¹⁹ Frédo Krumnov, *CFDT au cœur*, Paris, Syros, 1976.

promotion des pratiques et des modes d'auto-organisation (assemblées générales, collectifs, comités de grèves, coordination, etc.). Le choix d'une telle orientation en matière de pratiques de lutte n'est évidemment pas spontané. Il est lié à des facteurs internes et externes au mouvement syndical. Internes : à l'habitus militant et générationnel de ces syndicalistes, au recentrage historique de la CFDT qui les a conduit à occuper une position minoritaire mais surtout oppositionnelle au sein de leur organisation et à leur départ, à l'état général du syndicalisme marqué par un certain déclin, la désunion et une piètre capacité à prendre en compte les évolutions - en matière d'emploi, par exemple - et inclinaisons des nouvelles générations accédant au marché du travail au cours de ces dernières décennies. Externes : à l'éloignement des acteurs sociaux des formes institutionnelles (et donc syndicales) les privant de leur support sociologique²⁰, l'évolution corollaire des modes d'engagement et des formes d'organisation, etc. Ce choix n'est pas uniquement un choix de jeunesse de la part de ces syndicalistes. Ils l'ont acté en l'inscrivant dans les statuts de leur organisation professionnelle et interprofessionnelle, comme on peut par exemple le lire dans la rubrique *Objectifs* de la présentation de SUD Santé-Sociaux :

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

Ou dans la plaquette de présentation de Solidaires,

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

Quoi qu'il en soit, ce positionnement renvoie à une nouvelle forme d'autonomie, l'autonomie des luttes voire du mouvement social, et à un objectif clair visant éviter leur instrumentalisation par quelle que force ou organisation que ce soit. Là encore, ce positionnement n'est pas sans occasionner des débats, y compris chez ces militants, comme a pu en attester à la fin des années 1990 ceux entourant la sortie d'un texte-appel de militants

²⁰ Ce que François Dubet appelle la « désinstitutionnalisation ». in *Le déclin de l'institution*, Paris, Seuil, 2002.

associatifs, syndicalistes, intellectuels, citoyens intitulé... *Pour l'autonomie du mouvement social*²¹.

Le renforcement de l'union syndicale Solidaires : institutionnalisation versus autonomie ?

Il n'est pas facile de faire vivre cette autonomie, qu'elle soit fédérale ou dans les luttes, dans une organisation en voie de renforcement, celui-ci suivant le plus souvent un processus de rationalisation et d'alignement des structures et des pratiques. Solidaires n'y échappe pas qui, pour apparaître plus lisiblement dans le paysage syndical et y être reconnu comme un acteur à part entière par les pouvoirs publics comme par les autres forces syndicales, doit tendre vers une plus grande homogénéisation. Là encore, celle-ci n'est pas sans poser un certain nombre de problèmes ; en atteste par exemple ce propos d'un responsable fédéral de SUD-Rail :

« L'autonomie et le refus de certaines équipes de l'industrie notamment à se référer à un échelon au dessus d'eux ? Cela fait partie des contradictions que l'on a à régler. Mais, y compris à Sud-Rail, ce type d'attitudes peut commencer à poser problème. Cela nourrit des débats internes, et l'on n'a rien inventé en la matière, où l'on pose la question des limites entre l'autonomie et la nécessité de se voir, de décider des actions communes. On l'a réinventé car c'est un débat qui a pu être réglé de la façon dont on sait, à la CGT ou ailleurs, où l'on doit appliquer la règle sinon on quitte l'organisation, même si les choses ont été plus compliquées que cela. Mais à partir du moment où l'on ne fonctionne pas comme cela, cela devient plus compliqué et on en a fait l'expérience. Qu'est-ce qui est le plus important : qu'un syndicat fasse ce qu'il veut parce que c'est la structure de base qui est déterminante, ce que l'on a bien évidemment pas remis en cause. Mais comment fait-on pour adopter des positions nationales, comme cela est nécessaire par exemple dans le cas de la SNCF. Si l'on veut peser, y compris en termes de grève, il faut des positions nationales. Comment fait-on lorsque l'on a 24 syndicats et qu'il y en a 3 qui disent qu'ils n'appelleront pas à la grève parce qu'ils pensent que c'est une connerie, qui sortiront des tracts dans leur région pour critiquer l'appel à la grève, sous prétexte qu'il s'agit d'une grève de 24h ? Comment fait-on dans les rencontres intersyndicales où l'on vient défendre le principe de la grève reconductible et que l'on s'entend dire que l'on est bien gentil mais qu'il faut que l'on commence à se mettre d'accord en interne. Le débat fédéralisme/autonomie n'est pas simple. Et je pense que la pire des réponses est la réponse réglementaire ou statutaire, qui fait appel à un règlement intérieur. Le vrai problème, c'est le syndicalisme et ce que l'on veut faire. Ce n'est même pas qu'un problème de démocratie syndicale. C'est plutôt de savoir pourquoi on fait du syndicalisme et quel est le but que l'on poursuit. C'est un problème qui se pose à un certain degré de développement.

