

**Qu'est-ce que  
l'Unsa ?**

*l'Archipel*

# Avertissement

## ***L'information citoyenne***

une collection dirigée par Claude Perrotin

***L'information citoyenne,***  
*une collection*  
*pour s'informer, comparer, décider...*

*Fax : 05 59 54 41 98*  
*e-mail : infocit@wanadoo.fr*

Si vous désirez recevoir notre catalogue  
et être tenu au courant de nos publications,  
envoyez vos nom et adresse, en citant ce livre,  
aux Éditions de l'Archipel,  
34, rue des Bourdonnais 75001 Paris.  
Et, pour le Canada,  
à Édipresse Inc., 945, avenue Beaumont,  
Montréal, Québec, H3N 1W3.

ISBN 2-84187-795-7  
Copyright © L'Archipel, 2005.

Cette deuxième édition de *Qu'est-ce que l'Unsa ?*  
est sensiblement remaniée et augmentée de seize pages.  
Pourquoi est-elle si différente de la première, initiale-  
ment parue en novembre 2002, aujourd'hui épuisée et  
difficile à se procurer ?

En trois ans, l'Unsa a grandi. Elle s'impose chaque  
jour davantage dans le paysage syndical. Les grands  
événements sociaux survenus depuis 2002, la barre des  
5 % franchise aux élections prud'homales, le Congrès  
de Nantes, autant de circonstances qui ont conduit cette  
organisation à préciser ses positions à l'égard des  
grandes questions qui relèvent de l'action syndicale, et  
qui justifient aujourd'hui cette nouvelle édition.

Je voudrais remercier Jean-Pierre Gualazzi pour son  
amabilité et son investissement dans ce projet, ainsi  
qu'Yvette Ladmiraal, dont le travail avait rendu possible  
la première édition de ce livre, et dont l'empreinte  
demeure très présente dans cette nouvelle version à  
laquelle ont très largement participé les équipes de  
l'Unsa.

**Claude Perrotin**  
*Directeur de la collection*  
*« L'Information citoyenne »*

# ***Avant-propos***

Le lecteur de cet ouvrage découvrira l'histoire d'un syndicat créé en 1993 et qui, par son développement continu, est venu bousculer un paysage syndical bien établi.

Deux questions s'imposent : comment, en un peu plus de dix ans, a pu émerger dans le monde du travail un syndicat qui affiche sans complexe son réformisme, qui met son espoir dans le développement d'une Europe sociale et qui place au cœur de son fonctionnement l'autonomie syndicale ? Comment cette organisation jouit-elle d'une influence incontestée et arrive souvent lors des élections professionnelles devant les cinq confédérations « historiques » du syndicalisme français ?

Ce petit livre a pour ambition de répondre à ces interrogations. Il a été rédigé par les équipes de l'Unsa, en collaboration avec l'équipe éditoriale de « L'Information citoyenne » qu'anime Claude Perrotin.

Au-delà, la jeune histoire de l'Unsa peut être regardée comme celle des bouleversements qui altèrent notre système de représentation sociale.

Si, le 21 avril 2002, la présence au second tour de l'élection présidentielle d'un candidat d'extrême droite a été vécue à juste titre comme une crise de la représentation politique, la crise de la démocratie sociale est bien plus ancienne. Elle se nourrit des transformations rapides des modes de production et de l'ouverture des frontières qui viennent heurter de plein fouet une

société salariale au bord de l'explosion, et dont s'effacent les repères anciens.

Le syndicalisme peine à répondre aux désarrois de toute une partie de nos concitoyens, qu'ils soient exclus, chômeurs ou précaires. Lui aussi est en crise. Il ne pourra pas faire l'économie d'une interrogation sur ses pratiques, ses modes de fonctionnement et de représentation.

Si l'Unsa peut être utile, c'est parce qu'elle pose ces questions et s'efforce d'apporter sa réponse en la versant aux débats sur le nécessaire renouveau du syndicalisme en France.

Je ne voudrais pas terminer ce propos sans rappeler au lecteur que le syndicalisme est avant tout une formidable aventure humaine faite de convivialité, de camaraderie, de rires, de larmes et, parfois aussi, de conflits. Avec ses forces et ses faiblesses, chacune et chacun d'entre nous consacre beaucoup de temps à cet engagement. Loin d'une vision dépressive ou cynique du monde, l'engagement syndical est une école d'optimisme. C'est cet optimisme et cette croyance dans la nécessité de l'action pour construire une société plus juste et plus solidaire que ce petit livre voudrait faire partager à toutes celles et tous ceux qui auront la curiosité de le lire.

**Alain Olive**

*Secrétaire général de l'Unsa*

## ***Un changement dans le paysage syndical français : naissance et histoire de l'Unsa***<sup>1</sup>

*« Le ciel est couvert, les nuages sont bas, l'horizon bouché et pourtant il y a quelque part une éclaircie » : c'est en ces termes que Guy Caire décrivait la situation syndicale en 1989.*

Les raisons de l'émiettement, de la faiblesse du syndicalisme français sont connues. L'évolution industrielle et technologique a changé la donne : mines, sidérurgie, textile, bastions du syndicalisme français ont disparu. 8 % de syndiqués tous secteurs concernés, représentation syndicale d'autant plus réduite que l'entreprise est petite, 48 % de délégués dans les comités d'entreprises sans appartenance syndicale, zones de désertification totale dans le secteur privé : tel est le bilan assez sombre de la situation syndicale en France.

Dans ce contexte, un projet prend forme dans les années 1990. Les organisations qui se disent « réformistes » et les militants réformistes de celles qui n'ont

---

1. Pour plus de détails, se reporter au document produit par le Centre d'études et de formation de l'Unsa, 1993, *un rassemblement pour l'avenir*.

plus cette orientation<sup>2</sup> font le pari de bousculer les anciens clivages en se concertant, en discutant ensemble afin de se rassembler pour bâtir à terme une organisation syndicale démocratique et indépendante, où les partisans d'un syndicalisme de transformation sociale se retrouveraient. Une longue période de réflexion réunit ainsi des responsables de la FEN, puis de l'Unsa, de la CFDT et des militants réformistes de FO.

Le projet ne voit finalement pas le jour. La gestion des problèmes internes des organisations prend le dessus. Yannick Simbron, secrétaire général de la FEN, est évincé de son poste en 1991, faute d'avoir agi sur le terrain de la restructuration du syndicalisme. Jean Kaspar est remplacé la même année par Nicole Notat à la tête de la CFDT. La scission de la FEN se produit le 6 octobre 1992, les discussions entamées depuis des années deviennent plus faciles avec les organisations réformistes et progressistes du syndicalisme autonome qui sont en contact depuis des années autour de la FEN.

### ***L'Unsa prend forme***

**Le 5 juillet 1992**, à l'Auberge de Ribeauvillé, rue Blanche, dans le IX<sup>e</sup> arrondissement de Paris, les responsables de cinq organisations du syndicalisme autonome, en contact depuis longtemps, décident de lancer **un appel public** autour de valeurs communes et d'une même conception du syndicalisme ; le réformisme : « Agir pour l'unité syndicale. »

La Fédération de l'éducation nationale (FEN), la Fédération générale autonome des fonctionnaires (FGAF), la Fédération maîtrise et cadres de la SNCF (FMC), la Fédération autonome des transports (FAT), la

Fédération générale des syndicats de salariés et organisations de l'agroalimentaire (FGSOA) mettent ainsi en pratique une démarche qu'ils ont pensée depuis longtemps et qui se concrétisera sept mois plus tard par la constitution de l'Union nationale des syndicats autonomes (Unsa), dont les membres fondateurs décident de confier la présidence à la FMC (responsabilité assumée par Jacques Mallet) et le secrétariat général à la FEN (poste dévolu à Martine Le Gal).

Depuis 1986, toutes les hypothèses avaient été décrites, tous les scénarii possibles décortiqués. Cette fois, c'est du concret, c'est le premier regroupement structurel du syndicalisme français depuis la scission de 1948.

La presse fait un large écho à l'initiative, dont elle rend compte... à sa manière : « *Naissance de l'Union nationale des syndicats autonomes* » (*Les Échos*), « *Cinq fédérations Autonomes se regroupent* » (*Le Figaro*), « *Les petits pas de la recomposition syndicale* » (*Le Monde*), « *La FEN convole* » (*La Croix*), « *Une nouvelle confédération* » (*Le Quotidien de Paris*).

Plus de dix ans plus tard, qui aurait cru que cet embryon d'organisation interprofessionnelle serait devenue la quatrième organisation syndicale française, loin devant la CGC et la CFTC dont l'irréfragable représentativité est pourtant reconnue ? Qui aurait cru qu'aux élections prud'homales de 2002, l'Unsa réussirait le score de 5 % ?

Cette constitution n'est pas le fruit du hasard ! C'est à la fois le fruit de l'histoire et la concrétisation des relations que les militantes et les militants responsables des organisations constitutives entretiennent entre eux : relations syndicales, professionnelles et amicales... cela compte aussi !

---

2. FO, par exemple.

Ainsi, depuis toujours, les liens entre la FEN et la FASP (Fédération autonome des syndicats de police membre de la FGAF à l'époque) sont très puissants.

Dans la fonction publique, depuis toujours la FEN et la FGAF travaillent ensemble, elles œuvrent avec la CFDT, la CFTC et la CGC à une dynamique de la politique contractuelle et de la négociation.

La FMC, la FAT, la FGAF et la FGSOA sont ou ont été membres du « Groupe des Dix », à l'époque cartel non structuré. Elles y côtoient le SNUI (Syndicat national unifié des impôts), qui entretient aussi des relations avec la FEN jusqu'à ce que le conflit des Finances de 1989 radicalise l'orientation du SNUI sur une ligne essentiellement protestataire.

Depuis les années 1986, sous l'impulsion de la FEN, les rencontres sont fréquentes entre les cinq organisations, des réflexions sur l'avenir du syndicalisme sont entreprises.

Ces rencontres et ces contacts ont forgé la volonté commune de faire bouger les choses et de réfléchir de façon approfondie sur les moyens et méthodes pour y parvenir.

Mais le socle commun, c'est une partie d'histoire commune aux cinq organisations fondatrices : elles prennent leurs racines dans le creuset confédéral et interprofessionnel, c'est-à-dire dans le lien avec le mouvement ouvrier, les plus importantes d'entre elles sont presque toutes issues de la CGT.

Elles choisissent cependant l'autonomie, dont elles n'ont pas forcément toutes la même définition. Pour la FEN et la FMC, c'est le fait de n'être pas confédérée. Pour la FGAF, c'est l'indépendance syndicale. Ce n'est en tout cas pas le repli frileux sur une vision poujadiste et corporatiste du syndicalisme qui les anime.

L'autonomie, c'est la liberté laissée aux organisations constitutives de gérer les dossiers de leur champ d'activité sans en référer à l'Union, c'est la liberté qui leur est laissée de conduire les actions qu'elles décident sur leurs dossiers revendicatifs. Mais l'autonomie s'arrête quand la cohésion de l'organisation est en cause. À ses débuts, l'Unsa est un cartel, les décisions se prennent à l'unanimité, mais le débat et les valeurs communes qui animent ses composantes permettent de ne pas tomber dans la paralysie et d'agir.

L'Unsa est une structure légère, fonctionnant selon le principe « un homme, une voix », avec une direction bicéphale : un président et un secrétaire général.

L'Unsa est autonome et progressiste : elle défend les libertés, elle combat pour les droits de l'homme, elle lutte pour le progrès social, elle défend la laïcité et promeut les valeurs d'humanisme. Elle est attachée au service public, au droit à l'emploi, à la fraternité et à la tolérance dans la fidélité au principe d'indépendance syndicale.

L'Unsa est autonome, mais pas apolitique : elle est concernée par toutes les questions qui touchent à la cité et qui traversent la société. Elle est, dès sa création, le contraire d'une organisation exclusivement corporatiste et repliée sur elle-même.

Ces valeurs, cette orientation syndicale sont totalement présentes lors de l'**assemblée générale constitutive** de l'Union le **12 février 1993** à Paris. Martine Le Gal, secrétaire générale, déclare : « *Pas une sixième confédération, pas une arme contre quiconque, pas une organisation de plus dans un paysage syndical déjà trop dispersé, émietté, affaibli. Mais la concrétisation d'une volonté farouche et d'un espoir partagé : créer ce déclic et cette petite flamme qui, modestement,*

*peuvent permettre le sursaut nécessaire pour redynamiser et construire en France un syndicalisme fort, représentatif, un syndicalisme réformiste, un syndicalisme essentiel pour la démocratie. »*

***Le programme de l'Unsa tient en cinq points : rencontrer, dialoguer, convaincre, intervenir, proposer et agir***

Il s'agit d'abord de rassembler, pas d'unité pour l'unité mais pour construire et parce qu'on partage des valeurs communes et une conception commune du syndicalisme et de l'action syndicale.

L'Unsa fait connaître sa démarche à ses « partenaires » syndicaux, du syndicalisme confédéré et autonome. Cette année 1993 sera consacrée à de nombreuses rencontres. Du côté des confédérations, seule la CFDT est intéressée par la démarche et une rencontre au plus haut niveau a lieu entre les deux organisations. Pour les autres confédérations, l'Unsa n'existe pas.

Du côté du syndicalisme autonome, le Syndicat des Caisses d'épargne montre son intérêt et invite les responsables de l'Unsa à venir expliquer leur démarche devant sa commission exécutive. L'adhésion ne se fera pas... Il faudra attendre 2005 !

Quelques mois après la constitution de l'Union, deux syndicats du secteur de l'audiovisuel la rejoignent : le SIA (Syndicat des artistes et interprètes) et le SRCTA (Syndicat des réalisateurs, créateurs et techniciens de l'audiovisuel).

L'Unsa doit aussi se faire connaître des pouvoirs publics et du gouvernement pour se faire reconnaître.

C'est la première organisation du syndicalisme non confédéré (excepté la FEN) à rencontrer un Premier ministre. Édouard Balladur reçoit le 28 juin 1993 une

délégation de l'Unsa conduite par Jacques Mallet et Martine Le Gal. Il se dit intéressé par cette démarche de rassemblement dans un contexte syndical de division exacerbée. L'Unsa rencontre le ministre du Travail, le ministre délégué à l'Aménagement du territoire et de nombreux conseillers techniques dans les différents ministères. La préparation des rencontres permet à chaque organisation de s'imprégner des problèmes des autres.

Dès sa création, l'Unsa est profondément européenne : est-ce un symbole ? Mais sa première manifestation publique a lieu à Strasbourg, dans le cadre de la Confédération européenne des syndicats, le 2 avril 1993 : « Pour l'emploi et l'Europe sociale. » Cinq cents militants de l'Unsa défilent dans le cortège français et Emilio Gabaglio, secrétaire général de la CES, salue leur présence, forme de reconnaissance européenne. Et il n'y a que deux mois que l'Unsa s'est constituée !

Lors de ses deux premières années d'existence, l'Unsa a pris position sur tous les grands dossiers, exigeant une prise en compte globale : protection sociale, emploi, services publics, retraites, aménagement du territoire. Elle a participé à toutes les actions fortes de 1993 et 1994 : tentative de remise en cause de la loi Falloux, conflit à Air France, Smic jeunes, déréglementation du transport aérien.

Le 17 juin 1994, alors que Jean-Pierre Gualazzi et Alain Olive ont succédé à Jacques Mallet et Martine Le Gal aux postes de président et de secrétaire général, les premières modifications statutaires sont votées, un projet de charte syndicale est adopté, les unions régionales sont créées, enracinant ainsi l'organisation dans les territoires.

En juillet 1994, le Premier ministre, Édouard Balladur, reconnaît qu'au terme des évolutions opérées et de

sa transformation interprofessionnelle, l'Unsa accède à une « indéniable représentativité ».

Il acte ainsi le transfert sur l'Unsa de la représentativité interprofessionnelle jusqu'alors détenue par ses organisations membres, essentiellement la Fédération de l'éducation nationale. Il en résulte des sièges dans de grands organismes consultatifs, et des subventions de l'État. Il demande au ministre du Travail de reconnaître le CEFU (Centre d'étude et de formation de l'Unsa) comme centre de formation syndicale, y compris pour les salariés du secteur privé. Toutefois, ceci n'est toujours pas réalisé aujourd'hui ! L'Unsa va ainsi siéger au Conseil économique et social, dans les conseils économiques et sociaux régionaux et, par le truchement des personnalités qualifiées désignées, dans les instances paritaires de la Sécurité sociale ainsi qu'au Conseil national d'aménagement du territoire...

Le regroupement des forces de la FEN et de la FGAF qui constituent l'UFF-Unsa (Union des fédérations de fonctionnaires Unsa) en fait un partenaire incontournable dans les trois fonctions publiques.

Sur tous les terrains, dès sa création, l'Unsa démontre son attachement à la défense de toutes les libertés partout dans le monde : au Kosovo, au Soudan, en Algérie, au Nigéria. Alain Olive en fera une partie de son intervention au congrès national de Paris des 8 et 9 juin 1995. Il appelle « à la solidarité avec tous les syndicalistes que l'on veut soumettre et briser », avec « tous les syndicalistes que l'on assassine ».

Une délégation de l'Unsa participe à la marche silencieuse de protestation après la noyade de Brahim Bouraam le 2 mai 1995 car pour l'Unsa le syndicalisme ne se réduit pas à la défense de la feuille de paie, aux conditions de vie et de travail des salariés ; même si

c'est son devoir d'agir pour les défendre, le syndicalisme authentique qu'elle entend promouvoir implique une référence constante à la justice, la liberté, la tolérance et une lutte sans merci contre le racisme et la xénophobie.

Le **1<sup>er</sup> congrès national** se réunit à Paris les **8 et 9 juin 1995**. Ce premier congrès verra l'Unsa « *chercher à se forger une identité* », selon les termes d'Alain Beuve-Méry dans *Le Monde*. Non pas celle d'une « *quasi-confédération* », comme l'affirme *Le Figaro*, et surtout pas une confédération de plus, qui serait un élément de division supplémentaire du mouvement syndical, mais une « *configuration atypique dans le paysage syndical français* ». « *Le mouvement syndical français ne cesse de s'organiser par divisions successives. Pour la première fois, il s'organise en se rassemblant [...]. Nous avons réussi à naître, ce qui n'est pas rien ; il nous faut maintenant apprendre à atteindre l'âge adulte [...], faire de l'Unsa le pôle incontestable du rassemblement autonome* », déclarent les responsables nationaux. L'Unsa adopte de nouveaux statuts : le poste de président est supprimé. Le secrétaire général Alain Olive sera assisté de secrétaires nationaux. Elle met en place des secteurs d'activité pour structurer son organisation interne.

Au cours de ses travaux, le congrès élabore une charte des valeurs et un projet syndical fidèles aux orientations originelles. Les résolutions adoptées mettent l'accent sur la nécessité de défendre le service public (et plus particulièrement le modèle français de service public dans le cadre du développement de l'Europe). L'Unsa insiste aussi sur la nécessité de repenser le rapport de l'homme au travail : une diminution significative de la durée du temps de travail libérerait l'être humain et permettrait son épanouissement



personnel tout en rendant possible une lutte efficace contre la précarité.

Dès octobre 1995, l'Unsa lance la campagne « Les services publics, une chance pour l'Europe » et, par le biais du partenariat qu'elle pratique avec le secteur associatif, use de son influence auprès du Conseil européen d'Amsterdam pour intégrer dans le traité de l'Union européenne un article 7D qui hisse les services publics – services d'intérêt économique général – au rang de valeurs communes de l'Union. En France, les services publics, placés sous le signe de la « *mauvaise graisse* », sont l'objet de constantes menaces, mais, grâce à la mobilisation de l'Unsa et de ses alliés du « *groupe des quatre* » à la fonction publique (CFDT, CFTC, CFE/CGC), les chantiers les plus destructeurs mis en œuvre à la faveur de la réforme de l'État ne dérivent pas de manière irréversible.

Convaincue que la protection sociale organisée fondée sur la solidarité est la condition majeure de la cohésion et du développement de toute société moderne, elle participe pleinement au mouvement de novembre-décembre 1995 contre le plan Juppé et inscrit son action dans la perspective d'une redistribution plus équitable de la richesse nationale. Elle s'oppose frontalement par la grève et la manifestation à la remise en cause des régimes spéciaux de retraite (SNCF, RATP) et à l'allongement à quarante ans de la durée de carrière des agents publics, mais elle approuve les orientations de la réforme de l'assurance maladie. Refusant l'alternative « plan Juppé / Sécu modèle 1945 », elle revendique clairement l'instauration d'une couverture universelle maladie pour chaque résident, indépendamment de sa situation professionnelle ou sociale, afin de ne laisser personne sur le bord du

chemin<sup>3</sup>. Elle demande la mise en place d'une prestation « autonomie des personnes âgées » (APA), ouverte à tous et de manière égale sur tout le territoire. Elle s'engage aussi en faveur d'une réforme du financement de la Sécurité sociale, en particulier pour les entreprises, afin que leur contribution ne repose plus uniquement sur la masse salariale, mais prenne en compte la valeur ajoutée. Elle souhaite une nouvelle organisation du système de soins afin de rationaliser les dépenses et d'en maîtriser l'évolution. L'Unsa ne rejette donc pas totalement le plan Juppé et, devenue acteur, participe aux réunions de concertation relatives aux ordonnances d'avril 1996.

À partir de décembre 1996, soucieuse de défendre ses valeurs, l'Unsa est membre du comité de vigilance contre l'extrême droite et, le 29 mars 1997, elle participe à la manifestation internationale rassemblée à Strasbourg à l'occasion du congrès du Front national.

Peu après son congrès de juin 1995, l'Unsa avait déposé une demande d'adhésion à la Confédération européenne des syndicats (CES) dont elle partage les objectifs. Elle est donc présente aux manifestations du 10 juin 1997 à Paris et du 20 novembre de la même année au Luxembourg, dans le cadre de la « bataille pour l'emploi ».

Pour la première fois, l'organisation présente des listes aux élections prud'homales de décembre 1997. Elle enregistre des scores compris entre 5 et 20 %, notamment dans les secteurs de l'agriculture et de l'encadrement. Ces résultats lui semblent satisfaisants

---

3. Le gouvernement issu des élections législatives de 1997, lors de la présentation du projet de loi contre l'exclusion, décide la mise en place d'une couverture maladie universelle.

là où elle est présente. Évidemment, elle ne couvre pas l'ensemble du territoire, il s'en faut encore de beaucoup. Mais elle a atteint son but : faire émerger l'Unsa sur le terrain interprofessionnel.

Elle se veut le « fer de lance » rassembleur du mouvement syndical autonome et ne saurait se contenter de ses 280 000 syndiqués dans la seule fonction publique. Il lui faut se développer dans le secteur privé.

Une opportunité se fait jour en janvier-mars 1998, lorsque, réunis autour de Jacques Mairé (secrétaire général de l'UD-Paris), un certain nombre de militants de Force ouvrière, en rupture avec la ligne confédérale, viennent rejoindre l'Unsa.

