

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail
Juillet 2019

149 le **cnam**
ceet

QUELLES POLITIQUES SYNDICALES EN DIRECTION DES JEUNES TRAVAILLEURS?

Sophie Bérout (*Univ. Lyon 2, Triangle*),
Camille Dupuy (*Univ. Rouen, DySoLab, CEET*)
Marcus Kahmann (*Ires*)
Karel Yon (*Ceraps*)

Qu'elles soient de création récente, comme Solidaires ou l'Union nationale des syndicats autonomes (Unsa), ou qu'il s'agisse des confédérations historiques, toutes les organisations syndicales peinent à attirer les jeunes travailleurs. Les données statistiques produites par le Ministère du Travail confirment le retard de la syndicalisation des jeunes : seulement 5% des moins de 35 ans sont syndiqués contre 11,2% pour l'ensemble des salariés. La CGT et la CFDT, les deux plus importantes confédérations syndicales françaises estiment que les jeunes de moins de 25 ans représentent moins de 2% des adhérents, ceux de moins de 30 ans 5 ou 6% et ceux de moins de 35 ans environ 10%¹. Le phénomène n'est pas nouveau : à plusieurs moments de leur histoire, les confédérations syndicales françaises se sont interrogées sur les façons d'attirer davantage de jeunes travailleurs, d'être davantage en phase avec leurs expériences au travail et leurs aspirations. Cet enjeu revêt cependant une acuité plus forte aujourd'hui avec une tendance au vieillissement des équipes militantes.

Cette situation de sous-syndicalisation des jeunes travailleurs doit être éclairée par des facteurs structurels, dont bien sûr l'allongement de la scolarité et les formes de précarité qui

Il y a peu de jeunes salariés dans les syndicats. Cette très faible proportion de jeunes salariés parmi les adhérents constitue un trait commun à l'ensemble des organisations syndicales françaises. Partant de ce constat, ce numéro de Connaissance de l'emploi éclaire les politiques mises en œuvre par les organisations syndicales, que ce soit en termes de structures spécifiques ou de revendications. Les résultats de l'étude attestent d'une très faible institutionnalisation des structures jeunes et leurs difficultés à déployer des actions dans la durée ; ils montrent également une timidité des politiques de syndicalisation en direction des jeunes. Les politiques volontaristes mises en œuvre au sommet des confédérations restent ainsi assez limitées.

marquent l'accès à l'emploi pour les jeunes générations depuis les années 1980. L'importance de ces facteurs suggère que la distance au syndicalisme serait davantage liée à un effet d'âge qu'à un effet de génération (Bérout et al., 2019). Elle soulève cependant la question des moyens que se donnent aujourd'hui les organisations syndicales pour recruter de jeunes travailleurs dans leurs rangs, les faire accéder à des mandats et à des responsabilités. La catégorie hétérogène des jeunes constitue-t-elle une cible dans des politiques de syndicalisation ou de redéploiement syndical ? À quel point les actions menées en direction des jeunes salariés alimentent-elles les débats internes au sein des organisations sur les façons de penser la syndicalisation et le renouvellement des équipes militantes ?

Dans le cadre d'une recherche collective, menée sur cinq organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, Unsa et Solidaires), nous nous sommes intéressés à ces politiques syndicales, définies et mises en œuvre au sommet des organisations, pour s'adresser aux jeunes salariés. Nous avons questionné les catégories à partir desquelles ces initiatives sont pensées, ainsi que l'existence de structures spécifiques, commissions ou comités jeunes. Notre attention s'est également portée sur le choix des modalités d'action ainsi que sur le type d'argumentaire mobilisé pour s'adresser aux jeunes salariés et les convaincre de se syndiquer.

¹ Chiffres internes.

● La légitimité de la catégorie « jeunes »

Si d'une façon ou d'une autre, les cinq organisations syndicales étudiées ont mis en place des dispositifs qui s'adressent aux jeunes, ces activités restent pourtant peu visibles. Il en existe au sommet des organisations (le niveau confédéral), mais également dans les fédérations professionnelles (par secteurs d'activité) et dans les structures territoriales dénommées unions locales, départementales ou régionales. Leur poids politique ainsi que les ressources qui leur sont dédiées demeurent relativement faibles, exprimant aussi des hésitations à l'égard de la pertinence de la catégorie « jeunes » pour fonder des politiques spécifiques.

