



UNION GENERALE TUNISIENNE DU TRAVAIL

OPINIONS SYNDICALES

Publications du département des études
et de la documentation

**Vers un Renouveau Syndical :
Diagnostic Quantitatif de l'U.G.T.T.
par ses Cadres**

Novembre 2006



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



UNION GENERALE TUNISIENNE DU TRAVAIL
DEPARTEMENT DES ETUDES ET DE LA DOCUMENTATION

Vers un Renouveau Syndical :
Diagnostic Quantitatif de l'U.G.T.T.
par ses Cadres

Novembre 2006

TABLE DE MATIÈRES

INTRODUCTION	15
PROFIL DES RESPONSABLES SYNDICAUX	17
1-Accès à la responsabilité	17
2-Adhésion syndicale	17
3-Ancienneté dans l'adhésion	18
4-Représentativité féminine	19
5-Catégories socioprofessionnelles	19
6-Appartenance au secteur d'activité	20
7-Niveau d'instruction	20
POINTS FORTS, POINTS FAIBLES, OPPORTUNITES ET MENACES	23
1-Les points forts réels de l'UGTT selon les cadres syndicaux	23
1.1-La contribution de l'UGTT à la définition de la politique du pays	26
1.2-L'UGTT espace de dialogue et de cohabitation de tous les courants	28
1.3-L'accumulation des expériences et le militantisme des syndicalistes	29
1.4-Le rayonnement international de l'UGTT	30
2-Les points faibles réels ou les points à améliorer	31
2.1-Autonomie limitée dans la prise de décisions	32
2.2-Centralisation des décisions et insuffisance du dialogue interne	33
2.3-Faible relation avec la société civile	34
2.4-Retard dans le suivi syndical des changements économiques et sociaux	36
2.5-Gestion administrative classique et archaïque	37
2.6-La gestion des ressources financières n'est pas un point faible	38
3-Les risques ou les contraintes externes	39
3.1-Développement de l'emploi précaire et du chômage	41
3.2-Développement du secteur privé	42
3.3-Environnement hostile aux libertés, notamment les libertés syndicales	44
3.4-Fracture entre le caractère international du capital et le caractère local du syndicat	45

4-Les opportunités au niveau de l’environnement	47
4.1-L’UGTT est le plus important partenaire de l’Etat	48
4.2-Le rôle accru de la société civile au niveau national	49
4.3-Le rôle accru de la société civile au niveau international	50
DEMOCRATIE INTERNE ET DIALOGUE AU SEIN DE L’UGTT	53
1-Communication interne	53
2-Expression des idées et des revendications au sein des structures syndicales	58
3-Prise en compte par les dirigeants des propositions de la base syndicale	59
4-Prise de décision et débat démocratique dans les structures	62
5-Participation aux congrès et évaluation des élections	64
6-Evaluation du déroulement des élections dans les structures syndicales	67
ORIENTATION POLITIQUE	73
1-Rapports de l’UGTT avec l’environnement sociopolitique national	73
1.1-Rapports entre l’organisation syndicale et l’Etat	73
1.2-Evaluation de la position de l’UGTT sur les différentes périodes électorales dans le pays	76
2-Relation avec la société civile	78
3-Rapports de l’UGTT avec l’environnement sociopolitique international	81
3.1-Evaluation de la position de l’UGTT par rapport à la politique étrangère du pays	81
3.2-Evaluation de la position de l’UGTT par rapport aux grandes causes arabes	82
4-L’évaluation de la position de l’UGTT par rapport aux grands problèmes internationaux (mondialisation, association avec l’Union européenne, conflits internationaux)	85

POSITION DE L'UGTT PAR RAPPORT AUX PROBLEMES ECONOMIQUES ET SOCIAUX	89
1-Les problèmes rencontrés par les syndicats	89
1.1-Les obstacles à l'exercice du droit syndical et la baisse du pouvoir d'achat	89
1.2-L'appréciation de l'importance relative des problèmes varie selon le secteur et le genre des responsables syndicaux	90
2-Appréciation de la position de l'UGTT par rapport aux problèmes économiques	90
3-Evaluation de la position de l'UGTT vis-à-vis du pouvoir d'achat et du niveau de vie des salariés	92
4-Evaluation de la position de l'UGTT par rapport au chômage et à la politique de l'emploi	94
5-Evaluation de la position de l'UGTT vis-à-vis de la privatisation	95
6-La position de l'UGTT par rapport aux problèmes de la femme travailleuse et ceux des jeunes	97
LES ACQUIS DE L'UGTT ET LES MOYENS DE LES RENFORCER AU PROFIT DE LA BASE	101
1-Evaluation de la formation syndicale	101
1.1-Les unions régionales et les fédérations sont les premières bénéficiaires de la formation syndicale	101
1.2-Les raisons du non suivi de la formation syndicale	102
1.3-Les syndicalistes sont conscients de l'importance de la formation dans le renforcement de leur compétence syndicale	103
1.4-Le contenu de la formation syndicale répond parfaitement aux besoins des structures syndicales	104
1.5-Le taux de satisfaction des bénéficiaires de la formation syndicale	104
1.6-Le programme « Mohamed Ali Hammi » améliorera dans un avenir proche l'efficacité de la politique de formation syndicale ?	105
1.7-L'UGTT intègre la question « Genre » dans sa politique de formation syndicale	106
2-Evaluation des études de l'UGTT	107
2.1-Objectifs des études	107
2.2-Démarche méthodologique des études	107