C'est à partir de cet ensemble de faits que va s'organiser la troisième étape du développement de l'Unsa qui se veut syndicat interprofessionnel et que vont se dessiner les grandes orientations de son deuxième congrès.

### ***Comment devenir une organisation interprofessionnelle ?***

Le **26 mai 1998** à Issy-les-Moulineaux, Alain Olive ouvre ce **2<sup>e</sup> congrès**, celui « *de la continuité et de l'évolution* », en soulignant qu'il s'inscrit dans le contexte d'une économie de marché qui, parce qu'elle produit trop d'injustice, trop de misère, trop de laissés-pour-compte, doit être profondément transformée. Récusant le syndicalisme polémique, éloignée de ceux qui voient dans toute démarche de proposition une forme de trahison, résolument réformiste et, sinon optimiste, à tout le moins confiante dans l'avenir et les possibilités de progrès social, l'Unsa commence par prendre acte des faits.

L'économie est de fait ouverte sur l'Europe et sur le monde. Tout repli hexagonal serait économiquement

suicidaire et politiquement mortifère. L'Unsa qui a, dès son précédent congrès, affiché sa volonté de voir aboutir le projet de la monnaie unique, appelle de ses vœux la mise en place d'une Europe politique, condition préalable à une Europe sociale. Elle réaffirme à ce propos l'importance d'un État laïque dont le rôle ne saurait se réduire à couvrir les dégâts causés par un libéralisme dévastateur.

Hostile à une position strictement défensive, l'Unsa développe un nouveau point de vue sur l'entreprise renonçant à confondre indûment multinationales, PME, PMI et entreprises artisanales. Il lui paraît urgent de rompre avec la vision apocalyptique de l'entreprise, avec la vulgate marxiste relative à l'aliénation du travail, pour s'ouvrir aux préoccupations gestionnaires, qu'il s'agisse de l'application des 35 heures, de la réduction des charges ou de la simplification de certains aspects du droit du travail. Le Code du travail n'est pas une bible intangible ; il faut faire évoluer ce qui ne convient plus. L'essentiel est de s'opposer à ce que, dans le monde du travail, des zones de non-droit persistent ou même se développent.

« *Parce que nous sommes des syndicalistes responsables, nous acceptons l'économie de marché, mais nous voulons en être l'indispensable contrepoids*<sup>4</sup>. » Et, comme pour marquer son refus du déni, Jacques Mairé n'hésite pas à redire courageusement : « *Le plan Juppé était nécessaire. Le gouvernement de l'époque a eu raison de le faire. Le gouvernement actuel a raison de le continuer.* » C'est donc avec la ferme volonté de prendre en considération la réalité, toute la réalité, que

---

4. Intervention de Jacques Mairé sur le projet syndical, 2<sup>e</sup> congrès national de l'Unsa.

le congrès va mettre en place son projet pour l'emploi, la lutte contre l'exclusion, la réforme du système de protection sociale, la défense du service public, la construction d'une Europe sociale ainsi que ses modalités de son action : la négociation et le contrat.

Ces orientations manifestent la fidélité de l'Unsa aux principes de sa naissance. Pourtant, ce deuxième congrès correspond à une sorte de seconde naissance, du fait des profondes modifications apportées à ses statuts et à son règlement intérieur, ainsi que par l'esprit même de sa résolution générale.

Il n'est plus fait référence à ses organisations fondatrices. Plus rien n'évoque le cartel initial ! Un secrétariat national dont les membres ne peuvent plus cumuler leur fonction avec une responsabilité dans leur organisation d'origine, la primauté donnée aux huit pôles d'activité<sup>5</sup>, un maillage territorial grâce à des unions départementales et locales s'ajoutent aux unions régionales.

La résolution générale affirme la priorité donnée à la construction d'un syndicalisme interprofessionnel, « *syndicalisme qui permet le mieux [...] d'élaborer des revendications solidaires et de les fédérer* ». Mais il n'est pas question de copier le modèle confédéral.

Il faut préserver le syndicalisme de métier, inventer un nouveau principe de fonctionnement reposant sur le respect de l'autonomie des syndicats et des fédérations.

Des conditions s'imposent :

- le syndicat doit rester maître de sa revendication, élaborée démocratiquement ;
- l'essentiel de la cotisation doit rester dans les syndicats et la profession ;

---

5. Huit pôles d'activité sont organisés. Voir « Un fonctionnement original », p. 000.

- le développement doit s'appuyer sur les métiers et les structures décentralisées pour éviter tout risque de bureaucratisation ;
- il faut développer un syndicalisme de terrain, proche des préoccupations des salariés, avec des militants formés par notre centre de formation pour lequel nous revendiquons un agrément rapide de la part du ministère du Travail.

L'Unsa rappelle que la crise présente du syndicalisme est aussi une crise de la représentativité syndicale. Elle invite toutes les organisations syndicales à réfléchir ensemble aux moyens de déterminer des critères de représentativité authentiquement démocratiques pour élaborer un cadre juridique adapté à la nouvelle donne syndicale.

## L'UNSA MEMBRE DE LA CES

La Confédération européenne des syndicats (CES) est reconnue par l'Union européenne et par le Conseil de l'Europe comme l'unique organisation syndicale interprofessionnelle représentative des salariés au niveau européen. Pour la première fois de son histoire, le mouvement syndical européen est uni sous la même bannière. L'Unsa en est membre depuis 1999. La représentativité de la CES a évolué progressivement depuis sa création en 1973. À l'heure actuelle, elle compte parmi ses membres 76 confédérations syndicales nationales originaires de 34 pays et 11 fédérations syndicales européennes, soit au total 60 millions d'adhérents. La CES agit en vue d'influencer les législations et les politiques de l'Union européenne par le biais de représentations directes auprès des diverses institutions

(Commission, Parlement, Conseil), tout en garantissant la participation des syndicats à un vaste processus de consultation à multiples facettes entre autorités européennes et partenaires sociaux, dans des domaines comme l'emploi, les affaires sociales et la politique macroéconomique.

Elle réaffirme aussi sa volonté et sa capacité à travailler au sein du mouvement syndical européen. Satisfaction lui sera donnée le 20 mai 1999, lorsque le comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats<sup>6</sup> votera l'affiliation de l'Unsa.

Celle-ci a été facilitée par la signature préalable, en octobre 1998, d'un accord de partenariat entre la CFDT et l'Unsa par lequel les deux organisations s'engageaient « *à une représentation et une expression uniques dans toutes les instances qui traitent de la construction européenne, ainsi que pour le suivi des relations avec les autres syndicats européens* ».

Pendant les trois années qui suivent le congrès d'Issy-les-Moulineaux, l'Unsa va peu à peu donner corps à son exigence d'interprofessionnalité. À partir de ses huit pôles constitutifs, vont se créer une dizaine de fédérations que de nombreux syndicats ne tardent pas à rejoindre. L'Unsa va accueillir près de 50 000 nouveaux membres.

À l'image de l'Unsa-Fonctionnaires, l'Unsa-Sport va se constituer. Elle sera reconnue comme représentative dans sa branche, de même que la Fédération agriculture agroalimentaire dans sa partie. Au prix de nombreux procès que lui intentent les employeurs mais aussi les confédérations syndicales que sa présence

---

6. Cf. encadré ci-contre.

dérange, l'Unsa se dote d'une existence et d'une représentativité grandissantes, y compris dans de très grands groupes industriels ou tertiaires, comme Vivendi Universal, Air France, Casino, Aventis, etc. Elle n'obtient pas pour autant les avantages dont jouissent ceux dont « *l'irréfragable représentativité* » n'a pas à être établie, puisqu'ils composent le paysage syndical « officiel<sup>7</sup> ».

La lutte pour la démocratie sociale et la critique du projet de « refondation sociale » du Medef – « *véritable gâchis* » ou « *faux nez du paritarisme* », selon Alain Olive – ne suffisent pas à résumer l'activité de l'Unsa pendant les « *trois années intenses* » qui précèdent son 3<sup>e</sup> congrès.

En dépit de l'obstacle que constitue la non-reconnaissance par les pouvoirs publics du CEFU (son centre de formation) et du fait que ses militants du secteur privé doivent prendre sur leur temps personnel pour participer aux stages qu'elle organise, l'Unsa s'est appliquée à renforcer l'identité et le sentiment d'appartenance de ses adhérents.

Prenant acte de la transformation du contexte économique, marqué par une sorte d'embellie après les nombreuses années de plomb du chômage de masse, l'Unsa revendique une politique salariale exigeante. Tout particulièrement, elle a accueilli la logique du partage du travail qui traversait la stratégie des 35 heures comme un préalable transitoire à la relance salariale.

Dans toutes les entreprises où elle a négocié le passage aux 35 heures, l'Unsa s'est assurée que les accords

---

7. Invités au 3<sup>e</sup> congrès de l'Unsa en janvier 2002, Martine Aubry, maire de Lille, et Emilio Gabaglio, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats, ont déploré en tribune que l'Unsa ne soit pas reconnue comme représentative au niveau national.

contenaient des garanties essentielles concernant le recul de la précarité, les garanties de salaires et le développement de l'emploi.

Bien qu'elle ne soit pas partie prenante des négociations du chantier de la refondation sociale du Medef, l'Unsa n'a pas manqué de donner son avis sur les différents textes.

Au-delà de la question de l'emploi et des salaires, elle prend une part active à tous les grands dossiers et problèmes sociaux et sociétaux, qu'il s'agisse du droit à la formation tout au long de la vie, de la lutte contre toutes les formes d'exclusion, du renforcement des solidarités, de la promotion des services publics, de la construction européenne ou des questions environnementales, mises au premier plan par le drame de l'explosion de l'usine AZF à Toulouse en septembre 2001.

En 1999, puis en juin 2000, l'Unsa participe, dans la délégation française de l'Organisation internationale du travail (OIT), à l'élaboration d'un certain nombre de normes relatives au travail des enfants, à la maternité, à la santé et à la sécurité des travailleurs des coopératives.

En décembre 2000, elle réussit une excellente mobilisation à l'Euromanifestation organisée par la CES, à Nice.

Lorsque se tient à Lille, du **15 au 18 janvier 2002**, son **3<sup>e</sup> congrès**, l'Unsa a clairement fait la preuve de sa vocation à évoluer dans la « cour des grands ».

Au terme de débats qui se sont efforcés de clarifier des ambiguïtés anciennes (« Qu'est-ce que l'autonomie ? », « L'Unsa est-elle une étape ou une fin en soi ? »), ce 3<sup>e</sup> congrès a mis en place une équipe nouvelle autour d'Alain Olive, réélu secrétaire général.

La résolution générale met en place une ligne syndicale originale qui invite à revendiquer et à proposer

les conditions d'une réforme en profondeur du système de relations sociales et de négociations collectives. Elle insiste surtout sur l'injonction faite aux militants de se lancer « *sans perdre un seul instant* » dans la bataille des élections prud'homales qui « *doivent devenir [...]* *obsession* », car il en va pour l'Unsa de la possibilité de revendiquer et de faire aboutir sa demande de représentativité. Tel est son nouveau défi.

Michel Foucault définit la fonction syndicale par « *la tâche du dire-vrai dans l'intérêt général* ». Puis il ajoute : « *La tâche du « dire-vrai » est un travail infini : la respecter dans sa complexité est une obligation dont aucun pouvoir ne peut faire l'économie, sauf à imposer le silence et la servitude*<sup>8</sup>. »

Nos équipes gouvernementales ont-elles lu Michel Foucault ?

### ***De Lille à Nantes : le bon cap est maintenu !***

C'est ce titre qu'*Unsa Magazine* donne au rapport d'activité de l'Unsa soumis au vote des militants pour le congrès de Nantes de mars 2005.

Les trois années qui ont séparé Lille de Nantes ont probablement été, depuis la création de l'Unsa, les années les plus denses, les plus actives et probablement les plus décisives pour l'avenir.

### ***Un engagement fort contre le racisme et la xénophobie***

Le 22 avril 2002, c'est l'honneur de l'Unsa d'avoir la première appelé à battre au deuxième tour de l'élection présidentielle le candidat porteur du racisme et de la xénophobie. Fidèle aux valeurs qu'elle défend,

---

8. *Dits et Écrits (1954-1988)*, Gallimard.

L'Unsa appelle à un 1<sup>er</sup> Mai de résistance face à « *l'af-front national* ».

Des millions de citoyens descendent dans la rue. L'Unsa est présente, fière de participer activement au combat contre l'extrême droite. Les choses sont maintenant claires pour ceux qui n'auraient pas encore compris où se situait ce dernier-né du syndicalisme français !

Cette initiative forte, qui marque l'histoire de l'Unsa, a été précédée par la participation à l'Euromanifestation de Barcelone « Contre le racisme et la xénophobie, refusons les amalgames ! » avec la CFDT, la CGT et la CFTC.

Elle sera suivie de nombreuses initiatives tant au plan français qu'europpéen.

L'Unsa a toujours fait de la lutte contre les exclusions et les discriminations le fondement de son identité syndicale. Attachée aux valeurs républicaines et à la laïcité, elle est de tous les combats pour la défense des droits et libertés et contre toutes les discriminations.

Ce marqueur identitaire fort est essentiel pour une organisation progressiste, défendant les atteintes aux libertés d'où qu'elles viennent et quelles qu'elles soient.

### ***Le 11 décembre 2002, l'Unsa crée la surprise : 5 % aux élections prud'homales !***

Lancée dès janvier 2002 au congrès de Lille, la campagne pour les élections prud'homales mobilise toutes les énergies au cours de l'année 2002.

L'investissement de tous les militants du secteur public comme du secteur privé se concrétise par :

- un score multiplié par 7 par rapport à 1997 ;
- une affirmation de l'Unsa dans toutes les sections ;
- l'élection de 162 conseillers prud'homaux contre 27 en 1997.

Quand on sait la faiblesse du déplacement des voix d'une élection à l'autre pour ce type de scrutin, on mesure encore mieux ce bond en avant de 4,29 % de 1997 à 2002.

L'implantation et la consolidation des unions départementales dans le paysage n'y sont pas pour rien !

Ce succès enregistré par l'Unsa lors de ce scrutin permettra de nouvelles implantations ; il fera connaître l'Union auprès de nouvelles couches de salariés, imposera l'Unsa dans le paysage syndical français.

L'Unsa prend vraiment sa place dans l'interprofessionnel :

À l'origine organisation essentiellement implantée dans le secteur public et la fonction publique, l'Unsa prend au fil du temps sa place dans l'interprofessionnel.

Les syndicats du secteur privé ont commencé de rejoindre l'Unsa lorsque les militants de Force ouvrière, autour de Jacques Mairé, ont décidé en janvier 1998 de franchir ce cap devant la dérive de l'orientation syndicale de la confédération FO.

Le développement de l'Unsa dans le secteur privé s'est poursuivi et renforcé depuis cette date.

Les analyses de l'Unsa, ses prises de position, ses interventions à l'appui de ses organisations du secteur privé sont là pour le prouver :

- la revendication d'une politique économique favorisant l'activité et l'emploi ;
- l'action et les prises de position sur l'harmonisation du Smic ;
- les propositions pour lutter contre les effets des restructurations ;
- les analyses et prises de position sur la RTT, l'assurance chômage.



Le traitement de toutes ces questions en fait aujourd'hui une organisation reconnue, consultée même si un handicap lourd pèse sur elle : celui de ne pas être dans la négociation collective, de ne pas être vraiment acteur du fait même de la discrimination produite par l'arrêté de 1966.

Au cours des années 2003, 2004 et 2005, l'Unsa s'affirme sur des dossiers emblématiques : retraites, protection sociale, décentralisation sont les thèmes autour desquels l'Unsa va concrétiser sa ligne réformiste : proposer et agir ! Contester quand des orientations sont néfastes aux intérêts des salariés. Entrer dans l'action pour combattre des reculs sociaux. Proposer des solutions alternatives. Négocier.

De janvier à juin 2003, le dossier des retraites sera l'illustration de cette stratégie syndicale affirmée comme orientation dès la constitution de l'Union.

Sur ce dossier, de la déclaration commune signée le 6 janvier 2003 par toutes les organisations syndicales au meeting du 12 juin de la même année devant le stade-vélodrome de Marseille, en passant par les grandes manifestations des 12 et 25 mai 2003, l'Unsa a été totalement présente. Présente médiatiquement, présente dans la rue, présente dans les rencontres ministérielles programmées.

Dès son congrès de Lille en 2002, l'Unsa se déclarait « *prête à entrer en négociation dans l'objectif d'améliorer la situation des salariés et des retraités. Pour l'Unsa, l'emploi et la protection sociale, le droit au travail et le droit à la retraite sont indissociables et la solidarité entre les générations est assurée par les régimes de répartition* ».

Sur l'assurance maladie, au cours de l'année 2004, l'Unsa maintient sa ligne réformiste contre vents et marées.

Le 4 mai, elle propose douze mesures pour sauver l'assurance maladie.

Le 5 juin, elle est dans la rue avec la CGT « pour sauver la Sécu ».

Le 22 juin, elle est en meeting à Rennes avec la CFDT et la Mutualité française pour faire connaître les contre-propositions à la réforme, contre-propositions présentant une identité de vue des trois organisations.

La décentralisation, dossier prioritaire du gouvernement Raffarin, voit l'Unsa en première ligne pour combattre les orientations qui mettent en cause l'égalité des droits des citoyens sur le territoire.

« *L'organisation de la République est décentralisée* », stipule l'article 1 de la loi constitutionnelle proposée par le gouvernement. L'Unsa exprime son désaccord dans les instances où son avis est requis, dans la rue aussi aux côtés de sa fédération et de ses syndicats pour s'opposer au transfert des personnels TOS aux collectivités territoriales.

L'Unsa avance des propositions et combat ce qui lui semble néfaste : réformiste toujours !

Entre les congrès de Lille et de Nantes, l'Europe est aussi très présente dans les analyses, les prises de position et les actions de l'Unsa. Adhérente de la Confédération européenne des syndicats depuis 1999, elle y tient toute sa place au comité exécutif et dans les groupes de travail, autant que dans les actions impulsées par cette dernière. L'Unsa se bat pour l'Europe sociale, pour une mondialisation régulée, solidaire et sociale. Elle prend clairement position pour le texte de la Constitution européenne qui représente une avancée certaine par rapport aux traités antérieurs.

Sur la scène internationale, elle joue « dans la cour des grands ». Elle participe activement à l'élaboration

des déclarations syndicales remises aux chefs d'État et de gouvernement à l'occasion des grands sommets (G8).

Présente chaque année à la Conférence annuelle de l'OIT, elle participe à l'élaboration des normes internationales du travail.

Consciente que l'avenir d'une organisation passe par la formation de ses militants, l'Unsa structure mieux son Centre d'études et de formation en assurant une formation de ses cadres militants sur toutes les grandes questions économiques et sociales, en formant ses représentants siégeant dans les structures institutionnelles et en apportant une formation spécifique aux militants de l'interprofessionnel que sont les secrétaires des UD et des UR.

Elle met ses formateurs à disposition de ses organisations membres pour des stages décentralisés à la demande.

Consciente que sa capacité à devenir « représentative » passe aussi par la capacité de ses militants et responsables à mieux appréhender les questions sociales et sociétales auxquelles le syndicalisme est aujourd'hui confronté, elle fait de la formation syndicale une priorité.

Forte de tous les domaines dans lesquels elle intervient, forte de toutes les instances dans lesquelles elle siège, forte de la montée en charge de son nombre d'adhérents, forte de sa représentativité acquise dans les fonctions publiques, forte de la montée en puissance du nombre de syndicats du secteur privé qu'elle regroupe, forte des 5 % enregistrés lors des élections prud'homales, l'Unsa dépose sa requête en représentativité devant le Conseil d'État, le 24 juin 2003.

La réponse sera négative, bien que les considérants de la Haute Juridiction administrative déclinent les éléments permettant la reconnaissance de l'Union comme

organisation syndicale « à part entière » et sans doute pourrait-on dire, en lisant les conclusions du commissaire du gouvernement : « *La prochaine fois sera la bonne !* »

Effectivement, entre ces deux congrès marquants, « *le bon cap est maintenu* ».

La politique de communication de l'Unsa se perfectionne par une meilleure liaison entre l'Union et ses organisations et structures territoriales. Sa présence dans les médias s'est considérablement améliorée : les interviews, points de vue, déclarations du secrétaire général sont devenus fréquents. Les petits drapeaux bleus font partie du paysage des manifestations et, au fil du temps, l'Unsa est mieux connue. Est-elle en marche vers la reconnaissance officielle ?

L'Unsa s'est logée : en 2002, elle a acquis un immeuble à Bagnolet pour installer le siège national ainsi que des fédérations. On y trouve les bureaux nationaux et les stages nationaux de formation syndicale s'y déroulent. Les militants découvrent « leur » maison, fonctionnelle et bien adaptée.

Le **4<sup>e</sup> congrès** qui se tient à Nantes du **14 au 18 mars 2005** est le congrès de l'affirmation, affirmation d'une organisation interprofessionnelle, affirmation des structures territoriales, affirmation des syndicats du secteur privé, nombreux à s'exprimer. Beaucoup d'entre eux font connaître les discriminations dont ils sont l'objet... au titre de leur appartenance à l'Unsa ! Une grande solidarité s'exprime entre le privé et le public !

Le congrès est placé sous le signe des « droits sociaux fondamentaux ». La réflexion est intense, les propositions nombreuses. Le projet de résolution générale adressé à toutes les structures de l'Unsa est l'objet de nombreux amendements et ajouts montrant une



vraie réflexion tant dans les fédérations et les syndicats que dans les UD et les UR.

Un débat de fond anime le congrès sur le projet de Constitution européenne. Entre ceux qui veulent rejeter le texte et ceux qui entendent que l'Unsa ne s'exprime pas sur le sujet, le congrès choisit majoritairement la voie proposée par le secrétariat national : il approuve le contenu du projet de Constitution européenne, tout en déclarant que l'Unsa ne donnera aucune consigne de vote pour le référendum du 29 mai.

Cet épisode est aussi le signe de l'affirmation et de la maturité de l'Unsa : ne pas être forcément unanimes sur toutes les questions, savoir débattre au fond, savoir échanger des arguments et savoir trancher enfin.

Rapport d'activité et rapport d'orientation sont votés à une très forte majorité.

Alain Olive est réélu secrétaire général de l'Unsa au conseil national qui se réunit pendant le congrès, à la tête d'une équipe renouvelée et féminisée. Un grand moment d'émotion marque le congrès qui salue, debout, le départ de Jacques Mairé, secrétaire général adjoint de 1998 à 2005. Il est celui qui a donné à l'Unsa sa marque inter-professionnelle.

Jean Pierre Gualazzi quitte lui aussi le secrétariat. Membre fondateur de l'Unsa en 1993, il est de ceux qui ont participé dès l'origine à sa constitution.

Hervé Baro part également. Secrétaire général d'Unsa-Fonctionnaires, il fut secrétaire général du Syndicat des enseignants.