Il existe en effet plusieurs façons d'appréhender la catégorie « jeunes ». Elle peut être délimitée à partir de critères d'âge, comme le font les politiques publiques qui ciblent les individus de 15 à 24 ans. Sur ce plan, les syndicats étudiés repoussent la frontière à 35 ans, prenant acte du recul de l'âge de première adhésion syndicale qui s'explique par l'instabilité croissante des phases d'insertion professionnelle. On peut aussi définir la jeunesse de manière relationnelle, sans fixer *a priori* de bornes d'âge biologique, en considérant qu'il s'agit d'une position socialement et culturellement construite par rapport à d'autres générations.

Des réticences existent ainsi, au sein de certains syndicats, quant à l'élaboration d'une politique spécifique en direction des jeunes. On peut noter, par comparaison, un réel décalage au sein des organisations étudiées entre la visibilité acquise par les enjeux de féminisation des adhérents et des responsables et la faible place consacrée au contraire à la problématique « jeunes » (Giraud et al., 2018). Dans ce rejet du « jeunisme » se combinent en fait deux craintes très différentes : d'une part, celle de redoubler les effets discriminatoires des dispositifs d'action publique; d'autre part, celle des responsables syndicaux des générations établies de voir leurs positions remises en causes par l'arrivée de nouvelles générations militantes. Ces deux logiques se retrouvent de façon contrastée entre, d'un côté, Solidaires où la catégorie « jeunes » n'est pas mobilisée en interne (Denis, Thibault, 2014) – alors même que l'union est la seule à compter un syndicat étudiants – alors qu'elle est plus facilement utilisée à la CFDT.

● Des structures fragiles en manque de légitimité

Le degré d'institutionnalisation le plus élevé de structures chargées d'élaborer une politique en direction des jeunes se trouve à la CFDT, à la CGT et à FO. Les structures en place y ont une certaine ancienneté et ont évolué dans le temps. C'est à la suite de Mai-Juin 68 que la décision est prise au sein de la CGT d'instituer un Centre confédéral de la Jeunesse, rebaptisé depuis 2003 « Jeunes CGT ». À la CFDT, une commission confédérale des jeunes est instaurée dès 1964. À FO, la relance d'une association date des années 1990, elle-même remplacée par une structure plus informelle dans les années 2000. L'un des problèmes historiques provient du fait que le syndicalisme étudiant s'est structuré en France, en particulier via l'Unef (Legois et al., 2007), hors des syndicats de salariés. Ces derniers ont dès lors été confrontés au fait soit de coopérer avec des organisations étudiantes très politisées et souvent divisées, soit de se lancer dans la création souvent fragile ou le soutien à de nouvelles organisations (telle la Confédération étudiante active entre 2003 et 2013 et soutenue par la CFDT). Les organisations étudiantes et plus largement de jeunesse – comme la Jeunesse

MÉTHODOLOGIE

La recherche, menée entre 2015 et 2017, s'appuie sur une revue de la littérature, sur l'exploitation des données de la statistique publique issues de plusieurs enquêtes² et sur la réalisation de six études de cas :

- un panorama des politiques confédérales dans la dernière décennie (CGT, CFDT, FO, Unsa, Solidaires) en direction des jeunes ;
- l'étude des trajectoires militantes, comme syndicalistes et représentants du personnel, de jeunes salariés dans deux entreprises de services ;
- la reprise d'une enquête menée dix ans plus tôt sur les responsables des « Jeunes CGT » pour étudier leurs devenir dans ou hors du syndicalisme ;
- une enquête auprès du syndicat Action des salarié-e-s du secteur associatif (Asso), un syndicat de création récente tourné vers les travailleurs du monde associatif ;
- le suivi d'une mobilisation des jeunes travailleurs sans-papiers conçue comme une occasion de revitalisation syndicale ;
- l'étude du Réseau pour l'action collective transnationale (React), un collectif para-syndical dédié à organiser les travailleurs non-organisés et à la solidarité transnationale, et de ses relations avec les syndicats.