2.3-Les principales études du Département des études et de la documentation de l'UGTT	107
2.4-Les problèmes révélés par l'enquête	108
2.5-Evaluation des activités du département par les responsables informés sur les études	110
2.6-Comment améliorer le rendement des études	112
3-Evaluation du règlement intérieur et de l'organisation administrative et financière de l'UGTT	114
3.1-Le règlement intérieur enjeu du renforcement de la démocratie interne	114
3.2-Opinion des responsables syndicaux sur le règlement intérieur actuel de l'UGTT	114
3.3-Nécessité d'améliorer la représentativité des structures	115
3.4-Méconnaissance des efforts d'amélioration de la gestion administrative et financière	117
3.5-Bonne connaissance des sources de financement de l'UGTT	119
3.6-Nécessité d'améliorer les équipements et de poursuivre l'effort de transparence	120
4-Stratégie de communication de l'UGTT	121
4.1-Appréciations de la communication externe	122
4.2-Opinion des syndicalistes sur leur journal « ECHAAB »	124
4.3-Propositions pour améliorer l'information au sein de l'UGTT	126
ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE	131
QUESTIONNAIRE (en langue arabe)	133

PREFACE

Un peu partout dans le monde les organisations syndicales ont du mal à s'adapter aux changements actuels et connaissent une crise de représentativité. Diverses spécialistes parlent d'une perte générale d'efficacité du syndicalisme, en se basant notamment sur la capacité des structures syndicales à refléter la réalité actuelle du marché du travail et la présence de nouvelles générations de travailleurs et de catégories qui deviennent de plus en plus nombreuses, les actifs du secteur privé, les femmes, les jeunes, les travailleurs atypiques.

La question des effets du contexte de la mondialisation sur les organisations syndicales est à l'ordre du jour et l'objectif des syndicats est de savoir comment renforcer le pouvoir syndical dans ce nouveau contexte ?

La mondialisation provoque-t-elle nécessairement une baisse de la puissance syndicale ? Pour répondre à cette question deux thèses sont avancées: la première parle de l'affaiblissement des syndicats consécutif aux effets de la mondialisation qui se manifestent en particulier par une chute des effectifs d'adhérents, par une baisse de la capacité de contre-pouvoir des syndicats dans l'élaboration des réformes sociales, par des difficultés à rejoindre les nouveaux mouvements sociaux et associatifs ou encore, on peut ajouter à cela les problèmes que posent pour les organisations syndicales la mobilité géographique du capital et la nécessité de s'y adapter. La seconde thèse est plus optimiste et vise à démontrer que les effets de la mondialisation varient selon les capacités des organisations syndicales à évaluer et maîtriser leurs ressources et leur pouvoir, à connaître et à renforcer leurs points forts.

Quelle que soit la thèse avancée, on admet que la mondialisation affecte les rapports de force et l'équilibre de pouvoir entre les trois acteurs en présence : le syndicat, l'entreprise capitaliste et l'Etat dont le rôle d'Etat-providence centré sur la sécurité de l'emploi, la protection sociale, la redistribution des revenus et la réduction de la pauvreté et de l'exclusion s'estompe au profit de son rôle de régulateur de l'économie. Il est plus que jamais nécessaire dans ce contexte mondialisé de renforcer le pouvoir des organisations syndicales et de la société civile en général. Reste à savoir comment ?

Les défis les plus importants auxquels font face aujourd'hui les syndicats sont d'ordre économique, liés à la globalisation de l'économie et à ses effets sur le milieu du travail. En effet, pour faire face à la concurrence et atteindre l'efficacité, les entreprises imposent aux travailleurs une flexibilité qui touche à la fois le coût du travail, le temps et même le lieu de travail, suivant en cela la mobilité du capital sur les différentes régions du monde. Par la délocalisation en particulier, les entreprises choisissent le lieu de la production où la main d'œuvre est la moins chère et où les traditions d'action syndicale sont absentes. C'est le cas par exemple de la délocalisation du textile vers la Chine ou des centres d'appels vers le Maghreb. La sous-traitance est également utilisée pour fragmenter les entreprises et sous-traiter

certaines tâches à une « nouvelle » entreprise qui emploie les mêmes travailleurs mais en leur imposant de nouvelles conditions parmi lesquelles la désyndicalisation (ou la non syndicalisation). Cette nouvelle organisation du travail consécutive à la mondialisation pose beaucoup de problèmes aux syndicats qui sont peu préparés à y faire face.

Le deuxième défi, non moins important, concerne le changement du profil des travailleurs dans la mesure où la fragmentation qui touche les entreprises touche aussi la main d'œuvre qui ne constitue plus une classe homogène. Les nouveaux travailleurs ne sont plus essentiellement les salariés formés aux traditions syndicales dans le secteur public, mais plutôt une catégorie hétérogène qui comprend outre les salariés bénéficiant de la sécurité de l'emploi, des femmes, des jeunes recrutés sur des emplois souvent précaires et atypiques, de semi-chômeurs, de petit(e)s salarié(e)s des petites et moyennes entreprises, qui ne bénéficient pas toujours de la protection sociale. L'organisation syndicale (jusque là centrée sur le secteur public), est appelée à unir, à rassembler et créer de la cohésion entre les travailleurs et travailleuses, à organiser et à rendre solidaires ces travailleurs différents par le profil, le capital syndical et les perspectives d'avenir.

Réussit-elle à répondre à leurs attentes diversifiées, à parler en leur nom ? Se sentent-ils représentés par elle et se reconnaissent-ils dans l'attitude des représentants syndicaux ?

