

L'impact de la loi de 2008 sur la représentativité syndicale dans le secteur privé : études de cas à partir de l'UNSA

Synthèse du rapport présenté par le Centre Henri Aigueperse-UNSA Education avec le concours financier de l'IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales)

Nicolas Farvaque (n.farvaque@orseu.com)

Février 2016

Introduction

Le contexte : une loi modifiant les règles de représentativité et du dialogue social

La loi du 20 août 2008 a réformé en profondeur les règles de représentativité des organisations syndicales de salariés. L'objectif de cette loi était de renforcer leur légitimité, notamment par la prise en compte dans la détermination de leur représentativité d'une mesure périodique de leur audience aux élections professionnelles. La représentativité des syndicats est dès lors appréciée selon des méthodes qui tranchent complètement avec l'ancien système issu de la loi du 23 décembre 1946 modifiée par l'arrêté du 31 mars 1966. Cet ancien système était fondé sur une logique de représentativité *octroyée*. Selon cette logique héritée de l'après-guerre, cinq organisations syndicales bénéficiaient d'une présomption irréfragable de représentativité dans les entreprises. Des syndicats outsiders tels que l'UNSA, créée en 1993, ou SUD-Solidaires, créée en 1998, ne bénéficiant pas de cette représentativité octroyée, devaient alors systématiquement *prouver* leur représentativité devant le juge. La nouvelle logique issue de la loi du 20 août 2008 est par opposition celle d'une représentativité *mesurée*, au moyen des scores aux élections professionnelles (à quoi s'ajoute le respect d'autres principes : indépendance, ancienneté de 2 ans, etc.). Ce principe d'audience devient la clé de voûte du nouveau système, en établissant que dans l'entreprise ou l'établissement, sont désormais considérées comme représentatives les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés (hors votes blancs et nuls) au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants. Le principe de présomption irréfragable tient sur la période allant de la publication de la loi du 20 août 2008 jusqu'aux prochaines élections professionnelles tenues dans l'entreprise. Les élections des DP se tenant tous les 4 ans, on peut donc dire que le nouveau système est complètement opérationnel depuis la fin 2012. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, au moins deux cycles électoraux sont intervenus dans les entreprises.

La modification des règles de représentativité est liée à une tentative de renforcement du dialogue social par l'Etat. La représentativité des syndicats leur permet de désigner des délégués syndicaux, qui participent aux négociations d'entreprise avec l'employeur. Peut ainsi être désigné « délégué syndical » par une organisation syndicale représentative, tout salarié qui se présente comme candidat (titulaire ou suppléant) et qui a recueilli au moins 10 % des voix au premier tour des dernières élections au CE, ou de la DUP, ou des DP sur son nom et dans son collège, quel que soit le nombre de votants. La loi assouplit par ailleurs les conditions pour ouvrir une section syndicale dans l'entreprise. La loi du 20 août 2008 crée ainsi un nouveau mandat dans l'entreprise : le représentant de la section syndicale (RSS). Sa fonction est d'animer la section syndicale dans le but que le syndicat qui l'a désigné obtienne, aux prochaines élections

professionnelles, les résultats lui permettant d'être reconnu comme représentatif, et de désigner alors un délégué syndical. Il s'agit donc de permettre aux syndicats, n'ayant pas encore fait la preuve de leur représentativité, d'être présents dans l'entreprise. La loi du 20 août 2008 instaure enfin de nouvelles règles de validité des accords collectifs, afin de renforcer leur légitimité. Depuis le 1^{er} janvier 2009, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants ; et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. Les règles de représentativité au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel sont également modifiées, ainsi que les conditions de validité des accords signés à ces niveaux.

L'objet de l'étude : une analyse des stratégies développées par un syndicat « outsider », l'UNSA, dans le contexte de l'application de ces nouvelles règles

Cette étude a fait le choix de s'intéresser aux conséquences de la loi sur les stratégies des équipes syndicales dans les entreprises, en se concentrant plus précisément sur les stratégies déployées par un syndicat « outsider », l'UNSA (Union nationale des syndicats autonomes).

Nous avons ainsi choisi de partir d'un syndicat ayant « tout à gagner » de la loi de 2008 – et ayant longtemps réclamé une modification des règles du jeu – pour interroger l'effectivité de cette dernière. A un niveau global et comparatif entre syndicats, plusieurs études ont été publiées qui interrogent l'impact global de cette loi sur les syndicats représentatifs dans l'ancien modèle (Béroud, Yon, 2011, 2013 ; IRES, 2014). Ces travaux offrent un aperçu comparatif complet des formes d'appropriation et de l'impact plus ou moins effectif de la loi sur les pratiques des acteurs. Notre choix de nous concentrer sur les stratégies déployées par l'UNSA dans ce contexte sont motivées premièrement par l'intérêt de se concentrer sur un syndicat outsider, et deuxièmement sur le relatif manque de travaux sur ce syndicat en particulier. Seule une étude (Verrier, 2006), remontant à 10 ans et réalisée dans le cadre d'un panorama général du syndicalisme français financé par la DARES (Andolfatto, Labbé, 2007), revient sur la construction de l'UNSA et les premiers pas de ce modèle issu du syndicalisme autonome. Aucune étude récente ne s'est concentrée sur l'organisation et l'évolution du modèle syndical de l'UNSA alors que, par exemple, l'évolution identitaire de la CFDT (Guillaume, 2014) ou de la CGT (de Comarmond, 2013), du positionnement catégoriel de la CFE-CGC sur l'échiquier syndical (Béthoux et al., 2013), ou encore des stratégies de développement de Solidaires (Béroud, Denis, 2013) ont fait l'objet d'analyses approfondies.¹

Quelles stratégies de développement a donc suivi l'UNSA, ou plutôt les syndicats UNSA, la dimension d'autonomie étant un marqueur fondamental dans ce modèle syndical ? Quel a été l'impact sur le syndicat de la loi du 20 août 2008 ?

Pour répondre à ces questions, nous nous sommes basés sur plusieurs matériaux. Nous avons d'abord recouru à de l'analyse documentaire (textes du syndicat, parutions officielles, etc.). La méthodologie principale du rapport est ensuite basée sur une série d'entretiens semi-directifs avec des syndiqués UNSA dans le secteur privé ou responsables à un niveau fédéral ou

¹ De nombreux autres travaux se sont également intéressés aux profils militants et aux valeurs syndicales des adhérents de FO (Yon, 2008), de Solidaires (Béroud et al., 2011) ou, plus antérieurement, de la CGT (Béroud, Garibay, 2004). Même au moment de sa création et de ses premières années, l'UNSA n'a pas fait l'objet d'une véritable attention de la part du monde académique, au contraire de nouveaux syndicats comme SUD très vite étudié au regard de son référentiel contestataire (Sainsaulieu, 1998 ; Denis 2003) ou de son modèle d'organisation interne (Pernot, 2002 ; Béroud, Denis 2012).

interprofessionnel². Nous avons réalisé **37 entretiens** au total : 13 auprès de syndicalistes UNSA dans le secteur industriel, 13 dans les services, 8 dans les transports, et 3 responsables d'unions territoriales ou responsable national. Un nombre important des interviewés occupent à la fois des responsabilités dans un syndicat d'entreprise et des responsabilités locales (union locale, départementale ou régionale), fédérales et/ou nationales (responsable du syndicat, responsabilités dans la fédération, etc.).

En plus des entretiens réalisés, une enquête par questionnaire a été réalisée en deux temps : d'abord auprès des participants au congrès de l'UNSA le 30 mars-1-2 avril 2015 à Montpellier (sous format papier), puis sous format électronique, le questionnaire ayant alors été relayé fin juin 2015 auprès de l'ensemble des militants UNSA. Nous avons recueilli 814 questionnaires exploitables : 391 au congrès de Montpellier et 423 par internet. Nous pouvons utiliser un sous-échantillon de **393 questionnaires** au total remplis par des salariés du secteur privé et confrontés à la loi de 2008 dans leur entreprise.

L'observation du congrès de l'UNSA en 2015 a également apporté un matériau empirique intéressant pour une étude sociologique (Bérout, Denis 2015).

Le rapport est construit de la façon suivante. Une première partie revient sur le rapport et les attentes de l'UNSA par rapport à cette nouvelle loi. Nous revenons sur les usages stratégiques et notamment la judiciarisation du combat de l'UNSA par rapport à l'ancien régime de représentativité, pour ensuite s'intéresser aux modalités de réception de ce nouveau cadre en interne.

Dans une seconde partie, nous présentons les usages de la loi dans les stratégies d'implantation de l'UNSA dans les entreprises privées. Le développement de l'UNSA est basé sur une logique d'implantation dans les entreprises, de façon à « démultiplier » la force de frappe et de viser un score de 8 % au niveau national à horizon 2017. Par des transferts de militants et une approche ouverte aux stratégies d'alliances, l'UNSA joue un rôle dans les évolutions du paysage syndical français. Ces stratégies de développement interrogent au final le modèle d'autonomie de l'UNSA, qui évolue au motif d'une nécessaire structuration et rationalisation de l'organisation.

1. L'UNSA et la question de la représentativité

1.1. L'UNSA et l'ancien système

L'UNSA a été créée en février 1993 par l'union de cinq syndicats autonomes : 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). La FMC, la FAT, la FGAF et la FGSOA ont en outre été – ou sont encore à cette date – membres du Groupe des Dix, qui joue un rôle de cartel non structuré d'organisations autonomes. Le socle commun de ces structures, toutes originaires d'un « creuset confédéral et interprofessionnel » (*Qu'est-ce que l'UNSA ?*, p. 14), et de choisir une démarche autonome, ce qui renvoie au fait de ne pas être confédéré mais aussi à l'indépendance syndicale.