Notre ambition a été de faire varier les échelles d'observation (entreprise, secteur, interprofessionnel), les espaces sociaux (lieux de travail, organisation syndicale, collectif, campagne de mobilisation), les organisations (syndicales - CFDT, CGT, FO, Solidaires et Unsa – et non syndicales) et les trajectoires (conditions d'entrée mais aussi de maintien et de sortie du syndicalisme).

ouvrière chrétienne (JOC) - constituent des espaces de socialisation politique et de véritables viviers de futurs dirigeants syndicaux.

Notre étude comparative montre que dans l'ensemble des syndicats étudiés, les structures en charge de la politique en direction des jeunes ont du mal à se stabiliser et connaissent des phases changeantes. De plus, dans leur fonctionnement actuel, elles se ressemblent. À la CGT, la CFDT et FO, un ou deux permanents confédéraux sont en charge de l'animation de cette politique. Leur degré d'autonomie financière est dans les trois cas très faible. Toute campagne en direction des jeunes doit être validée par les instances exécutives des confédérations.

La principale différence entre les trois centrales consiste dans le degré d'institutionnalisation des comités ou collectifs Jeunes aux différents échelons de l'organisation : à la CGT, les « collectifs jeunes » possèdent un organigramme bien précis avec un collectif confédéral qui se réunit une fois par mois, ainsi qu'une assemblée générale annuelle. À la différence de la CFDT, ils figurent dans les statuts de la CGT même si leurs pouvoirs sont faibles : ils peuvent désigner une personne qui siège à titre consultatif au Comité confédéral national. À FO, il n'y a pas de reconnaissance statutaire de l'activité jeunes ; le référent n'a pas accès au Comité confédéral national, mais une « instance confédérale » réunit régulièrement les correspondants des collectifs Jeunes locaux ou professionnels.

Au faible poids politique et à l'ancrage statutaire limité des structures confédérales correspond un manque de visibilité des groupes de jeunes dans les fédérations professionnelles ou dans les structures territoriales. Dans le respect des principes du fédéralisme, à la CFDT, à FO comme à la CGT, le ou les permanents confédéraux en charge du dossier doivent convaincre les organisations confé-

² Et notamment les enquêtes Relations professionnelles et négociations d'entreprise (Reponse) et Conditions de travail de la Dares.

dérées de développer les activités en direction des jeunes : il doit donc d'abord les sensibiliser à l'apport de démarches et d'outils spécifiques, à la pertinence de créer un collectif, à la nécessité de disposer d'un matériel de communication approprié, etc. Ce n'est donc pas la totalité des fédérations professionnelles, ni la totalité des unions interprofessionnelles qui disposent de structures dédiées. Certains groupes existent un temps, puis cessent leur activité avant d'être relancés éventuellement à l'occasion d'un événement ou d'une campagne.

Mais ce travail de légitimation de l'activité « jeunes » est souvent menacé par des enjeux de pouvoirs. L'organisation de réunions et d'activités spécifiques pour les jeunes, même informelles, court toujours le risque d'être appréhendée comme l'émergence d'un centre de pouvoir alternatif faisant de l'ombre aux instances syndicales régulières, ou à tout le moins privant celles-ci de leurs jeunes cadres prometteurs. La fragilité des activités jeunes révèle aussi la pluralité des finalités qui sont attribuées à ces groupes ou collectifs.

● La syndicalisation des jeunes salariés : une préoccupation inégalement prégnante

Les syndicats sont attentifs aux enjeux de syndicalisation de la jeunesse. Lors de son congrès confédéral à Marseille en 2014, la CFDT a adopté la possibilité d'une adhésion spécifique pour les jeunes, plafonnée à 30 euros. L'idée n'était pas de généraliser cette adhésion à l'ensemble des jeunes salariés de moins de 35 ans, mais de mener des expériences « pilotes » auprès de publics spécifiques. Le fait de limiter le montant financier de la cotisation est parfois vu comme une réponse aux situations de précarité, mais aussi à un rapport considéré comme différent à l'adhésion. Cette démarche s'inscrit dans une réflexion déjà ancienne au sein de la CFDT sur les façons de faciliter les adhésions (Guillaume, Pochic, 2014)