Un troisième problème semble aussi se poser à l'échelle du mouvement syndical dans notre pays, mais aussi ailleurs, y compris dans les pays dits développés, c'est celui qui consiste à nier le caractère urgent des problèmes qui se posent aujourd'hui aux syndicats dans le contexte de la mondialisation de l'économie. Cette attitude que l'on retrouve chez plusieurs dirigeants syndicaux, revient à ne pas prendre suffisamment au sérieux la nécessité d'agir pour y faire face et de dépasser les préoccupations économiques traditionnelles liées à l'emploi protégé pour élaborer une stratégie d'ensemble, proposer et élargir le champ aux intérêts et aux besoins de toutes les catégories de travailleurs et en particulier les nouvelles venues sur le marché du travail. Ces travailleurs ont des besoins en matière d'emploi, de sécurité sociale, mais aussi des besoins plus larges mais liés indirectement au travail, à la qualité de la vie et à l'égalité des chances comme le logement, les services de garde pour les enfants, les possibilités de formation et de recyclage, etc). Tout ceci suppose que le syndicat assure auprès des travailleurs et des citoyens un rôle social au moins aussi important que son rôle économique.

Malgré l'importance de pressions du contexte économique, il faut remarquer qu'elles ne sont pas les seules aujourd'hui qui sont à l'origine de l'affaiblissement de l'action syndicale. L'acteur syndical se situe aussi dans un environnement politique où le rapport des forces est de moins en moins en sa faveur, or, un syndicat fort ne peut se développer que dans une société libre et démocratique. Jusqu'où peut-il aller dans la contestation pour négocier et défendre les intérêts de ceux qu'il représente, dans l'affirmation de l'autonomie syndicale, dans l'acceptation des compromis ?

En plus des pressions économiques et des contraintes politiques, et en rapport avec elles sans doute, l'organisation syndicale elle-même est traversée de l'intérieur par des tensions, des forces antagoniques, des divisions et des divergences d'idées et d'orientations qui vont à l'encontre de la construction d'une solidarité interne et d'un renforcement du sentiment d'appartenance à l'organisation. Si une organisation puissante peut produire de la solidarité, celle-ci ne peut se faire sans la construction d'un projet fédérateur de toutes les forces vives de l'organisation et surtout sans une stratégie commune.

En résumé, nous pouvons dire en empruntant à certains chercheurs spécialistes des organisations, le schéma du «triangle stratégique», que pour comprendre la réalité du fait syndical et les conditions du renouveau syndical dans notre société et à l'UGTT, il faut prendre en considération trois dimensions: la capacité d'action, la solidarité interne et la solidarité externe de l'organisation syndicale .

La capacité d'action et le militantisme syndical qui portent sur les valeurs que l'action syndicale concrétise et pour lesquelles on adhère au syndicat : valeurs d'égalité (égalité professionnelle, égalité des chances) et de non-discrimination, de justice sociale, de liberté, de droits de citoyenneté, de préservation des acquis démocratiques, etc.

La solidarité interne porte sur les mécanismes qui construisent la démocratie interne comme la circulation et le partage de l'information, la participation à la prise de décision, la responsabilité et la représentativité, etc. Ces mécanismes contribuent à créer la solidarité et le sentiment d'appartenance des travailleurs à leur syndicat.

La solidarité externe représente les alliances et les échanges à découvrir ou à développer avec d'autres acteurs de la société civile, l'intégration dans des réseaux verticaux et horizontaux et la large diffusion de l'information et de la communication par le recours aux technologies. La solidarité externe suppose aussi l'implication des divers groupes sociaux émergents, les jeunes par exemple, les organisations autonomes de la société civile dans le cadre de projets de politiques sociales mis en communs et que les représentants syndicaux s'engageraient à défendre. Dans un contexte mondialisé, la solidarité s'étend aussi à la solidarité transnationale par la construction de plate-formes avec d'autres groupes sociaux sur diverses questions comme les droits humains, l'égalité des droits, la solidarité internationale, etc.

Les défis à relever se situent donc principalement à ces trois niveaux et c'est pour cela qu'ils ont constitué les trois grands axes sur lesquels a porté l'étude que nous avons effectué sur le renouveau syndical à l'UGTT.

Le syndicat est un moteur de changement social, de transformation des attitudes et de promotion de nouvelles valeurs, mais il ne peut le devenir sans connaître les pratiques et les stratégies syndicales, sans évaluer ses points forts et ses lacunes, sans prendre conscience des projets et des orientations qu'il porte. C'est cela que nous avons voulu faire à travers cette étude qui est la première du genre à l'UGTT et en Tunisie. Elle

rallie l'analyse de la production syndicale écrite et l'analyse du discours des acteurs, l'approche qualitative basée sur l'entretien semi-dirigé qui laisse une certaine souplesse à l'enquêté, et l'approche quantitative sur une large échelle qui permet de recueillir des opinions représentatives et dégage les grandes tendances. L'approche que nous avons choisie croise aussi l'apport du chercheur et l'auto-diagnostic du militant et du cadre syndical. C'est aussi une approche qui profite de l'éclairage pluridisciplinaire (sociologie, la psychologie sociale, l'économie, la statistique) comme le montre le profil des membres de l'équipe de recherche. Nous avons commencé d'abord par mieux connaître les contextes national et international actuels à partir de la documentation existante et de faire le point sur la question des (pré)conditions du renouveau syndical, puis nous avons mené des entretiens approfondis auprès d'un échantillon de cadre syndicaux, de représentants et militants de la société civile et de personnalités qui ont joué un rôle important dans les orientations ou les négociations avec la centrale syndicale. Sur la base des résultats de ces deux étapes documentaire puis qualitative, nous avons engagé un travail à grande échelle avec une enquête nationale représentative des représentant(e)s aux différents niveaux des instances syndicales.