²¹ « Un appel de militants associatifs, syndicalistes, intellectuels, citoyens... Pour l'autonomie du mouvement social. », *Libération*, 3 août 1998.

Un ensemble de signes atteste de ce travail d’homogénéisation interne tout au long de l’histoire récente de Solidaires : travail sur son image afin de produire une identité sinon homogène du moins unifiée de l’organisation ainsi qu’une image de cohésion globale (afin de faire reculer celle de son hétérogénéité fondatrice, sur le plan culturel, organisationnel, programmatique...), etc. ; travail en direction de ses structures afin d’organiser et de répartir harmonieusement leur champ de syndicalisation, de coordonner la multiplication de ses implantations dans de nombreux champs du secteur privé (dans l’industrie en particulier), etc. ; travail pour sa reconnaissance institutionnelle, via par exemple l’effort fourni dans le suivi des scrutins électoraux afin que Solidaires soit perçu visiblement de la part des électeurs mais aussi de la part des pouvoirs publics dans le cadre de la mesure de sa représentativité, etc. De fait, cet impératif de la représentativité est certainement le processus qui génère la tension la plus importante entre l’autonomie comme aspiration d’un côté et l’institutionnalisation comme contrainte de l’autre. Elle oblige en effet l’organisation syndicale à devoir s’ajuster aux dispositions légales pour acquérir la reconnaissance de sa représentativité mais au risque d’«une certaine verticalisation contraire à [son] mode de structuration »²². Les nouvelles règles en matière de représentativité syndicale édictées dans la loi du 20 août 2008 la conduit dans cette voie de l’ajustement - critique - via l’adoption d’une démarche stratégique globale. Celle-ci ne passe pas uniquement ou simplement par un mouvement large de désignation de représentants de sections syndicales (RSS) partout où cela est possible, même si un tel mouvement est encouragé. Mais également par un travail tourné vers l’interne : référencement exhaustif de l’ensemble de ses structures professionnelles et territoriales, mise à jour de leurs statuts, afin de pouvoir, à partir des premières, se structurer au niveau des branches et tenter d’obtenir la représentativité à ce niveau – l’obtention de la représentativité dans un certain nombre de branches représente la condition minimale même si non suffisante de son obtention au plan interprofessionnel –, et à partir des secondes, contourner le critère d’ancienneté minimale de la présence syndicale dans l’entreprise fixé à deux ans par la nouvelle loi²³. L’union interprofessionnelle demande également à ses équipes de ne pas négliger le combat en direction du Conseil économique, social et environnemental national (CESE) et ses homologues régionaux (CESER), afin d’y obtenir des sièges -- sachant

²² Union Syndicale Solidaires, *Dossier représentativité*, doc. interne, 8 octobre 2008.

²³ Un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation (Cour de Cass. Arrêt « Solidaires », 8 juillet 2009) reconnaît aux unions syndicales les mêmes prérogatives que les syndicats dits « primaires », soit les syndicats de base (à l’échelle d’une entreprise ou d’un établissement). Il est ainsi possible pour Solidaires de désigner des Représentants de Sections Syndicales dans des entreprises où elle n’a aucune implantation en s’appuyant sur le fait que des Solidaires locaux existent sur l’ensemble du territoire ou en s’appuyant sur des unions de branche (Solidaires Industrie / Solidaires Transport, etc.). A ce sujet, Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, « Les nouvelles règles de représentativité au service du développement syndical ? L’exemple de l’Union syndicale Solidaires »

que dans certaines régions l'organisation se heurte encore au refus du Préfet. En effet, l'accession à de telles institutions constitue un moyen supplémentaire de stabiliser sa place dans les relations intersyndicales aussi bien au niveau national que local et de gagner en visibilité, mais aussi d'obtenir des droits et des moyens pour fonctionner au niveau territorial.