Les réflexions autour du développement en direction des jeunes sont moins ciblées à la CGT, mais elles ne sont pas absentes. La résolution n° 3 du 50^e congrès de 2013 intitulée « Une politique ambitieuse de syndicalisation » affirmait ainsi que « cette ambition implique de s'adresser en particulier aux jeunes en prenant en compte les évolutions de leur rapport au travail et de leur mode de vie, en veillant à ce qu'ils s'intègrent à la vie syndicale et y assument des responsabilités ». Des réflexions importantes ont été engagées suite à ce congrès. L'enjeu semblait être de faire de la syndicalisation des jeunes et de leur intégration à la CGT une préoccupation de toute l'organisation, et pas seulement une matière « sous-traitée » par les collectifs « Jeunes CGT ». Parmi les projets envisagés figurait l'idée de proposer aux étudiants salariés une double adhésion à l'Unef et à la CGT.

À FO, la question du développement en direction des jeunes n'est devenue que très récemment une préoccupation, mais elle a acquis un statut prioritaire dans le cadre des stratégies de consolidation de la représentativité confédérale. Le 3 décembre 2015, la Confédération organisait une journée « FO Jeunes » sous le mot d'ordre « Objectif +10% ». Ce rassemblement national d'environ 150 jeunes fut l'occasion de mettre en commun des expériences et de distribuer le matériel de campagne destiné aux jeunes.

Au moment de notre enquête, l'Unsa et Solidaires ne disposaient pas de dispositif ni de mesure spécifique en direction des jeunes. Ceci dit, cette question se pose fortement dans les instances nationales.

● Une dimension revendicative faiblement développée

En plus de penser des démarches de syndicalisation ciblées en direction des jeunes salariés, les organisations peuvent se doter de revendications spécifiques. Les principaux domaines que couvrent celles-ci sont classiques : emploi, éducation/formation et, à la jonction entre les deux, insertion professionnelle (problématique des stages, des jeunes en situation de décrochage, etc.). Le logement n'est pas toujours abordé. Quant à la question du revenu, elle est déclinée différemment, comme une revendication pour les primo-entrants sur le marché du travail à la CGT, ou au prisme de l'extension des minima sociaux aux moins de 25 ans à la CFDT, à Solidaires et, implicitement, à FO. On notera que la thématique du revenu d'autonomie pour les jeunes, qui est fortement portée par le mouvement étudiant, est finalement peu relayée : aucune des trois confédérations ne mentionne cette proposition ; seul Solidaires en fait un axe revendicatif central, reprenant en cela les positions de son organisation étudiante (création d'un revenu socialisé d'études à partir de 16 ans).

Ce ciblage revendicatif relativement faible s'explique par la prégnance d'une logique dominante dans l'ensemble des organisations. Le mouvement syndical défend l'égalité de traitement entre les salariés et notamment la garantie d'un statut d'emploi stable et sécurisé. Dans cette optique, la plupart des revendications autour de l'emploi ne sont pas spécifiques aux jeunes mais visent au contraire à faciliter leur entrée dans la « norme » du CDI.

● Le principal registre d'action en direction des jeunes : l'information

Enfin, c'est principalement sous l'angle de la diffusion d'informations que les organisations syndicales développent une intervention spécifique en direction des jeunes salariés. Ces démarches sont orientées par une conviction partagée, quelle que soit l'organisation : les jeunes sont trop éloignés du syndicalisme, ils ne le connaissent pas et n'en perçoivent pas l'utilité.

Ainsi, la CGT a-t-elle multiplié les guides pour faire connaître leurs droits aux jeunes salariés : en direction des étudiants salariés, des apprentis et des stagiaires. La diffusion de ces guides est parfois assurée, depuis le resserrement des relations avec l'Unef à partir de 2006 sur les campus universitaires. Mais la campagne la plus importante est celle que les collectifs « Jeunes CGT » organisent en direction des travailleurs saisonniers, lors des saisons touristiques d'hiver et d'été.

Cette dernière action est très largement inspirée du précédent initié par la CFDT qui organise aussi, depuis le début des années 2000, des caravanes itinérantes appuyées par les militants des unions départementales. Comme pour la CGT, il s'agit de distribuer aux travailleurs saisonniers des livrets informatifs sur leurs droits. Cette campagne est aussi l'occasion de mener des actions communes avec des organisations syndicales étudiantes, le message s'adressant particulièrement aux étudiants salariés durant l'été, dans l'optique de sensibiliser un public qui entrera plus tardivement dans l'emploi. Un même travail d'information a été impulsé par les responsables Jeunes FO, avec par exemple l'élaboration d'un « 4 pages » présentant les fondamentaux du droit du travail et distribué lors du congrès de l'Unef et surtout avec la brochure « Agir pour et avec les jeunes » qui remplit une double fonction d'information et de revendication.