A son origine, l'UNSA est donc principalement présente dans la fonction publique, avec en particulier un fort bastion dans l'Éducation nationale. **Le développement de l'UNSA dans le privé se fait dans un second temps.** L'UNSA présente des listes aux élections prud'homales de

² Le champ de la loi de 2008 ne portant que sur le privé, nous n'avons pas étudié les stratégies de développement de l'UNSA dans le public. La loi du 5 juillet 2010 a modifié les règles de représentativité dans la fonction publique.

1997 et réalise quelques scores notamment dans l'agriculture ou l'encadrement, mais couvre une très faible portion du territoire. C'est l'arrivée, au début de l'année 1998, de militants issus de FO, en rupture avec la ligne confédérale, qui va permettre à l'UNSA de se développer dans le secteur privé et fonder une stratégie de développement interprofessionnelle.

Pour affirmer et tenter de prouver sa représentativité, l'UNSA va agir à plusieurs niveaux. De 1994 à 2007, l'UNSA mène *un combat politique, juridique et médiatique à une échelle nationale*. Dès 1994 et un an à peine après sa création, l'UNSA adresse une demande de représentativité au Premier Ministre de l'époque, Édouard Balladur. Ce dernier, « par une lettre au statut incertain », comme le rappelle René Mouriaux (2007), reconnaît en juillet 1994 « une indéniable représentativité » à l'UNSA. Cependant, malgré cette appréciation, l'UNSA ne dispose pas des attributs de cette représentativité, fût-elle « indéniable », telle que définie légalement.³ Le syndicat judiciaire son combat en faisant une utilisation « offensive » des règles, dans le cadre de procès multiples. Toujours à un niveau national, l'UNSA médiatise son action juridique et demande en janvier 2003 au Ministre du travail à figurer parmi les organisations syndicales représentatives au niveau national. L'organisation sollicite de ce fait la modification de l'arrêté du 31 mars 1966 et le bénéfice des avantages associés au statut de syndicat représentatif. Ces demandes ont été implicitement rejetées. A l'époque, de nombreuses réactions s'entendent condamnant l'immobilisme et réclamant une réforme de la représentativité afin de redonner au syndicalisme sa nécessaire légitimité.

En conséquence de ce refus politique, l'UNSA forme le 20 juin 2003 un recours devant le Conseil d'Etat, qui rejettera également la demande, pourtant fondée si l'on lit les conclusions du commissaire de gouvernement : « *Force est de reconnaître que certains éléments plaident dans le sens de la représentativité de l'UNSA* » écrit-il. Ses conclusions produisent le sentiment d'une partie perdue de peu, en tout cas elles entretiennent un espoir réaliste : « *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* » (Arrêt du Conseil d'Etat, commentaires Stahl). Pour Alain Olive, alors secrétaire général de l'UNSA, la décision du Conseil d'Etat de « *figer le paysage syndical (...) est aussi un acte politique* ». Il insiste alors sur la combativité de l'UNSA et sa volonté de prouver par son développement sa place importante dans le syndicalisme français.

Une autre forme d'interpellation des pouvoirs publics sera menée conjointement par l'UNSA en relation avec deux autres syndicats, la FSU et Solidaires. Ces trois syndicats créent en décembre 2005 un « Observatoire de la démocratie sociale et des libertés syndicales » et organisent un colloque sur « la représentativité syndicale » en novembre 2006. Ce colloque se tient à une période où l'idée d'une réforme de la démocratie sociale et de la représentativité a été formulée dans plusieurs rapports, notamment le rapport Hadas-Lebel (« Pour un dialogue social efficace et légitime », mai 2006). Ce rapport formule explicitement des propositions de réforme du régime de représentativité fondé sur l'audience électorale. En juin 2007, le Premier Ministre François Fillon adresse un document d'orientation aux partenaires sociaux les invitant à négocier sur la représentativité syndicale, la validité des accords collectifs et sur le développement du dialogue social. Ces négociations aboutiront à la « position commune » signée par la CGT, la CFDT, le Medef et la CGPME, qui servira de base au projet de loi sur la rénovation de la démocratie sociale. Exclue de la négociation de 2007-2008 entre partenaires sociaux pour la raison même de sa non-représentativité nationale, l'UNSA s'opposera fermement à la position commune et à la stratégie poursuivie par la CGT et la CFDT à l'époque, décrite comme une tentation oligopolistique.

A côté de ces actions nationales, l'usage du droit par l'UNSA se fait également – et peut-être d'abord – au niveau du terrain, c'est-à-dire dans les entreprises où la représentativité de l'UNSA est fréquemment contestée par les autres OS ou les

³ Dans les années qui suivent, l'UNSA va se voir reconnaître comme organisation représentative dans les trois fonctions publiques, résultat d'un développement rapide au-delà des seuls personnels de l'Education nationale.

directions. Sur un plan juridique, en tant que syndicat ne pouvant se prévaloir de la présomption irréfragable de représentativité, l'UNSA devait ainsi prouver sa représentativité, dans des contextes où celle-ci lui était contestée ou disputée. Les chiffres sur le nombre de procès varient selon les sources. Au moment de l'entrée en vigueur de la loi de 2008, la presse indique un chiffre compris entre 1 300 à 1 400 procès faits à l'UNSA.⁴ De 1998 à 2006, 924 procès avaient été intentés à l'UNSA (et à peu près autant pour Solidaires⁵) selon Claude Katz, avocat et porte-parole de l'Observatoire de la démocratie sociale et des libertés syndicales. Nous ne disposons pas de données officielles sur la proportion de procès gagnés et perdus par l'UNSA. Le syndicat s'implante par endroit en ayant réussi à plaider sa représentativité à partir des critères d'audience et d'indépendance. D'un juge à l'autre, l'appréciation peut varier.

Par ces différents canaux, l'UNSA se situe donc dans un usage du droit et de la règle comme d'action et de reconnaissance. Les résultats suivants tirés de notre enquête indiquent que près de 30 % des militants UNSA dans le privé ayant répondu à notre questionnaire ont été confrontés à un procès dans le passé. Du point de vue de la sociologie militante, il est très probable que cette période de procès à répétition ait été un élément marquant de la socialisation identitaire de l'UNSA, renforçant le sentiment d'appartenance à un syndicalisme « différent », « alternatif », attaqué car remettant en cause l'ordre établi.

1.2. L'UNSA face au nouveau système de 2008

Le 20 août 2008 est votée la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. L'UNSA a critiqué le choix de l'élection (les élections professionnelles plutôt que les prud'homales) et a exprimé son désaccord sur les stratégies retenues par les deux premières centrales syndicales française, la CGT et la CFDT, dans leur tentative de verrouillage. Néanmoins en 2009, au congrès de Pau, le secrétaire général Alain Olive estime qu'il n'est « *plus temps de pleurer sur le lait versé* » ; la loi est votée et elle s'applique. Après quinze années d'implantations difficiles dans le privé, de contestations multiples de la part d'autres syndicats ou des directions et de centaines de procès en représentativité, l'UNSA a désormais tout à gagner de cette loi. « *Passer d'une légitimité octroyée (...) à une légitimité démocratiquement vérifiée est une avancée considérable. Cette loi nous permet aussi de rentrer dans des entreprises qui jusqu'à présent nous étaient interdites.* »⁶ Elle peut notamment s'appuyer sur des créations de sections facilitées car désormais non contestées, et sur le mandat d'implantation qu'est celui de RSS.

La stratégie de l'UNSA dans ce contexte n'est pas que de se développer au niveau des entreprises. Dans un premier temps en effet, et en même temps que se négocie la position commune (avril 2008), l'UNSA fait l'annonce surprise d'une tentative de rapprochement avec la CFE-CGC. C'est donc autant au niveau des entreprises qu'au niveau des états-majors que l'UNSA prend le mouvement en marche de la recomposition syndicale. Selon Jean Grosset, alors n° 2 de l'UNSA, il s'agit d'une démarche « offensive » opposée à l'approche « défensive » de la CGT et de la CFDT⁷. Le projet de créer un nouveau pôle syndical, potentiellement la « troisième force syndicale », rencontre un écho positif dans la presse, mais fait rapidement face à des tensions et dissensions internes dans chacun des deux syndicats. Il sera rapidement abandonné.

⁴ Chiffres donnés dans *Liaisons sociales*, « Séisme sur l'échiquier syndical », décembre 2008 et E. Franck, « L'UNSA et Solidaires s'activent pour s'implanter dans l'entreprise », *Entreprises & Carrières*, 18/11/2008.

⁵ Selon certains commentateurs, l'UNSA serait d'abord attaqué par les autres OS, tandis que Solidaires le serait d'abord par les directions qui craignent « jusqu'au fantasme » son syndicalisme de lutte. E. Franck, « L'UNSA et Solidaires s'activent pour s'implanter dans l'entreprise », *Entreprises & Carrières*, 18/11/2008.

⁶ Alain Olive, rapport moral, congrès de Pau, *UNSA Magazine* décembre 2009, n° 123.

⁷ Jean Grosset, interview croisée avec Bernard van Craeynest, *Miroir social*, « Vers une fusion fin 2009 avec un nouveau nom pour la CFE-CGC et l'UNSA », 22 avril 2008.