Comme nous l'avons montré ailleurs, de telles pratiques de suivi des équipes, de comptabilité des suffrages obtenus, etc., ne font partie de la culture de l'union syndicale au sein de laquelle domine une certaine conception de l'autonomie – plutôt du deuxième type par rapport aux trois évoqués ci-dessus. Le mode de structuration de Solidaires a été relativement lâche jusqu'en 2008 : les nouveaux syndicats pouvant s'organiser aussi bien au niveau d'un établissement, d'une entreprise, d'un groupe ou d'un champ professionnel. Solidaires s'est ainsi longtemps contentée de veiller simplement à ce que les principes fondateurs du syndicalisme qu'elle entend incarner soient partagés par les nouvelles équipes, laissant de fait à ces dernières une très grande liberté dans leur modalités d'organisation. Par ailleurs, sa direction est peu étoffée et le faible nombre de militants détachés à plein temps par leur administration ou salariés directement par l'Union pour animer le bureau national (une dizaine) ne peuvent à eux seuls suivre l'ensemble des syndicats existants. « *Notre mode de fonctionnement ne permet pas d'avoir un état des lieux de notre implantation* » est-il ainsi précisé dans le dernier rapport d'activité de l'Union, (...) *parce qu'il est nécessaire de savoir ce que nous sommes pour définir nos priorités et élaborer des stratégies d'action* »²⁴.

Doit-elle renoncer ou limiter cette stratégie de développement afin de conjurer tout risque d'institutionnalisation. Ce serait faire l'impasse sur les opportunités réelles offertes par le nouveau dispositif de représentativité qui ouvre des conditions plus favorables pour de nouvelles implantations au niveau des entreprises et, à terme, pour une reconnaissance à l'échelle des branches puis éventuellement au niveau national. Ce serait également ne pas prendre en considération que son développement n'est pas le fruit uniquement de son action dans les luttes ou dans le quotidien du travail mais est permis également par sa reconnaissance institutionnelle, comme elle l'a elle-même reconnue à propos de son intervention au niveau de la fonction publique d'Etat.

« *L'intervention de Solidaires dans la Fonction publique a été fondamentalement transformée avec l'acquisition de la représentativité fin 2006 et celle d'un siège au sein du Conseil*

²⁴ Union syndicale Solidaires, rapport d'activité, Congrès de 2011.

*supérieur de la fonction publique d'Etat (CSFPE). Si la commission s'est réunie régulièrement (tous les 3 mois environ) entre 2004 et 2007, son fonctionnement ne reposait que sur la participation de quelques organisations. Si divers matériels ont été diffusés, ils sont restés encore trop rares. Le journal Fonctions publiques diffusé par voie électronique a connu quatre parutions en 2006. Le travail de la commission a permis de dégager des premières pistes de réflexion sur un revendicatif commun. Mais peu de publications spécifiques Fonction publique ont été produites sur la période. A cette période, nos relations avec les autres organisations syndicales étaient quasiment inexistantes et les relations institutionnelles se résumaient à de rares rencontres avec des conseillers sociaux. La décision du Conseil d'Etat qui nous a permis de siéger au Conseil supérieur de la Fonction publique d'Etat a changé complètement la vie du secteur Fonction publique de Solidaires »*²⁵.

Au final, Solidaires n'échappe pas, et comment le pourrait-elle, à la tension en grande partie spécifique aux formes collectives, qu'elles soient à vocation partisane ou syndicale, entre institution et autonomie, organisation et spontanéité. Cependant accepter « l'idée d'une inévitable dialectique entre les habilitations et les contraintes dans les organisations et les institutions modernes »²⁶ ne doit pas empêcher de constater que ce mouvement oscillatoire tend aujourd'hui d'avantage du côté des secondes que des premières. On peut y voir l'une des causes de la désaffection contemporaine, en particulier de la part des plus jeunes, à l'égard de ces organisations et institutions, les gains qu'elles promettent en termes d'autonomie, individuelle et collective, n'étant pas suffisants pour en accepter les contraintes. Élément intéressant, cette tendance est observable y compris en leur sein. Ainsi remarquions nous dans notre enquête auprès des délégués de Solidaires que le souci d'autonomie était particulièrement ancré chez les plus jeunes (moins de 40 ans), ces derniers citant l'autonomie (+ 5 points) et l'auto organisation des salariés (+ 16 points) plus souvent que les anciens comme valeurs représentant le mieux Solidaires. Au-delà du fait qu'un tel résultat confirme les tendances sociologiques générales à propos de l'éloignement des « jeunes » (salarié-e-s ou non) vis-à-vis de l'activité institutionnelle, qu'elle soit politique ou syndicale²⁷, et que les « jeunes » qui s'engagent dans l'activité syndicale ne « présentent pas forcément un profil très différent de ceux qui ne songent pas à franchir le pas de l'adhésion » quant à leur vision de l'organisation syndicale²⁸, on sait que c'est la capacité d'agir et de décider au plus près du terrain, sans avoir à obéir à une quelconque consigne émanant d'un étage supérieur de l'organisation, qui est mis en avant derrière cette idée d'autonomie.

