

Jeunes et engagement syndical

Engagez-vous, rengagez-vous qu'ils disaient ! Les lecteurs assidus de la bande dessinée «As» auront reconnu une formule célèbre prononcée par des légionnaires romains malmenés.



L'engagement est pour eux une tromperie et, dans la réalité, il peut en effet être vu ainsi ou bien comme un carcan. L'engagement serait de plus devenu désuet, la preuve, c'est que plus personne ou presque ne s'engage, notamment dans le syndicalisme, et surtout pas les jeunes. Il n'en est rien bien évidemment et nous allons tenter dans ce dossier de le démontrer. Si l'engagement militant est parfois décrié, ce n'est pas sans raison. La figure du «moine-soldat» complètement inféodé à la cause défendue hante encore les esprits. Elle est peut-être un

peu caricaturale aujourd'hui mais il fut un temps où l'engagement ne pouvait être que total puisqu'il était idéologique par nature. Il fallait changer de monde et pour cela militer sans relâche. L'individu ne devait plus compter et se mettre au service du collectif. Ce type d'engagement a construit des hommes et des femmes ; beaucoup d'entre eux ont accompli un parcours exemplaire et admirable. Mais il a fait peur également à de plus jeunes générations, les détournant du syndicalisme ou du moins de la prise de responsabilités. Il reste quelques traces de ce surinvestissement militant mais il n'est plus érigé en modèle. Ce qui ne rend pas la

tâche facile aux organisations qui ont besoin de militants investis. C'est probablement en revisitant la notion d'engagement militant qu'elles trouveront des réponses en termes d'avenir. Engagement, militant,

faut-il continuer à accoler ces deux mots ?

Engagement syndical

Nous venons de le voir. Dans un passé encore relativement proche, l'engagement ne pouvait être que militant. Et sans doute l'est-il encore ? Mais ces mots sont tellement connotés qu'il vaut mieux les définir quand on les utilise ou laisser ceux qui se sentent engagés et militants se qualifier comme tels.

Pour la Fep-CFDT, l'adhésion constitue déjà un engagement dans le cadre des valeurs CFDT. Cette idée est assez neuve et, ne le cachons pas fait, encore débat en son sein car le salarié qui émet le souhait d'adhérer n'est pas nécessairement conscient de cet engagement. C'est donc à l'organisation qui l'accueille de l'aider à le découvrir. L'engagement dans cet exemple précis est d'ordre financier mais pas seulement. L'adhésion à la CFDT est peut-être



Témoignage

Mon adhésion à la CFDT est le résultat de mon intérêt pour la question du travail. En ce sens, il s'agit d'un engagement de nature assez politique. La question du travail est une question qui me semble centrale spécialement dans les sociétés dites modernes où l'efficacité technologique permet de repenser la place de celui-ci : en même temps que la quantité de travail diminue avec l'accroissement des gains de productivité, «avoir un travail» semble plus nécessaire que jamais. Il y a là un paradoxe qui génère une grande crispation sociale.

Je crois que le discours ambiant sur le travail (qui confond d'ailleurs labeur, emploi, ouvrage, œuvre, étude, bricolage) se nourrit d'une vision des «trente glorieuses» voire du XIX^{ème} siècle et qu'il va falloir effectuer un grand virage intellectuel avant d'effectuer un grand virage tout court. Cette question me passionne et le syndicat est un lieu privilégié pour en débattre.

Mon engagement réside aussi, plus directement, dans le constat de la perte du sens collectif dans le monde enseignant (dans le monde du travail en général d'ailleurs). Ceci se traduit par ce qui me semble être l'acceptation de beaucoup de choses... (les heures supplémentaires en étant un bon exemple).

Faire vivre le débat d'idée, essayer d'informer ou

d'aider les collègues ; tout cela m'a conduit à l'engagement syndical. J'ai choisi la CFDT non sans hésiter. J'y ai été très bien accueilli. Il est plaisant de pouvoir échanger avec des collègues plus expérimentés, sur le métier ou sur les questions du travail en général ; des collègues à l'écoute !

Ce que j'attends aujourd'hui de la Fep, de la CFDT, d'une grande centrale syndicale, en général, c'est qu'elle réfléchisse tout haut (pour le public) à des questions fondamentales : temps de travail, économie de marché... Si un syndicat doit savoir «défendre», il ne pourra pas générer une adhésion collective porteuse sur les seules revendications de conservation de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Je pense la CFDT capable de mener ces réflexions de manière plus soutenue. Je n'en demeure pas moins critique. Le projet de résolution du quarante-septième congrès, par exemple, ne me convainc guère pour le moment. On y parle de croissance économique, de développement durable. Autant de notions auxquelles je n'adhère pas. Je me sens régulièrement plus «radical» que mon syndicat. Ceci me fait parfois douter de la pertinence de mon appartenance à la CFDT mais l'engagement n'est pas l'absence du doute.