Née de l'union de plusieurs syndicats autonomes puis de l'arrivée de militants FO, l'UNSA est par nature ouverte aux rapprochements entre syndicats. La charte de l'UNSA, qui fixe les valeurs et principes communs du syndicat – élément essentiel d'homogénéisation minimale de syndicats autonomes – pose d'ailleurs noir sur blanc cette exigence de rassemblement.⁸ Toutefois, la tentative officielle de rapprochement avec la CFE-CGC a échoué au moment même de la définition d'un nouveau paysage juridique en matière de représentativité, tandis que le travail en commun réel et les proximités multiples avec la CFDT (représentation commune à la Confédération européenne des syndicats) se sont heurtés aux nombreux désaccords apparus lors de cette période. Au final, l'UNSA reste donc concurrent de ces syndicats réformistes sur le terrain. Avec la loi de 2008, elle peut se présenter librement au premier tour des élections et n'est plus sous la menace de procès en représentativité. Comment le syndicat s'organise-t-il pour conquérir les votes des électeurs et tirer profit de cette loi ?

2. Usages de la loi de 2008 et stratégies de développement de l'UNSA

Comment le syndicat se met-il en ordre de marche pour se développer localement ? En quoi l'offre syndicale proposée par l'UNSA attire-t-elle au moment de l'acte de vote et, plus fondamentalement, quel est le lien que tisse ce syndicat avec les salariés entre deux campagnes électorales ? Comment s'organise au niveau national, pour cette union de syndicats autonomes, le processus de développement et d'implantation ? Ces différentes questions sont traitées longuement dans le rapport, à partir du matériau empirique présente précédemment.

2.1. Les possibilités nouvelles d'implantation de l'UNSA

L'UNSA adopte vite un regard positif sur les facilités offertes par cette nouvelle loi. Les stratégies d'implantation sont facilitées. Chez l'autre syndicat outsider qu'est Solidaires, on retrouve également, à l'usage, un retournement du point de vue initialement critique envers la loi (Bérout, Denis, 2013). Loin de « barrer » l'implantation des syndicats non représentatifs dans les branches, le sentiment général est que cette loi l'a en fait facilité. Pour neuf répondants sur dix au questionnaire en provenance du secteur privé, le système issu de la loi de 2008 est, ainsi, « préférable à l'ancien, car il fonde désormais la représentativité sur le vote des salariés » : 44 % des répondants sont « tout à fait d'accord » et 46 % « plutôt d'accord ». Les extraits d'entretiens confirment la plus grande facilité à s'implanter et reviennent, par contraste et a posteriori sur les difficultés antérieures. Plusieurs entretiens relient directement le nouveau modèle autorisant une liberté de présentation de listes au premier tour et l'ancien modèle plus répressif pour l'UNSA. Plusieurs interviewés ont connu une répression syndicale contre l'UNSA, de la part de l'employeur ou d'autres organisations syndicales, et sont allés sur le terrain judiciaire. C'est ce que constate cette responsable nationale de l'UNSA :

« La loi permet mécaniquement que ce soit plus facile pour se présenter. (...) Déjà c'est plus facile parce qu'avant on mettait les militants dans une misère pas possible, parce que quand tu créais ta section UNSA, tu te retrouvais au tribunal. La première intégration dans un syndicat c'est : tu te retrouves au tribunal ! il faut avoir les épaules solides. Aujourd'hui c'est plus facile, il n'y a plus personne qui peut attaquer. Tu n'as plus ce chaos de te dire : je commence à être représentant du personnel et je suis déjà au tribunal... » (E4)

⁸ « Nous voulons rassembler le syndicalisme réformiste autonome pour participer, le moment venu, avec les confédérations réformistes à la construction d'un grand mouvement syndical en France », *Charte de l'UNSA*.

A côté de ces sections syndicales contestées, dans plusieurs cas d'entreprise l'UNSA était parvenue à s'implanter sans contestation. Il s'agit d'une autre forme de trajectoire d'implantation, à considérer à côté des premières marquées par le combat juridique. Il peut s'agir par exemple de sections UNSA trouvant leur origine dans des syndicats autonomes et professionnels, comme par exemple le syndicat majoritaire des visiteurs médicaux (SNPADVM), représentatif dans la branche des visiteurs médicaux depuis 1966. Associé à un autre syndicat de la pharmacie, il adhère à l'UNSA en 1998 pour créer l'UNSA Pharma. L'UNSA a pu se développer dans de nombreuses entreprises de la pharmacie grâce à ce syndicat, même si dans certains cas l'extension de sa représentativité à des populations non-visiteurs médicaux a été contestée.

Dans d'autres entreprises, l'UNSA était présente à la faveur d'accords syndicaux locaux. Un DS parle ainsi d'« un très bon accord syndical où toutes les OS, y compris l'UNSA et SUD pouvaient se présenter » (E18, transports). Dans des derniers cas de figure, l'UNSA est issue de syndicats « maison », affiliés immédiatement ou plus tard à l'organisation. L'origine des syndicats UNSA peut donc avoir des sources très différentes, depuis des sections entrées dans une logique judiciaire pour prouver leur représentativité devant les tribunaux jusqu'à des syndicats autonomes créés avec la bénédiction de l'employeur.

Il faut cependant aller plus loin que la vision a priori mécanique, consistant à dire que l'UNSA gagne forcément à ces nouvelles règles du jeu. 20 % des salariés du privé ayant répondu à notre enquête estiment en effet que le nouveau régime permet moins facilement à l'UNSA de s'implanter que l'ancien. Dans certains cas, nous avons des militants victorieux devant l'instance judiciaire, dans le système d'avant 2008, qui peuvent se sentir « *desservis* » par le nouveau régime. Il s'agit en fait, pour ces syndicats qui bénéficiaient d'une représentativité acquise dans l'ancien système (au même titre que les cinq confédérations), d'une obligation de remise en jeu périodique de leur droit à la représentativité. D'autres militants sont réservés dans leur analyse du nouveau système. Ils constatent que loin de renforcer le syndicalisme, cette loi entérine les fragilités des syndicats et conduit, outre les éliminations des plus faibles, à créer « *de la confusion, du marchandage, des mésalliances et des revirements de veste : bref une triste image de certains collègues et une mauvaise image des syndicats* » (réponse au questionnaire). Ces différents éléments soulignent qu'au-delà d'un regard a priori favorable envers la loi de 2008, les usages en pratique de cette loi soulèvent pour l'UNSA différents types de difficultés. S'il n'y a donc plus d'obstacle légal direct à l'implantation, restent un ensemble de contraintes sur l'action. **Parler d'implantations facilitées pour l'UNSA est donc vrai, par contraste à la situation antérieure de judiciarisation de l'accès à la représentativité. Mais il n'en reste pas moins que les implantations ne sont en aucun cas faciles et que si cette nouvelle loi a fait sauter des verrous sur la procédure, la substance de l'action syndicale reste en tout point complexe : image générale du syndicalisme, renouvellement des forces militantes, etc.**

Il s'agit en effet de parvenir à faire vivre la section, après l'avoir créée. Pour un responsable fédéral interrogé, « partout où on s'implante, ça fonctionne, on n'a pas de soucis, d'échecs » (E11). L'UNSA s'appuie sur le mandat de RSS pour créer et faire vivre la section. La doctrine du développement de l'UNSA, dans sa recherche d'une représentativité nationale, est ainsi de créer des sections dès que possible dans les entreprises. Selon une plaquette de développement de l'UNSA, en deux ans entre janvier 2013 et janvier 2015, 750 sections syndicales auraient été créées (source : plaquette UNSA 2015). De janvier à septembre 2015 près de 300 nouvelles sections ont été montées (source : UNSA Magazine n° 171, septembre-octobre 2015). Au total le rythme serait d'une trentaine de nouvelles sections chaque mois. La communication nationale de l'UNSA insiste dans ses publications (UNSA Magazine ; newsletter informatique UNSA-Infos) sur les implantations en nommant chaque entreprise où une section s'est créée.

Reste que le travail du RSS est difficile, comme de précédents travaux sur le sujet l'ont montré. Des responsables de syndicats insistent sur l'insuffisance des heures de délégation du RSS (4 heures par mois) et soulignent *le travail caché ou invisible*, de ces représentants syndicaux qui

prennent sur leur temps libre pour réaliser leurs tâches de développement. « *Souvent ce sont des investissements personnels si on veut que ça marche* » dit un syndicaliste (E3).

En théorie, la doctrine de développement qui s'appuie sur ce mandat de RSS part du cas-type voire « pur » où de nouveaux arrivants dans le syndicalisme souhaitent monter de toute pièce – « *ex nihilo* » – un nouveau syndicat dans l'entreprise. Cela exige des militants qui souhaitent « sortir du bois » comme le dit un DS, avec ce que cela représente en termes de risques pour leur carrière (d'autant plus qu'au terme du mandat de RSS, si la liste ne récolte pas 10 %, le syndicaliste perd sa protection). De tels militants sont rares.

Or, l'UNSA est confrontée à un modèle de développement différent, avec un nombre important de sections créées par des militants en partance d'autres syndicats, et potentiellement déjà titulaires d'heures de délégations en tant qu'élus. Un élu DP, de CE ou de CHSCT peut quitter son syndicat d'origine pour aller créer un syndicat UNSA sous mandat RSS ; il ou elle cumulera alors ses heures de mandature d'élu avec ce mandat syndical. Une ancienne secrétaire du CHSCT dans une banque a ainsi quitté FO pour créer l'UNSA en 2011. Elle a cumulé ses heures de délégation d'élue du CHSCT avec son mandat de RSS pendant six mois avant la tenue des élections. Les heures de RSS ne suffisaient pas, « *c'est juste impossible* » (E31). La spécificité de nouvelles sections créées par des transfuges crée donc un usage original de la loi où le mandat de RSS est utilisé en complément d'heures. Cette approche facilite par ailleurs plus le transfert d'élus que de délégués syndicaux, qui n'ont pas cette ressource d'heures transférables en cas de partance vers un nouveau syndicats.