L'objectif de cette recherche sur le renouveau syndical est d'amener les cadres et les dirigeants syndicaux à faire une évaluation de la situation actuelle de l'UGTT, de l'environnement externe économique, politique et social avec lequel ils entrent en interaction mais aussi l'environnement interne de l'organisation du point de vue de la démocratie, des acquis et de la ligne politique et de la capacité à faire face aux nouveaux défis économiques et politiques.

Cette étude est le résultat d'un travail collectif et d'une étroite interaction entre les membres de l'équipe avec une répartition des rôles qui tient compte des affinités scientifiques, selon le schéma suivant :

Dorra Mahfoudh Draoui (sociologue) : coordination scientifique de la recherche, conception des outils méthodologiques (questionnaire et guide d'entretien), du plan de l'étude (enquêtes de terrain et recherches sur documents) et réalisation des entretiens qualitatifs et co-rédaction des résultats; rédaction des parties de l'enquête nationale auprès des cadres syndicaux: « Points forts, points faibles, opportunités et menaces », « La démocratie interne », « Les orientations politiques », « Le rôle de l'UGTT dans la défense des intérêts économiques des travailleurs ».

Saïd Ben Sédrine (socio-économiste) : réalisation du plan de sondage et tirage de l'échantillon des cadres syndicaux pour l'enquête quantitative, analyse statistique des données de l'enquête, rédaction des parties : « Profil des cadres syndicaux », « Les acquis et leur renforcement ».

Habib Marsit (Psycho-sociologue) : conception des outils méthodologiques (questionnaire et guide d'entretien) et de la démarche de la recherche, réalisation des

entretiens qualitatifs et co-rédaction des résultats, participation à l'interprétation de l'enquête nationale auprès des cadres syndicaux.

Abdelwaheb Cherni : Réalisation de la recherche documentaire sur le mouvement syndical en Tunisie et analyse de contenu des écrits syndicaux

Mokhtar Boubaker : réalisation de la partie de l'étude sur le positionnement du mouvement syndical international dans le contexte de la mondialisation.

Cette publication concerne uniquement la partie relative à l'enquête quantitative où nous avons interrogé un échantillon représentatif des cadres syndicaux, dans la perspective de les amener à faire une évaluation de la situation actuelle de l'UGTT et de son environnement interne et externe.

Le Département des Etudes et de la Documentation, tout en appréciant l'effort fourni par chacun des professeurs précités, tient à signaler qu'une partie des analyses et des commentaires contenus dans cet ouvrage traduit des points de vue personnels qui étoffent l'étude et n'engage pas forcément l'UGTT.

Mohamed SHIMI
Le Secrétaire Général Adjoint
Responsable des Etudes et de la Documentation

Introduction

Dans la partie qui suit nous présentons les résultats d'une enquête menée auprès d'un échantillon représentatif de 1500 cadres syndicaux représentant les différentes instances syndicales de l'UGTT¹. Si nous avons souhaité entreprendre cette enquête c'est parce que nous avons l'impression que les choses étaient en train de changer dans l'espace syndical et dans l'environnement social, économique et politique et qu'il fallait avoir une observation empirique et objective de la réalité. Peu d'études ont été effectuées sur la manière dont les cadres syndicaux hommes et femmes se perçoivent, évaluent les ressources, les acquis et la puissance syndicale, prennent conscience de ce qui les unit et de ce qui les divise face à un environnement en pleine mutation, qui leur pose de plus en plus de problèmes.

Dans cette prospection, nous nous sommes fixés comme objectif de répondre à quelques grandes questions qui constituent autant de thèmes dans cette présentation des résultats :

- Quel est le profil actuel et le parcours des cadres syndicaux ?
- Quels sont les points forts, les points faibles de l'UGTT ; quelles sont les menaces et les opportunités ?
- Qu'en est-il de la démocratie interne et du dialogue au sein de la centrale syndicale ?
- Quelle est l'orientation et la stratégie politique ?
- Comment l'organisation syndicale représente et défend les revendications actuelles et les intérêts des différentes catégories de travailleurs et travailleuses ?
- Quels sont les acquis et comment les cadres syndicaux envisagent-ils leur renforcement ?

Cette enquête interroge surtout les représentations et les discours mais aussi les pratiques et ce qui est effectivement entrepris (ou non) dans ce nouveau contexte de la mondialisation. En partant d'études précédentes et de notre observation, nous avons fait l'hypothèse que les cadres syndicaux ne constituent pas une catégorie homogène mais des individus insérés dans des groupes et dont les attitudes et l'évaluation varient selon leur position dans la hiérarchie syndicale, selon qu'ils soient par exemple délégué syndical ou secrétaire d'un syndicat de base, d'un syndicat national, d'une fédération ou encore d'une union régionale. Dans la mesure où ils appartiennent à des secteurs n'ayant pas les mêmes traditions de militantisme syndical, nous avons aussi cherché à comparer les représentants du secteur public et ceux du secteur privé. L'effet des rapports sociaux de sexes dans l'espace syndical nous ont paru également pertinents à creuser pour mieux comprendre les raisons de la faible représentativité des femmes dans les postes de direction.