*Marc Serrand
Syndicat d'Ille-et-Vilaine*

« Engagement, militant, faut-il continuer à accoler ces deux mots ? »

« L'engagement est avant tout une affaire »



le «Astérix et Obélix»

S.

un hasard mais choisir d'y rester n'est pas un acte neutre. Par la suite, l'adhérent choisira de s'engager davantage s'il le souhaite mais encore faut-il qu'il soit sollicité et que ne soit pas considéré comme pérenne le refus d'une proposition qui lui est faite. Le défi consiste pour une organisation comme la Fep à laisser ses adhérents totalement libres de leur investissement tout en leur proposant sans cesse de devenir acteurs.

S'engager

Il n'existe pas de bonnes raisons pour s'engager. Chacun a les siennes et elles sont toutes aussi légitimes. Les trois témoignages présentés dans ces pages l'illustrent parfaitement. L'engagement est souvent le fruit d'une rencontre entre deux projets, celui d'une personne et celui d'une organisation. Les ressorts de l'engagement sont multiples : une rencontre, un événement, une idée ou une revendication qui fait sens... Pour une organisation, il est important de bien identifier les ressorts de l'engagement pour créer les conditions favorables à son épanouissement.

« Le syndicalisme est avant tout une affaire humaine. »

La présence syndicale dans les établissements et les entreprises constitue la première de ces conditions. Le syndicalisme est avant tout une « affaire » humaine. Le lien qui s'établit entre un responsable syndical, les adhérents, ceux qui ne le sont pas encore, crée de la proximité et celle-ci est indispensable. L'information, l'accompagnement, l'expertise, la défense, l'offre de lieux de parole, d'écoute et de débat... sont bien entendu également nécessaires.

S'engager durablement ?

L'engagement peut être sporadique ou ponctuel. Il peut être aussi inscrit dans le temps.

Interview

Thiébaut Weber

Secrétaire confédéral CFDT en charge de l'action revendicative «jeunes»



Fep-Mag : Y a-t-il un engagement typiquement «jeune» ?

TW : Les jeunes ne s'engagent pas moins que leurs aînés, mais il est clair qu'ils s'engagent différemment. Pour autant, je ne pense pas que l'on puisse parler d'engagement typiquement «jeune», car les formes d'engagement de ceux qui arrivent actuellement sur le marché du travail vont perdurer et marquer pour longtemps le paysage militant. Les jeunes d'aujourd'hui ne reviendront pas à d'anciennes pratiques une fois devenus adultes.

Le tissu associatif est de loin le creuset privilégié des jeunes. La gestion de leur temps militant est assez souple et peut varier en fonction des projets menés. Ces derniers, dont la durée est souvent délimitée dans le temps, doivent être l'objet de résultats concrets et palpables. Ces nouvelles formes d'engagement trouvent leur origine dans le contexte actuel du marché du travail et plus largement de notre société. Les parcours d'études, d'insertion professionnelle souvent chaotiques et d'emploi impactent largement les modalités selon lesquelles les jeunes s'engagent. Les contraintes qui leur sont imposées sur le marché de l'emploi ne leur laissent que peu de place pour un engagement à temps plein.

Fep-Mag : La CFDT est-elle suffisamment séduisante pour un jeune ?

TW : Les jeunes ont une image relativement positive du syndicalisme, mais ne considèrent pas pour autant qu'il soit nécessaire pour eux de franchir le pas en adhérant. La séduction s'opère donc selon ce que la CFDT peut proposer d'utile dans le parcours d'un jeune. L'étude réalisée par la confédération lors du rassemblement organisé par la JOC (Jeunesse Ouvrière Chrétienne) en mai 2009 est assez instructive sur ce point. A la question «qu'attendez-vous d'un syndicat», mille jeunes de tous horizons ont répondu à 48 % : «le conseil». La «défense» et «l'accompagnement dans le parcours professionnel»

ont eux constitués 31 % des réponses. L'aide à la réussite dans le parcours professionnel arrive donc en tête des préoccupations des jeunes interrogés.