2.2. L'UNSA au cœur des recompositions syndicales : alliances, inter-syndicales et mercato syndical

L'intérêt des premiers travaux consacrés à l'impact de la loi de 2008 est de souligner qu'il n'y a pas de traduction « unilatérale » de ces nouvelles règles juridiques en une seule modalité pratique (Bérout, Denis, 2013). Ces études de cas ont bien montré la diversité des situations. Comme l'écrivent Bérout et Yon dans leur conclusion générale : « Selon les configurations, les mêmes règles peuvent ainsi s'avérer propices au développement syndical ou l'entraver ; elles peuvent servir à l'exclusion ou bien à l'inclusion des syndicats non représentatifs » (Bérout, Yon, 2013 : 270). D'un point de vue général, un « *apurement des situations syndicales dépassées* » (Hege et al., 2015) est constaté, conduisant à un resserrement global du nombre de syndicats. La loi procède à une élimination darwinienne des sections les plus faibles. **Les syndicats qui gagnent leur légitimité dans les urnes ressortent plus légitimes de par ce processus même, mais le fait syndical dans son ensemble en sort-il plus légitime et renforcé ?** On peut en douter (Hege et al., 2015). Toujours est-il que, dans la logique de cette loi de 2008, les récentes lois sociales (loi Rebsamen de 2015 sur le dialogue social) ainsi que les débats sociaux mis à l'agenda par le gouvernement (sur la refonte du droit du travail et de la négociation d'entreprise, cf. notamment le rapport Combrexelle de septembre 2015) poursuivent l'objectif de renforcer la légitimité des partenaires sociaux d'entreprise en leur donnant des responsabilités nouvelles. Ces différentes mesures ont donc comme particularité de viser le renforcement des acteurs en leur donnant plus de responsabilités. Dans un contexte de défiance envers le monde syndical dans le privé, cette logique peut s'avérer à double tranchant.

C'est dans ce contexte que l'UNSA réalise une progression au moins arithmétique, recueillant plus de 4 % des suffrages au niveau national et réalisant de (très) bons scores dans certaines entreprises (parmi lesquelles des entreprises centrales en matière d'action syndicale, telles que les établissements publics SNCF ou RATP, Air France, ainsi qu'au sein de champions nationaux tels que SFR, Sanofi, de grandes banques, etc.) et dans plusieurs branches. L'objectif affiché par l'UNSA est

aujourd'hui de gagner la représentativité nationale. Lors du premier décompte réalisé en 2013, l'UNSA a réalisé un score de 4,26 %, qui a pu être interprété selon la métaphore du verre à moitié plein. Un peu plus de la moitié du chemin a été accomplie mais il reste encore la même distance à parcourir pour réaliser un score de 8 %. L'attention du syndicat est désormais tournée vers le prochain décompte en 2017.

Cette partie vise à étudier l'idée d'une recombinaison syndicale, tout du moins l'évolution du paysage syndical au niveau « micro », celui des entreprises. **Car autant le paysage n'a pas évolué après le premier décompte de 2013 – les cinq anciens syndicats présumés représentatifs le sont restés après mesure électorale –, autant la situation a profondément évolué dans la plupart des entreprises.** Quelle est la place de l'UNSA dans ces micro-recompositions ? Le syndicat – sixième en termes électoraux – se positionne bien comme un challenger venant modifier localement la donne syndicale (i). Ce syndicat se développe par deux biais : l'attrait de militants en provenance d'autres syndicats (ii) et la constitution d'alliances (iii).

i) De nouveaux équilibres locaux

Au niveau national, les données issues du décompte électoral confirment la réduction du nombre d'acteurs syndicaux en présence dans les entreprises. Selon le bilan du Ministère du travail (Commission nationale de la négociation collective) de la loi de 2008, le nombre d'OS représentatives a diminué entre 2005 et 2011. Plus précisément, le nombre d'entreprises déclarant disposer de plus de 3 OS a diminué. En 2011, 12% des établissements appartenant à des entreprises de plus de 50 salariés déclaraient la présence de 3 OS ou plus, contre 15 % en 2005.⁹ S'il est difficile de parler de « séisme sur l'échiquier syndical » comme la presse spécialisée l'avait avancé au moment de la publication de la loi, les « cartes du dialogues social » ont bel et bien été rebattues¹⁰. Localement de nouveaux équilibres des forces sont apparus. Notre enquête par questionnaire auprès des militants de l'UNSA dans le privé (principalement dans des entreprises où l'UNSA est représentative) donne un éclairage complémentaire sur ces nouveaux équilibres. 38 % des répondants estiment que le nouveau système fait peser une menace constante sur la survie du syndicat. A l'inverse, on observe dans six cas sur dix des militants *confiants voire très confiants* dans leur implantation dans l'entreprise (24 % d'entre eux étant ainsi « pas du tout d'accord » avec l'idée d'une menace sur leur syndicat). Environ 45 % des répondants indiquent que le nouveau système a réduit la diversité syndicale dans l'entreprise (et 55 % que la diversité syndicale a en revanche progressé). *Pour plus de la moitié des répondants, les nouvelles règles vont contribuer à l'émergence de l'UNSA (52,6 %).* 9 % des militants se sentent menacés et 2,5% estiment qu'elles vont faire disparaître l'UNSA (tableau page suivante).

Ce relatif optimisme est corrélé avec de bons scores dans les entreprises des répondants. Le score moyen réalisé par les sections des militants lors de la dernière élection est de 32,7 %, soit un score très éloigné des 4,3 % nationaux réalisés par l'UNSA ! La limite actuelle identifiée par l'UNSA tient à son insuffisante base locale. L'UNSA obtient des bons scores dans les entreprises où elle s'implante (dans l'échantillon tiré de notre questionnaire, les pourcentages moyens obtenus par les syndicats UNSA dépassent les 30 %) mais n'est pas présente dans un ensemble suffisant d'entreprises. Pour Luc Bérille, « notre point faible, c'est l'industrie, la métallurgie, les grosses boîtes, soit parce que ce sont des bastions des syndicats traditionnels, soit parce que le mode de régulation sociale est déjà bien établi entre la direction et les organisations syndicales en place. En

⁹ Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Commission nationale de la négociation collective, *Rapport sur l'application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 les complétant*, p. 76. Les données sont issues de l'enquête REPOSE.

¹⁰ *Liaisons sociales*, op. cit.

même temps, *quand on rentre dans une entreprise, dans à peu près 90 % des cas, on franchit la barre des 10 % de la représentativité.* Mais le grand défi, c'est d'atteindre les 92 % de non syndiqués. »¹¹

Pensez-vous que les nouvelles règles modifiant le système de représentativité vont...

	Effectifs	Fréquence
Contribuer à l'émergence de l'UNSA	189	52,6%
Pousser, au niveau national, à des regroupements entre l'UNSA et d'autres organisations syndicales	87	24,2%
Pousser à des regroupements entre l'UNSA et d'autres organisations syndicales, au niveau de votre entreprise	73	20,3%
Sans opinion	56	15,6%
Menacer la présence de l'UNSA dans votre entreprise	33	9,2%
Ne rien changer	32	8,9%
Impliquer d'autres changements	20	5,6%
Faire disparaître l'UNSA	9	2,5%
Total / répondants	359	

Source : Enquête ORSEU 2015. % supérieurs à 100 car plusieurs réponses possibles.

ii) L'UNSA, bénéficiaire du « mercato » syndical

Un point central du développement et de l'implantation de l'UNSA dans le privé est lié à des recompositions syndicales, fruit de départs de militants d'autres syndicats rejoignant l'UNSA d'un côté, et de stratégies d'alliances électorales de l'autre. Il s'agit de l'un des impacts visibles de la loi de 2008. Ce phénomène est cependant relativement peu étudié dans la littérature sur le syndicalisme en France. Dans leur portrait des syndiqués en France dans les années 1990 et 2000, D. Andolfatto et D. Labbé (2007) parlent d'un phénomène de « zapping syndical » qui ne serait pas nouveau.¹² Ces parcours de zapping tendent à « brouiller les frontières et les identités syndicales mais aussi à remettre en cause les parcours socio-culturels – ou histoires de vie – qui constituaient autrefois l'une des clés de l'engagement syndical ». Ces transferts de militants, observent les auteurs, sont pluriels et concernent l'ensemble des syndicats. Au final, cela correspond à un jeu à somme nulle pour le syndicalisme dans son ensemble. Pour les auteurs, la principale motivation expliquant ces transferts est moins identitaire que matérielle : ils s'expliquent et se comprennent par des stratégies d'obtention des rétributions existantes pour les syndicalistes. Mais alors, comment comprendre que des syndicats quittent le « chaud » d'un syndicat représentatif pour le risque et l'incertitude associés à la création d'un syndicat UNSA ?

Une des principales observations réalisées dans ce travail concerne les opérations de « mercato » syndical – métaphore reprise à la marchandisation des contrats de travail dans le football qui serait valable s'il y avait bien un recruteur prêt à aller débaucher des candidats chez les concurrents. L'échantillon de l'UNSA sur lequel nous avons travaillé présente des aspects intéressants, en ce que les motifs de la désaffiliation-réaffiliation ne renvoient pas principalement à des aspects utilitaristes (éviter la sanction électorale, trouver confort chez un autre syndicat). **L'UNSA bénéficie en effet de nombreux transferts de militants déçus de l'organisation de leur ancienne confédération et attirés par le modèle d'autonomie proposé par l'UNSA.**

¹¹ *Ibid.*

¹² Les auteurs citent notamment un ouvrage du début des années 1980 évoquant de pareilles situations : Chagnollaude J.-P., Criqui E., Laprévotte L.-P., Ménard G., *Les militants syndicaux en Lorraine*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 1983.