1-Voir en annexe la méthodologie et l'échantillonnage de cette enquête. Cette méthodologie et en particulier les thèmes du guide d'entretien et du questionnaire auprès des cadres syndicaux a été exposée et validée par les responsables des départements des études et de la documentation dans les différentes structures syndicales de l'UGTT au cours de plusieurs ateliers et journées d'études tout au long des deux années de déroulement de cette étude sur le renouveau syndical.

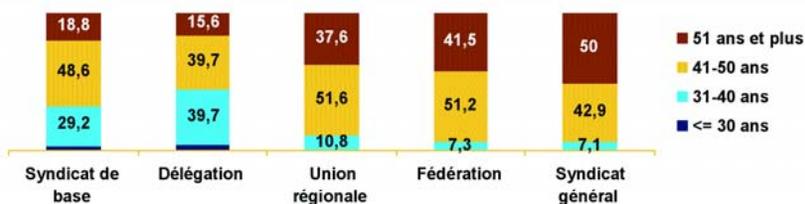
PROFIL RESPONSABLES SYNDICAUX

1. L'accès à la responsabilité syndicale se fait le plus souvent à partir de l'âge de 40 ans :

Les responsables des syndicats de base et des délégations sont relativement plus jeunes que les cadres des unions régionales, des fédérations et plus particulièrement des syndicats généraux. La tranche d'âge inférieur à 40 ans est en effet plus fréquente parmi les cellules syndicales de base tandis que la tranche de 51 ans et plus est plus fréquente parmi les autres structures de haute responsabilité syndicales. La tranche d'âge 41-50 ans est fortement présente dans toutes les structures syndicales. En dépit des différences d'âge observées, l'accès à la responsabilité syndicale se fait le plus souvent à partir d'un âge de 40 ans, autrement dit après une période d'expérience importante de la vie professionnelle et de la vie tout court (en moyenne, 90% des responsables syndicaux sont mariés).

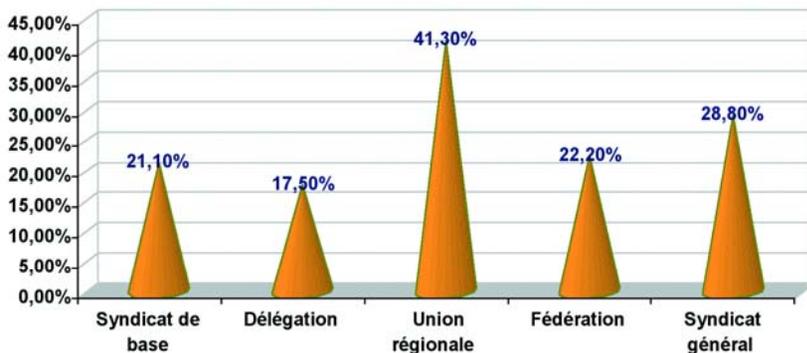
2. Adhésion syndicale :

Distribution des responsables syndicaux par tranche d'âge selon la structure syndicale (en%)



L'adhésion à l'UGTT est familiale particulièrement pour les responsables des unions régionales. Environ 41% des responsables des unions régionales et 29% des responsables des syndicats généraux ont des conjointes ou des conjoints adhérents à l'UGTT. Cette proportion atteint 17, 21 et 22%, respectivement pour les délégations, les syndicats de base et les fédérations.

Proportion de responsables syndicaux dont les conjoints sont adhérents à l'UGTT



3. Ancienneté dans l'adhésion :

En termes d'année d'adhésion à l'UGTT, la base syndicale est relativement plus « jeune » que le sommet. Les responsables issus des générations d'adhésion au cours des années 80 et 90 sont dominants au sein des syndicats de base et des délégations syndicales. Ces dernières se caractérisent également par une forte proportion de responsables ayant adhéré à l'UGTT entre 2001 et 2005.

Au contraire, les responsables du sommet de la hiérarchie syndicale sont relativement plus anciens. Une forte proportion a adhéré à l'UGTT au cours des années 70 ou au cours de la première moitié des années 80. Le sommet de la hiérarchie regroupe ainsi les générations dont l'expérience syndicale a été marquée par le contexte de l'économie fermée et à dominante publique. En moyenne, 20% des responsables syndicaux ont adhéré à l'UGTT entre 1996 et 2005, période marquée par le renforcement du processus de libéralisation économique. Cette proportion est évidemment supérieure à la moyenne au niveau de la base syndicale. Enfin, le trait dominant de l'ancienneté des responsables syndicaux est d'avoir vécu les différentes crises de l'UGTT, qui est un moment fort d'identification à l'organisation, de renforcement de la culture partagée et de l'unité des structures syndicales.

Distribution des responsables syndicaux par période d'adhésion à l'UGTT selon la structure syndicale

		Structure syndicale					Total
		Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	
Période d'adhésion syndicale	<=1969	,5%	,6%	7,5%	9,8%	5,4%	1,6%
	1970-1978	14,0%	5,0%	36,6%	31,7%	25,0%	15,8%
	1979-1987	37,0%	21,8%	36,6%	46,3%	51,8%	36,2%
	1988-1995	27,9%	32,4%	18,3%	9,8%	17,9%	26,5%
	1996-2000	12,7%	16,2%	1,1%	1,2%		11,3%
	2001-2005	7,9%	24,0%		1,2%		8,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