À Nantes, un nouveau mandat commence donc pour les responsables de l'Unsa ; il devrait voir se poursuivre le développement et l'affirmation du « petit dernier » du syndicalisme français en date... mais pas en puissance !

## ***La démocratie sociale ? Chiche !***

Dès son arrivée à Matignon au printemps 2002, une question se pose : Jean-Pierre Raffarin sera-t-il enfin le Premier ministre qui osera réformer notre système de démocratie sociale ?

« Oser » est bien le mot, tant il paraît risqué et compliqué, pour tout homme politique, de remettre à plat et de revoir l'ensemble des règles qui régissent nos relations sociales depuis près de soixante ans, en fait depuis la Libération.

Dans un pays comme la France, qui n'est pas marqué par la culture de la réforme et de la négociation, entreprendre de revisiter ce qui fonde notre démocratie sociale est une œuvre ardue et pleine de périls.

Le gouvernement Jospin, qui avait pourtant beaucoup de cartes en main pour le faire, a reculé devant la tâche.

Le Premier ministre d'alors, fidèle aux anciens rapports de force et incapable d'imaginer une nouvelle configuration sociale, a préféré gérer l'existant. Mal lui en a pris. Beaucoup de ses tentatives de réformes – faute d'un rapport de force favorable, notamment dans le monde syndical – ont échoué.

Un conservatisme dans la gestion des relations sociales s'ajoutant à un dialogue social déficient a marqué cette législature.

Or à nos yeux, le risque le plus grand est celui de l'immobilisme.

Après le premier tour de l'élection présidentielle du 21 avril 2002, beaucoup de commentateurs ont souligné, à juste titre, la crise de la représentation politique.

Cependant, qui s'est préoccupé de la crise de la représentation sociale que vit notre pays depuis maintenant plusieurs années ?

Qui s'est préoccupé de l'épuisement de notre modèle de relations sociales et de la difficulté dans laquelle se trouve tout notre système de négociation collective ?

La démocratie implique la participation des femmes et des hommes aux affaires qui les concernent, notamment dans le domaine social.

Nous devons donc rebâtir un système de négociation collective en phase avec notre temps.

Pour cela, il est indispensable de réunir plusieurs conditions qui devront être au centre de notre nouveau modèle de démocratie sociale :

- donner aux partenaires sociaux une meilleure légitimité afin qu'ils disposent d'une plus grande capacité de négociation ;
- faire entrer un souffle de liberté dans le paysage syndical en permettant aux salariés de ce pays de choisir en totale liberté les représentants syndicaux aptes à les représenter ;
- considérer comme seuls légaux les accords conclus par des syndicats représentant une majorité de salariés ;
- enfin, revoir le financement des syndicats, outil indispensable à la démocratie sociale tout comme celui des partis politiques l'est à la démocratie politique, dans le souci d'une justice et d'une transparence accrues.

## *Un système de négociation collective dépassée*

Le modèle actuel, après avoir fonctionné correctement pendant les « Trente Glorieuses », est aujourd'hui en voie d'épuisement.

Pendant près de trente ans, notre pays a en effet connu une période faste pour ce qui est de la démocratie sociale. Rarement les syndicats avaient été aussi puissants depuis la Seconde Guerre mondiale, rarement ils avaient bénéficié d'une telle audience et d'une sympathie si vive dans le monde salarié.

En 1945, la CGT peut afficher près de 4 millions d'adhérents.

Face à un patronat qui sort affaibli de la période de Vichy, les syndicats intègrent l'appareil économique et social et deviennent les premiers acteurs de la démocratie sociale qui s'ébauche :

- création des comités d'entreprise par l'ordonnance du 22 février 1945 qui a pour ambition de faire participer à la vie de l'entreprise les représentants du monde du travail à côté de ceux du capital, conformément à la philosophie du programme du Conseil national de la Résistance ;
- nationalisation des grands moyens de production et création des grands services publics qui voient les représentants syndicaux siéger aux conseils d'administration ;
- création de la Sécurité sociale par l'ordonnance du 4 octobre 1945. La gestion des caisses est assurée par les organisations professionnelles syndicales et patronales ;
- élaboration du statut de la fonction publique du 5 octobre 1945 et mise en place des commissions administratives paritaires qui donnent aux syndicats un droit de regard sur la gestion des personnels,

notamment en ce qui concerne la mutation, l'avancement et les garanties disciplinaires.

Il faudrait aussi citer le rôle que vont jouer les syndicats dans la planification à la française dès leur entrée au Commissariat général au plan ou dans les comités économiques et sociaux.

Dans cette France de la reconstruction, la montée de l'État-providence consacre le rôle des partenaires sociaux, et la démocratie sociale donne sa pleine mesure. Elle manifeste sa vigueur par le développement du paritarisme et de la négociation collective. De nombreux accords nationaux vont être signés : création de l'Agirc portant retraite complémentaire des cadres en 1947, de l'Apec sur l'emploi des cadres en 1954, de l'Unirs sur l'ensemble des retraites complémentaires des salariés en 1957, de l'Unedic sur l'assurance chômage en 1958.

Ainsi, jusque dans les années 1970, notre système de démocratie sociale joue son rôle, même si l'on est loin des modèles scandinave et allemand qui donnent aux partenaires sociaux une capacité normative quasi exclusive dans le domaine social.

Il faut souligner aussi qu'à cette époque, du côté syndical, le fonctionnement de la démocratie sociale repose exclusivement sur l'action des syndicats réformistes, notamment FO.

La CGT, majoritaire, dénonce alors dans la démocratie sociale une trahison de la lutte des classes. Elle n'est signataire d'aucun grand accord collectif.

En conséquence, la seule façon de valider les accords consiste à accepter qu'ils soient minoritaires. Ceci est important pour l'avenir, eu égard aux évolutions qui vont toucher la CGT et qui vont l'amener progressivement à « *contester mais aussi à signer* ».

## ***La démocratie sociale affaiblie et la crise du syndicalisme***

La crise du syndicalisme est bien réelle. Le taux de syndicalisation, qui était de 20 % dans les années 1960, est tombé à 8 % aujourd'hui.

Cette crise se traduit dès les années 1970 par une forte désyndicalisation dont les causes sont multiples.

La plus importante concerne la modification de la structure du salariat à la suite des transformations subies par l'appareil productif. L'effondrement des grands bastions syndicaux comme les charbonnages, la sidérurgie ou les chantiers navals a évidemment des conséquences sur le taux de syndicalisation.

Les emplois nouveaux se créent essentiellement dans les services et les PME qui sont des secteurs et des structures sans grande tradition syndicale.

Avec la crise économique, la montée du travail précaire, de l'intérim et du chômage ne facilite pas la syndicalisation, qui nécessite une certaine stabilité dans l'emploi. La mobilité dans le travail, à travers les phénomènes d'externalisation et de sous-traitance, éloigne incontestablement les salariés du syndicalisme.

À tout cela, il faut ajouter une vraie répression anti-syndicale pratiquée par nombre de chefs d'entreprise. La France est le pays d'Europe où les demandes de licenciement de salariés protégés – délégués syndicaux, délégués du personnel, membres des CHSCT et des CE – sont les plus importantes. Le nombre de ces demandes s'élève à plus de 15 000 en 2000.

Il y a aussi des raisons qui tiennent aux syndicats eux-mêmes : bureaucratisation des appareils syndicaux et porosité trop forte entre le syndical et le politique. Il en résulte une incapacité à se remettre en cause, à

s'interroger sur les pratiques, les modes de fonctionnement et la ligne syndicale.

Mais pour l'avenir, deux aspects méritent d'être soulignés :

1) Plus que partout ailleurs en Europe, l'État en France a été particulièrement interventionniste dans le domaine social, ne laissant que des miettes aux partenaires sociaux. La légitimité sociale est d'abord incarnée dans l'État et les lois qu'il promulgue, et cela quelle que soit la couleur politique du gouvernement en place. La capacité normative des partenaires sociaux étant réduite, peut alors se poser la question du rôle des syndicats. En règle générale ceux-ci sont d'autant plus forts que la négociation et leur capacité normative sont fortes.

2) Le deuxième aspect concerne les avancées législatives qui, chargées de protéger les syndicats, les auront – paradoxalement – affaiblis. C'est le cas de la présomption irréfragable de représentativité instaurée par la loi du 27 décembre 1968 pour les délégués syndicaux et étendue ensuite aux élections professionnelles par la loi Auroux du 28 octobre 1982.

Il s'agit de considérer comme représentatif dans l'entreprise tout syndicat affilié à une organisation syndicale représentative, autrement dit à l'une des cinq confédérations : CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC.

Ainsi, à partir d'une représentativité nationale arrêtée le 31 mars 1966, on suppose et on décline une représentativité dans les entreprises, et cela parfois contre toute réalité.

Cette représentativité ne pouvant être contestée, il s'agit là, non en droit mais dans les faits, de donner aux syndicats confédérés un véritable monopole de représentation des salariés.

Les conséquences en sont mortifères pour le syndicalisme.

Pour certaines confédérations, il y a un gouffre entre la représentativité réelle sur le terrain et la représentativité présumée.

Ce système ne permet aucun renouvellement et n'oblige à aucune remise en cause. Fermé sur lui-même, il est appelé à disparaître.

Il ne faudra pas le regretter !

Et cela d'autant moins que notre système de représentation syndicale est frappé de plein fouet par le développement de l'Europe et notamment de l'Europe sociale. Il est encore trop tôt pour mesurer les conséquences de l'entrée de la CGT à la Confédération européenne des syndicats, mais on peut d'ores et déjà estimer qu'elles seront considérables à la fois sur la ligne syndicale et sur la pratique de cette centrale.

L'adhésion de l'Unsa à cette même Confédération européenne ainsi que la délégation commune mise en place avec la CFDT sont des signes révélateurs des changements qui s'opèrent.

### ***Le coup de tonnerre des élections prud'homales du 11 décembre 2002 et la percée de l'Unsa***

Personne n'avait prévu un tel score : 260 000 voix, soit 5 % au niveau national et 162 conseillers prud'homaux élus. Pour beaucoup, la surprise est de taille.

L'événement lors des élections prud'homales de décembre 2002 est bien la percée de l'Unsa. Dès le lendemain, la presse nationale et régionale ne s'y trompe pas.

*Le Parisien libéré* titre : « *FO qui pleure, l'Unsa qui rit.* » *Le Figaro* et *Libération* mettent en avant le succès

des listes Unsa et la stagnation des confédérations. Pour *Ouest-France*, « *c'est un syndicalisme de proximité ancré dans les préoccupations de terrain, tenace et souvent discret, qui a permis à l'Unsa de se faire une place au soleil des grands* ».

Et pourtant, un tel score était loin d'être acquis ! L'Unsa se retrouve à quelques points à peine de confédérations fortes de plusieurs dizaines d'années d'existence et qui bénéficient d'avantages considérables, leur principal atout étant de pouvoir désigner sans contrainte des délégués syndicaux dans les entreprises, alors qu'on l'interdit toujours à l'Unsa.

Ajoutons à cela des moyens financiers sans commune mesure avec ceux de l'Unsa. Certaines confédérations ont ainsi pu s'autoriser des campagnes de communication aussi tapageuses que dispendieuses. On mesure alors l'importance des résultats de l'Unsa et sa superbe progression depuis 1997.

Jamais, dans l'histoire syndicale de notre pays, une organisation ne bénéficiant pas des avantages que donne la représentativité n'avait atteint un tel score.

Ce résultat vient confirmer ce que nous avons toujours su : les salariés de ce pays ont une formidable envie de renouvellement et aspirent à un syndicalisme différent.

Se trouve ainsi parfaitement validé notre projet de construire une grande organisation syndicale réformatrice, laïque, respectueuse de l'autonomie de ses composantes et favorable au développement de l'Europe sociale.

La percée effectuée lors de ces élections n'est qu'un début ; elle est pleine de promesses.

Avec près de 600 000 voix (privé et public), l'Unsa a bâti un socle à partir duquel elle pourra continuer à travailler sereinement.

L'émergence de l'Unsa sonne le glas d'un système de représentativité syndicale vieux de près de cinquante ans, devenu totalement obsolète.

Désormais l'Unsa demande que soit mis en place un système vraiment pluraliste d'élection des représentants syndicaux permettant à tous les salariés de choisir librement leurs représentants.

### ***La loi Fillon du 4 mai 2004 sur la négociation collective ou la formidable occasion manquée***

Venant après les élections prud'homales, la loi Fillon aurait pu rebâtir notre système de représentativité syndicale. Il n'en a rien été. Cette loi hémiplogique ne s'est pas intéressée à la légitimité des syndicats. Elle s'est contentée de réglementer la négociation des accords dans un sens favorable au Medef, en permettant par exemple qu'un accord d'entreprise puisse déroger à un accord de branche qui lui serait plus favorable.

### ***La décision du Conseil d'État du 5 novembre 2004***

Le gouvernement Raffarin ayant refusé de reconnaître notre représentativité, nous nous sommes tournés vers le Conseil d'État.

Le lecteur trouvera ci-après l'éditorial du secrétaire général de l'Unsa, Alain Olive, publié dans le n° 70 de *L'Unsa-Magazine* de novembre 2004 et intitulé : « Représentativité : nous gagnerons ! »

« *Le Conseil d'État, par une décision en date du 5 novembre, a rejeté notre demande de représentativité. Ce n'est pas une surprise. Depuis le vendredi 22 octobre et la lecture des conclusions par le commissaire du gouvernement, nous nous attendions à*

*cette issue ; mais convenons-en, cela n'atténue en rien notre déception ni le sentiment d'injustice que nous ressentons.*

*« Mes premières pensées vont d'abord vers toutes ces militantes et ces militants des entreprises privées, qui, faute de pouvoir bénéficier de la représentativité estampillée « arrêté de 1966 », vont continuer à subir dans de nombreuses entreprises, discriminations et chantages de la part de certains employeurs, avec la complicité et souvent le soutien d'autres organisations syndicales. Plus que jamais nous devons faire jouer à leur égard un réflexe de très grande solidarité et les aider au mieux. Plus que jamais nous nous devons, pour eux, de continuer à nous battre pour gagner.*

*« Ainsi l'Unsa ne serait pas représentative ! Pour démontrer « cette évidence », il aura fallu une décision de l'Assemblée du contentieux du Conseil d'État – la plus haute instance – et pas moins de seize pages de conclusions !*

*« Et quelles conclusions ! Nous les avons publiées dans ce numéro spécial de L'Unsa Magazine et chacun, en les lisant, pourra se faire son opinion.*

*« Disons d'abord qu'il n'est pas si courant que le Conseil d'État vante « le développement » d'une organisation dont il va rejeter la requête et précise que « les effectifs et l'audience de l'Unsa témoignent d'une réelle vitalité et soulignent le dynamisme récent de l'organisation » ; et qu'il indique « la place notable que l'Unsa occupe dans le syndicalisme français ».*

*« Il est significatif aussi qu'il reconnaisse que l'Unsa a plus d'adhérents et plus de voix aux élections des délégués du personnel et des comités d'entreprises que deux organisations représentatives : la CFTC et la CGC.*

*« Mais ce n'est pas tout : « Force est de reconnaître – écrit le commissaire du gouvernement – que certains éléments plaident dans le sens de la représentativité de l'Unsa... L'indépendance de cette union de syndicats vis-à-vis des employeurs nous apparaît établie de manière certaine ; quant à l'expérience et à l'ancienneté, elles nous paraissent attestées à la fois par l'action développée par l'Unsa depuis maintenant plus de dix ans et aussi par celles, bien antérieures, transmises par les organisations syndicales qui ont été à l'origine de sa création. Il ressort par ailleurs des éléments versés au dossier que les cotisations versées par les adhérents sont suffisantes pour corroborer la réalité et l'indépendance de l'organisation. »*

*« Après de tels compliments, la décision finale de rejet apparaît d'autant plus incompréhensible.*

*« Sauf à s'interroger pour savoir si les critères essentiels qui permettent de juger de la représentativité nationale d'une organisation syndicale sont exclusivement d'ordre juridique.*

*« Poser la question, c'est y répondre !*

*« Pour nous le sens de la décision du Conseil d'État est à rechercher dans une « raison d'État » d'essence « éminemment politique », déguisée sous la notion de l'intérêt général.*

*« Car comment interpréter autrement cette argumentation pour qui « l'intérêt général incline à s'en tenir à un nombre restreint d'interlocuteurs ».*

*« Et un peu plus loin : « La composition du paysage est également en cause, dans la mesure où elle reflète encore les héritages politiques de la Libération et de la guerre froide et où il peut être soutenu que les diverses règles régissant la représentativité syndicale tendent davantage à conforter cet héritage, voire à*



*figer le paysage, plutôt qu'à favoriser son renouvellement. On peut être tenté, dans ces conditions, de prendre position et d'inciter à des évolutions novatrices. Mais de telles prises de positions, éminemment politiques en ce qu'elles affectent des éléments structurants de la vie du pays, relèvent avant tout de l'autorité politique. »*

*« Ainsi à qui veut-on faire croire que serait de nature politique, uniquement la décision qui permettrait des évolutions novatrices du paysage syndical, en reconnaissant l'Unsa ?*

*« Figer le paysage syndical comme le Conseil d'État vient de le décider est aussi un acte politique, bien qu'il s'en défende et laisse ouverte l'option d'une reconnaissance future de notre organisation.*

*« Car l'autre aspect de cette décision est d'envoyer un message en direction du gouvernement qui peut s'énoncer de la façon suivante : « Soit vous modifiez les règles de la représentativité syndicale en introduisant davantage de légitimité, soit à la prochaine demande de l'Unsa, je me verrai dans l'obligation de lui accorder la représentativité. » C'est comme cela qu'il faut lire les lignes qui suivent : « Que la progression de l'Unsa se confirme, que son implantation dans le secteur privé s'affermisse, que ses bons résultats électoraux se répètent et la question se poserait alors dans des termes renouvelés. »*

*« En partant d'une idée saugrenue, qui est de penser que les salariés, en France en 2004, doivent pouvoir choisir librement leurs représentants, nous avons mis à jour la crise de la démocratie sociale. Désormais, rien ne sera plus jamais comme avant.*

*« Les seules questions qui se posent maintenant sont les suivantes : qui prononcera l'éloge funèbre*

*d'un système défunt, et dans quels délais ? Quand l'Unsa sera-t-elle reconnue ?*

*« Car le temps presse. Le syndicalisme français, la représentativité des organisations syndicales doivent se rebâtir sur de nouvelles bases.*

*« Incapables de faire face aux effets de la mondialisation et à l'altération de l'État social, les syndicats ne jouent plus le rôle de contre-pouvoir positif que l'on attend d'eux, d'où leur affaiblissement. Ils laissent ainsi le champ libre aux libéraux, quand ils ne les accompagnent pas, comme on a pu le constater sur la réforme des retraites ou lors de la crise des « recalculés ». Ce sont les salariés qui payent au prix fort les pots cassés.*

*« Les organisations syndicales, dites représentatives, sont les seules à vouloir croire que « la curiosité historique » – comme le Conseil d'État qualifie l'arrêté de 1966 – pourra les sauver ; c'est leur ligne Maginot ; ignorant les leçons de l'Histoire, elles s'y accrochent désespérément.*

*« Ce sont les mêmes d'ailleurs qui, sans aucune décence, avant même que la décision du Conseil d'État ne soit connue, se sont réjouis du rejet de notre requête par le commissaire du gouvernement. Leur arrogance n'a d'égal que leur impuissance.*

*« Mais laissons-les à leurs médiocres calculs ; la réponse viendra des salariés et d'eux seuls. Car pour nous, l'unique légitimité que nous reconnaissons est la leur.*

*« Notre tableau de marche est connu.*

*« Sur le plan juridique pour faire cesser les discriminations, nous envisageons de saisir la Cour européenne des droits de l'homme de Strasbourg pour atteinte à la liberté syndicale. Ce sera notre première réponse.*

*« Nous allons continuer ensuite à nous battre sur le terrain strictement syndical, à faire preuve de détermination et de solidarité. Plus que jamais, nous allons mettre l'accent sur notre développement et occuper une place de plus en plus importante dans le syndicalisme français.*

*« L'Unsa se doit d'assumer son rôle de renouveau dans un paysage syndical nécrosé.*

*« Telle est notre tâche.*

*« Nous allons continuer à déposer des demandes de représentativité de branche et aligner mois après mois le nombre de syndicats qui nous rejoignent ou que nous créons.*

*« Il n'est pas exclu non plus que nous nous tournions à nouveau vers les politiques et que nous déposions une nouvelle demande de représentativité car depuis janvier 2003, date à laquelle le Conseil d'État a pris une photographie de notre « influence » nous avons beaucoup progressé.*

*« Reste enfin notre projet syndical autour de la déclinaison des droits fondamentaux pour les salariés. Il nous reviendra d'en débattre à notre congrès de Nantes. C'est l'arme majeure que doivent s'approprier tous ceux qui dans ce pays veulent pratiquer un syndicalisme nouveau tourné vers le progrès social.*

*« En conclusion, je voudrais vous faire partager ce mot de René Char qui incarne notre état d'esprit : « Impose ta chance, sers ton courage, va vers ton risque. À te regarder, ils s'habitueront. » »*

Le 2 mars 2005, l'Unsa saisit la Cour européenne des droits de l'homme à Strasbourg.

Sur le plan syndical, nous continuons à nous développer, nous continuons à accueillir de nouveaux adhé-

rents qui viennent renforcer l'Unsa un outil pour la défense des salariés.

Le combat continue.

**Alain Olive**

*Secrétaire général de l'Unsa*



# ***Un fonctionnement original reposant sur le respect de l'autonomie***

Dans le paysage syndical interprofessionnel, l'Unsa se distingue par son mode original d'organisation et de fonctionnement qui reflète sa philosophie autonome.

Cette originalité et le refus du modèle confédéral qu'elle traduit ont été réaffirmés avec force dans les résolutions générales de ses deux derniers congrès.

## ***Autonomie et cohérence***

La résolution du 3<sup>e</sup> congrès national (Lille, 2002) énonçait : « La richesse et la nouveauté de l'Unsa sont de rester à la fois fidèle aux grandes idées du mouvement ouvrier et syndical français, tout en adoptant une organisation nouvelle. Tout nous y pousse : la revendication d'une plus grande autonomie des syndicats, des fédérations et des unions territoriales, la volonté pour les syndiqués de participer plus activement aux prises de décisions et à l'exercice des responsabilités.

« Le choix de l'autonomie syndicale tel que nous l'entendons est donc un choix politiquement affirmé et fermement revendiqué. C'est le choix de la responsabilité à tous les niveaux.

« Nous voulons rompre ainsi avec la pratique fortement centralisée, hiérarchisée et parfois autoritaire qui a marqué le syndicalisme français. Nous voulons que nos syndicats, nos fédérations, nos structures territoriales assument pleinement leur liberté d'action et de négociation dans leurs domaines respectifs de compétence. [...] »

Le 4<sup>e</sup> congrès national (Nantes, 2005) est allé encore plus loin : « L'Unsa revendique l'autonomie comme un principe démocratique qui fait son originalité et sa force. Elle permet de conjuguer les grandes valeurs de solidarité interprofessionnelle avec un syndicalisme de terrain qui donne toute sa place aux adhérents et aux délégués syndicaux.