Une proportion élevée d'individus dans notre échantillon d'entretiens provient d'un autre syndicat. Des militants actuels de l'UNSA sont restés plus ou moins longtemps dans un autre syndicat dans lequel ils ont été élus ou mandatés comme DS. Dans un premier type de configuration, les transferts vers l'UNSA (dans le secteur privé) se sont réalisés dans les années 1990 sans relation avec la loi de 2008. Au niveau national, l'UNSA a accueilli des membres de FO à la fin de cette décennie. Dans d'autres configurations post-2008, le souhait de changement, causé par des désaccords, peut s'appuyer sur un usage stratégique de la loi qui facilite l'implantation de sections syndicales.

J'étais dans une autre organisation, comme souvent dans le milieu syndical on a des désaccords entre personnes et entre lignes directrices, qui font qu'on cherche à aller voir ailleurs. L'opportunité s'est présentée avec la nouvelle loi de 2008 qui permet de créer des sections syndicales alors qu'avant c'était beaucoup plus compliqué. (E9)

Les motivations, comme le rappelle ce dernier militant, tiennent donc généralement à des formes de ruptures *interindividuelles* mais aussi des ruptures plus *idéologiques* avec la ligne. Ce sont aussi et surtout **des ruptures pragmatiques, relatives au modèle d'organisation confédéral**, qui dominent dans notre échantillon. Interrogé sur le sujet, un responsable fédéral tient à relativiser l'importance du nomadisme syndical, de façon générale. « Le nomadisme syndical n'est quand même pas très répandu. En général les gens disent du bien de leur syndicat, il n'y a pas de raison de faire du nomadisme » (E10). Néanmoins cela existe et semble particulièrement bénéficier à l'UNSA à l'heure actuelle : « Mais cela nous bénéficie fortement, je n'ai pas l'impression qu'il y ait beaucoup de cas de transfert vers des autres syndicats » (E10). Au-delà des syndicats Solidaires également bénéficiaires de transferts de militants (également pour des motifs idéologiques, liés au positionnement combattif de ce syndicat, mais aussi pragmatiques renvoyant à leur modèle d'organisation décentralisée), les travaux récents sur d'autres syndicats ne parlent guère de ce genre de transferts à leur bénéfice.¹³

Les nouveaux militants de l'UNSA en provenance d'autres syndicats mettent surtout en avant leurs déceptions vis-à-vis de leur ancienne organisation et valorisent fortement le modèle autonome et démocratique de l'UNSA. La critique du modèle « pyramidal » est constante.

Nous n'étions plus en accord avec la direction de Paris et on ne voulait plus prendre nos décisions de Paris, c'était trop pyramidal. Il y avait des désaccords importants (E6, section créée par d'ex-CFE-CGC).

Les directives venaient de la confédération. Une fois ils [la confédération] sont passés outre leurs représentants [dans l'entreprise], ils ont négocié à la place des représentants (E7, idem).

Il existe deux cas de figure. **Soit une section UNSA existe déjà dans l'entreprise, et elle est renforcée par l'arrivée de militants.** Ces militants amènent avec eux des sympathisants et électeurs dans la perspective du scrutin électoral. **Soit la section UNSA est directement créée par des déçus d'anciennes organisations, ce qui oblige un travail de développement conséquent.** Certains anciens DS passent ainsi par la case RSS. C'est le cas d'un agent de maîtrise de la CGT qui, « après deux ans de maturation », crée un syndicat UNSA auquel adhéreront la plupart de ses collègues ex-cégétistes : « j'ai fait changer de casquettes tous les membres pour l'UNSA ».

Ce cas de figure illustre à la fois la critique prégnante des autres organisations syndicales mais aussi les dimensions positives du choix de l'UNSA. Loin d'être un choix par défaut, c'est au contraire le modèle d'autonomie défendu par l'UNSA qui attire pleinement.

– Je n'ai pas découvert l'UNSA, je connaissais. On aurait pu partir sur la base « maîtrise et cadres » et là, ça aurait été la [CFE-]CGC. Mais elle est plus dirigiste, et il y a peu de

¹³ Par exemple Guillaume (2014) sur la CFDT, de Comarmond (2014) sur la CGT ou Béthoux et al. (2013) sur la CFE-CGC.

maîtrise à la CGC. (...) On voulait un syndicat qui nous laisse les mains libres, qui n'ait pas de valeurs politiques quelque part, même si tout syndicat ou toute corporation a des valeurs politiques, qui n'ait pas de connotations politiques pour être plus précis, pas rouge... on sait que la CFDT c'est socialiste, la CGT c'est communiste...

– Pour vous l'UNSA est neutre ?

– L'idée de base c'est pas nécessairement la neutralité mais l'autonomie. Dans la mesure où une structure syndicale ne donne pas de directives à ses sections, en disant ça il faut le voter, en laissant une main libre à ses sections, c'est ce qu'on a trouvé de plus représentatif pour ce qu'on cherchait. (E20)

Le modèle qu'on leur présente leur convient bien. On favorise l'autonomie, on leur fiche la paix. On est la seule organisation où le DS dit tout de suite s'il signe ou pas. Chez les autres syndicats, ils disent « attendez, faut que je vois avec la fédé... ». Nous nos DS ont une grande liberté. C'est rare qu'ils signent des bêtises. On y jette un œil s'ils le veulent. On demande les accords préélectoraux. Bon il arrive que parfois on voit des choses signées un peu bizarres (sourire)... (E3)

Si nous ne disposons pas de données chiffrées sur ces transferts, permettant d'objectiver le sentiment de ce responsable selon qui le nomadisme syndical n'est pas très répandu, le questionnaire permet néanmoins de suggérer quelques ordres de grandeurs. **Dans le secteur privé, près de 54 % des militants actuels de l'UNSA ont adhéré dans le passé à une autre organisation syndicale** (contre 42 % des militants de l'UNSA dans le public). Les militants arrivés à l'UNSA depuis moins de cinq ans (43 % de l'échantillon) sont près de 57 % à venir d'une autre organisation syndicale. Le grossissement des rangs militants de l'UNSA se fait donc pour plus d'une moitié par transfert d'autres syndicats. Selon notre enquête, la CFDT serait la première OS de provenance de ces militants transférés (un sur trois), puis la CFE-CGC et FO.

Avant d'adhérer à l'UNSA, avez-vous adhéré par le passé à une autre organisation ?

	Effectifs	Fréquence
Oui	205	53,7%
Non	177	46,3%
Total	382	100,0%

Source : Enquête ORSEU 2015

Le développement actuel de l'UNSA profite donc de l'arrivée de militants déçus des autres organisations syndicales et – point à l'avantage du syndicat d'accueil – ayant une expérience militante et syndicale, une formation sur le tas, en tant qu'ancien élu ou délégué syndical. Dans notre échantillon, *69 % des militants actuels de l'UNSA passés par un autre syndicat ont passé plus de 5 ans dans un autre syndicat que l'UNSA et 27 % entre 1 et 5 ans*. Il s'agit bien de militants disposant d'un capital local marqué par une certaine ancienneté et expérience. Il est toutefois nécessaire de vérifier l'authenticité des engagements, ce qui est une obligation complexe pour une organisation fondée sur l'autonomie et le principe de « subsidiarité » (résolution générale du congrès de Montpellier, 2015). Le respect des valeurs et de la charte de l'UNSA est dès lors essentiel.

Plus rares sont les cas de création « depuis rien » de sections par des nouveaux venus à la cause militante. Pour un responsable de la fédération de la pharmacie, « créer ex nihilo, c'est rarissime qu'on fasse cela » (E3). Un autre responsable fédéral estime que dans sept cas sur dix, le développement de sections se faisait à partir de transfuges, puis à partir de syndicats sans étiquettes et dans quelques rares cas, des salariés sans passé électif ou syndical.

Il ne faut pas rêver, des sections qui se créeraient ex nihilo, ça n'existe pas. L'engagement idéologique, c'est fini, avec la fin du communisme, la chute du mur, etc. Des militants qui

s'engageraient à créer de toute pièce un syndicat UNSA, ça doit exister, c'est comme les poissons volants, ça existe mais on n'en voit pas beaucoup. Pour nous c'est plus efficace de récupérer des sections. Il n'y a que comme ça que l'on se développe. Chaque mois on récupère des sections. (E10)

Au final, il est difficile d'apprécier l'efficacité comparée des différents modèles de création de sections. Dans les situations de faible offre syndicale, la création d'un syndicat UNSA ex nihilo peut attirer des forces militantes et des électeurs autour d'un projet nouveau. Il y a bien une prime à la nouveauté mais il faut relativiser le regard porté sur l'efficacité électorale de ces situations : d'autres cas de l'échantillon n'indiquent pas de telles « percées » de l'UNSA. La difficulté est ici de trouver les personnes pour faire vivre ce projet dans un contexte de menace pour les perdants du jeu électoral. De son côté, le transfert de sections, sans non plus offrir une assurance de scores « phénoménaux », permet aussi de jouer sur le côté nouveauté. Ces nouvelles sections permettent surtout, pour l'UNSA, une implantation plus assurée, par la valorisation du capital militant et électoral des nouvelles forces vives du syndicat ; pour ces militants aguerris à la cause syndicale investissant l'UNSA, les motivations sont formées autant par des attentes rétributives que par une valorisation forte de la liberté d'action et de l'autonomie, elle-même comprise par une déception nourrie du fonctionnement centralisé des anciennes organisations d'appartenance.

iii) L'UNSA et les stratégies d'alliances

Dans son bilan de la loi de 2008, le Ministère du travail observe également une croissance du nombre de listes communes. Selon cette étude, **en 2013, dans 17 % des cas, l'UNSA a présenté des listes communes**, Solidaires dans 13 % et les autres syndicats dans moins de 10 % des cas. La stratégie d'entrée des syndicats outsiders passe donc par l'alliance commune.