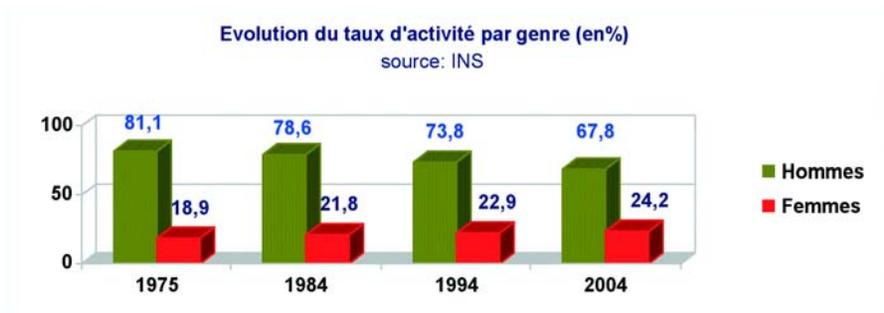
4. Représentativité féminine :

Les femmes sont sous représentées à l'UGTT. Les femmes représentent en moyenne 9% des responsables syndicaux (contre 25% parmi les adhérents²). Leur proportion est relativement plus élevée au niveau des délégations (13%) et nettement faible au niveau des fédérations (4%). Conformément aux recommandations du congrès de Djerba, l'UGTT a fait un effort pour la promotion de la femme en chargeant un département de cette mission. La femme se trouve en fait dans la difficulté de concilier entre les tâches de mère, de salariée adhérente à l'UGTT et de responsable syndicale, dans le contexte social global marqué généralement par l'exclusion de la femme de la vie active et la difficulté d'accéder aux responsabilités lorsqu'elle s'insère dans la vie professionnelle.

Distribution des responsables syndicaux par genre selon la structure syndicale

		Structure syndicale					Total
		Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	
Genre	Hommes	91,1%	86,8%	90,4%	96,3%	89,3%	90,7%
	Femmes	8,9%	13,2%	9,6%	3,7%	10,7%	9,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

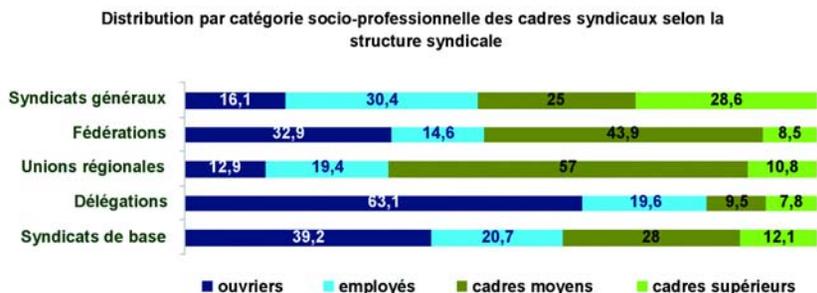
5. Situation professionnelle :



Les ouvriers et les employés accèdent au sommet de la responsabilité syndicale. La plus forte présence de cette catégorie socioprofessionnelle se trouve à la base de l'UGTT ; c'est à dire dans les syndicats de base (60%) et surtout les délégations (80%). L'accès des ouvriers et des employés au sommet de la hiérarchie syndicale est assez fréquent dans les fédérations (50%) et un peu moins fréquent dans les unions régionales (32%) en raison du caractère transversal de ces structures régionales. Ces dernières regroupent en effet tous les syndicats de la région, quelque soit leur branche

²-En termes d'adhésion, les femmes représentent 25% des adhérents de l'UGTT selon les données officielles de l'organisation qui sont publiées sur son site web.

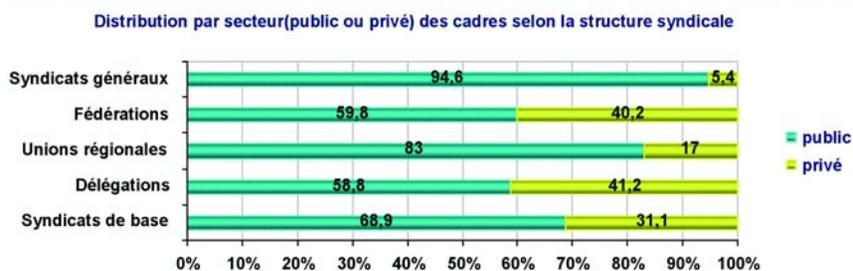
professionnelle ou leur catégorie de qualification. La forte présence des ouvriers et des employés dans les syndicaux généraux (55%) s'explique par leur organisation en fonction du niveau de qualification et du secteur professionnel³. Les syndicaux généraux sont très fréquents dans le secteur public.



6. Appartenance aux secteurs d'activité :

L'appartenance au secteur public est dominante parmi toutes les structures syndicales. Cette sur-représentation est le fait du passé marqué par la prédominance économique du secteur public. Le défi à relever au cours des prochaines années est de s'adapter au nouveau contexte économique en améliorant la représentativité de l'UGTT dans le secteur privé. Le processus d'adaptation est engagé dans les délégations et dans les fédérations où 40% des responsables syndicaux appartiennent au secteur privé⁴. Comme nous allons le souligner plus loin, la répression de l'exercice du droit syndical dans ce secteur constitue un obstacle majeur au développement du syndicalisme. Cette répression est fortement liée au modèle de compétitivité fondé sur la baisse du coût du facteur travail. De ce fait, le marché du travail offre souvent le choix entre le chômage ou le travail non-décent. La précarité de l'emploi qui est une des formes du travail non-décent est un redoutable obstacle au développement du syndicalisme.