« L'autonomie pour l'Unsa, c'est la liberté et la responsabilité reconnues aux fédérations, aux syndicats, aux délégués syndicaux dans leur action.

« Pour l'Unsa, l'autonomie s'organise dans la cohérence de l'Union. Elle s'arrête dès lors que les statuts et les valeurs fondamentales de la charte de l'Unsa sont mis en cause.

« L'Unsa est engagée dans la construction d'un syndicalisme d'adhérents. Un tel syndicalisme pour réussir doit s'appuyer sur un fonctionnement démocratique à tous les niveaux. L'Unsa entend mettre à la disposition des responsables et militants tous les moyens pour qu'ils se forment, s'informent, acquièrent ainsi compétence et liberté d'action. À ce titre l'interprofessionnel n'a de sens que si les fédérations et les syndicats s'impliquent dans les structures territoriales.

« L'Unsa entend maintenir et renforcer en son sein dans le cadre de ses valeurs la liberté d'expression, de réflexion, de critiques. »

Les statuts de l'Unsa traduisent cette double volonté d'autonomie, d'une part, et de cohésion et cohérence, d'autre part, et ils en garantissent l'effectivité.

## UNE ORGANISATION VÉRITABLEMENT INTERPROFESSIONNELLE

L'Unsa est organisée **au plan professionnel** : en fédérations et syndicats rassemblés en **huit pôles d'activité** et en **trois regroupements transversaux**. Au plan **interprofessionnel** : en **unions régionales, départementales et locales**.

– **Les pôles d'activité** regroupent les organisations syndicales adhérentes ou leurs composantes par grands secteurs d'activité :

Pôle 1 : Agriculture, agroalimentaire, organismes agricoles

Pôle 2 : Banque, assurances, établissements financiers

Pôle 3 : Commerce, hôtellerie, tourisme

Pôle 4 : Audiovisuel, communication, information, spectacle

Pôle 5 : Industries

Pôle 6 : Services et activités diverses

Pôle 7 : Transports et Équipement

Pôle 8 : Fonction publique

Les pôles d'activité ont été conçus au départ comme des lieux de rencontre et d'accueil non structurants. Toutefois, les organisations peuvent décider librement de constituer une structure plus formelle pouvant aller jusqu'à une ou des fédérations de branche.

– **Les regroupements transversaux**, au sein de l’Unsa, réunissent 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’action syndicale en direction des retraités s’organise spécifiquement au sein de l’Unsa-Retraité ; que l’Unsa-Fonctionnaires regroupe les organisations de fonctionnaires relevant de l’État, des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers ; et que l’Unsa-Sport regroupe l’ensemble des organisations concernées par les métiers du sport, quel que soit leur pôle d’activité professionnelle.

– **Les unions régionales** assument les responsabilités syndicales de tous les dossiers relevant des compétences régionales. Elles sont dotées d’un conseil régional qui se réunit au moins une fois par an, et tous les syndicats y sont représentés. Le conseil régional élit en son sein un bureau régional qui se réunit au moins une fois par trimestre.

– **Les unions départementales** regroupent les syndicats et les sections des syndicats nationaux existant à ce niveau géographique. Elles exercent les responsabilités syndicales pour tous les dossiers relevant des compétences départementales. Elles favorisent et organisent la mise en place et le développement des Unions locales Unsa.

– **Des unions locales** viennent renforcer progressivement le maillage territorial.

## LES INSTANCES DIRIGEANTES

**L’Unsa est administrée** par le congrès, le conseil national, le bureau national et le secrétariat national. Les organisations membres ayant des représentants dans les instances non élues les désignent librement. Ces représentants sont désignés au titre de l’organisation adhérente et non à titre personnel. Ils peuvent donc être remplacés à tout moment par l’organisation qui les a désignés.

– **Le secrétariat national** gère l’activité courante de l’organisation. L’équipe actuelle, forte de onze membres dont quatre femmes, est dirigée par Alain Olive, secrétaire général depuis 1994. Un secrétaire général adjoint, un trésorier national et huit secrétaires nationaux l’entourent. Dans les secteurs dont ils ont la charge, ils sont assistés par des conseillers nationaux.

– **Trois instances statutaires assurent un contrôle actif et permanent :**

- **Le congrès**, instance suprême et souveraine, qui détermine les orientations générales et arrête les revendications interprofessionnelles, se réunit tous les trois ans.
- **Le conseil national**, organe de décisions entre deux congrès, se réunit au moins une fois par an.
- **Le bureau national**, organe de direction qui peut siéger en formation normale (représentants des pôles d’activité) ou élargie (aux unions régionales et aux regroupements transversaux), se réunit tous les mois.

Les organisations adhérentes sont représentées au sein du conseil national et du bureau national au travers des pôles d’activité où elles se regroupent professionnellement.

Les unions régionales, cœur de la vie interprofessionnelle, y sont également présentes, ainsi que les retraités.

## DES OUTILS POUR AGIR ET COMMUNIQUER

### *Le siège de Bagnolet*

Depuis avril 2002, l'Unsa est dans ses murs à Bagnolet. Un immeuble en propre, d'un accès facile (métro Robespierre ou Gallieni), aux portes de Paris. Le nouveau siège abrite l'équipe nationale et quelques-unes des organisations membres, et accueille de nombreux stages de formation syndicale.

Unsa – 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex  
Tél. : 01 48 18 88 00 – Fax : 01 48 18 88 99

Courriel : [unsa@unsa.org](mailto:unsa@unsa.org)

### *L'aide et la défense de l'adhérent*

#### – L'aide juridique

Le secteur juridique de l'Unsa a pour objectifs :

- de permettre à l'ensemble des régions d'avoir en permanence à leur disposition une structure nationale apte à répondre rapidement à l'ensemble des questions auxquelles elles sont confrontées (social, pénal, administratif, civil, droits des femmes, droits des étrangers...);
- d'épauler les services juridiques régionaux et de les aider à exercer les voies de recours nécessaires (cour d'appel, Cour de cassation et Conseil d'État).
- d'étudier tous documents juridiques utiles (contrats de travail, conventions collectives, textes de loi, statuts...);

- d'assurer la prise en charge et le suivi de différents procès, en particulier la défense des salariés devant les conseils de prud'hommes.

#### – La formation syndicale

Le Centre d'étude et de formation de l'Unsa (CEFU), association loi 1901, a été créé en 1993 pour assurer la formation syndicale des militants et adhérents des organisations membres de l'Union, quelle que soit leur origine professionnelle, ainsi que des militants des structures territoriales interprofessionnelles. Il dispose d'un réseau de formateurs militants venant de tous les horizons : fonction publique, secteurs public et privé.

#### – La formation prud'homale

Aux élections prud'homales de décembre 2002, l'Unsa a créé la surprise en réalisant 5 % des suffrages exprimés et en obtenant 162 postes de conseillers prud'hommes. Depuis lors, une modification du code du travail est intervenue, lui permettant, à l'instar des autres centrales syndicales, de former elle-même ses propres élus. Cette formation s'effectue dans le cadre de l'association pour la formation des conseillers prud'hommes de l'Unsa (AFCPH-Unsa) créée en 2003. La compétence étant une donnée fondamentale de l'action prud'homale, ce sont environ dix sessions annuelles, de niveaux différents, qui sont réalisées en collaboration avec des avocats, des professeurs agrégés, des personnels de l'administration de la justice et des militants Unsa en charge de responsabilités dans les conseils de prud'hommes.

#### – L'information

- *Le centre de documentation.* Sa mission première est de servir de « centre ressources » au secrétariat

national de l'Unsa. Les organisations membres et les unions régionales de l'Unsa peuvent solliciter toutes recherches et obtenir les documents ou informations nécessaires à leur action ou à leur réflexion. Le centre de documentation exploite l'information issue de différentes sources : presse quotidienne et hebdomadaire, revues générales et spécialisées, rapports et études. Des données capturées sur différents sites Internet complètent le contenu de l'information diffusée.

- *Unsa Magazine*. Cette revue, qui s'est enrichie au fil des ans, est devenue la vitrine de l'Unsa. À raison de dix numéros par an, auxquels s'ajoutent des numéros spéciaux liés à des événements exceptionnels, elle traite de l'actualité de l'Unsa, de la vie économique et sociale française, européenne et internationale et apporte une contribution appréciée, sous forme de dossiers et de tribunes ouvertes à des personnalités extérieures, à la réflexion sur les grandes questions économiques, sociales et sociétales. Elle est aussi le support privilégié de l'Unsa pour préparer les élections prud'homales et ses congrès, qui font l'objet de cahiers centraux spécifiques pendant toute la période requise.
- *Unsa Infos*. Une feuille d'information hebdomadaire sur l'actualité de l'organisation et de ses actions, qui touche l'Unsa et ses syndicats, mais aussi la grande presse.
- *Des bulletins périodiques d'informations spécialisées* : *Flash CESR* (destiné aux représentants de l'Unsa au Conseil économique et social et dans les conseils économiques et sociaux régionaux), *Note de conjoncture économique*, *Flash emploi*,

*Form-Prof* (formation professionnelle), *Note protection sociale*, *Syndicalisation*...

- *Des plaquettes thématiques* : *Le Harcèlement moral* ; *Les Élections prud'homales* ; *Les Discriminations* ; *Violences des jeunes* ; *Avec l'Unsa, je choisis le partenariat*...
- *Le site Internet de l'Unsa* : [www.unsa.org](http://www.unsa.org). Ce site se double pour les militants d'un site Extranet nécessitant une clé d'accès, dans lequel ils peuvent trouver tous les textes et documents, notamment les circulaires et communiqués syndicaux utiles à leur action.

### ***La défense du consommateur avec l'Adéic***

Créée en mars 1983 par la Fédération de l'Éducation nationale, l'Adéic (Association de défense, d'éducation et d'information du consommateur) a mis en place un service d'aide au règlement des litiges de la consommation. Ce service est ouvert à l'adhésion individuelle et à tout syndicat de l'Unsa. Dès l'instant où une convention a été passée avec l'Adéic nationale, les adhérents des différents syndicats de l'Unsa peuvent obtenir, gratuitement, dans leur département, informations, aides et conseils pour résoudre leurs litiges de vie quotidienne, en particulier ceux de la consommation.

L'Adéic est membre fondateur de Conso-France, association dont le but est de coordonner l'action des différentes associations de consommateurs françaises au sein des instances européennes et internationales, et son secrétaire général Christian Huard en assure la présidence.

Adéic

3, rue de la Rochefoucauld 75009 Paris

Tél. : 01 44 53 73 93

Fax : 01 44 53 73 94  
Courriel : [adeic.nat@adeic.asso.fr](mailto:adeic.nat@adeic.asso.fr)  
Site Internet : [www.adeic.asso.fr](http://www.adeic.asso.fr)

### ***L'aide et la défense des syndicats et des comités d'entreprise***

#### **– L'Orseu**

L'Office européen de recherches, de formation et de conseil en relations sociales est un cabinet de consultants et de conseil dans le domaine social. Pour les comités d'entreprise, il peut intervenir dans les domaines suivants :

- évaluation critique d'un plan d'aménagement/réduction du temps de travail ;
- évaluation des conséquences d'une réorganisation des méthodes de travail dans le domaine des qualifications, de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, des rythmes de travail ;
- économie industrielle : analyse des conséquences sociales d'une fusion/acquisition, restructurations, questions transnationales ;
- égalité professionnelle hommes/femmes ;
- mise en place d'un CE européen.

Dans le domaine des études, l'Orseu peut réaliser :

- pour des collectivités locales, des enquêtes liées à la précarité ou au fonctionnement du marché du travail sur un bassin d'emploi ;
- pour des organisations syndicales, des études destinées à approfondir les conséquences et à adapter les structures syndicales à la réalité de l'organisation économique ou administrative.

L'Orseu peut en outre aider ses partenaires à réaliser pour leur propre compte des enquêtes par sondage d'opinion.

L'Orseu dispose d'une équipe de consultants très souple, capable de faire face rapidement à des demandes ponctuelles. Cette équipe pluridisciplinaire traite des questions économiques (macro économie et économie industrielle), de la sociologie et de la gestion des ressources humaines.

Orseu

21, rue Élisée-Reclus 59650 Villeneuve d'Ascq

Tél. : 03 20 47 15 24

Courriel : [administration@orseu.com](mailto:administration@orseu.com)

Site Internet : [www.orseu.com](http://www.orseu.com)

### ***Comités d'entreprise***

#### **– C.E. Services**

Association sans but lucratif, CE services propose aux élus des comités d'entreprise un « bouquet » complet de services :

- des consultations juridiques en matière de droit du travail et de droit civil ;
- une assistance permanente sur le fonctionnement du comité et sa gestion ;
- un programme de formations intra- ou interentreprises pour les élus des CE et les membres du CHSCT ;
- un contact régulier et immédiat avec une équipe composée de conseillers juridiques, d'avocats et d'experts ;
- l'accès gratuit au Club des abonnés (formation d'une demi-journée par mois sur des sujets divers) ;

- des publications : *Comité Magazine*, *La Lettre mensuelle de Comité Magazine* ;
- l'assurance de partenaires efficaces dans le cadre des activités sociales et culturelles.

### **Comment bénéficier de ces services ?**

En souscrivant un abonnement d'un an dont le montant est prélevé sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise et varie en fonction du nombre de salariés.

### **Comment utiliser ces services ?**

Quel que soit le problème, une réponse est apportée dans un délai très court, par téléphone, par courrier ou sur rendez-vous.

C.E. Services

21, place de la République, 75003 Paris

Tél. : 01 42 77 41 43

Courriel : [ceservice@wanadoo.fr](mailto:ceservice@wanadoo.fr)

L'Orseu et CE Services travaillent en partenariat très étroit.

## ***Pour un syndicalisme nouveau***

*Le paysage syndical français est figé depuis cinquante ans. Ne doit-il pas se renouveler et faire émerger de nouvelles idées, de nouveaux acteurs, de nouveaux projets ? Pour cela, il est nécessaire que ses pratiques se modifient et que ses modes de fonctionnement changent. L'Unsa, force syndicale jeune, nouvelle et autonome, propose ce renouveau, qui va de pair avec celui de la démocratie sociale (droit syndical, négociation collective, paritarisme).*

- |                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| • Qu'est-ce qu'un syndicat ?                                            | 66 |
| • Le problème du droit syndical et de son exercice dans les entreprises | 71 |
| • Les jeunes et l'engagement                                            | 75 |
| • La négociation collective, le paritarisme                             | 77 |

## QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT ?

### *Qu'est-ce qu'un syndicat ? Qu'est-ce que le syndicalisme, pour vous ?*

Commençons par quelques rappels pour retracer rapidement l'histoire du syndicalisme et affirmer ce que l'Unsa en retient (principes, traditions), pour tenter aussi de définir le mieux possible le syndicalisme moderne qu'elle construit.

À l'origine du terme « syndicat », il y a « syndic », celui qui représente et défend les intérêts d'un groupe, d'une ville... Le syndic assiste un client dans une action en justice. Un syndicat est donc une association privée que forme un groupe d'individus pour défendre ses intérêts. Un syndicat professionnel défend les intérêts économiques liés à une profession. Certaines organisations corporatives ont pris dès le XVIII<sup>e</sup> siècle le nom de « chambre syndicale ». Au sens d'« association ouvrière », le terme apparaît en 1839 au moment où s'accélère le développement de l'industrie, avec les conséquences sociales que l'on sait pour les nouveaux salariés.

La représentation d'intérêts différents apparaît dès le début de l'organisation du travail. Esclaves dans l'Antiquité, serfs au Moyen Âge, ouvriers du début de l'industrialisation, salariés du XX<sup>e</sup> siècle, tous sont obligés, à un moment donné, de faire valoir leurs intérêts. Les raisons en sont simples : les uns – les salariés – vendent leur force de travail, leur intelligence, leur qualification, les autres – les employeurs – sont en position de l'acheter dans des conditions plus ou moins réglementaires.

La fiction juridique veut que le contrat de travail procède de volontés libres, mais dans les faits on doit

constater des degrés très inégaux de liberté. L'employeur défendra naturellement les intérêts de son entreprise, les moyens de son développement, mais aussi ses projets et ceux de ses actionnaires, quelquefois au détriment de l'emploi et des droits des salariés. Ces derniers chercheront normalement à améliorer leur salaire, leurs conditions de travail, à faire évoluer à leur avantage leur contrat de travail. Les intérêts sont différents. C'est une évidence. Ils sont d'ailleurs représentés par des collectifs permanents, les syndicats de salariés, les syndicats d'employeurs.

Pour l'Unsa, le conflit d'intérêts employeurs/salariés n'est pas un obstacle à la négociation et aux propositions. L'objectif de l'Unsa est d'aboutir dans ce conflit d'intérêts à des accords par la négociation et à des lois pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés. L'Unsa s'engage dans la mise en œuvre et le suivi des accords qu'elle signe. Elle est prête à s'impliquer dans les grandes institutions de la protection sociale.

L'Unsa constate aujourd'hui que la politique contractuelle est en panne. Négocier c'est savoir concilier des intérêts contradictoires en vue d'aboutir à un compromis. Notre objectif est donc d'obtenir un compromis social au niveau de toute la société.

### *Le syndicalisme est une forme d'action collective. Est-ce la meilleure ? La plus efficace ?*

Les salariés perçoivent souvent le syndicalisme comme une structure pyramidale, inaccessible, quelquefois bureaucratique. Beaucoup d'entre eux considèrent que l'engagement syndical les contraint à obéir à des consignes et aliène leur liberté de comportement.



Pour l'Unsa, cette question est complexe : s'il faut critiquer les organisations syndicales bureaucratiques dirigistes dont le comportement est un repoussoir, la démarche collective mérite d'être réfléchie : il faut sans doute donner aux adhérents la garantie qu'ils conservent à la fois leur liberté de pensée, leur autonomie d'action et le contrôle sur leur organisation.

La démarche collective que propose le syndicalisme pour améliorer le sort des individus nécessite évidemment cohérence, unité de proposition et quelquefois d'action si l'on veut être entendu des interlocuteurs patronaux ou gouvernementaux.

La méthode que propose l'Unsa pour que l'individu se sente partie prenante du collectif est celle de l'autonomie. C'est le choix de la responsabilité à tous les niveaux. L'Unsa veut rompre ainsi avec la pratique fortement centralisée, hiérarchisée et parfois autoritaire qui a marqué le syndicalisme français. Les syndicats de l'Unsa, les fédérations, les militants assument pleinement leur liberté d'action et de négociation dans les entreprises où ils travaillent. Cette exigence a une condition : « l'autonomie ».

L'Unsa essaie de réconcilier l'individu et le collectif. C'est aussi une démarche qui vise à restaurer la démocratie. En effet, elle souhaite que les salariés s'accaparent l'activité syndicale, revendications, négociations, formes d'action. Le syndicalisme lui semble la meilleure et la plus efficace des formes d'action possibles. Mais il convient d'ajouter la dimension interprofessionnelle, qui pour l'Unsa est inséparable de toute visée d'efficacité.

Le choix d'un syndicalisme interprofessionnel découle de la nécessaire solidarité entre salariés du privé et du public. Ce choix correspond aussi à la

volonté d'aborder les questions qui concernent tout le salariat : assurance chômage, Sécurité sociale, retraites, droit du travail, service public, Europe sociale...

Seule une union interprofessionnelle aborde ces grandes questions et fonde une démarche cohérente pour fixer au niveau de tout un pays un compromis social. Il s'agit bien sûr de dépasser les corporatismes. L'Unsa se donne comme mission de développer en France un mouvement syndical réformiste, laïque, autonome, militant pour l'Europe sociale.

### ***Le syndicalisme doit-il être une structure de lutte, de résistance ou de cogestion ?***

Un peu tout cela à la fois. Selon les circonstances, il convient de lutter pour obtenir de nouveaux droits, de résister contre des propositions inacceptables, de gérer des institutions paritaires.

S'il est vrai que les syndicats dans la négociation discutent d'objectifs fort concrets – salaires, primes, avantages sociaux, congés payés, retraites, assurance chômage, temps de travail –, leur rôle est plus vaste. Ils entendent, par leur démarche, représenter l'ensemble des salariés. Le négociateur le plus borné sait bien que son action économique a aussi une portée morale. Les salariés deviennent, grâce à lui, des êtres économiques à part entière. Un groupe social est reconnu à travers ses représentants. Des salariés, femmes et hommes, voient leur dignité respectée. La phrase syndicale ô combien classique « *la défense des intérêts matériels et moraux* » rend bien compte de cette question.

Dès lors, à travers la satisfaction des revendications, – congés payés, formation, droit à la santé, réduction du temps de travail... –, se trouvent posées les bases d'une transformation profonde des conditions de vie de toute

une population et, par là même, se modifie en partie la société. À ce titre, le syndicalisme est un acteur de la transformation sociale.

***Pensez-vous que syndicalisme et politique soient nécessairement liés ?***

Pour l'Unsa, le syndicalisme doit être indépendant et autonome. Le syndicalisme fonde son action sur la défense des intérêts matériels et moraux des salariés. Cette ligne de conduite générale se manifeste aussi bien pour l'obtention des revendications professionnelles que pour celles concernant tous les salariés. À ce titre, le syndicalisme a besoin d'indépendance, c'est-à-dire de liberté d'analyse, de décision et d'action. C'est pour ces raisons que le syndicalisme que pratique l'Unsa est indépendant des formations politiques ou religieuses, du patronat et des gouvernements. Ses décisions sont prises dans les instances du syndicat. Les dossiers sociaux sont examinés en fonction des mandats que l'organisation se donne dans ses congrès et non en fonction de la couleur politique du gouvernement.

À l'évidence, cette question n'est pas réglée en France, ce qui explique aussi la faiblesse du mouvement syndical français. « Indépendant » ne signifie pas pour l'Unsa le refus de s'engager sur des grandes questions de société. L'Unsa s'est prononcée, dès sa création, pour l'égalité des droits, la laïcité, le rejet de toute politique xénophobe et raciste. Dans le respect de ces valeurs, elle a été une des organisations syndicales motrices pour la marche du 1<sup>er</sup> Mai unitaire 2002 contre Jean-Marie Le Pen dont le programme prévoit la disparition des syndicats indépendants.

***Qu'en est-il de vos relations avec les autres organisations syndicales ?***

L'Unsa aborde cette question dans un esprit d'ouverture et d'efficacité. Le mouvement syndical français est affaibli et dispersé. La construction du rapport de force est, de ce fait, difficile pour le syndicalisme. Le faible nombre des syndicats et la division maintenue sont un handicap pour le salariat. Dans ce contexte, l'Unsa est prête à entretenir des relations intersyndicales franches et loyales sur les grands dossiers revendicatifs avec les autres organisations syndicales françaises. L'Unsa considère que, devant les difficultés sociales qui s'accumulent et dont sont victimes celles et ceux qu'elle représente, une « démarche intersyndicale » devrait être définie permettant d'aborder les grands dossiers sociaux. Cette attitude permettrait de défendre avec efficacité les salariés et de valoriser le syndicalisme.