Présence d'une organisation syndicale, seule ou dans une liste commune

	Présence de l'organisation syndicale :		
	via une liste mono ou une liste commune	via une liste commune	
CGT	13 990	785	6%
CFDT	14 403	855	6%
FO	9 965	737	7%
CFTC	6 451	576	9%
CFE-CGC	7 405	508	7%
UNSA	1 778	297	17%
SOLIDAIRES	1 480	185	13%
AUTRES	1 653	146	9%

Source : MARS

Champ : élections CE et DU, complètes, du premier tour, sans carence.

On retrouverait alors des stratégies offensives ou défensives (dues à la crainte de perdre la représentativité) dans lesquelles les syndicats outsiders jouent un rôle non négligeable. La question est de savoir comment se nouent ces alliances ? Selon quels rapports de force ? Il est clair que les résultats électoraux étant désormais seuls « juges de paix », la constitution d'alliances comporte une dimension fortement stratégique.

Au niveau national, les données du Ministère indiquent que les alliances les plus fréquentes sont entre la CGT et la CFDT (13 % des cas). Cependant ce résultat est biaisé car ces deux syndicats bénéficient d'un effet de masse, étant implantés dans un plus grand nombre d'établissements. En conséquence ils représentent en volume le cas de figure le plus élevé (231 situations repérées dans le fichier MARS soit 13 % des cas de listes communes). Le second type d'alliance la plus fréquente est entre l'UNSA et la CFE-CGC (146 listes communes, 8 % des cas).

Associations des syndicats composant une liste commune

Type d'association	Fréquence	Part dans l'ensemble des listes communes
CGT / CFDT	231	13%
CFE-CGC / UNSA	146	8%
CGT / FO	132	7%
FO / CFTC	119	7%
CFDT / FO	108	6%
CFDT / CFTC	106	6%
CFTC / CFE-CGC	72	4%
Autres	889	49%
Ensemble	1 803	100%

Source : MARS

Champ : élections CE et DU, complètes, du premier tour, sans carence.

La proximité entre la CFE-CGC et l'UNSA perdure donc, malgré l'échec des tentatives de rapprochement au niveau national. De fait, une observation de la mise en place de la loi depuis 2008 est que les rapprochements entre syndicats se produisent davantage « par le bas », c'est-à-dire dans le cadre d'intersyndicales dans les entreprises, que « par le haut », c'est-à-dire dans le cadre de rapprochements organiques entre états-majors. Comme l'écrivent Bérout et Yon (2011), « on peut faire l'hypothèse que la nouvelle législation incite les syndicats à des alliances plutôt qu'à des regroupements organiques. (...) On peut cependant imaginer que la conscience de nécessaires rapprochements monte en puissance avec le temps. » Notre échantillon intègre trois cas de listes communes associant l'UNSA à un ou plusieurs autres syndicats. Ces cas d'études montrent bien la **spécificité de chaque cas d'alliance**. Les configurations d'entreprises et les trajectoires de dialogue social sont décisifs dans la constitution de listes communes. Dans les trois cas, un historique de conflit ou de plan social est à l'origine d'un rapprochement entre syndicats. Dans une de ces entreprises, la liste commune permet aux syndicats présents de réorganiser à leur guise une sorte d'irréfragabilité locale et de mise à distance de la logique électorale. En effet, en se présentant à quatre sans concurrents, chaque syndicat repart avec 25 % des voix et donc une « unité » identique de représentativité, à la manière de l'ancien système où chaque syndicat présumé représentatif valait finalement autant que les autres. Dans d'autres cas, les alliances sont motivées par des protections vis-à-vis de la concurrence ou par des motifs interpersonnels.

Les militants de l'UNSA interrogés dans le questionnaire partagent avec la direction du syndicat une vision positive du rassemblement et des alliances. Pour Alain Olive, ancien secrétaire général, le rassemblement est dans l'ADN de l'UNSA :

« Notre ADN syndical nous pousse aux rassemblements, aux coopérations. Le repli identitaire et frileux n'est pas dans notre nature. Je dirais même que tout repli identitaire nous est étranger et en contradiction avec les valeurs et les pratiques que nous défendons ». ¹⁴

Cette logique est partagée par le terrain. « Je prône des alliances ou des ententes, ça correspond bien à l'UNSA » nous dit un DS (E23), mais sans résultat dans sa propre entreprise pour le moment. Selon notre enquête, environ un militant sur quatre du privé pense que la loi de 2008 va pousser à des regroupements au niveau national ou dans l'entreprise.

Le questionnaire incluait également des questions sur la proximité avec d'autres syndicats. Nous avons posé la question suivante : « Avec quel syndicat seriez-vous prêt à faire une alliance électorale dans votre entreprise ? » La première modalité de réponse reste cependant « aucun autre syndicat » pour 45% des répondants. Suivent les trois syndicats habituellement rangés dans le camp réformiste : la CFDT (28 %), la CFE-CGC (18,6 %) et la CFTC (17,3 %). Les syndicats à

¹⁴ A. Olive, rapport moral, congrès de Pau, UNSA magazine décembre 2009.

l'opposé habituellement rangés dans le camp contestataire recueillent 10 % ou moins des réponses.

Avec quel syndicat seriez-vous prêt à faire une alliance électorale dans votre entreprise ?

	Effectifs	Fréquence
Aucun	166	44,9%
CFDT	104	28,1%
CFE-CGC	69	18,6%
CFTC	64	17,3%
FO	38	10,3%
CGT	36	9,7%
SUD-Solidaires	21	5,7%
Autre syndicat	6	1,6%
Total / répondants	370	

Source : Enquête ORSEU 2015. % supérieurs à 100 % car plusieurs réponses possibles.

La question « miroir » relative aux refus d'alliances locales donne des résultats convergents. Les militants de l'UNSA qui n'envisagent pas d'alliances électorales avec un autre syndicat placent les syndicats contestataires en tête, au premier rang desquels la CGT et FO.

A l'inverse avec quelle(s) organisation(s) syndicale(s) ne pourriez-vous en aucun cas vous allier dans votre entreprise ?

	Effectifs	Fréquence
CGT	224	60,5%
FO	166	44,9%
SUD-Solidaires	154	41,6%
CFE-CGC	109	29,5%
CFDT	107	28,9%
CFTC	88	23,8%
Aucun	41	11,1%
Autre syndicat	10	2,7%
Total / répondants	370	

Source : Enquête ORSEU 2015. % supérieurs à 100 % car plusieurs réponses possibles.

Ces données, si elles soulignent globalement la proximité immédiate de l'UNSA avec le camp réformiste, objectivent la possibilité d'alliances, dans les entreprises, plus larges avec des syndicats dits contestataires, même si elles restent secondaires et contestées dans les représentations et minoritaires dans les faits. La possibilité de s'allier à la CGT ou FO est bien liée à des actions de terrain, et c'est bien le « terrain » qui dicte sa vérité dans l'approche pragmatique et subsidiaire de l'UNSA. Cependant, au niveau national, l'UNSA, promoteur d'un rassemblement autour d'un pôle réformiste, marque bien sa différence programmatique avec le camp contestataire.

Le syndicalisme dans l'entreprise est affaire de connaissance, de personnes, le fait syndical est très personnalisé. Mais au niveau national on reste bloc contre bloc et la loi de 2008 renforcerait cela. (E37)

L'intersyndicale et l'alliance électorale sont des registres que les acteurs peuvent utiliser dans leur entreprise : libres à eux de l'envisager ou non, selon le principe de l'autonomie.

C'est le travail de terrain qui définit les possibilités de rapprochement, c'est-à-dire le fait pour les militants UNSA de se retrouver dans une logique de représentation et d'action partagée avec d'autres syndicalistes eux aussi du terrain.

2.3. La valeur « travail de terrain », valorisée par les militants de l'UNSA

Cette représentation partagée de la valeur « travail de terrain » permet de mieux définir l'identité des militants de l'UNSA telle qu'ils la formulent dans les entretiens. Cette représentation convergente dans les entretiens réalisés donne à voir une cohérence interne du discours militant. En creux, elle montre une représentation critique du syndicalisme français, selon la logique du « repoussoir ».

Le travail des militants UNSA est valorisé au regard des *efforts* produits en matière de proximité avec les salariés (pour ce qui est des représentants du personnel) et du point de vue du *comportement* en matière de signature d'accords (pour ce qui est des représentants syndicaux). Le travail est pragmatique, réalisé dans « l'intérêt » du salarié, et vilipende le syndicalisme conçu comme une « *planque* », comme le montrent les extraits d'entretien suivants.