²⁵ Union syndicale Solidaires, rapport d'activité, Congrès de 2008.

²⁶ Peter Wagner, *Liberté et discipline. Les deux crises de la modernité*, op. cit. (en particulier le chapitre 2).

²⁷ Bernard Rudet, *Les jeunes et la politique*, Paris, INJEP 2010.

²⁸ Sophie Béroud, *Adhérer, participer, militer : les jeunes salariés face au syndicalisme et à d'autres formes d'engagements collectifs*, op. cit.

« *C'est un syndicat jeune, il y a des choses à y faire effectivement et on n'a pas à se battre contre des choses déjà existantes, des entraves. Et puis justement le fonctionnement qui n'est pas pyramidal. C'est vrai que... On est déjà au boulot ça suffit quoi... On n'est pas au syndicat pour en plus avoir un chef. Effectivement, c'est une raison principale [qui l'a fait choisir SUD Fnac après s'être approchée dans un premier temps de FO].* » (Françoise, SUD Fnac, 35 ans)²⁹.

- « *A SUD, on n'est pas freiné par au-dessus. La CFDT c'était « Oh vous vous calmez » donc on était freiné, tandis que là... »* (Benoit, Solidaires industrie, 25 ans).
- « *On dit tout haut ce qu'on pense. »* (Jean, Solidaires industrie, environ 30 ans).
- « *Il n'y a pas de freins. A la CFDT, il ne fallait pas écrire n'importe quoi, il fallait que ce soit tourné d'une certaine manière. »* (Jacques, Solidaires industrie, 35 ans).

Ce type d'appréciation de la part de ces jeunes syndicalistes n'est pas d'ordre idéologique (53,4% des délégués de Solidaires de moins de 40 ans déclarent s'être engagés dans leur organisation pour cause de proximité en termes d'idées et de valeurs avec les militants) mais renvoie davantage à la conception qu'ils se font de l'organisation syndicale (dont au passage ils connaissent peu la réalité, l'histoire et le fonctionnement), à savoir celle d'une institution assimilatrice et uniformisante et par conséquent pas toujours respectueuse des identités individuelles et collectives.

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

A ce stade, compte tenu de la pyramide des âges des militants de Solidaires (en 2008, 50% des délégué-e-s avaient plus de 49 ans et 75% plus de 40 ans) et du nécessaire renouvellement générationnel de ses responsables dans les années à venir, ce type d'attitude vis-à-vis de l'organisation peut paraître inquiétante. Et de fait, rien ne dit que ce problème de relève pourra être relevé. A l'inverse, la préférence accordée par la plupart des jeunes rencontrés

²⁹ Les prénoms dans cet extrait d'entretien et dans les suivants ont été changés.

lors de notre enquête aux mobilisations collectives, leur soutien aux formes d'auto-organisation, mais aussi l'attachement indéfectible dont ils font preuve à l'égard de l'autonomie (fédérale) ainsi qu'une certaine inclinaison pour la démocratie ouvrière plutôt que la démocratie syndicale forme autant de dispositions que les groupes d'anciens et de nouveaux syndicalistes partagent en commun et qui font leur originalité³⁰.

³⁰ Isabelle Sommier est tout à fait fondée de considérer que l'originalité des groupes investis dans les « nouveaux mouvements contestataires » s'ancre dans la synthèse qu'ils opèrent de plusieurs strates historiques de l'action collectives, *Les nouveaux mouvements contestataires à l'heure de la mondialisation*, Flammarion, coll. Dominos, 2001, p. 8-9.