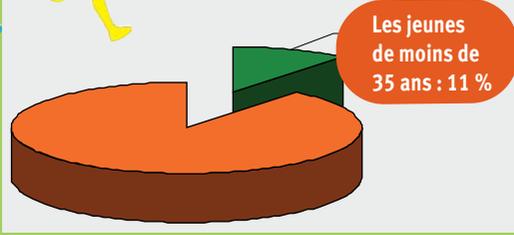
Les nombreux questionnements qui jalonnent les parcours d'insertion des jeunes constituent une donnée essentielle pour notre approche syndicale envers ces nouveaux entrants sur le marché de l'emploi. Mais il ne faut pas oublier que nombre de jeunes ne savent pas vraiment ce que font les organisations syndicales. 26 % des mêmes jocistes interrogés déclarent ne pas savoir ce que font les syndicats. Ce résultat est d'autant plus frappant que la JOC est une organisation militante. On peut donc faire l'hypothèse que cette méconnaissance du syndicalisme est plus forte encore dans l'ensemble de la jeunesse.

Fep-Mag : L'engagement d'un jeune le rend-il nécessairement militant ?

TW : Non, et c'est très souvent la dimension «sacrificielle» de l'engagement qui peut faire peur aux jeunes quant à un engagement militant. Les jeunes redoutent de sacrifier leur carrière professionnelle ou leur vie personnelle dans un monde du travail où le parcours du combattant est la norme après la sortie de formation initiale. Et c'est là où notre conception du «syndicalisme d'adhérents» prend tout son sens. En effet, si l'on en croit les réponses données par les jeunes militants et sympathisants jocistes, c'est avant tout sur l'accompagnement et l'aide que le «réseau CFDT» peut être une plus value dans leur parcours. Ce peut être le point d'accroche. Un engagement militant pourra plus facilement se greffer à une simple adhésion si un jeune a bénéficié d'un coup de pouce utile de la CFDT dans son parcours. Mais que ce soit pour les jeunes ou pour les adultes, la plus-value de l'action collective ne va pas de soi. C'est à nous de lui donner du sens en répondant d'abord aux besoins et aspirations des salariés tout en leur donnant ensuite une issue collective. C'est le chemin le plus sûr vers l'émancipation des jeunes dans le travail.



Les jeunes adhérents de la Fep



Certains considéreront à tort que c'est cela qui caractérise le militant. Or, si l'acte de militer consiste à œuvrer pour atteindre un but, le militant sporadique ou ponctuel l'est tout autant que le militant permanent. Il n'y a pas de petits ou de grands engagements et il n'y a pas de petits ou de grands militants. Bien entendu, une organisation, cela a été mentionné précédemment a intérêt à entretenir la permanence et/ou à renouveler ses militants. Elle n'a, cependant, pas à qualifier le type d'engagement de ses adhérents. Tous sont nécessaires et demandent à être accompagnés. Cet accompagnement suppose de mettre en place une politique de suivi des militants pour répondre aux questions posées, avec plus d'acuité aujourd'hui sans doute : équilibre entre la vie professionnelle, personnelle et syndicale ? Compétences requises ? Risque de perte finan-

« Il n'y a pas d'âge requis pour s'engager. »

cière ? Isolement ? Ampleur de la tâche ? Reconnaissance ? Crainte de n'être plus en phase avec les réalités ?

Le bon moment ?

Comme le chantait Georges Brassens, «l'âge ne fait rien à l'affaire». Il n'y a pas d'âge requis pour s'engager. Et pourtant les jeunes sont souvent présentés comme étant plus réfractaires que leurs aînés à l'engagement. Une étude sociologique effectuée à partir de l'enquête «Histoire de vie» de l'Insee (Frédéric Poncet – 2003) démontre, en effet, qu'il y a un effet d'âge.

Quatre grandes périodes sont observables : jusque vingt-neuf ans, la préoccupation est celle de l'insertion sociale, ce qui prédispose peu à

s'engager de façon militante. C'est ce que montre aussi une étude menée par la CFDT en 2007, nous y reviendrons. De trente à quarante-quatre ans, c'est la période de «nidification» mais la stabilité professionnelle est, hélas, de moins en moins constatée. «L'individu ne sait pas très bien à partir de quel âge il n'est plus jeune». De quarante-cinq à cinquante-neuf ans, l'individu est en activité, sa rémunération et ses responsabilités professionnelles vont croissantes, il n'a plus d'enfants en bas âge et dispose de temps libre. Il s'engage alors davantage. A partir de soixante ans, dernière période repérée, il est en principe dégagé de ses préoccupations professionnelles. Il s'engage mais de moins en moins syndicalement.