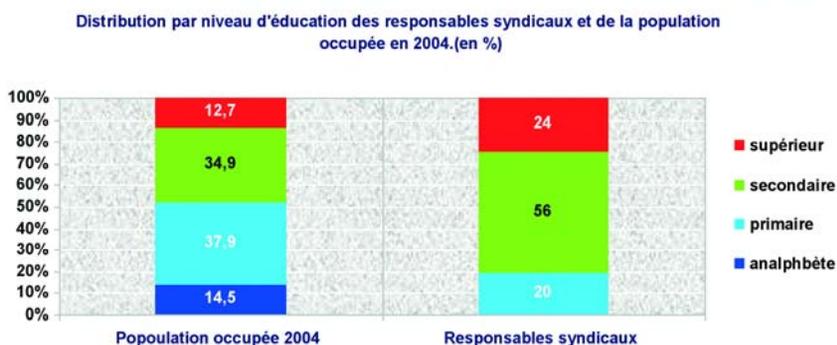
7. Niveau d'instruction :



3- Par exemple, au niveau de l'enseignement supérieur, il existe un syndicat général regroupant les enseignants comme il existe un syndicat général qui regroupe les ouvriers.

4- Les données officielles de l'UGTT indiquent que 40% des adhérents appartiennent au secteur privé et 60% au secteur public (Voir site Web de l'UGTT).

Les responsables syndicaux sont plus instruits que la population occupée en 2004. La part des sortants du supérieur est de 24% parmi les responsables syndicaux contre 13% dans la population occupée de 2004, soit environ le double. La part des responsables syndicaux issus du secondaire est également importante en comparaison avec le profil éducatif de la population occupée. Ces deux indicateurs traduisent clairement le niveau d'instruction relativement élevé des responsables syndicaux.



POINTS FORTS, POINTS FAIBLES DE L'UGTT, OPPORTUNITÉS ET MENACES

Il est souvent conseillé avant d'entreprendre des actions de commencer par un diagnostic qui permette de comprendre la vision et les missions actuelles d'une organisation, d'étudier le contexte et d'analyser les processus internes. Ce diagnostic de l'UGTT est plus exactement un auto-diagnostic effectué par l'acteur syndical lui-même, autrement dit par les 1500 cadres et responsables syndicaux concernés par cette enquête

Au cours de l'enquête qualitative les responsables syndicaux ont pu s'exprimer librement en faisant au début de l'entretien une évaluation globale de la situation syndicale sous forme d'une analyse SWOT⁵ (points forts, points faibles, opportunités et menaces). Les réponses nous ont permis de récolter des informations qui ont été reformulées et réintroduites dans le questionnaire adressé à un vaste échantillon de dirigeants syndicaux.

Dans la perspective d'une modernisation de l'action syndicale dans le contexte de la mondialisation, nous avons proposé à tous les répondants de l'enquête quantitative, d'effectuer un bref diagnostic de l'UGTT à partir d'une liste des caractéristiques de l'organisation syndicale qu'ils considèrent comme des « points forts », d'autres comme des « points faibles ou des points à améliorer ». Dans une deuxième étape, il s'agissait d'identifier, non pas au sein de l'organisation syndicale mais dans l'environnement externe, ce qui peut constituer des « menaces » ou des dangers potentiels auxquels seraient confrontés les syndicats mais aussi d'identifier les « opportunités » ou les chances nouvelles.

Les responsables syndicaux devaient se situer par rapport à 5 points forts, 5 points faibles, 3 opportunités et 4 menaces, classer ces modalités de la plus importante à la moins importante à leurs yeux et en proposer d'autres. Dans le classement qu'ils ont donné nous n'avons retenu que les modalités qui ont été classées au premier ou au second rang, c'est à dire les plus importantes ou les plus significatives.

1- les points forts réels de l'UGTT selon les cadres syndicaux :

Le questionnaire propose aux cadres syndicaux les points forts suivants et les invite à les classer par ordre d'importance :

- Le poids historique de l'UGTT.
- L'impact de l'UGTT sur l'orientation de la politique économique du pays.
- L'UGTT comme espace de débat, de dialogue et de cohabitation de tous les points de vue.
- Le rayonnement international.
- L'accumulation des expériences et le militantisme des syndicalistes.

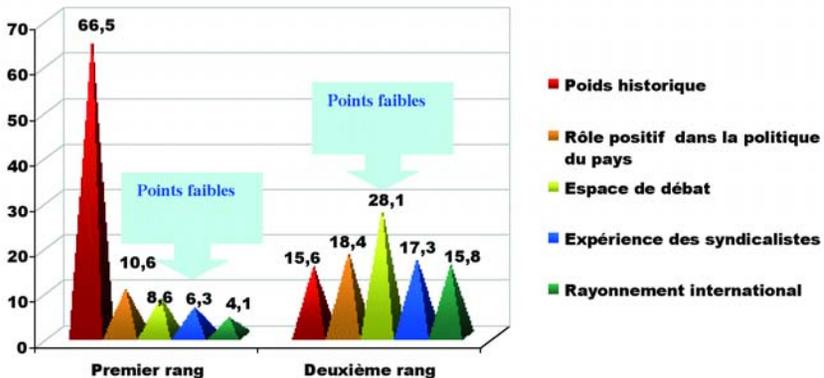
5- Remarque méthodologique : dans l'analyse d'une organisation, le SWOT constitue un outil méthodologique qui permet de connaître les points forts et les points faibles ou les lacunes/risques/menaces mais surtout de répertorier les opportunités qui se présentent à l'organisation afin de développer une vision et une stratégie. .