Force est de constater que ce point de vue est loin d'être partagé par une partie des organisations établies dans le champ syndical institutionnel. Les logiques d'appareil prédominent encore souvent. Elles se nourrissent du système bloqué de la représentativité à la française. Ce système conforte les divisions, les bureaucraties ; il constitue un déni de démocratie. Malgré cela, chaque fois que cela est possible, l'Unsa s'inscrit dans une démarche intersyndicale ouverte et loyale.

**LE PROBLÈME DU DROIT SYNDICAL  
ET DE SON EXERCICE DANS L'ENTREPRISE**

***La liberté d'exercer une activité syndicale, comme celle de faire grève, fait partie des***

***droits reconnus dans notre Constitution. On les retrouve également dans les conventions de l'Organisation internationale du travail et dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. L'exercice réel du droit syndical est-il problématique ?***

Les plus beaux textes ne valent que par leurs modalités concrètes d'exécution. Pour l'Unsa, il n'est pas possible de dissocier le droit syndical de celui de la représentation des salariés.

Un salarié ne peut, dans une entreprise, tenir sa représentativité et sa légitimité uniquement d'une lettre recommandée envoyée par son syndicat qui le désigne en tant que délégué syndical.

Le collectif syndical a besoin d'adhérents nombreux et qui participent aux prises de décisions et à l'action auprès des salariés. Ceux-ci doivent pouvoir, par leur vote dans les élections professionnelles, s'exprimer sur un projet, des revendications, ainsi que sur le choix des femmes et des hommes les plus aptes à les présenter. Hélas ! ces principes démocratiques simples ne sont pas la règle commune dans notre pays.

***Faut-il penser qu'en France le droit syndical comme le droit du travail sont le lieu de grandes discriminations ?***

En France, selon la taille de l'entreprise où vous travaillez, vous avez des droits, quelques droits ou pas de droits du tout. Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, il est possible de désigner un délégué syndical qui disposera de la capacité à négocier et signer des accords. Tous les deux ans, les salariés pourront élire les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Ils constitueront ensemble un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les « institutions représentatives du personnel » seront obligatoirement informées et consultées sur de nombreux sujets (emploi, conditions de travail, formation...).

Le comité d'entreprise pourra gérer un budget d'activités culturelles et sociales.

Pour les entreprises employant entre 10 et 49 salariés, seuls les délégués du personnel subsistent. Pour les moins de 10, rien. Le gouvernement de M. de Villepin, en août 2005, par une ordonnance, a remis en cause les seuils permettant d'élire des représentants du personnel en excluant de l'effectif de l'entreprise les jeunes de 18 à 26 ans.

***Une majorité de salariés serait donc sans droits réels ?***

En effet sur les dix-sept millions de salariés du secteur privé, environ huit millions travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés : sans délégué syndical, sans comité d'entreprise et sans délégué du personnel dans la plupart des cas. Voilà où en est la France syndicale « d'en bas ».

Cette situation concerne la très grande majorité des entreprises (sur 1,4 million d'entreprises, environ 50 000 seulement emploient plus de 50 salariés). Or, c'est souvent dans les plus petites entreprises que les salariés ont les emplois les plus précaires, les plus bas salaires et subissent un « respect approximatif » du droit du travail.

Le simple fait de demander à l'employeur de prendre connaissance de la convention collective devient un acte suspect et le « rebelle » sera considéré comme un élément relevant d'un comportement à risque pour l'entreprise.

### ***N'y a-t-il pas aussi certains syndicats « plus égaux que d'autres » ?***

En effet, à ces discriminations contraires à l'esprit de nos droits fondamentaux, s'ajoute une autre « exception française » : certains syndicats peuvent en toutes circonstances désigner des délégués syndicaux et présenter des candidats aux élections professionnelles, d'autres ne le peuvent pas. C'est ainsi que l'Unsa, lorsqu'elle s'implante dans une entreprise, est dans la plupart des cas confrontée au jugement du tribunal d'instance. Le nouveau syndicat doit justifier d'ancienneté (ce qui n'est pas évident quand on est précisément nouveau !), apporter la preuve d'un certain nombre de cotisants, justifier d'une activité dans l'entreprise (alors que cette activité est interdite si l'on n'est pas reconnu !).

Cette contestation est légale. Elle est à l'initiative de l'employeur, mais très souvent aussi à celle des autres syndicats. On observera au passage que certains d'entre eux auraient bien du mal à apporter la preuve, sur ces mêmes critères, de leur existence réelle ! L'arrêté du 31 mars 1966 fixe à partir de la photographie des syndicats des années 1960 qui est représentatif et qui ne l'est pas. Cette représentativité décrétée donne des droits et des moyens aux organisations syndicales dites « représentatives » quel que soit leur nombre d'adhérents et les résultats électoraux qu'elles obtiennent.

Depuis 1999, l'Unsa a dû faire face à plus de 900 procès... qu'elle a fort heureusement presque toujours gagnés. Quelquefois, les procès sont perdus et des militant(e) s se trouvent en grande difficulté, certains d'entre eux y ont même perdu leur emploi

### ***Quels remèdes devrait-on envisager ?***

L'Unsa demande une modification générale des règles de représentativité. Elle considère que la légitimité des acteurs se vérifie par le suffrage des salariés à tous les niveaux. Chaque salarié doit disposer du droit de vote pour élire ses représentants. Selon la taille de l'entreprise, les modalités peuvent être différentes, mais ce droit doit être général.

L'Unsa réclame des élections de branche tous les cinq ans. Celles-ci permettraient de mesurer la représentativité réelle des organisations et de valider, à partir d'un seuil minimum, la légitimité des acteurs syndicaux.

Ensuite, elle revendique la liberté pour toutes les organisations syndicales de présenter des listes dès le premier tour de l'élection. Cela signifie la fin du monopole exorbitant accordé aux seules cinq confédérations dites « représentatives ».

Enfin, elle estime que, pour pouvoir désigner un délégué syndical, il faut avoir franchi un seuil électoral minimum. Il n'est pas possible de disposer du droit de négocier et de signer des accords sans avoir obtenu un certain niveau de reconnaissance auprès des salariés. Aussi l'Unsa souhaite-t-elle la généralisation dans la négociation du principe de l'accord majoritaire, de l'entreprise à la branche, dans la fonction publique et au plan interprofessionnel.

C'est sur ces bases que peut se réformer la négociation collective. Elle en a bien besoin.

### **LES JEUNES ET L'ENGAGEMENT**

***En ces temps marqués par la crise ainsi que par « la crise syndicale », pensez-vous que***

## ***les jeunes soient « capables » d'un engagement syndical ?***

Les jeunes sont prêts à se mobiliser sur des grands idéaux de justice, de liberté, d'égalité. (Les manifestations de jeunes en France du 21 avril au 1<sup>er</sup> mai 2002 contre le danger xénophobe et liberticide que représentait Jean-Marie Le Pen en sont la démonstration.) Par contre, les jeunes s'engagent peu dans les structures permanentes que sont les syndicats, tout en reconnaissant que le syndicalisme est utile, voire indispensable à la défense des droits sociaux.

Ils vont jusqu'à souhaiter que les syndicats s'engagent mieux sur des problèmes aussi vastes que ceux de la mondialisation, des discriminations...

Enfin, ils reprochent au mouvement syndical son formalisme, son éloignement des réalités du terrain.

L'Unsa souhaite relever le défi et faire de la syndicalisation des jeunes un axe de son développement. Faire ce choix implique qu'une grande place soit donnée à leurs revendications spécifiques : l'égalité des droits en matière de contrat de travail, l'égalité dans l'accès aux droits sociaux (santé et logement), l'amélioration de tout ce qui permet l'insertion professionnelle, le refus de la précarité systématique que vivent les jeunes.

Encore faut-il que les structures syndicales dans le secteur privé et le secteur public accueillent les jeunes, leur fassent une place dans le fonctionnement interne, afin qu'ils participent pleinement à la vie démocratique de l'organisation.

Les jeunes, plus encore que les salariés adultes, fuient les postures bureaucratiques, le formalisme d'appareil, l'autoritarisme des « petits chefs » syndicaux.

L'Unsa veut être une organisation « qui respire » car elle veut, sans démagogie, permettre à des jeunes,

femmes et hommes qui s'engagent, d'accéder à des responsabilités syndicales.

## **LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, LE PARITARISME**

***Le 4 mai 2004, la loi, présentée par François Fillon, ministre du Travail dans le gouvernement Raffarin, a été mise en application. Elle modifie les conditions de la négociation collective en France, au plan national, dans les professions et dans les entreprises. L'Unsa revendiquait une réforme dans ce domaine. Êtes-vous satisfaits ?***

Malheureusement non. Cette loi est pour nous une occasion manquée. Elle a beaucoup de défauts... avec peut-être un certain intérêt néanmoins.

### ***Commençons par les défauts...***

Cette loi s'inspire de la position commune signée par les partenaires sociaux (sauf la CGT) le 16 juillet 2001 dans le cadre de ce que le Medef appelait la « refondation sociale ». Position commune, bien étrange d'ailleurs puisque dès sa signature chacun en faisait une lecture différente. Elle modifie les règles de validation des accords sur le plan national, dans les branches et dans les entreprises.

Si le principe majoritaire est acté dans la loi, il est très largement vidé de son contenu.

Au niveau national et dans les branches, il faut l'accord de la majorité des organisations syndicales reconnues représentatives. Ce dispositif n'introduit donc pas la notion de majorité issue d'élections, sauf si un accord de branche conclu à la majorité des organisations

instaure un dispositif reposant soit sur les élections aux CE et DP, soit sur une élection spécifique.

En définitive, c'est le principe d'opposition majoritaire pour contester un accord qui constitue la règle, celui de la majorité d'engagement n'en sera que l'exception.

En réalité, le dispositif est « verrouillé » au sommet dans les accords nationaux et de branche, puisqu'il faudra une majorité d'organisations signataires pour décider – avec la partie patronale – de passer à la majorité électorale. À ce jour, aucun accord de ce type n'a été négocié.

La majorité des confédérations syndicales n'a pas envie de voir le système s'ouvrir.

De plus, la loi remet en cause la hiérarchie des normes entre l'accord national et l'accord de branche d'une part, entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise d'autre part. Selon le principe que ce qui n'est pas interdit est autorisé, les accords de niveau supérieur ne s'appliqueront au niveau inférieur que si les signataires l'ont expressément prévu. La porte est donc ouverte à une généralisation d'accords dérogatoires, sauf dans quelques domaines prévus par la loi.

La loi, présentée comme un moyen de relance de la négociation collective, non seulement ne produira pas d'effets dans ce sens, mais, plus grave encore, risque de dévaloriser la notion même d'accords aux différents niveaux où ceux-ci doivent s'articuler.

Aujourd'hui, les derniers bilans de la négociation collective montrent que celle-ci, après l'embellie des années 1999-2001 due à la réduction et à l'aménagement du temps de travail, est revenue au niveau des années 1993-1995.

L'échec des négociations sur les restructurations en 2004 est l'exemple patent de la volonté du Medef.

Il risque d'en être de même pour les négociations sur la pénibilité au travail et l'emploi des seniors.

Pour l'Unsa, il est clair que la loi devra être réformée et qu'il faudra bien aborder la question de la légitimité des acteurs représentatifs. La réponse démocratique est dans l'élection qui donnera à chaque salarié un droit véritable de choisir l'organisation syndicale habilitée à négocier en son nom.

### ***La loi présente quand même un certain intérêt ?***

Oui, par ses défauts, elle démontre ce qu'il ne faut pas faire. Elle appartient à la fausse catégorie de ces réformes qui n'améliorent pas les choses et ne font que semblant d'avancer.

### ***La situation vous paraît donc bloquée ?***

Dans l'immédiat, et au plan national, elle est effectivement difficile.

C'est sans doute au niveau des entreprises que les possibilités de faire progresser la négociation collective seraient les meilleures. Malheureusement, le gouvernement et le Parlement viennent de porter deux mauvais coups à la représentation des salariés. Dans les ordonnances du programme de gouvernement de M. de Villepin, les jeunes de moins de 26 ans ne seront plus comptés pour définir le seuil d'effectif à partir duquel il convient d'élire un comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Dans la loi sur les PME, le Sénat a voté un amendement, sans concertation aucune avec les syndicats, qui fait passer le rythme des élections dans les entreprises de deux quatre ans.

Ces deux mesures conjuguées auront des effets dévastateurs dans les PME où les salariés ont besoin, plus qu'ailleurs, d'être correctement représentés.

Nous condamnons ces procédés et rejetons leurs conséquences. Nous demandons au prochain gouvernement et aux députés de revenir sur ces dispositions et d'apporter une vraie réforme démocratique.

***On fait logiquement le lien entre négociation et paritarisme. Où en est le paritarisme ?***

Les organisations paritaires sont des institutions qui gèrent les moyens principalement financiers destinés à la protection et aux garanties sociales dans le cadre des relations entre les employeurs et les salariés.

Elles ont été créées par un accord entre le patronat et les syndicats, la loi les a rendues obligatoires.

Certaines institutions sont effectivement paritaires : assurance chômage, caisses de retraites complémentaires, organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle.

Pour la Sécurité sociale, dans la dernière réforme de 2004, le paritarisme a été fortement limité. L'État a pris en réalité l'essentiel des commandes.

Le problème se pose aussi pour l'assurance chômage avec l'Unedic. Comment assurer le financement de l'indemnisation des chômeurs sans la participation de l'État ? Et, peut-être plus encore, comment offrir un vrai service public de l'emploi aux chômeurs sans que l'ANPE, l'Unedic, l'AFPA, les régions, le ministère du Travail œuvrent ensemble ?

Les demandeurs d'emploi ont besoin d'un guichet unique !

Par conséquent, dans certains cas, le paritarisme doit être revu, afin d'inventer une forme de tripartisme, si c'est là l'intérêt des salariés.

Enfin, le problème de la représentativité et de la légitimité des acteurs se pose ici dans les mêmes termes que pour la négociation collective.



# Acteur des grandes questions sociales

*Le rôle de l'État, en particulier sa fonction sociale, est aujourd'hui en débat.*

*L'État-providence est confronté à une crise de financement (augmentation des dépenses de santé, accès à l'âge de la retraite de la génération du baby-boom...) et de légitimité (quelle articulation entre solidarité et incitation au travail, par exemple ?). Le rôle de l'État en tant que régulateur, aménageur, garant de la laïcité est contesté au profit du marché et d'une vision individualiste de la société.*

*Les libéraux, dont les représentants les plus engagés en France se trouvent au Medef, plaident ouvertement pour un État réduit à ses fonctions régaliennes d'une part et à un filet social de sécurité d'autre part. L'éducation comme le social sont renvoyés aux collectivités locales, aux entreprises et aux organisations caritatives. Les tenants d'un État social actif (ou d'une troisième voie) imaginent une société post-industrielle dont les conflits seraient en grande partie évacués, mais dans laquelle subsisteraient inégalité et pauvreté. Pour les combattre, il s'agirait de réformer l'État providence en incitant au travail par une politique dynamique de formation professionnelle, mais aussi par une politique d'incitation à la prise d'un emploi (impôt négatif et réduction des minima sociaux).*



***La France ne crée pas assez d'emploi pour résorber durablement le chômage. Son modèle social est en panne, les politiques publiques de l'emploi n'arrivent pas à faire reculer le chômage, notamment le chômage des jeunes et des seniors. Doit-on alors envisager de nouvelles formes d'organisation du travail ?***

Assurément, des politiques économiques au service de l'emploi doivent être mises en œuvre. La persistance de situations d'exclusion, de pauvreté et de chômage demeure en effet le centre des préoccupations. Or, la croissance économique, si sacralisée et pourtant si incertaine quant à sa mesure, n'est pas suffisante pour assurer un emploi ni, au-delà, un accroissement des revenus et des niveaux de vie pour tous. Il est impératif de concilier la nécessaire croissance de court terme avec des exigences de développement à moyen et long terme, en tenant compte des aspects sociaux, économiques et environnementaux. Cela passe par :

- la mise en place d'une politique de formation et d'éducation qui améliore le « capital humain » et donc facilite l'accumulation des connaissances ;
- des investissements dont les effets, au-delà de l'impact initial, se prolongent par des retombées bénéfiques sur un maximum d'autres agents économiques créant ainsi des conditions favorables pour augmenter encore le potentiel de croissance du futur. Il en est ainsi des investissements publics, notamment dans les infrastructures (réseaux ferroviaires, routiers, de télécommunications), dans l'éducation, la formation et la recherche-développement.

*En définissant des droits sociaux fondamentaux, l'Unsa entend faire des propositions syndicales alliant défense des acquis et conquête des droits nouveaux.*

*En agissant ainsi, elle s'inscrit dans une tradition syndicale réformatrice qui entend maîtriser l'avenir pour les salariés en agissant contre l'insécurité sociale. En fait, le salarié en tant qu'individu est désarmé car le rapport contractuel employeur-employé est un échange profondément inégal. Par contre, s'il existe une convention collective, des droits sociaux reconnus, ce n'est plus l'individu isolé qui contracte. Il prend appui sur un ensemble de règles collectivement négociées qui sont l'expression d'un compromis entre des partenaires sociaux. Le droit du travail, la protection sociale sont des systèmes de régulation collective des droits définis en fonction de l'appartenance à des couches de la société et souvent acquis à la suite de luttes et de conflits qui ont opposé des groupes aux intérêts divergents.*

*À chaque grand bouleversement économique, le syndicalisme a combattu pour définir des règles, obtenir des droits et installer des grands systèmes de solidarité et de protection sociale. Nous sommes dans une telle situation. C'est la raison pour laquelle l'Unsa a élaboré sa charte des « droits sociaux fondamentaux »*

• Les mutations du travail et du salariat	85
• De l'égalité professionnelle à une véritable mixité	88
• Les nouvelles conditions de travail	92
• Les jeunes et le monde du travail	93
• Le système éducatif	94
• La formation tout au long de la vie	98
• Le droit à la santé	101
• L'Unsa et les retraites	104

L'État est le mieux placé pour sélectionner et promouvoir ces investissements les plus adaptés à la création d'effets d'entraînement, ce qui rend son action légitime et nécessaire, à condition toutefois que ceci soit prolongé par une politique industrielle qui assure une croissance de long terme.

Néanmoins, il ne s'agit pas pour autant que l'État se substitue au secteur privé, il s'agit plutôt de rechercher des facteurs de synergie pour parvenir à plus d'activité et d'emplois et donc à plus de justice sociale.

De plus, nous sommes confrontés à un environnement en mutation. Nous ne pouvons négliger ce fait.

La fin du modèle taylorien d'organisation du travail, le développement des services et des formes tertiaires de production, l'appel croissant à l'intelligence, à la créativité, ont modifié le contenu du travail. Il est demandé au salarié de l'initiative individuelle, de la mobilité, de la flexibilité.

Le contrat à durée indéterminée était la norme, les contrats précaires l'exception ; aujourd'hui, c'est pratiquement le contraire et le nombre de contrats atypiques a considérablement augmenté, notamment sous l'effet du traitement social du chômage.

Les pratiques des entreprises ont changé. Le noyau du métier est occupé par des salariés qualifiés à plein temps, la plupart des autres activités sont sous-traitées à des entreprises dépendantes qui font supporter leur propre précarité à leurs salariés.

L'adaptation à l'économie mondiale amène les employeurs à demander plus de souplesse et à adapter leurs effectifs le plus rapidement possible à leurs besoins.

### ***Quelles sont précisément les revendications de l'Unsa dans ce nouveau contexte ?***

Dans un contexte où les droits sont rattachés à un contrat de travail au contour de plus en plus flou, il est impératif que, quel que soit le contrat de travail occupé par le salarié, il génère des droits identiques qui reposent sur un socle de droits fondamentaux.

Pour l'Unsa, un emploi de qualité, un salaire décent, des conditions de travail humaines doivent garantir une qualité de vie pour le salarié et sa famille, le plein exercice de sa citoyenneté, l'approfondissement de ses connaissances et l'enrichissement personnel.

Un emploi de qualité doit reposer sur un contrat écrit qui comportera des précisions quant à la durée du travail, le lieu où s'exercera l'activité, les conditions d'exercice de l'emploi et la rémunération. Dans ce contexte, l'information sur la convention collective et les garanties qui en découlent doit être effective.

Un salaire décent doit être fixé à un niveau tel qu'il permette à chacun de pouvoir faire face à ses dépenses allant au-delà de ses seuls besoins vitaux.

Chaque salarié doit se voir offrir de réelles perspectives d'évolution de salaire qui prennent en compte, notamment, l'évolution du coût de la vie, le parcours individuel et les résultats de l'entreprise. D'une manière générale, la hiérarchie des rémunérations du travail doit être équitable et les éléments de rémunération indirecte (intéressement, épargne) doivent rester subsidiaires.

Enfin, il est clair que, quel que soit l'environnement, l'enjeu du syndicat de demain est d'assurer des garanties aux salariés.

La modification des pratiques de gestion des entreprises a entraîné une évolution des relations sociales et du droit.

Cette flexibilité ou instabilité de l'emploi ne devrait pas se concrétiser par une insécurité sociale pour le salarié, ni même pour le citoyen.

Les droits fondamentaux doivent être garantis au salarié, quels que soient son parcours professionnel et la nature exacte de l'employeur. Ces droits doivent être fixés conventionnellement au niveau des branches ou au niveau des territoires. Il faut instaurer un véritable dialogue social territorial non pas pour ajouter un quatrième niveau de négociation, mais pour négocier autrement au-delà des thèmes réglementés avec des partenaires qui pourraient intégrer la société civile.

Les garanties individuelles, ou « droit de tirage », devront être organisées. Ainsi, chaque salarié devra bénéficier d'une ou de plusieurs possibilités pour orienter sa carrière professionnelle : formation, reconversion, aide pour créer ou reprendre une entreprise...

## **DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À UNE VÉRITABLE MIXITÉ**

« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. » Ce principe figure dans le préambule de la Constitution, mais il reste, aujourd'hui comme hier, à faire entrer cette définition dans les faits car, si les femmes ont l'égalité des droits, elles se heurtent à de nombreuses inégalités dans leur vie professionnelle :

- inégalité dans les choix professionnels ;
- dans les salaires ;
- dans les droits à la promotion, à la formation continue ;

- inégalité face à la précarité et au chômage dont elles sont les principales victimes.

## ***Que faire ?***

Tout démontre aujourd'hui encore que, dans les faits, la femme n'est jamais tout à fait l'égale de l'homme. C'est vrai dans le monde du travail, c'est vrai en politique, et c'est aussi vrai au sein de l'école.

La loi du 13 juillet 1983 (loi Roudy) sur l'égalité professionnelle avait inscrit de manière implicite le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le droit du travail. Malheureusement cette loi a été un échec car si elle posait un principe général de non-discrimination, il n'y avait pas une véritable volonté politique pour la faire appliquer.