Chez Z. [nom de l'entreprise], chaque année on progresse, à chaque élection professionnelle on a progressé au niveau du CE. Ce sont des personnes qui en ont marre de ce syndicalisme à l'ancienne, qui rejoignent le syndicat parce que nous on les écoute, on leur dit comment ça se passe, si beaucoup de collaborateurs veulent telle solution par exemple pour le CET [compte épargne-temps], des cas véritablement concrets (E12)

– Est-ce que vous anticipez le vote des électeurs dans la signature des accords ?
– Pour le dernier accord quand on a pris la décision, on s'est demandé quel était l'intérêt des salariés. On s'est dit qu'on avait plus d'intérêt de le signer. Je ne sais pas si ça nous rapportera des voix, je ne suis pas sûr. On a encore fait l'effort de penser plus à l'intérêt des salariés qu'à l'intérêt de l'UNSA. On verra en 2017 ! (E6)

Ça oblige en tout cas à être un syndicaliste qui fait quelque chose, qui communique et qui travaille. Ça évite les planques bien chauffées et bien nourries. En plus ça met les points sur les i. Avant on disait : vous n'êtes pas représentatifs parce que vous n'avez pas de syndiqués. Bien. D'abord il ne viendrait pas à l'idée de dire à Nicolas Sarkozy ou à François Hollande : vous n'êtes pas représentatifs parce que vous n'avez pas d'adhérents. Il y a moins d'adhérents dans les partis politiques que dans les organisations syndicales. La légitimité on la tient du vote des citoyens et c'est pareil dans les entreprises, et aujourd'hui on pèse 20, on pèse 30 » (E37)

Les salariés voient qu'on est crédibles, on travaille sur un vrai poste de travail, ils voient qu'on partage les mêmes soucis de travail, on est plutôt clairs dans nos messages et communications, on est en opposition avec la direction sur certains sujets, donc ça a augmenté notre crédibilité. (E27)

Le dernier point évoqué par ce DS mérite qu'on s'y arrête : il évoque la capacité à ne pas être d'accord avec la direction, ce qui renvoie en creux à l'accusation parfois formulée d'un syndicalisme d'accompagnement de la direction. Le travail au quotidien de l'UNSA consiste ainsi aussi à faire valoir cette capacité variable de discuter avec les directions comme d'être en opposition avec celles-ci. **L'UNSA déploie depuis sa création un référentiel réformiste ou encore de « syndicalisme de proposition »** : une approche qui renvoie aux approches stratégiques de la négociation, la recherche de solutions gagnantes, que le slogan du récent congrès national de Montpellier – « *le syndicalisme positif* » – vient résumer.

La loi n'a en rien modifié cette vision « responsable » du syndicalisme UNSA. Elle amplifie même l'approche commune aux militants qui est celle d'une certaine « redevabilité » : les délégués syndicaux se sentent ainsi redevables, dans leur comportement de signatures d'accords, de leur représentativité acquise par le vote. S'ils signent ou non un accord, ils le font dans l'intérêt des salariés ; et, par souci de signaler une certaine forme de « nouveauté » dans le paysage syndical français, ils insistent sur le lien entre signature et le travail préparatoire : il n'y aurait ainsi ni signature automatique ni rejet mécanique des propositions de la direction. Il n'y a pas de recherche de l'aval de tel ou tel autre syndicat. Le projet d'accord est signé en fonction de sa propre valeur. *L'autonomie décisionnelle des syndicats de l'UNSA vient donc comme un appui à*

*cette valorisation du travail de terrain, qui lui seul permet de fonder, selon des principes démocratiques de consultation des militants, le comportement en matière de paraphe. **La défense de ces valeurs d'autonomie et de démocratie, renforcée par une valorisation du travail de terrain, sont les arguments que font valoir les militants dans leurs discours.***

La mise en avant des points forts de l'UNSA convie plus ou moins fréquemment, dans les entretiens, à souligner les faiblesses des autres syndicats. Le souci d'« exemplarité » des militants UNSA, comme le dit une DS interrogée, se lit par effet de miroir avec la critique parfois acerbe des autres syndicats en place. Ce souci d'exemplarité est mis en avant par les militants de l'UNSA *dans le cadre d'un travail au quotidien réalisé dans des conditions qui le rendent encore plus méritant* : peu de moyens, pas ou peu de permanents, etc. Bien entendu, les entretiens n'échappent pas à une certaine forme d'exagération dans la comparaison. Evidemment, dans chaque syndicat des militants sont mus par l'intérêt des salariés et un souci d'exemplarité, quand il existe également dans chaque syndicat des dérives comportementales. Ce faisant, l'UNSA *valorise sa différence d'outsider, de nouveau venu n'ayant jamais tiré bénéfice de l'ancien système.*

La loi est donc communément appréciée comme positive car mettant fin à un système lié à des abus en tout genre, le premier desquels étant le renouvellement de potentats locaux bénéficiant d'une représentativité « présumée », à vie. La loi les soumet désormais au régime « du CDD renouvelable » (Hege et al. 2015 : 67) et plus généralement à la logique de la « redevabilité ».

2.4. Ambition 2017, développement et autonomie

C'est dans ce contexte que se place le plan « Ambition 2017 » lancé par l'UNSA en septembre 2013 pour structurer son développement et tenter d'atteindre une représentativité nationale en 2017. Cela suppose une présence dans l'ensemble des branches et un score de 8 % au niveau national.

La loi de 2008 oblige l'UNSA à rationaliser son organisation dans le but d'augmenter sa présence sur le terrain et d'amplifier ses résultats électoraux. Union de syndicats autonomes, l'UNSA est ainsi poussée par les évolutions juridiques à se renforcer au niveau des fédérations mais aussi à un niveau interprofessionnel, nationalement et localement. Le rapport interroge l'évolution du modèle organisationnel et syndical de l'UNSA, au regard de cette dynamique de « rationalisation ».

Le plan d'action « Ambition 2017 » consiste en une série d'outils et une méthodologie descendante, qui formalise une mise en ordre de marche des militants. Des documents rappellent ainsi que le développement est « une obligation », « *chacun dans l'UNSA doit se sentir concerné* », et insistent sur la nécessité de ce jeu collectif. Le message est que la réussite de l'UNSA à horizon 2017 *est l'affaire de chacun et aura des retombées pour tous.* Cette approche n'est pas forcément évidente dans un contexte où l'autonomie plus ou moins fortement revendiquée des fédérations et syndicats au sein de l'UNSA peut conduire certains à rechercher avant toute chose une représentativité locale (branche ou entreprise). Toutefois, sur le terrain, les contraintes rencontrées dans l'application de cet ordre de bataille tiennent selon nous moins à des résistances autonomistes (elles peuvent exister mais sont rares) qu'à des barrières objectives, au premier rang desquelles le manque de moyens du syndicat.

L'enjeu de la syndicalisation peut signifier plusieurs choses (Yon, 2013) : syndiquer *les individus, les lieux de travail ou les collectifs.* L'UNSA semble se situer dans une véritable *logique de syndicalisation des lieux de travail, c'est-à-dire la création de sections.* Cela réclame donc l'existence d'un niveau central fort, interprofessionnel ou fédéral, qui intervient en support du développement local. L'UNSA se retrouve ainsi devant une certaine contradiction, car fondée sur un modèle autonomiste et ne disposant pas des moyens des confédérations représentatives (en termes de permanents notamment), elle ne dispose pas de centre fort. L'un des enjeux

organisationnels de la politique actuelle de développement renvoie donc à cette **tension possible entre une logique de renforcement du centre et la poursuite du modèle autonome.**

En pratique, il est ainsi difficile au niveau territorial de répondre aux invitations à négocier les accords préélectoraux. Ceux-ci sont vus comme un levier d'implantation, mais il faut des ressources humaines (permanents, heures de délégation importantes, syndicalistes retraités, etc.). La constitution de listes de candidats aux élections professionnelles devient elle aussi un exercice de rationalisation. La constitution de listes exhaustives et complètes est une difficulté qui ne doit rien, en soi, à la loi de 2008. Comme l'explique un RSS, la difficulté de présenter des candidats dans tous les collèges est partagée par tous les syndicats.

L'univers syndical est composé de très peu de personnes. Les personnes n'ont pas envie de s'investir dans des activités syndicales qui sont prenantes, qui peuvent aussi présenter des difficultés au niveau de l'évolution de carrière, surtout pour les ingénieurs et cadres, donc on a des difficultés dans le troisième collège. (E9)

Une autre forme de rationalisation, poussée, elle, par la loi de 2008, concerne la *dénomination des sections*. Cette question est assez sensible au sein de l'UNSA. Comment appeler une section syndicale d'entreprise ? A l'origine, l'UNSA est issue d'un melting-pot de syndicats autonomes ayant des noms hérités d'un historique singulier, corporatif ou local. Progressivement, l'UNSA s'est structurée nationalement en créant des pôles et fédérations portant toutes un nom semblable : UNSA Education, UNSA Santé-sociaux, etc. Les sections d'entreprises sont invitées à se prendre un nom de la forme *UNSA-nom de l'entreprise* pour renforcer la visibilité nationale de l'UNSA – et indirectement produire un effet de corps sur les militants –, mais aussi pour des raisons d'efficacité. Le comptage ministériel réalisé à partir des milliers de procès-verbaux d'élections d'entreprise s'appuie sur les noms des sections d'entreprises pour attribuer les voix à l'UNSA, nationalement... ou bien à un seul syndicat autonome présent dans une seule entreprise. Cette problématique de la dénomination est donc loin d'être anodine ; touchant aux noms des syndicats, *elle questionne directement leur identité de syndicats autonomes*. Un militant UNSA interviewé cite quelques cas de syndicats « ne jouant pas le jeu collectif ». Il attend sur ce point « des consignes plus fortes du national » :

Je n'irai pas rogner sur l'autonomie, mais il faudrait un minimum de rigueur dans l'organisation (E18).

« Jouer le jeu collectif » représente une évolution culturelle loin d'être neutre pour l'UNSA. La dynamique syndicale semble cependant globalement ouverte au changement.