Des particularités propres aux générations existent aussi. Ainsi, ce n'est probablement pas un hasard si la tranche la plus engagée est celle qui avait entre dix et vingt-cinq ans en 1968.

La conclusion de l'étude indique que le sous-engagement des jeunes se prolongerait au-delà de trente ans. Ce qui n'est pas une anomalie mais cela provoque néanmoins un décalage entre les organisations, représentatives des tranches d'âge les mieux insérées socialement, et ces jeunes. Et l'auteur d'ajouter ceci : «Le problème de fond, si problème il y a, est sans doute que l'engagement militant demande beaucoup et apporte peu. Et que les jeunes, dans l'ensemble, sont rarement en situation de passer un tel contrat». Il y a là matière à réflexion...

L'engagement des jeunes

Une étude réalisée par la CFDT en 2007, intitulée «Le renouveau de l'engagement syndical – Le cas de la CFDT» (auteur : Céline Guillaume) est, elle aussi, riche d'enseignements. Elle s'appuie sur des entretiens réalisés auprès de militants de la CFDT. Nous ne pouvons pas la présenter ici

Témoignage



J'ai été éveillé à la «chose publique» pendant et après 1968. «S'engager» allait «de soi» car nous voulions changer les choses. Sans doute ma perception du possible et des stratégies à mettre en œuvre a-t-elle changé, mais l'inspiration de départ reste identique me semble-t-il. Les formes d'engagement ont probablement changé mais je reste persuadé que les générations d'aujourd'hui ont, tout autant qu'hier, le désir de s'impliquer dans la cité.

Pourquoi un salarié adhère-t-il à un syndicat ? Les motivations sont multiples et aucune n'est plus valable qu'une autre : besoin d'aide à un moment donné, souscription d'une assurance, «au cas où». Dans bien des cas, on adhère car on apprécie le délégué syndical ou un autre militant et qu'on a envie de «faire partie de l'équipe». Ou encore, par héritage familial ou par conviction ou évolution personnelle, on estime normal de se syndiquer.

Selon moi, la question n'est pas tant de savoir pourquoi tel ou tel vient à la CFDT, mais pourquoi il y reste, et pourquoi le cas échéant il s'y implique.

J'ai découvert rapidement la richesse et la difficulté d'appartenir à une confédération. La CFDT regroupe aussi bien des fonctionnaires que des salariés de droit privé, des jeunes demandeurs d'emploi et des seniors qui veulent continuer à travailler, des salariés de grosses entreprises et ceux des entreprises sous-traitantes, etc. Comment alors élaborer une position commune ? Si l'on veut être fort, il faut être unis, et cela passe par des discussions internes, parfois houleuses ! Par des procédures démocratiques, bref par l'implication des adhérents. Mon expérience, de délégué syndical d'établissement comme de Secrétaire général d'une fédération CFDT, m'a montré que c'est à la fois très difficile et indispensable pourtant. Elle m'a montré aussi que c'est comme cela que chaque adhérent peut percevoir que sa demande individuelle doit être confrontée à d'autres, qu'une revendication syndicale n'est pas la simple juxtaposition de revendications individuelles mais l'élaboration d'une revendication commune et que c'est dans ce cadre-là que chacun trouvera son propre intérêt.

Xavier Nau – Ancien Secrétaire général de la Fep



dans le détail et vous invitons à la lire dans son intégralité (disponible sur internet ou sur simple demande à contact@fep.cfdt.fr). Comme celle précitée, elle souligne que l'insertion durable dans l'emploi est un préalable à l'engagement. Si les plus anciens ont pu vivre la simultanéité de leur entrée dans la vie professionnelle et de leur adhésion, les nouveaux, eux, s'engagent après quelques années d'activité au moment où ils peuvent se le permettre. Les raisons de l'adhésion sont diverses : pour les valeurs de la CFDT, pour trouver des moyens d'action, pour une certaine idée du métier... Chez les nouveaux militants, l'engagement syndical est d'abord lié à l'expérience de difficultés rencontrées dans le travail : dégradation des conditions d'embauche et de mise au travail, mépris social... Dans un premier temps, l'engagement syndical vise l'amélioration de la situation de travail. Le choix de la CFDT s'effectue par le rejet de formes d'action syndicale et par le biais d'une relation interpersonnelle avec une personne engagée. Le vécu du travail est bien l'un des moteurs principaux de l'engagement. Le passage de l'adhésion à la participation s'effectue grâce à l'existence d'un fonctionnement collectif local permettant à l'adhérent de trou-

ver sa place. Le dynamisme, l'action concrète, les résultats obtenus, une sollicitation pour exercer un mandat bien identifié sont d'autres critères qui facilitent le passage à la participation/engagement.