La loi Génisson du 24 avril 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes traduit une volonté de développer le dialogue social sur l'égalité professionnelle dans les branches et dans les entreprises. Cette loi impose une obligation de négocier sur le principe de l'égalité ; elle prévoit aussi que la question de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes devra être une donnée incontournable de toutes les autres négociations. Le bilan est plutôt décevant : en 2003, 88 % des entreprises n'avaient pas respecté leur obligation d'ouvrir des négociations sur ce thème.

Une nouvelle loi relative à l'égalité salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes devait être adoptée avant la fin de l'année 2005.

Ce projet de texte prévoit entre autres que les congés de maternité ne devront plus être un obstacle au déroulement de carrière des femmes et qu'une taxe pourrait être instituée d'ici six ans pour les entreprises

qui n'auraient pas négocié d'accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Aucune sanction n'étant prévue en cas de non-respect des textes, cette loi, comme les autres, risque de ne rester qu'au stade des bonnes intentions.

L'Unsa regrette que le projet de loi n'aborde pas le problème du temps partiel, qui reste le principal facteur de la précarité. Générateur d'inégalité, il a pour conséquence un salaire partiel considéré souvent comme un salaire d'appoint pour les femmes.

### ***Au-delà de l'analyse critique, quelles sont vos revendications ?***

Pour lutter contre les inégalités et promouvoir la place des femmes dans la société, l'Unsa revendique :

- l'égalité des salaires, l'égalité des promotions, l'égalité des formations ;
- la révision des règles sur le temps partiel. En règle générale, celui-ci devra être choisi et non imposé, attractif pour les hommes comme pour les femmes ;
- un meilleur accès à « la formation tout au long de la vie ». Pendant leur carrière professionnelle, les femmes doivent avoir accès à la formation sans être pénalisées par les enfants. Des systèmes de garde des enfants pour les femmes qui s'absentent pour suivre des formations, même loin de leur domicile, doivent être négociés dans les entreprises ;
- l'amélioration des gardes d'enfants. La politique d'aide à la petite enfance, en matière de structures d'accueil mérite d'être repensée sur de nouvelles bases, à partir d'une donnée fondamentale : la norme est désormais que les femmes comme les

hommes travaillent. Alors que l'on a raisonné jusqu'à présent sur la nécessaire « conciliation » entre vie professionnelle et vie familiale, il s'agit dorénavant de penser à leur meilleure « articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ». Il faut créer davantage de structures d'accueil pour les jeunes enfants et qu'ainsi les couples aient véritablement le choix de travailler ou d'utiliser le congé parental d'éducation.

- la prise en compte des problèmes spécifiques des femmes dans toutes les négociations, dans les entreprises, les services publics et dans les fonctions publiques. C'est ce que prévoit la loi Génisson, mais qui est encore loin d'être appliqué.

L'Unsa considère que l'école doit jouer un rôle essentiel pour l'accès des femmes aux savoirs et si elle a fortement contribué à développer un enseignement commun à tous, cela ne suffit pas. De trop nombreux freins, des discriminations puissantes existent encore. À l'école se joue autre chose que l'acquisition des seules connaissances. Le respect de l'autre, essentiel à une égalité authentique et concrète entre les sexes, doit être aussi enseigné.

L'orientation scolaire est souvent dictée par des représentations erronées des rôles sociaux : elle aboutit à des partages devenus traditionnels, et à une division sexuée des savoirs, prélude à celle des métiers. Une certaine image du masculin et du féminin continue à être véhiculée dans et par l'école.

L'Unsa demande que la pratique visant à intégrer une démarche d'égalité dans les savoirs transmis pour l'ensemble des disciplines soit généralisée. Dans tous les cas, l'attention doit être portée à la vie scolaire : c'est en effet au quotidien, patiemment et sans relâche, que l'on donnera corps à l'égalité.

Mais l'égalité professionnelle n'est qu'un moyen pour arriver à une véritable mixité. Le partage des responsabilités et des activités parentales et domestiques est un autre changement indispensable pour construire une mixité des rôles sociaux et professionnels.

À l'Unsa, les femmes exigent de vivre et de travailler autrement. Cette exigence est aussi valable pour les hommes.

## LES NOUVELLES CONDITIONS DU TRAVAIL

***L'évolution sociale et culturelle a été très rapide ces dernières années en matière de conditions de travail. Comment l'Unsa prend-elle en considération les exigences nouvelles qui en résultent ?***

Les questions de santé mentale, de bien-être, d'éthique, de développement, font irruption dans les entreprises. Elles surgissent par le champ légal et réglementaire, par l'action sociale et syndicale, mais également par une expression individuelle et collective des salariés. Le travail en entreprise ou dans le secteur public n'est plus seulement une question de contrat ou de rémunération, mais de bien-être dans une vie professionnelle.

L'action de l'Unsa s'appuie sur une approche globale de ces questions, en portant le plus en amont possible son action syndicale, de manière à travailler sur la prévention et sur l'anticipation en matière de santé au travail. L'Unsa travaille sur une approche méthodologique de ces nouveaux enjeux : le « PACTE » (Plan d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises). Il s'agit d'un document Unsa, au service de ses

élus et représentants dans les CHSCT et autres instances où ces questions de santé sont en délibération. Ce « PACTE » récapitule les dispositions utiles à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail ; il indique également un plan de travail pour les représentants dans ces mêmes instances.

L'époque du travail sans condition est révolue. L'attention porte désormais sur l'ensemble des composantes de l'environnement de travail.

## LES JEUNES ET LE MONDE DU TRAVAIL

***Il n'est pas facile de faire appliquer ses droits dans l'entreprise lorsqu'on est une femme. N'est-il pas plus inconfortable encore d'être « un jeune », en particulier au moment de « l'entrée dans la vie » ?***

La base d'une bonne insertion dans le monde du travail réside dans une formation initiale de qualité<sup>1</sup>.

Mais cela ne suffit pas. Dans la période de chômage de masse que nous avons connue, les jeunes, comme les femmes, ont servi de variable d'ajustement. Cette triste exception française est inacceptable. La loi comme les conventions collectives doivent faire en sorte que les contrats d'embauche, souvent précaires, se transforment le plus rapidement possible en CDI (contrats à durée indéterminée). Dans les entreprises, les jeunes, quel que soit leur statut, doivent bénéficier de la mutuelle, des œuvres du comité d'entreprise, etc.

Les jeunes les moins employables doivent se voir offrir les conditions de leur insertion sur le marché du

---

1. Voir « Le système éducatif », p. 000.

travail. Les emplois-jeunes ont constitué une expérience positive, puisqu'ils offraient un emploi à temps plein, dans des conditions qui ne dérogeaient pas au Code du travail. Le problème vient du fait que trop d'employeurs – en particulier ceux du secteur public tels que l'Éducation nationale, ce qui est un comble ! – ne se sont préoccupés ni de la formation ni de l'avenir de ces jeunes. Offrir une « seconde chance » à ces emplois-jeunes est un impératif absolu.

Dans les entreprises du secteur privé, le nouveau « contrat jeune » doit permettre aux jeunes les plus en difficulté de bénéficier d'une première chance. Ce dispositif n'a de sens qu'à condition de déboucher sur un avenir consolidé par la formation et la reconnaissance de cette première expérience professionnelle.

De plus, au sein même de la population jeune, des discriminations se font jour. Dans le domaine de l'embauche et du logement, en particulier, à l'inégalité hommes/femmes vient s'ajouter la discrimination fondée sur l'origine présumée du demandeur. Lutter contre toute discrimination à l'encontre des jeunes issus de l'immigration nous semble urgent et fondamental.

## LE SYSTÈME ÉDUCATIF<sup>2</sup>

Pour que l'éducation et la formation tout au long de la vie ne soient pas qu'un slogan, il faut décroïsonner la formation initiale et la formation continue.

---

2. Le projet éducatif de l'Unsa est porté par sa fédération de branche, l'Unsa-Éducation (anciennement FEN) qui s'est dotée d'un projet : *Pour une société éducative* (Éditions ESF, 2001).

***Le système éducatif, qui a considérablement évolué au cours des trois dernières décennies, fait l'objet d'un débat sur sa capacité à lutter contre les inégalités et à préparer à l'emploi. Aujourd'hui, quels objectifs doit-on assigner à l'école ?***

Notre ambition pour l'école s'inscrit dans l'objectif européen d'une société de la connaissance facteur de compétitivité, mais qui doit dans le même temps assurer la cohésion sociale, le développement de l'emploi de qualité et favoriser les solidarités. Pour l'Unsa, l'éducation et la formation tout au long de la vie sont des facteurs déterminants pour atteindre un tel objectif. Il s'agit bien de garantir à tous de disposer des moyens pour préparer une insertion professionnelle réussie, évoluer dans l'emploi, sécuriser les parcours professionnels, favoriser la promotion sociale et assurer le plein exercice de la citoyenneté.

Comme le préconise le rapport Thélot<sup>3</sup>, l'école doit assurer à chaque jeune un socle commun de connaissances et de compétences à l'issue de la scolarité obligatoire, qui lui permette de maîtriser non seulement les savoirs fondamentaux, mais aussi les savoir-faire et savoir-être nécessaires à l'exercice professionnel autant que citoyen. Malheureusement, la loi Fillon de 2005 sur l'éducation a totalement dévoyé la notion de socle commun.

Il est indispensable que l'école permette à chaque élève d'exprimer ses talents dans leur diversité et d'acquérir une qualification reconnue permettant de s'insérer durablement dans l'emploi et dans la société.

---

3. Rapport de la Commission du débat national sur l'avenir de l'école présidée par Claude Thélot.



L'école doit aussi préparer à acquérir de nouvelles compétences pour s'adapter aux évolutions des métiers, des technologies, des organisations et pour participer aux changements de la société ou les anticiper.

### ***Beau projet ! Qu'en est-il de son efficacité pour lutter contre l'échec scolaire ?***

La loi d'orientation de 1989 avait édicté quelques grands principes qui nous semblent toujours d'actualité, mais dont certains, et non des moindres, n'ont pas été concrétisés : notamment l'objectif de 100 % d'une classe d'âge qualifiée, dont 80 % au niveau du bac.

Pour l'Unsa, lutter contre l'échec scolaire, assurer l'égalité des chances et garantir à chaque jeune sortant du système éducatif une qualification reconnue doivent être une priorité de l'école. Pour cela, les trois niveaux de la scolarité obligatoire doivent être conçus comme un tout en privilégiant la continuité éducative. L'école maternelle, premier maillon de la scolarité, constitue un élément essentiel du système éducatif. C'est en effet la socialisation et la maîtrise du langage qui s'y jouent. Pour ancrer cette école dans la scolarité obligatoire, nous préconisons de fixer le début de l'obligation scolaire à l'âge de trois ans. L'école élémentaire doit amener tous les élèves au collège, dans les meilleures conditions possibles. Elle doit être mise en situation, elle aussi, de personnaliser son enseignement, notamment pour les élèves qui rencontrent des difficultés dans l'apprentissage fondamental du « lire, écrire, compter ». Enfin, au collège, quelle que soit la composition du groupe, les mêmes objectifs de formation pour tous sont à atteindre, en différenciant les prises en charge pédagogiques et les parcours.

Faire réussir tous les jeunes nécessite de donner plus à ceux qui en ont le plus besoin, dans le cadre d'une contractualisation pluriannuelle des moyens. Ce principe de discrimination positive n'aura d'effet que si l'on concentre les efforts et si l'on augmente les moyens de façon plus significative, tout en évitant les phénomènes de ghettoïsation.

La diversité est une richesse. L'éducation et la formation doivent combattre les préjugés, les stéréotypes et faire accepter les différences, quelle qu'en soit la nature. Creuset d'un vivre ensemble qui refuse la discrimination, l'école doit contribuer à lutter efficacement contre les exclusions qui minent la cohésion sociale et préparer à plus d'égalité au travail et dans la société.

Le rôle de l'école n'est-il pas aussi de préparer les jeunes à l'entrée dans la vie active ?

À l'issue du collège, intervient l'orientation. Pour l'Unsa, toutes les voies de formation ont une égale dignité pour approfondir et diversifier les savoirs et compétences acquis dans le socle commun. Toutes sont des voies de réussite pour les jeunes et correspondent aux besoins de notre société. Le service public d'éducation doit offrir une réponse adaptée en terme de formation secondaire et supérieure dans le domaine technologique et professionnel. Dans le lycée polytechnique que souhaite l'Unsa, les jeunes doivent avoir accès à la diversité des modes de qualification, par la voie scolaire comme par l'apprentissage.

C'est dès le plus jeune âge que se construisent les modes de représentations sociales et professionnelles. D'où l'importance des informations fournies sur les métiers et des conseils reçus par les jeunes pour leur orientation. Les partenaires sociaux doivent contribuer



à la réussite des choix professionnels des jeunes par des études prospectives sur les besoins d'emploi et de qualification et par des partenariats territoriaux avec les établissements d'enseignement. Dans la « société de la connaissance » que l'Union européenne revendique pour 2010, l'école n'est plus le seul vecteur des savoirs. Les médias, l'éducation populaire, la vie associative et professionnelle, tout concourt à apporter aux jeunes et aux adultes des connaissances nouvelles.

## LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

***Il semble que la formation initiale ne puisse à elle seule permettre d'affronter les nouvelles exigences d'une économie mondialisée. Quelles solutions peut-on envisager ?***

Le droit pour toute personne à se former, à se qualifier, à progresser socialement tout au long de sa vie devient déterminant face aux besoins de mobilités et aux risques d'exclusion professionnelle et sociale. Elle contribue grandement à sécuriser la vie professionnelle. Mais, alors que leur capacité d'adaptation est de plus en plus sollicitée, les salariés accèdent de façon très inégale à la formation continue.

Paradoxalement, ce sont les moins qualifiés qui partent le moins en formation et ce sont les plus diplômés de la formation initiale qui profitent le plus de la formation continue. La formation continue ne s'est pas imposée comme un recours crédible à une formation initiale insuffisante ou inadaptée. Il est donc urgent de placer la formation au cœur des relations de travail. Dans l'entreprise, se former doit être une revendication, au même titre que le salaire et les conditions de travail.

Une première réponse a été apportée par la réforme du système de formation professionnelle continue, suite à l'accord national interprofessionnel unanime de 2003, repris par la loi du 4 mai 2004. L'institution, pour chaque salarié, d'un droit individuel à la formation (DIF), est une étape importante dans le chantier de la formation tout au long de la vie. Faut-il encore que ce droit puisse réellement s'exercer dans les temps qui viennent.

D'autre part, pour favoriser l'initiative des salariés dans la définition de leurs besoins de qualifications et l'entretien de leurs compétences, il est indispensable qu'ils disposent d'un droit à négocier leur formation, d'une claire représentation de leur devenir dans l'organisation du travail, d'informations sur la stratégie de l'entreprise ainsi que d'une reconnaissance salariale de leurs efforts. La gestion prévisionnelle et concertée des emplois et des compétences dans l'entreprise doit permettre aux salariés de faire le point sur leurs besoins de formation au regard d'un projet d'évolution professionnelle. Un renforcement des attributions des institutions représentatives des salariés et leur extension adaptée à l'ensemble des entreprises contribuerait à une détermination plus collective des décisions concernant la formation et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

***La question de la formation des seniors n'est-elle pas d'actualité ?***

Compte tenu de l'évolution démographique et de l'allongement de la durée d'activité, les salariés doivent pouvoir accéder à la formation quel que soit leur âge, d'autant plus que ceux qui feront le choix, ou devront changer de métiers, seront de plus en plus nombreux.

Là aussi, la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences a son importance. Elle doit contribuer à anticiper l'évolution de la pyramide des âges et des qualifications dans les entreprises et dans les branches. De façon générale, l'accès à la formation tout au long de la vie permet de développer les compétences et les qualifications permettant de rester dans l'emploi, tout en anticipant les adaptations et les reconversions réussies.

### ***La validation des acquis de l'expérience peut-elle favoriser les reconversions ?***

Pour que soient pleinement reconnus les acquis du travail, l'Unsa exige une réelle mise en application du droit à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ouvert par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. La validation des acquis de l'expérience favorise la reconnaissance des compétences transférables nécessaires aux évolutions professionnelles, aux mobilités, aux reconversions et au retour à l'emploi. Pour l'Unsa, toute personne doit avoir accès à la VAE dans un cadre de garanties collectives négociées par les partenaires sociaux. De leur côté, les pouvoirs publics doivent favoriser le développement territorial d'une offre de formation incluant information, orientation, accompagnement individualisé, validation des acquis, pour répondre aux attentes des individus, aux besoins des entreprises et des territoires.

### ***Face au maintien d'un fort taux de chômage des jeunes, que peut-on proposer pour les aider à accéder à l'emploi qualifié ?***

Le passage de la formation initiale à l'emploi est une période difficile qui peut se traduire pour certains jeunes par la précarité et l'exclusion. Les formations en

alternance améliorent cette transition et diminuent les risques de chômage. Il faut donc favoriser un développement de l'apprentissage et de l'alternance sous statut scolaire ou d'étudiant, qui privilégie la qualité de la formation et permettre d'offrir aux jeunes une diversité de modes d'apprentissage, concourant ainsi à leur réussite par l'obtention d'un diplôme et par l'accès à l'emploi privé ou public.

Favorable aux stages et périodes de formation en entreprise, l'Unsa revendique la négociation entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux d'une charte nationale fixant les conditions d'accueil des jeunes en entreprise. Pour les jeunes sortis de l'école sans qualification, les contrats de professionnalisation pilotés par les partenaires sociaux doivent leur permettre d'obtenir une qualification qui leur assure une insertion rapide et durable dans l'emploi. De façon générale, la fonction tutorale et sa reconnaissance dans l'entreprise sont déterminantes pour la qualité des formations en alternance.

Enfin, pour rendre effectif un droit égal à la formation tout au long de la vie, l'Unsa propose que tout jeune quittant la formation initiale sans accéder au niveau du baccalauréat bénéficie d'un « crédit d'éducation et de formation », dont il disposerait, en fonction de ses besoins, durant sa vie professionnelle.

## **LE DROIT À LA SANTÉ POUR TOUS**

***Les ordonnances de 1945 créant la Sécurité sociale avaient pour but de permettre l'accès de tous à des soins de qualité. Les difficultés rencontrées dans les hôpitaux et dans les***

### ***professions de santé expriment une crise profonde de ce système. Qu'en pensez-vous ?***

Au lendemain de la guerre, l'état sanitaire de la population était hétéroclite ; de grands fléaux, comme la tuberculose, nécessitaient des actions énergiques et coordonnées. Aujourd'hui, les exigences globales de santé publique semblent satisfaites, exception faite des maladies cardiovasculaires, des cancers et du sida.

Les réformes de 1967, puis celles de 1995, ont aménagé les textes d'origine sans les modifier fondamentalement.

La réforme du 13 août 2004 est partie d'un diagnostic alarmant sur trois thèmes :

- des déficits colossaux, qui seront en 2005 de 30 milliards d'euros cumulés ;
- une offre de soins mal organisée, non coordonnée, séparant la médecine de ville et l'hôpital ;
- une organisation de la prise de décision concernant la gestion incohérente et peu responsable.

Malheureusement, l'Unsa a constaté que la loi de 2004, outre qu'elle n'apporte pas, à terme, de solutions aux problèmes financiers de la Sécurité sociale, porte en germe les éléments d'inégalité dans l'accès aux soins et ne répond pas aux exigences de solidarité indispensable.

L'Unsa souhaitait notamment que la mise en place du médecin traitant s'accompagne d'un vrai parcours de soins, clairement encouragé, pédagogiquement expliqué.

Là encore, la convention médicale qui a suivi la réforme, si elle améliore sensiblement les honoraires des spécialistes, généralise les dépassements d'honoraires et constitue un vrai labyrinthe dans lequel les patients ne se retrouveront pas et qui les conduira inéluctablement à dépenser plus en étant moins bien pris en charge.

### ***Plus précisément, que demandez-vous ?***

Tout simplement la révision de loi d'août 2004. Cette révision doit notamment viser à supprimer le reste à charge sur les actes et consultations (1 €) ainsi que les dépassements d'honoraires. Elle doit également permettre d'assurer l'accès pour tous à des soins de qualité, notamment garantir la permanence de soins.

De même, il y a urgence à clarifier les financements de l'assurance maladie en rendant à celle-ci la totalité des taxes perçues au titre de la santé (tabacs, alcools, assurances).

Par ailleurs, l'Unsa constate que l'aide à la mutualisation prévue par la loi ne répond pas aux besoins et demande qu'elle soit revue pour permettre aux plus démunis d'avoir réellement accès à une mutuelle.

Il faut une politique conventionnelle forte qui contractualise de bonnes pratiques de santé entre l'assurance maladie – Sécurité sociale et complémentaires santé – et les professionnels de santé au travers de leurs organisations syndicales. Cela suppose de rompre avec la pratique du seul paiement à l'acte, pour favoriser la prise en charge globale et forfaitaire autour du patient, de sa ou ses pathologies.

### ***Finalement, quel est l'essentiel pour vous ?***

Une politique de santé digne de ce nom doit viser la solidarité et l'efficacité et réserver une large place à la prévention

Comme on le voit, en effet, le droit à une assurance maladie solidaire et universelle nécessite la prise en compte de la solidarité.

L'exercice de cette solidarité nécessite également que soit garantie la solidarité envers les personnes les plus handicapées et entre les générations.

De la naissance à la mort, la solidarité doit être totale. L'Unsa est donc opposée à la création de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie et à son financement par la suppression d'un jour férié. C'est à la Sécurité sociale, instrument de la solidarité, qu'il revient de gérer ce cinquième risque.

La politique du médicament doit être revue pour prendre en compte le service médical rendu, pour mettre en adéquation son conditionnement avec les prescriptions médicales.

Il est nécessaire, bien entendu, que la politique de santé soit efficace. Cela passe par des interconnexions fortes entre le sanitaire et le social. De même, la gestion de l'hôpital ne peut plus se faire sans lien avec la médecine de ville. Il faut établir de vraies complémentarités entre ces deux structures qui ont toutes deux, selon des formes différentes, à assurer le service public de la santé. Quelle que soit sa nature (publique ou privée), l'offre de soins doit être sans conditions de revenus.

Le rôle de l'hôpital public est essentiel et son financement doit être à la hauteur de ses missions : soins de qualité, urgences, formation, recherche, sécurité.

Enfin, l'Unsa estime que la prévention est un droit qui doit être développé et coordonné. Le patient doit être informé de son dossier médical et son parcours dans le système de soins doit être éclairé par une information claire, complète et transparente.

## L'UNSA ET LES RETRAITES

***Le débat à propos du système des retraites est à l'ordre du jour depuis plusieurs années.  
Le système de protection sociale existant est***

***désigné par certains comme insuffisant, voire obsolète. L'Unsa partage-t-elle ce point de vue ?***

La remise en cause des systèmes de protection sociale à caractère professionnel construits dans l'après-guerre est effectivement aujourd'hui à la mode. Mais elle renvoie à un parti pris idéologique qui ne repose sur aucun fondement objectif.