C'est ainsi davantage une évolution du format de l'autonomie que cette recherche d'efficacité produit, qu'une résistance au changement selon le principe d'une fidélité aux principes initiaux.

Les entretiens réalisés laissent à penser que cet ordre de marche a bien été reçu par les militants dans les entreprises et les fédérations. Sur le fond, le jeu collectif est validé. *La logique de créations intensives de sections a été bien intégrée aux niveaux locaux et fédéraux*. Les acteurs des « fédés » et de l'« interpro » la relayent. Les différents extraits d'entretiens regroupés dans le rapport montrent bien **la transformation progressive des acteurs fédéraux et interprofessionnels en véritables « entrepreneurs » UNSA**. Benoît Verrier (2006) a souligné combien la présentation de listes aux élections prud'homales de 2002 avait constitué un premier moment dans la « fabrication d'entrepreneurs UNSA ». La course à la représentativité pourrait constituer ainsi, plus de dix ans plus tard, une nouvelle dynamique collective importante dans la dynamique de structuration de l'UNSA. L'action est plus complexe que dans le cas des prud'homales : il ne suffit pas de se présenter sur une liste, il faut monter une section dans l'entreprise. La période actuelle renforce la construction d'un centre syndical, en appui aux sections locales et aux fédérations, agissant de plus en plus comme un cadre dans lequel l'autonomie des syndicats peut s'exprimer.

Le plan de développement insiste ainsi sur le niveau de l'entreprise. L'entreprise constituerait donc à la fois *la principale force motrice du développement de l'UNSA* (pas de voix sans sections

d'entreprise), *une étape dans le renforcement du sens interprofessionnel et de l'institutionnalisation du centre de l'UNSA* (dans le sens que toute action locale bénéficie à l'ensemble de l'union syndicale) mais aussi *un risque d'épuisement des énergies*. Beaucoup d'entretiens évoquent en effet **la lourdeur et le défi que représentent le développement de sections d'entreprises**.

Ces différents points posent la question de la structuration de l'UNSA dans un contexte de croissance. En évoquant ci-dessus le développement d'un sens interprofessionnel et le renforcement du centre, la notion de confédération apparaît en filigrane, même si ce terme vient en opposition avec l'organisation choisie et portée par les responsables de l'UNSA depuis 1993, ainsi qu'avec le point de vue des militants des acteurs de terrain. Des auteurs comme D. Andolfatto (2009) proposent de parler d'une « *confédéralisation* » plus ou moins rampante. La vraie question qui se pose, au-delà du fait de savoir si une plus grande structuration de l'organisation productive du syndicat renvoie nécessairement à une logique de confédéralisation, semble être selon nous celle de la *tension, en dynamique, entre logiques de centralisation et logiques d'autonomisation*. Cette tension renvoie à la problématique de la croissance. Pour citer un DS interrogé, « si on veut devenir un grand, il va falloir qu'on se structure. (...) *On est à l'orée du bois, si on monte la marche, peut-être que le "a" d'autonomie va se réduire un peu, mais il va falloir qu'on fasse des efforts ; il va falloir prévoir d'avoir un peu plus de comptes à rendre, il faut jouer collectif* » (E18). Pour d'autres militants, cette obligation de structuration présente un **risque de crise de croissance**, en référence à un corps qui grandirait trop vite : il faut que l'ossature suive.

Je comparerai le corps de l'UNSA à celui d'un adolescent qui grandirait trop vite. C'est la crise de l'adolescence. C'est le corps qui grandit plus vite que les os, à un moment donné l'ossature musculaire ne suit plus. Il y a deux façons de le voir : c'est génial, on a encore pris deux centimètres ce mois-ci ! ou bien : on a pris deux centimètres mais on doit rester au lit tous les matins. (E15)

3. Conclusion

C'est dans ce contexte associant *foi dans l'avenir* (pour rappel, 53 % des interviewés pensent que la loi de 2008 va contribuer à l'émergence de l'UNSA) **et nécessité de se structurer que se situe aujourd'hui l'UNSA.** Syndicat né d'une tradition autonomiste issue de la fonction publique, l'UNSA fait évoluer son modèle au contact des enjeux liés à son développement dans le privé. La nature composite « public/privé » du syndicat reste à analyser plus avant dans la compréhension des défis organisationnels qui attendent ce syndicat¹⁵.

L'étude insiste sur les motivations conduisant de nombreux militants à quitter leur confédération d'origine pour rejoindre l'UNSA. L'UNSA est aujourd'hui bénéficiaire d'un mercato syndical qui, à l'image du vote pour la nouvelle « marque » UNSA, *est fondé en partie sur un effet nouveauté, et plus structurellement sur un couple désaffection pour les centrales syndicales/recherche d'une approche syndicale autonome responsable*. Cette vision du syndicalisme peut se définir à partir de grands items : une approche réformiste, un syndicalisme d'action et de propositions, une démocratie sociale constructive dans les entreprises. Dans un contexte de représentativité désormais « conquise », l'UNSA s'investit donc dans une logique de conquête complexe au niveau des entreprises. Cette logique de développement est cohérente avec le projet subsidiaire de cette union. **Elle valorise une approche vertueuse fondée sur l'exemplarité et la différence, mais reste hautement complexe et sensible au manque de moyens.** Les entretiens auprès des élus et militants UNSA donnent bien à voir *une vision « méritante » de la représentation*, selon laquelle la représentativité réelle s'appuie sur le travail local et fonde la représentativité

¹⁵ Une seconde étude est lancée en 2016 pour mieux saisir les parcours de militants dans le public et dans le privé, et ainsi que les motivations de l'adhésion à l'UNSA.

institutionnelle. Toutefois, il ne faut pas manquer de relativiser les conquêtes réalisées : si l'UNSA se développe, ce n'est pas le cas du syndicalisme. A l'image d'un « jeu de taquin », comme l'évoque un responsable fédéral rencontré, rien n'indique que la progression d'un petit syndicat comme l'UNSA soit le signe d'un renforcement de l'engagement syndical.

Références

- Andolfatto D., D. Labbé, 2007, *Les syndiqués en France : 1990-2006*, Rapport pour la DARES.
- Bérout S., Denis J.-M., 2013, « Les nouvelles règles de représentativité au service du développement syndical ? L'exemple de l'union syndicale solidaires », in S. Bérout et K. Yon (2013).
- Bérout S., J.-M. Denis, « Les congrès syndicaux, un objet d'étude sociologique ? », *Revue Socio-Logos*, n°11/2015 N° spécial : « Les congrès syndicaux, un objet d'étude sociologique ? »
- Bérout S., Denis J.-M., Desage G., Thibaut M., 2011, « Les militants de l'Union Syndicale Solidaires: profils, pratiques et valeurs », Rapport de recherche, US-Solidaires/ Triangle, Université Lyon 2.
- Bérout S., Garibay, D., *Enquête sociologique sur les délégués du 47e Congrès confédéral de la CGT (24-28 mars 2003)*, IRES-CGT, 2006, 85 pages.
- Bérout S., K. Yon (dir.), Dressen M., Guillaume C., Kesselman D., Gantois M., 2011, *La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique*, Rapport pour la DARES.
- Bérout S., K. Yon (dir.), 2013, *Quand la loi entre dans les mœurs. Le nouveau droit de la représentativité syndicale (loi du 20 août 2008) et ses implications dans les entreprises et les branches professionnelles*, Rapport pour la DARES.
- Béthoux, E., G. Desage, A. Mias, J. Pélisse, *Sociologie d'un syndicalisme catégoriel : la CFE-CGC ou la fin d'une exception ?*, Paris, Ed. Armand Colin, 2013, 240 p.
- De Comarmond, L. (2013), *Les vingt ans qui ont changé la CGT*, Paris : Denoël.
- Denis J.-M., (2003), « Les syndicalistes de SUD-PTT: des entrepreneurs de morale ? », *Sociologie du Travail*, vol. 45, n°3, pp. 307-325.
- Denis, J.-M., M. Thibault, 2014, « Des organisations syndicales en quête de renouvellement. Trajectoires militantes et expériences syndicales de jeunes militants de l'Union Syndicale Solidaires », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 2, 117-131.
- Dufour C., A. Hege, 1994, « Les systèmes représentatifs à l'épreuve de leur capacité d'intervention quotidienne », *Travail et emploi*, 1994, n° 61, 23-39.
- Guillaume C. (dir.), 2014, *La CFDT : sociologie d'une conversion réformatrice*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, coll. « Pour une Histoire du travail », 2014, 274 p.
- Hege A., C. Dufour, M. Kahman, 2014, *Les pratiques des acteurs après la loi de 2008 : résultats d'une enquête sociologique*, rapport de recherche de l'IREC pour la CGT.
- Qu'est-ce que l'UNSA ?*, 2005, coll. « L'information citoyenne », éditions L'Archipel, 2^{ème} édition.
- Sainsaulieu, I. (1998), « La Fédération SUD-PTT: Le Creuset d'une Contestation Pragmatique », *Revue Française de Science Politique*, 48 (1). pp. 121-141
- Verrier B., *L'UNSA : organisation et audience*, rapport de recherche pour la DARES, Université Nancy-2, 2006.
- Yon, K., 2008, *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique : le cas de la CGT-FO. Eléments pour la sociologie d'un « monde de pensée »*, Thèse de doctorat, Université Paris I, novembre 2008.
- Yon K., 2013a, « Les unions syndicales interprofessionnelles face à la réforme de la représentativité : carrefours ou centres névralgiques ? », in Bérout S. et Yon K. (2013)