La prise de responsabilité est plus rapide que par le passé ensuite. Ce qui peut être une source d'inquiétude manifeste. La notion de carrière syndicale est rejetée, ce qui n'exclut pas de voir l'organisation syndicale comme un espace professionnel.

La Fep-CFDT et les jeunes

La Fep-CFDT se doit de susciter l'engouement pour l'adhésion et ce, quelle que soit la tranche d'âge des salariés, tout en tenant compte des spécificités liées à l'âge. On vient de voir dans ce qui précède les freins à l'adhésion des plus jeunes ou au contraire les facteurs qui la permettent. Le «cap» de l'adhésion étant franchi,

le travail de fidélisation peut commencer à partir des attentes exprimées. Il est donc indispensable de les recueillir. Les attentes des plus jeunes ne sont probablement pas différentes de celles des moins jeunes. Lors d'un rassemblement, l'an passé, de jeunes adhérents que la Fep organise maintenant depuis quelques années, les attentes exprimées par la dizaine de participants présents étaient :

- ▶ apprendre les rouages syndicaux ;
- ▶ comprendre le fonctionnement de la CFDT (exprimée cinq fois) ;
- ▶ rencontrer d'autres adhérents et partager des expériences vécues (exprimée sept fois) ;
- ▶ avoir des informations, connaître ses droits, les valeurs de la CFDT, les moyens d'action.

Si les attentes des jeunes ne sont pas différentes de celles de leurs aînés, c'est peut-être dans la façon de les exprimer que se situe la différence. Leur «faim» de réponses n'est pas la même, ni peut-être d'ailleurs la façon de se situer par rapport à l'engagement. Ils savent intuitivement que cela demande beaucoup et ne demandent qu'à être convaincus que cela peut leur apporter tout autant.

Dossier réalisé par
Bruno Lamour et Francis Moreau



Témoignage



Mon engagement syndical est le fruit d'une rencontre, celle avec notre précédent délégué syndical. Cette ferveur, avec laquelle il rendait service à ses collègues et défendait ses convictions, m'a peu à peu contaminé.

J'ai ainsi fait miennes ces valeurs chères à la Fep-CFDT : dialogue, solidarité, justice sociale. A son départ, j'ai accepté de reprendre le flambeau.

Comme l'adage le dit : «l'union fait la force». Face à des employeurs qui perdent de vue parfois le droit des travailleurs, le regroupement et la cohésion des salariés (derrière, si possible, la bannière Fep-CFDT) est nécessaire !

Tant que nos employeurs n'investiront pas dans l'humain, comme ils savent si bien le faire dans l'immobilier, je pense que le syndicalisme, au sein de la Fep-CFDT pour ma part, a du pain sur la planche.

Mikaël Echelard – Syndicat du Morbihan

LIVRE

Militer aujourd'hui

Ouvrage collectif de S. Franquiadakis, J. Ion et P. Viot

L'un des auteurs de ce livre, Jacques Ion, s'était déjà penché, dans un livre hélas indisponible à ce jour, sur la fin supposée des militants (*La fin des militants ?* Editions de l'Atelier – 1997). Il y démontrait que le modèle du militant traditionnel tend à s'effacer mais que la notion d'engagement existe toujours. L'engagement de type militant laisse place en fait à un engagement plus distancié.

C'est ce thème qui est repris dans l'ouvrage co-rédigé par S. Franquiadakis, J. Ion et P. Viot, tous trois sociologues. Ils dressent un état des lieux des formes de l'engagement en s'intéressant davantage à la façon d'être militant plutôt qu'à la raison pour laquelle on le devient.

Les grandes causes n'ont pas disparu, Ecologie, Humanitaire, mobilisation des chômeurs, des «sans»... L'action, non plus, n'a pas disparu même si elle est devenue plus immédiate. Il faut frapper (les esprits) vite et fort d'où les opérations «coup de poing» et la recherche accrue de leur médiatisation.

Militer semble avoir encore du sens mais l'engagement est plus diversifié. On peut être tout à la fois syndicaliste, membre d'un comité (chômeurs par exemple), adhérent à une organisation (politique mais pas seulement) et s'investir de manière différente dans ces lieux.