S'agissant des retraites, l'Unsa affirme que les régimes par répartition ainsi que le Code des pensions relevant du statut de la fonction publique peuvent et doivent être pérennisés.

Le pacte social sur les retraites est un élément fondamental de la cohésion sociale.

Nous estimons qu'il doit garantir aux retraités un taux de remplacement leur procurant un niveau de vie comparable à celui dont ils disposaient durant leur vie active. Pour l'Unsa, c'est autour de cette cible de taux de remplacement que le rapprochement des différentes composantes de notre système de retraite, publiques et privées, devait être organisé, et qu'il aurait pu être compris et accepté.

Malheureusement, la logique de la réforme Fillon, sa volonté de privilégier le seul paramètre de la durée de cotisation comme instrument de consolidation financière de notre système et l'absence de politiques publiques d'accompagnement crédibles de nature à accroître durablement le niveau de l'emploi et de permettre aux seniors de prolonger effectivement leur carrière professionnelle, ont amené l'Unsa à s'y opposer.

Aussi, après le vote de cette réforme, l'Unsa persiste-t-elle à demander que les mesures concernant le régime général, qui ont été prises entre 1993 et 1996 et qui sont pénalisantes pour les salariés, soient reconsidérées.

Par ailleurs, l'Unsa estime que les évolutions à envisager pour l'ensemble des assurés doivent pouvoir mieux prendre en compte les choix individuels, notamment en organisant des transitions souples entre la vie active et la retraite, dans un cadre collectif et dans le respect des règles définissant l'accès à la retraite à taux plein.

### ***Pourquoi cet « attachement » au système par répartition ?***

Le système des retraites par répartition repose sur la solidarité intergénérationnelle. Il faut que soit clairement présentée et crédibilisée cette forme de « contrat » pour que les générations qui accèdent au travail consentent à le pérenniser.

En ce sens, le fonds de réserve institué en 2000 est d'une grande importance ; sa consolidation doit être assurée. La sécurité financière de ce fonds est en effet une condition nécessaire d'une répartition équitable entre les générations de l'effort collectif à engager pour faire face à l'accroissement des dépenses de retraite entre 2020 et 2040, induites par le vieillissement de la population.

L'Unsa participe aux travaux du Conseil d'orientation des retraites (COR) et apprécie la qualité de ses travaux. Elle considère que, sur ces questions, il est essentiel de s'appuyer sur des éléments de diagnostics incontestables à partir desquels il revient aux acteurs politiques et sociaux de procéder à des choix et de décider.

Pour l'Unsa, le COR est donc un outil essentiel du débat public sur l'avenir des retraites qu'il convient de faire vivre, en particulier dans la perspective de la première évaluation des effets de la réforme Fillon en 2007-2008 et des évolutions à envisager pour les années suivantes.

Cela étant, il faut souligner l'importance du contexte économique pour la mise en œuvre de la réforme des retraites. Quelles que soient les modalités retenues, elles seront d'autant plus aisées à mettre en œuvre que l'économie se rapprochera structurellement de ce que les économistes nomment la croissance de plein emploi.

Ainsi, après la réforme Fillon et le choix de privilégier l'allongement de la durée de cotisation, la question de l'emploi en général et celui des seniors en particulier exige un engagement fort et de longue haleine de l'État et des entreprises pour parvenir à une augmentation effective des taux d'activité et d'emploi à tous les âges.

Aussi, la réussite de la réforme des retraites impose que l'on renonce à la gestion traditionnelle de la main-d'œuvre par l'âge et à ses discriminations pour déboucher sur une gestion des âges qui permette à tous les actifs de travailler aussi longtemps qu'ils le souhaitent.

Les notions de parcours professionnel, de formation tout au long de la vie, de valorisation des acquis de l'expérience sont pour l'Unsa des éléments décisifs de la réussite d'une telle stratégie.

C'est donc par rapport à ces derniers que l'Unsa formera son jugement à propos des négociations interprofessionnelles en cours sur la pénibilité au travail et l'emploi des seniors.

### ***Quelle est votre position à propos des fonds de pension et de l'épargne salariale ?***

La question de l'épargne salariale, que nous ne rejetons pas, doit être examinée sous l'angle de la politique de rémunération au sens large et non comme un élément incontournable pour résoudre à long terme le problème du financement des retraites.

De ce point de vue, nous considérons que les « fonds de pension à la française » institués par la loi Fillon peuvent constituer une menace pour la pérennisation de la répartition, en jetant une suspicion sur sa capacité à consolider notre système actuel de répartition.

Il nous semble en effet qu'il est de l'intérêt de l'immense majorité des salariés de limiter la place faite aux « plans d'épargne retraite collectifs » (PERCO) et surtout aux « plans d'épargne retraite populaires » (PERP) et ainsi de favoriser à terme l'expansion de la masse salariale qui constitue l'essentiel de l'assiette de financement de notre système de retraite.

Nous serons donc à l'avenir particulièrement vigilants sur ce point.

## Au cœur des questions de société

*Le syndicalisme vise d'abord à la défense des intérêts matériels et moraux de l'ensemble des salariés. Mais il prône aussi la solidarité et l'épanouissement de l'homme dans une société plus juste, plus libre, plus humaine. Bref, il revendique une approche citoyenne, sans rompre pour autant avec son exigence de complète autonomie par rapport au politique. Cette double préoccupation conduit l'Unsa à s'impliquer profondément dans les grandes questions sociétales, tout à la fois en conduisant sa propre réflexion et en travaillant au sein des organismes chargés de ces questions ainsi qu'avec les associations qui interviennent dans ce domaine.*

• Mondialisation et Europe	110
• La question sociale et le rôle de l'État	115
• Les services publics	117
• Lutter contre les discriminations	121
• Citoyens en situation de handicap, citoyens à part entière	123
• Aménagement du territoire et politique de la ville : une question de solidarité	124
• Droit au logement	128
• La politique familiale	130
• Les questions environnementales	131

### *Comment imposer la dimension sociale de la mondialisation ?*

La mondialisation n'est pas un phénomène nouveau, mais, depuis plusieurs décennies, on assiste effectivement à une accélération des échanges de biens, de services et de capitaux entre les différentes parties du monde.

Deux attitudes dominent le débat sur la mondialisation :

- une croyance selon laquelle le marché est seul à même d'optimiser la répartition des richesses engendrées par ce mouvement d'ouverture ;
- un refus en bloc qui ne conduit qu'au protectionnisme et au repli identitaire. On sait les dérives qui en ont résulté tout au long du <sup>xx</sup>e siècle.

Loin de ces credo, l'Unsa milite pour une mondialisation plus régulée, plus solidaire avec les pays pauvres et dotée d'une dimension plus sociale.

Ainsi, pour faire de la dimension sociale de la mondialisation une réalité, l'Unsa a appuyé toutes les initiatives susceptibles d'infléchir les tendances négatives du développement car peu ou pas régulées. Elle a participé à l'élaboration, puis a soutenu, avec le souci constant d'une ouverture multilatérale, la mise en place des instruments de régulation à la portée la plus universelle possible, tels que les normes sociales de l'OIT et les principes directeurs de l'OCDE.

Pour l'Unsa, il est urgent de rendre contraignant le respect de ces normes, mais aussi de leur conditionner l'octroi des aides publiques. Il faut enfin établir un constat de « bonnes conduites » pour alimenter un droit du travail international permettant de prémunir tant les

salariés que les entreprises des risques de concurrence déloyale, ce qui est l'un des moteurs des délocalisations d'entreprises.

Pour ce faire, l'Unsa inscrit son action dans les orientations de réforme de la gestion économique internationale adoptées par le Comité syndical consultatif auprès de l'OCDE (TUAC) et de la Confédération européenne des syndicats (CES) dont elle est membre. L'Unsa partage également les positions de la Confédération internationale des syndicats libres.

C'est ainsi qu'elle estime qu'il faut replacer le thème de la solidarité en tant qu'élément essentiel d'une société stable. Il doit être l'un des moteurs d'une mondialisation régulée et sociale. La solidarité doit s'exprimer par un accroissement sensible de l'aide internationale incluant des coopérations technologiques et une suppression totale de la dette des pays en voie de développement.

Cependant, avant tout, elle considère que doivent cesser les scandales de la faim et de la soif, des grandes pandémies, dès lors qu'existent les moyens de les éradiquer. Il est nécessaire de mettre en œuvre une taxation internationale des transactions monétaires spéculatives, en vue d'alimenter un nouveau fonds international destiné à financer des programmes sociaux dans les pays en développement pour atteindre les objectifs définis par les différents sommets mondiaux.

Par ailleurs, l'Unsa n'omet pas l'importance cruciale de préoccupations telles que la protection de l'environnement et l'avenir de la planète, la définition de nouvelles mesures pour un nouveau système financier plus stable.

En outre, l'Unsa exige que l'accord général sur le commerce des services (AGCS), négocié dans le cadre de l'OMC, prenne en compte la situation sociale des



populations et qu'en soient exclus les services publics, ainsi que les entreprises ayant obligation de services publics.

### ***Quel doit donc être le rôle de l'Europe dans la mondialisation ?***

Pour prendre toute sa place dans la gouvernance internationale et peser sur les affaires mondiales, l'Union européenne doit rassembler les États européens. Le processus d'élargissement du 1<sup>er</sup> mai 2004, en intégrant dix nouveaux pays, constitue une étape importante et une chance historique d'unifier les peuples d'Europe sur la base des valeurs fondamentales de dignité humaine, de liberté, d'égalité, de solidarité et des principes de démocratie. C'est un moyen d'assurer la paix, la stabilité politique et de contribuer au progrès économique et social. Il ne faudrait pas oublier que la chute du mur de Berlin ne date que de 1989 et que la guerre ravageait le cœur de l'Europe jusqu'au milieu des années 1990.

Pour l'Unsa, c'est en affirmant son identité et sa vision sociale que l'Europe peut jouer un rôle de premier plan dans la maîtrise de la mondialisation, la promotion du développement durable, la paix, la démocratie et les droits de l'homme.

Pour être réussi, l'élargissement de l'Union européenne doit s'accompagner d'un approfondissement de la construction européenne. Ainsi, il faut « plus d'Europe et une Europe plus sociale ».

### ***Comment l'Unsa se situe-t-elle dans le mouvement syndical européen ?***

La construction européenne et le développement du dialogue social européen depuis 1985 bouleversent résolument le contexte dans lequel les syndicats évoluent.

Compte tenu de l'ampleur croissante du rôle joué par l'Union européenne dans les domaines de la plus grande importance pour les travailleurs, les syndicats ne peuvent pas se contenter de cantonner leurs activités au niveau national.

Aussi, l'Unsa a dès sa création posé sa candidature à la Confédération européenne des syndicats (voir encadré p. 000). Cette demande a abouti en 1999 et, depuis lors, l'Unsa est membre à part entière de la CES, au même titre que les autres organisations françaises (CFDT, CGT, CFTC, FO). En ce domaine aussi, l'Unsa a innové, puisqu'elle a décidé de bâtir un partenariat avec la CFDT, en partant du principe que, si l'on veut trouver des consensus et des majorités entre les soixante-seize affiliés de la CES, il faut commencer par se coordonner au niveau national.

D'autre part, l'Unsa a la volonté de voir progressivement ses fédérations devenir membres des fédérations syndicales européennes.

Pour l'Unsa, il est indispensable d'améliorer la capacité d'agir de la CES au niveau européen, plus particulièrement dans les domaines des politiques sociales et de l'emploi. C'est grâce à une coopération accrue que la force, l'identité et la visibilité du monde syndical à l'échelle européenne peuvent être développées. C'est en conjuguant leurs efforts et en coordonnant leurs actions à l'échelon transnational que les organisations syndicales européennes peuvent promouvoir les droits des travailleurs.

### ***Comment définiriez-vous le modèle social européen ?***

Au moment où l'Europe sociale est au cœur des débats, il est essentiel de rappeler que le dialogue avec

les partenaires sociaux constitue l'un des piliers du modèle social européen. Certes, il n'existe pas de définition « officielle » de ce modèle, mais pour le mouvement syndical il se caractérise par un haut niveau de protection sociale, la reconnaissance des partenaires sociaux et du dialogue social et des services publics de qualité. Il doit permettre de préserver l'équilibre entre l'économie et le social, entre les exigences de la compétitivité économique et les impératifs de la justice sociale.

L'Unsa n'accepte pas la remise en cause de ce modèle par des choix politiques, économiques et sociaux de l'Union européenne qui ne sont pas à la hauteur des ambitions et des objectifs affichés. Dans cette affaire, il ne faudrait surtout pas oublier la lourde responsabilité que portent les gouvernements des États membres.

### ***Comment réagissez-vous après le « non » français au projet de traité constitutionnel ?***

Le 29 mai 2005, la démocratie s'est exprimée. Le peuple français a refusé de ratifier le projet de traité constitutionnel qui lui était soumis. Ensuite, c'est le peuple des Pays-Bas qui a voté non.

Certaines conséquences objectives de ces votes sont connues : la partie III du projet de traité, relative aux politiques et au fonctionnement de l'Union, certainement la partie la plus contestable et la plus contestée, va paradoxalement s'appliquer puisqu'elle reprenait les traités qui sont en vigueur ; par contre, la partie I relative aux objectifs de l'Union et la partie II qui intégrait la Charte des droits fondamentaux risquent de disparaître. L'Europe est ainsi privée de précieux instruments qui lui auraient permis de mieux défendre son modèle social.

L'Union doit maintenant faire face à une crise majeure.

L'Unsa, avec l'immense majorité des organisations de la CES, a apporté son soutien au projet de traité constitutionnel, mais elle a également lutté contre les politiques néolibérales conduites par l'Union européenne. Il est urgent que celle-ci donne une plus grande importance à la dimension sociale en prenant en compte les préoccupations des travailleurs et les revendications syndicales.

## **LA QUESTION SOCIALE ET LE RÔLE DE L'ÉTAT**

### ***L'inégalité n'est plus un problème en France, prétendent certains. Est-ce bien vrai ?***

La France est un pays riche et pourtant, 7 millions de nos concitoyens vivent en dessous du seuil de pauvreté, c'est-à-dire avec un revenu inférieur à 602 € par mois. Il est à noter, d'ailleurs, que le nombre de bénéficiaires du RMI ne cesse d'augmenter avec 1,18 million d'allocataires en 2005.

Il convient d'ajouter toutes les personnes victimes de la précarité et/ou occupant un emploi à temps partiel non choisi, notamment les femmes et les jeunes. Par ailleurs, le taux de chômage frôlait les 10 % de la population active à la fin de l'année 2005.

La pauvreté, le chômage, la précarité induisent des difficultés d'intégration sociale et, particulièrement, de logement. À cet égard, les incendies d'immeubles vétustes au mois d'août 2005 démontrent s'il en était besoin que la richesse, celle qui est produite par l'effort et le travail, mais plus encore celle qui est issue des revenus du capital, est toujours aussi mal partagée.

À côté de personnes qui vivent bien, et même très bien, se constitue un quart-monde qui ne bénéficie pas des fruits de la croissance et se trouve placé en marge de la société.

Malgré quelques mesures généreuses, parfois socialement justes, force est de constater que l'inégalité demeure la règle d'organisation de notre société.

### ***Quels « remèdes » envisagez-vous ?***

Face à cela, seule une politique ambitieuse pilotée par l'État est susceptible de faire régresser toutes ces inégalités qui nourrissent la désespérance, en même temps que le racisme et la xénophobie.

Il n'y a pas de solution miracle. Toute une série d'actions coordonnées doit être envisagée et elles doivent être mises en œuvre.

Pour l'Unsa, il s'agit avant tout de faire reconnaître les droits fondamentaux, tels qu'ils ont été définis et adoptés à son congrès de Nantes en mars 2005.

Cela passe notamment par un emploi de qualité, une politique d'éducation et de formation tout au long de la vie, une politique de santé efficace, un droit au logement, lui-même conditionnant l'accès à d'autres droits. Ces droits fondamentaux ont pour objectif de donner des chances égales à tous.

Il faut imaginer une politique de relance de la consommation par une augmentation salariale en faveur des revenus les plus faibles, et une politique de redistribution par l'impôt qui pèse moins sur le produit du travail et davantage sur la valeur ajoutée des entreprises ou sur les revenus spéculatifs.

Il faut, enfin et toujours, promouvoir une démarche d'intégration en direction des publics les plus fragiles, ceux qui sont aujourd'hui les exclus de la société.

D'autres actions devront être imaginées car une société ne peut vivre durablement et impunément avec en son sein des injustices aussi criantes que douloureuses.

En tout état de cause, des mesures nationales ne sauraient suffire pour enrayer les inégalités dont notre société est témoin. Ces actions de solidarité devront s'appuyer au niveau européen sur une réglementation judicieuse et équitable des services publics.

Un gouvernement qui se fixerait l'objectif de réduire réellement les disparités sociales ou les inégalités ne pourra, pour atteindre son objectif, faire l'économie d'un instrument vraiment adapté.

Cet instrument porte un nom : c'est le service public.

## **LES SERVICES PUBLICS**

### ***Pourquoi un service public ?***

La notion même de service public est inséparable de la conception républicaine de l'État.

Le service public, au sens large, est indispensable à la mise en œuvre des principes de liberté, d'égalité, de fraternité, de solidarité et de laïcité.

Par son organisation et ses missions, il est garant de l'unité et de la cohésion nationale. Il est seul à même d'assurer la solidarité nationale et de garantir le maintien et le renforcement du lien social entre tous les citoyens.

Le rôle de l'État et des services publics dans l'organisation sociale et économique de notre pays se trouve donc au cœur du débat et des enjeux politiques d'aujourd'hui. C'est une des lignes de partage de la société française entre les tenants d'un service public performant et ceux qui, au nom d'une pseudo-modernité, estiment

qu'il est de la responsabilité du marché de répondre aux besoins des citoyens.

Dans ce débat, l'Unsa se prononce pour le développement des services publics et s'oppose donc à leur démantèlement ou leur privatisation.

Il ne s'agit pas d'une position dogmatique, mais l'Unsa considère que l'État républicain doit mettre en œuvre une politique qui assure l'égalité effective d'accès aux services publics.

En effet, ceux-ci sont seuls capables d'apporter une réponse globale et cohérente aux besoins collectifs de la nation<sup>1</sup>. Sur ce terrain, seule la collectivité publique, en tant qu'opérateur ou délégataire de service public, est en mesure de garantir cette réponse.

De la même façon, au niveau européen, l'Unsa prend acte avec satisfaction que la Charte des droits fondamentaux pose le principe de l'accès aux services d'intérêt économique général et exige une protection efficace des missions de service public.

L'Union européenne devra accepter que des entreprises publiques conservent le monopole pour assurer la péréquation et bénéficient de facilités fiscales ou d'aides publiques qu'il faut cesser de considérer comme des entraves à une concurrence libre et non faussée.

### ***À quoi sert-il de dépenser pour les services publics ? Les coûts ne sont-ils pas excessifs ?***

Le mode de financement du service public est de nature à organiser une solidarité en ne faisant pas

supporter les coûts du service rendu aux seuls utilisateurs.

Il y a là une différence fondamentale entre le service public et le marché.

Du fait de sa nature et des missions qui sont les siennes, le service public est animé par la solidarité et non par le profit.

Le service public dans son ensemble n'est pas pour autant dispensé de rechercher une meilleure gestion et une meilleure efficacité, afin de mieux répondre aux besoins des usagers. Mais la logique de rentabilité ne doit pas se faire au détriment du service rendu aux citoyens.

Il ne suffit pas d'affirmer que « les hommes naissent libres et égaux en droits ». Il faut rendre leur citoyenneté à tous ceux qui en sont spoliés pour qu'ils redeviennent les acteurs de leur propre histoire.

Encore faut-il que la société organise ces droits et les rende effectifs, afin qu'ils ne soient pas seulement des droits formels et abstraits.

Faire en sorte que les services publics soient en permanence bien articulés aux évolutions de la société, de l'organisation du travail et des techniques, faire en sorte qu'ils répondent aux besoins collectifs nouveaux, tel est l'objectif de la modernisation pour que s'accroisse leur utilité sociale. Cela doit se traduire en termes de fonctionnement, d'accessibilité, d'équité, mais aussi de permanence et de continuité sur l'ensemble du territoire.

Seul le développement des services publics peut remédier à l'inégalité criante des territoires – nous le savons bien – car, au cœur du service public, se trouve la fonction publique, c'est-à-dire les services sur lesquels l'État et les collectivités locales ont pleinement autorité.

---

1. Cohésion sociale, égalité, accès de tous aux biens et services essentiels sur tout le territoire, garantie de l'exercice des droits fondamentaux (sécurité, éducation, justice, santé, transports, énergie, eau, assainissement, services financiers, etc.).

### ***Mais justement, n'y a-t-il pas trop de fonctionnaires ?***

Le débat porte en effet souvent sur leur nombre, leurs prétendus « privilèges », leur efficacité. Le service direct à tous les usagers, qu'il s'agisse par exemple d'éducation, de sécurité (police, justice), mais également de la protection face à la maladie ou aux aléas de la vie, ne saurait obéir à des questions de nombre. C'est d'efficacité qu'il faut parler.

L'éducation, la justice, la police, la protection civile, l'hôpital et bien d'autres services encore font l'objet de demandes de plus en plus pressantes de la part des citoyens.

Nous considérons que la question du nombre d'agents du service public ne peut être bien posée qu'à partir d'une définition de ses missions fondée sur l'attente des usagers.

À ce jour, la demande est si forte que ce débat est, pour l'Unsa, sans objet.

La fonction publique n'est pas pour autant dispensée d'évoluer et de se réformer.

### ***Que penser alors de la réforme de l'État ?***

Dans cet esprit, la réforme de l'État doit s'inscrire dans la perspective d'une fonction publique indépendante de tout pouvoir politique et donc protégée par un statut.

La réforme de l'État ne peut être pensée qu'en termes d'efficacité dans le service rendu et non dans un souci d'économies ou en fonction d'impératifs *a priori*.

Si des mutations sont nécessaires et souhaitables, elles doivent conduire à ce que l'action conjointe de l'État et des collectivités se traduise par une amélioration du service public et non par un délitement de ce

dernier. Un affaiblissement du service public, de la fonction publique et donc de l'État serait contraire à la notion même de pacte républicain qui fonde l'unité de la nation.

## **LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

### ***Au-delà de la question des inégalités, ne sommes-nous pas confrontés à des phénomènes de discriminations grandissantes ? Quelles sont les actions concrètes que mène l'Unsa pour combattre les discriminations ?***

Les discriminations fondées sur des critères d'origine ethnique, de nationalité ou tout simplement le fait de résider dans un quartier réputé difficile prennent plusieurs formes : refus d'embauche, absence de promotion de carrière, difficultés d'accès à une formation professionnelle ou à un stage... Elles trouvent leur source dans les inégalités, les représentations et les préjugés. Ces discriminations contribuent aux difficultés d'insertion professionnelle des personnes issues de l'immigration, quel que soit leur niveau d'études ou de qualification.