Dans le domaine de l'offre de services, la CFDT développe un grand nombre d'initiatives. En plus de la campagne Saisonniers, la délégation Jeunes de la CFDT organise régulièrement des rassemblements, en visant en priorité les nouveaux adhérents ou sympathisants, à l'image du « *Working time festival* » (WTF) organisé le 1^{er} mai 2015. En lieu et place d'une manifestation, l'idée était de se rapprocher du modèle du forum. La singularité de ce rassemblement, qui a été financé grâce à l'apport de groupes d'assurance, consistait ainsi en un mélange d'informations pratiques, d'espaces ludiques et de renseignements sur l'univers syndical. Le fait que la démarche syndicale soit en partie gommée entraîne certaines réticences en interne face à ce qui est parfois perçu comme une opération de communication.

Si la logique de service prédomine dans l'intervention en direction des jeunes salariés, les façons de la décliner varient cependant selon les organisations. À la CGT, elle est associée, via les productions des Jeunes CGT, à toute une imagerie revendicative valorisant l'action collective, la mobilisation et le rapport de force.

Un des enjeux centraux pour les syndicats confrontés au vieillissement de leur base adhérente consiste à parvenir à s'adresser aux jeunes salariés et tenter de les rapprocher du syndicalisme. Les politiques volontaristes mises en œuvre au sommet des confédérations restent toutefois assez limitées. Leur faiblesse ne doit pas masquer que des structures comme les comités ou commissions jeunes jouent un rôle important en interne pour « fidéliser » la part réduite des jeunes adhérents qui ont franchi le pas de la syndicalisation et les conduire à s'investir dans l'organisation. Les commissions ou comités jeunes, au niveau des unions départementales et des fédérations professionnelles, constituent ainsi des espaces de socialisation à l'organisation, d'apprentissage des pratiques syndicales et de sélection des futurs dirigeants (Laroche, Dufour-Poirier 2015). Elles permettent souvent de brasser deux milieux de recrutement : des jeunes salariés qui ont eu un parcours d'engagement dans le syndicalisme lycéen et étudiant et qui ont certaines dispositions à l'engagement dans le syndicalisme de salariés ; des jeunes salariés qui découvrent au contraire l'action syndicale sur leur lieu de travail.

RÉFÉRENCES

Béroud Sophie, Kahmann Marcus, Yon Karel, 2019, « Jeunes et engagements au travail. Une génération a-syndicale ? », *Agora Débat/jeunesse* n° 82, p. 7-25.

Denis Jean-Michel, Thibault Martin, 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*, vol. 18, n° 2, p. 117-131.

Giraud Baptiste, Yon Karel, Béroud Sophie, 2018, *Sociologie politique du syndicalisme, introduction à l'analyse politique des syndicats*.

Guillaume Cécile, Pochic Sophie, 2014, « Les succès inégaux d'une politique de syndicalisation » in Guillaume (Cécile), dir, La CFDT, *sociologie d'une conversion réformatrice*, Rennes, PUR, 2014, p. 69-90.

Laroche Mélanie, Dufour-Poirier Mélanie, 2015, « Revitalizing union action: the impact of youth committees in a public sector labour federation in Quebec », *Industrial Relations Journal*, vol. 46, n° 5-6, 2015, pp. 418-433.

Legois Jean-Philippe, Monchalon Alain, Morder Robi, dir, 2007, *Cent ans de syndicalisme étudiant*, Paris, Syllepse.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : ceet.cnam.fr

Elles sont également disponibles *via* la lettre électronique **Flash**, ainsi que sur le compte Twitter  **@CeeEtudesEmploi**.

Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - site : ceet.cnam.fr

Directrice de publication : Christine Erhel Rédacteur en chef : Bilel Osmane

n° ISSN : 1767-3356 Dircom/Cnam - DB - Juillet 2019