L'Unsa, depuis sa création, s'est prononcée pour l'égalité des droits, la laïcité, le rejet de toute politique raciste ou xénophobe. La lutte contre les discriminations dans le monde du travail est un axe fort de sa politique revendicative et de ses décisions d'action.

Pour l'Unsa, combattre les discriminations, c'est d'abord refuser la loi du silence. Refuser de se taire devant l'injustice, faire valoir les droits. Le combat contre les discriminations doit être mené dans l'entreprise en

interpellant les employeurs pour promouvoir le principe d'égalité.

Pour ce faire, l'Unsa a mis en place, depuis 1999, des actions de sensibilisation et de formation aux problèmes des discriminations dans le monde du travail à destination de ses militants et de ses responsables. L'Unsa vient d'éditer un deuxième guide intitulé *Avec l'Unsa, je lutte contre les discriminations*, qui donne à ses adhérents tous les outils nécessaires pour mener ce combat.

L'Unsa est engagée, en partenariat avec la Fédération nationale Léo-Lagrange (FNLL), le Groupe Agapes Restauration, le Centre des jeunes dirigeants de l'économie sociale et l'Union nationale des lycéens, dans un programme européen « Equal 2004-2008 » pour développer de façon volontariste une éducation contre les préjugés, les stéréotypes et les représentations dans lesquelles sont enfermés les jeunes, et notamment les jeunes d'origine étrangère réelle ou présumée.

L'objectif de ce programme est d'agir contre les discriminations à l'accès aux stages. C'est un premier pas pour promouvoir les bonnes pratiques contre les discriminations à l'embauche, mobiliser les expertises des structures syndicales et former les acteurs de terrain.

La résolution générale adoptée par le congrès de Nantes en mars 2005 a insisté sur le fait que l'Unsa, consciente de la réalité et de la richesse que représente la diversité de la France d'aujourd'hui, sait que les discriminations commencent dès la naissance. Elles sont relatives au lieu d'habitation, à l'établissement scolaire fréquenté, à la connaissance des choix d'orientation, aux conditions sociales permettant de poursuivre des études.

Le congrès a aussi insisté sur le fait que l'Unsa est favorable à toute politique publique permettant de restaurer l'égalité de traitement sur quelque partie du

territoire que ce soit. L'Unsa revendique des moyens adaptés et supplémentaires pour donner plus à celles et ceux qui sont le plus en difficulté.

## **« CITOYENS EN SITUATION DE HANDICAP, CITOYENS À PART ENTIÈRE »**

### ***L'Unsa a fait de cette formule le slogan de son action en ce domaine. Qu'en est-il ?***

Beaucoup trop de barrières entravent l'éducation, la formation professionnelle, l'emploi et la participation sociale des personnes en situation de handicap. Il est donc nécessaire d'agir à tous les niveaux (État, collectivités, employeurs...) afin de passer d'une logique d'assistanat à une réelle politique d'intégration sociale et professionnelle.

L'Unsa dénonce les insuffisances de la loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'insertion des enfants et adolescents en situation de handicap commence par l'imposition du droit à l'école pour tous. Pour l'Unsa, il est indispensable de faciliter pour chaque jeune la scolarisation dans les structures d'enseignement public de son quartier, écoles, collèges, lycées et universités.

La loi du 10 juillet 1987 visait à favoriser le recrutement par les entreprises et les administrations de personnes en situation de handicap. Plus de quinze ans après, les objectifs sont loin d'être atteints. L'Unsa exige des mesures plus contraignantes à l'égard des entreprises ou des administrations.

La priorité doit être donnée à l'emploi en milieu ordinaire avec les aménagements et adaptations des postes de travail nécessaires. Dans le secteur protégé, les

personnes doivent se voir reconnaître un statut complet de travailleurs avec les mêmes droits à se faire représenter et à pouvoir exprimer leurs revendications.

## **AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE ET POLITIQUE DE LA VILLE : UNE QUESTION DE SOLIDARITÉ**

### ***Vous faites de la solidarité l'axe essentiel de votre conception de l'aménagement du territoire. Pourquoi ?***

Pour l'Unsa, aménager le territoire, c'est conduire des politiques permettant un meilleur équilibre géographique et économique entre les hommes et les territoires ; c'est conduire des politiques permettant d'assurer cohésion sociale et territoriale ; c'est permettre d'assurer l'égalité des chances et l'égalité des droits des citoyens devant l'éducation, la santé, la culture, les services publics dans leur ensemble.

Aménager le territoire, c'est conduire des politiques visant à réduire les inégalités entre les territoires et les populations qui y vivent. Et réduire les inégalités, c'est lutter contre l'exclusion sous toutes ses formes.

Personne ne conteste le bien-fondé de ces affirmations, encore faut-il que les politiques conduites les mettent réellement en œuvre.

L'aménagement du territoire est un dossier à facettes multiples. Il doit combiner utilité sociale, performance économique, préservation et amélioration de l'environnement. Il doit intégrer le développement durable.

Les politiques d'aménagement du territoire doivent traiter la question de l'emploi : la localisation des entreprises et ses conséquences en termes d'emploi est un

vrai problème d'aménagement du territoire.

La répartition et l'implantation des services publics sur le territoire sont tout aussi essentielles, elles sont facteurs de structuration sociale et d'égalité. Leur rôle est primordial en terme de solidarité.

Une politique d'aménagement du territoire cohérente nécessite des perspectives à long terme. Il faut en finir avec les changements de cap, voire avec les abandons purs et simples liés aux fluctuations politiques : la mise en œuvre puis l'abandon des schémas de services collectifs en est un exemple bien malheureux.

C'est à la lumière de ces grandes orientations que l'Unsa, qui assure la vice-présidence de la commission permanente du CNADT, agit et avance des propositions constructives.

### ***Y a-t-il un lien, selon vous, entre aménagement du territoire et décentralisation ?***

Bien entendu. L'organisation des territoires est directement liée à l'aménagement du territoire. L'Unsa a toujours été ouverte au débat sur la décentralisation (y compris par ses organisations fondatrices depuis 1982), à la lumière de grands principes qu'elle a posés au gouvernement Raffarin, qui a voulu faire de « l'acte II de la décentralisation » un de ses dossiers prioritaires.

Pour l'Unsa, décentraliser c'est rapprocher le citoyen du lieu de décision, c'est permettre à la démocratie locale de s'exercer mieux et aux niveaux institutionnels de renforcer la proximité avec les citoyens. Décentraliser doit être l'occasion d'aborder le rôle de l'État, ses missions, son efficacité eu égard à ce qu'en attendent les citoyens et aux missions des agents. Balotté entre les Régions et l'Europe, sa place doit être



clairement définie. L'État n'est pas la somme des identités locales ni l'addition des communautarismes, l'État est le garant de l'intérêt général, du principe d'égalité et de cohésion sociale et territoriale : il doit le rester.

C'est tout ce toilettage préalable qui a manqué dans l'élaboration, sans concertation ni dialogue, de « l'acte II de la décentralisation » du gouvernement Raffarin dès 2002. Il a manqué aussi un bilan sérieux de la pertinence des niveaux institutionnels de décision actuels, bilan permettant d'en tirer les conséquences et de réfléchir pour l'avenir. Quelle place donne-t-on aux intercommunalités ? Que deviennent les « pays » ? Vaut-on laisser exister l'usine à gaz que représente l'addition des niveaux institutionnels et des espaces de projet ?

Nous sommes « pour une France décentralisée dans un cadre unitaire où l'État est le garant des principes de solidarité, d'égalité, de respect des libertés publiques », comme l'indiquait Pierre Mauroy dans son rapport en novembre 2000.

Une décentralisation maîtrisée qui doit s'attacher à la réduction des inégalités entre les hommes et les territoires est pour l'Unsa la seule façon de construire les solidarités

***L'exigence de solidarité a pour champ privilégié la politique de la ville. Quelle évaluation faites-vous des orientations gouvernementales en ce domaine ?***

L'Unsa partage le constat d'un essoufflement certain de la politique de la Ville et du besoin de la redynamiser. Cette politique est à un carrefour. Jusqu'ici, en effet, elle a privilégié une action de réparation centrée sur les conséquences et non sur les causes. Elle devrait maintenant inverser les priorités.

La loi du 1<sup>er</sup> août 2003 et le plan de cohésion sociale présenté par Jean-Louis Borloo, ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, modifient en profondeur la politique de la Ville, notamment la coordination des moyens par le biais de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU) et l'augmentation des possibilités de financement des communes les plus en difficulté par la réforme de la dotation de solidarité urbaine (DSU).

Il nous faut progresser encore pour sortir ces territoires de la crise, traiter du développement comme d'un « tout » rassemblant développement urbain, humain et économique, à partir des territoires et des personnes.

Il faut réinventer la gouvernance des villes et faire des acteurs économiques et de la société civile des partenaires essentiels du développement local et (ré)articuler étroitement ces trois axes en toutes circonstances, notamment à l'occasion des conventions ANRU. Il convient aussi de confirmer le rôle de l'État comme porteur d'une « vision nationale » pour la ville dans le contexte de décentralisation.

L'articulation entre les dispositifs de droit commun et la politique de la Ville est essentielle. Cette évolution pose, à l'évidence, le problème de l'articulation entre les politiques de droit commun menées par les collectivités territoriales et l'État, mais aussi entre ces politiques et celle, spécifique, ciblée sur les quartiers.

Malgré tout, l'Unsa considère que la politique de la Ville a été un des terrains privilégiés d'expérimentation de nouvelles formes d'action publique, même si les résultats n'ont pas été à la hauteur des ambitions affichées, notamment à cause d'une approche trop segmentée de la politique nécessaire à mettre en œuvre.

***Les incendies tragiques du mois d'août 2005 à Paris ont fait éclater au grand jour les conditions de vie scandaleuses d'une partie de la population française. L'expulsion de ceux qui occupent des logements insalubres est la solution gouvernementale. N'y a-t-il pas d'autres orientations possibles ?***

Le droit au logement, bien que plusieurs fois réaffirmé par la loi et reconnu comme objectif à valeur constitutionnelle, n'est pas effectif. Les faits en témoignent. Pourtant, ce droit est non seulement fondamental en lui-même, mais il participe de l'accès à d'autres droits tels que la santé, l'emploi, l'éducation et l'exercice de la citoyenneté.

En conséquence, le droit au logement doit se positionner dans l'action publique. Tout citoyen doit pouvoir bénéficier d'un droit de recours afin de rendre ce droit effectif.

Les aides à la personne sont la colonne vertébrale de la politique du logement et de l'indispensable solidarité nationale. Chaque citoyen a droit à un logement décent, quels que soient la composition de la famille et le montant des ressources car cela a un impact sur la qualité de vie.

Pour l'Unsa, il est évident que la nature du contrat de travail ne peut constituer un frein à l'accès au logement.

Des mesures innovantes doivent être mises en œuvre pour favoriser l'habitat autonome des personnes en situation de handicap avec, chaque fois que la situation l'exige, les accompagnements matériels, humains, médicaux et sociaux adaptés.

De plus, l'aide à la pierre des bayeurs publics sociaux ne doit pas être négligée, mais développée pour permettre : 1) de proposer des logements répondant aux normes modernes d'habitabilité et de confort pour tous et 2) de financer les opérations de réhabilitation, de démolition, reconstruction et construction de logements neufs.

L'Unsa exige l'application des lois en vigueur sur les quotas de logements sociaux. Il est indispensable de garantir une équité dans les conditions d'attribution et d'octroi des aides au niveau de l'ensemble du territoire. Une évolution des aides doit être menée car il est nécessaire de mieux prendre en compte les charges dans les calculs des dépenses liées au logement. Le système actuel de contribution des entreprises à l'effort de logement des salariés doit faire l'objet d'une remise à plat.

Pour les plus démunis, une politique d'accueil doit permettre de trouver une réponse pour chacun. L'Unsa salue et soutient le travail des associations œuvrant sur le terrain.

Le droit au logement doit se concilier avec le principe de mixité sociale. Le fait que les écarts matériels et culturels se creusent de plus en plus entre Français d'origines diverses et/ou étrangère, n'habitant pas les mêmes quartiers, constitue une source de ségrégation territoriale particulièrement intolérable.

***Y a-t-il des priorités ?***

Assurément, en particulier la lutte contre l'habitat insalubre et le logement indécemment. Le coût social et le coût pour la santé du mauvais logement ne sont pas connus, mais cela n'est pas sans conséquences sociales, sanitaires, économiques et urbaines. Le relogement pendant la durée des travaux doit être prévu afin que les marchands de sommeil ne puissent exister.

Par ailleurs, pour contenir les conséquences sur les salariés des hausses spéculatives des loyers, l'Unsa exige une nouvelle rédaction de la loi d'encadrement des loyers, tant pour le secteur social que pour le secteur privé.

## LA POLITIQUE FAMILIALE

***La France voit sa population vieillir car elle n'atteint pas le seuil fatidique de deux enfants par foyer. Comment encourager une politique familiale qui, en assurant le renouvellement des générations, rende possible la solidarité ?***

La France, au second rang de l'Union européenne en terme de fécondité avec un taux de natalité de 1,9 enfant par femme, n'assure pas un complet renouvellement de générations. On constate une réduction de la taille des familles qui peut être corrélée au recul de l'âge de la maternité (29,6 ans aujourd'hui contre 26,8 en 1980) ainsi qu'à l'espacement des naissances. Ces phénomènes peuvent s'expliquer par l'allongement de la durée des études et par la hausse du taux d'activité féminine, la majorité des femmes ayant leur premier enfant lorsqu'elles ont une situation professionnelle stable et satisfaisante.

Les conséquences de ce faible taux de natalité pourraient être considérables.

La politique familiale doit être ambitieuse pour assurer le renouvellement des générations. Le travail des femmes ne doit plus être considéré comme un facteur négatif pour la fécondité.

L'articulation des parcours professionnels et familiaux doit être posée en termes d'organisation du temps

de travail et d'accès à des services familiaux. Le dispositif du congé parental nécessite une réflexion. Est-il normal qu'il ne soit indemnisé que pour une durée de six mois pour le premier enfant, contre trois ans pour le deuxième ? L'indemnisation du congé parental par un versement uniforme, très inférieur au salaire des parents, conduit à orienter le recours au congé vers le parent dont le salaire est le moins élevé, vers ceux qui sont déjà chômeurs, vers les salariés en situation précaire. Ce dispositif entraîne les salariés précaires vers le non-emploi. Dans les faits, 98 % des congés parentaux sont pris par les femmes, ce qui les sur expose au chômage.

Avec l'emploi, l'accession à un logement autonome est sans doute la contrainte majeure à lever pour accompagner le désir d'enfant. Les aides personnelles au logement ont connu une forte progression depuis 1980, mais le dispositif existant mérite d'être amélioré pour le rendre plus clair et plus lisible, afin de prendre en compte l'ensemble des évolutions.

## LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

***Organisation qui place l'homme au cœur de son action, l'Unsa ne se doit-elle pas d'être attentive aux enjeux que représente l'environnement, non seulement pour les salariés et les entreprises, mais également pour les citoyens, soucieux de préserver leur cadre de vie et de léguer aux futures générations un patrimoine naturel non dégradé ?***

L'Unsa inscrit son action autour de l'idée que le développement durable est un vecteur de la transformation

sociale. Elle intègre ainsi les politiques économique, environnementale et sociale en une démarche globale et cohérente. Cette approche originale lui a donné la capacité d'être présente, reconnue et souvent écoutée, chaque fois que l'actualité a fait surgir un problème lié aux questions environnementales, aux nouveaux risques sanitaires ou à la sécurité maritime, et les occasions furent hélas nombreuses : organismes génétiquement modifiés, « vache folle », contamination des eaux, pics de pollution à l'ozone, changements climatiques liés à l'effet de serre, enfouissement des déchets radioactifs, sécurité des silos à grains, poulet à la dioxine, fièvre aphteuse, naufrage du pétrolier *Erika* puis du chimiquier *Ievoli Sun*... De même, elle a pris toute sa part dans la discussion sur la réforme de la politique de l'eau et continue à dénoncer un texte qui fait la part belle aux pollueurs.

L'Unsa est également très active dans le domaine de la lutte contre le bruit et dans les organismes en charge de cette question, notamment le Conseil national du bruit et le Centre d'information et de documentation sur le bruit.

Elle siège au sein du Conseil national du développement durable depuis la création de cet organisme en 2003.

L'Unsa, qui s'est elle-même dotée en 1999 d'une « charte de l'Unsa pour l'environnement », a appuyé l'idée d'une charte de l'environnement adossée à la Constitution française et a approuvé le texte adopté le 28 février 2005 par le Parlement réuni en Congrès, qui complète le préambule de la Constitution en ajoutant à la Déclaration des droits de l'homme les droits et devoirs définis par cette Charte.

### ***La France ne va-t-elle pas se trouver rapidement à la croisée des chemins en matière de politique énergétique ?***

Si la sécurité de l'approvisionnement demeure une priorité pour un pays qui ne dispose pas de ressources fossiles importantes. La prise en compte des relations fortes entre les questions énergétiques et l'environnement est tout aussi prioritaire.

Les engagements pris par l'Europe et la France à Kyoto requièrent une stabilisation en 2010 de nos émissions de CO<sub>2</sub> d'origine énergétique au niveau qu'elles atteignaient en 1990, ce qui contraint à rechercher des modes de fonctionnement économiques en énergie et pauvres en carbone.

Plutôt qu'un enracinement dans le débat sur le « tout nucléaire », il faut tirer des engagements internationaux les vraies orientations, c'est-à-dire une inflexion de certaines tendances en matière d'urbanisme, de transport, d'aménagement du territoire, de production industrielle et commerciale, de consommation et de mode de vie en général. La priorité doit donc aller à la maîtrise et aux économies d'énergie, mais une nouvelle politique énergétique doit également être définie, mettant à contribution les différents types d'énergie fossiles, fissiles ou renouvelables, tout en veillant au respect des engagements pris pour lutter contre l'effet de serre.

En ce qui concerne l'énergie nucléaire, l'effort doit porter sur la définition et la mise en œuvre de règles renforcées et d'instruments fiables, touchant à l'évaluation et à la gestion des risques qui y sont associés : contrôle de la sûreté nucléaire, traitement de l'aval du cycle, information de la population. Le fonctionnement démocratique de ces instances devra être garanti par la

participation à leurs travaux de tous les acteurs concernés, dont les salariés.

***Selon les termes mêmes de la Commission européenne, les méthodes de production agricole doivent être « saines, respectueuses de l'environnement, capables de fournir les produits de qualité qui répondent aux attentes de la société ». Ne sommes-nous pas aujourd'hui très loin du compte ?***

La satisfaction de ces trois préoccupations prioritaires (la sécurité alimentaire, la qualité gustative et nutritionnelle des produits, la préservation de l'environnement) conditionne la refondation de la légitimité sociale de l'agriculture, parfois contestée aujourd'hui. À cette fin, l'Unsa préconise trois types de mesures.

1) *Une gestion des risques adaptée.* Pour diminuer les risques, il faut agir préventivement et dans trois directions. D'une part, en s'attaquant à l'utilisation massive de substances polluantes (les pesticides notamment) et à la gestion anarchique des déchets agricoles. D'autre part, en imposant le principe de « très grande précaution » aux produits phytosanitaires et aux technologies liées à l'alimentation qui relèvent du génie génétique (les OGM). En troisième lieu, en orientant la recherche vers la limitation des risques plutôt que vers l'amélioration des rendements. Mais il est primordial d'assortir cette démarche d'une volonté de transparence et de démocratie. Les citoyens, les consommateurs doivent pouvoir être à même de juger des risques en toute connaissance de cause et de fixer eux-mêmes le niveau de risques qu'ils acceptent et donc la limite à ne pas dépasser, puisqu'il n'y a pas de risque nul. Il faut

aussi que les organismes de contrôle soient véritablement indépendants et qu'ils disposent d'un pouvoir suspensif.

2) *Une évolution des pratiques agricoles.* Il faut cesser la course à la productivité à tout prix, dont les effets sont néfastes. Produire mieux plutôt que produire plus. Mais une agriculture plus biologique expose la production à des aléas, parasitaires par exemple, ce qui nécessite que l'État garantisse ce type de risques. L'Unsa se prononce pour des systèmes d'assurance mutuelle avec participation de l'État.

3) *Des régimes d'aides et un droit conformes aux principes du développement durable.* Les logiques de l'intervention publique, y compris la PAC, ne sont pas assez tournées vers l'objectif de développement durable. Il faut conditionner les aides publiques au respect de ces exigences. Parallèlement, il faut taxer les pollueurs. Là aussi, pour que la réalisation de ces objectifs soit possible, l'État doit veiller au grain. Il faut donc que les services déconcentrés de l'État se mobilisent et que leurs actions convergent. L'Unsa prône dans ce cadre la mise en place d'une véritable police de l'environnement, conduite par des fonctionnaires à part entière.

***Le développement durable ne nous renvoie-t-il pas à l'idée de gouvernance mondiale, européenne et nationale ?***

Selon l'Unsa, la difficulté est que le développement durable restera une notion abstraite si on ne l'inscrit pas dans la participation citoyenne et l'action d'institutions légitimées.

*Au niveau mondial.* Le développement durable est synonyme de multilatéralisme. C'est pourquoi, afin

d'atteindre les objectifs du développement durable, les institutions internationales doivent se doter d'outils plus performants et plus transparents, car elles sont comptables de leurs actes devant les citoyens de la planète. C'est ainsi que l'Unsa revendique une organisation mondiale de l'environnement.

*Au niveau européen.* Étape par étape, l'Europe a su faire émerger un certain nombre de valeurs universelles parmi lesquelles figure en bonne place le développement durable, inscrit dans la charte des droits fondamentaux, résultant d'une véritable prise de conscience de l'Union européenne.

Nous le savons tous : le caractère étroit de nos frontières, l'imbrication des compétences des États obligent les Européens, afin de corriger le jeu du marché, à introduire une bonne dose de gouvernance pour défendre l'environnement et donner des conditions de vie meilleures aux générations futures.

*Au niveau national.* Le développement durable concerne tous les acteurs : l'État, garant des valeurs universelles ; les collectivités territoriales, lieu de proximité ; les entreprises, qui contribuent à l'évolution des modes de production et de consommation ; la société civile, parce que nous sommes responsables en tant que salariés, consommateurs et citoyens. La responsabilité sociétale et sociale est donc collective et individuelle.

***Pour contacter l'Unsa :***

*Standard : 01 48 18 88 00*

*Fax : 01 48 18 88 89*

*Courriel : [unsa@unsa.org](mailto:unsa@unsa.org)*

*Service de presse : 01 48 18 88 58*

*[rejnero@unsa.org](mailto:rejnero@unsa.org)*

*Le site [www.unsa.org](http://www.unsa.org) vous informe  
et répond à vos questions.*

# ***Table***

Avertissement	7
Avant-propos	9
Changement dans le paysage syndical	11
La démocratie sociale ? Chiche ?	37
Un fonctionnement original	53
Pour un syndicalisme nouveau	65
Acteur des grandes questions sociales	83
Au cœur des questions de société	109