La majorité des cadres syndicaux (82% des 1500) a déclaré que le poids historique est le point fort de l'UGTT. Le pourcentage élevé montre que ce point fait l'objet d'un fort consensus. Cette priorité liée à la légitimité historique ne nous étonne pas dans la mesure où les responsables syndicaux sont conscients du rôle que la centrale syndicale a joué dans la libération du pays et dans la construction de l'Etat national. En effet, depuis l'apparition du mouvement syndical en Tunisie, l'alliance de la cause ouvrière et de la lutte pour l'indépendance ont toujours été associées et le rôle national de l'UGTT a toujours été un puissant facteur de **légitimité** et de **puissance** communément accepté.

Les résultats montrent en fait que le poids historique apparaît comme le seul point fort de l'UGTT dans la mesure où les autres points proposés par le questionnaire ne sont retenus que par une faible proportion des responsables syndicaux.

Les points forts de l'UGTT cités au 1^{er} et au 2^{ème} rang selon leur importance pour les cadres syndicaux

	POIDS HISTORIQUE	Rôle positif dans la politique du pays	Espace de débat	Expérience des syndicalistes	Rayonnement international
Premier rang	66,5	10,6	8,6	6,3	4,1
Deuxième rang	15,6	18,4	28,1	17,3	15,8



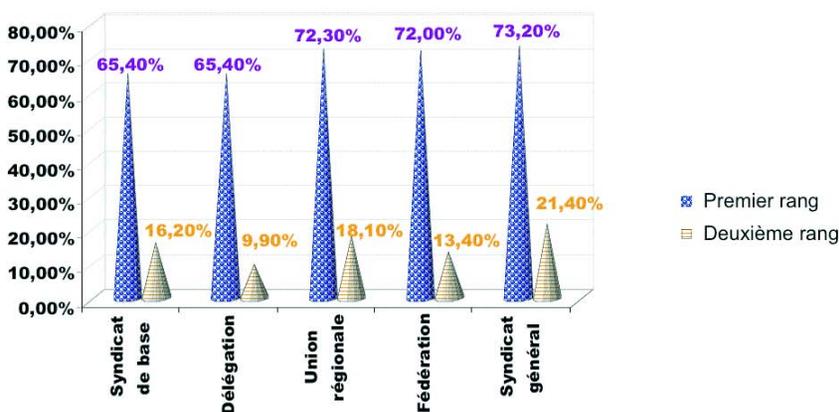
Si le premier aspect positif ou points fort cité porte sur le passé et le patrimoine, les autres portent plutôt sur la situation présente et le futur. Sur ces autres aspects les avis des syndicalistes sont à la fois plus réservés et plus nuancés : c'est ce qu'on voit en comparant les pourcentages. Par ordre d'importance sont cités : « le rôle de l'UGTT dans la politique du pays » (29% le classent au 1^{er} ou au 2^{ème} rang), l'UGTT comme « espace de débat et de cohabitation des divers courants d'opinion et politiques » (Cette opinion est bien classée mais au second rang avec 28% des choix), vient ensuite

« L'expérience et la compétence des syndicalistes » (23,6% entre 1^{er} et 2^{ème} rang) et enfin « le rayonnement international de l'UGTT » considéré comme un point fort par 19,9% des cadres syndicaux (soit au 1^{er} soit au 2^{ème} rang).

Si la légitimité historique est partagée par la majorité des syndicalistes et constitue la culture de référence qui les unit, **les autres aspects ne constituent pas encore des points forts. Il s'agit plutôt de points faibles susceptibles de devenir des points forts si des changements profonds et de grands progrès sont réalisés à l'UGTT. En effet, il faut développer le débat contradictoire, renforcer la compétence des syndicalistes, notamment au niveau de la base et améliorer le rayonnement international de l'UGTT au cours de la prochaine période quinquennale.**

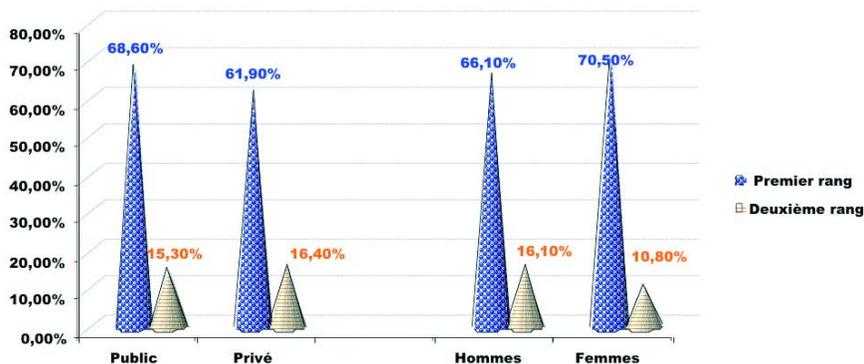
Le consensus autour de la légitimité et le poids de la centrale dans l'histoire du pays sont plus accentués chez les responsables syndicaux qui sont dans les instances de décision (syndicats généraux, unions régionales et fédérations) que chez les autres responsables. Comme nous le remarquons à la lecture du schéma ci-dessous, plus de 70% des responsables des fédérations, unions régionales et syndicats nationaux déclarent que le poids historique est le point fort majeur de la centrale syndicale, contre 65,4% de ceux qui assument une responsabilité dans les syndicats de base ou les délégations syndicales.

Proportion des cadres syndicaux qui considèrent le poids historique de l'UGTT comme un point fort, selon la structure d'appartenance



Ceux qui sont plus proches des travailleurs salariés semblent plus préoccupés par les points forts qui renvoient à la réalité et aux enjeux actuels, même si les deux tiers parmi eux reconnaissent que le premier point à l'actif de la centrale syndicale reste son rôle dans l'histoire de la société tunisienne. Donc, sans méconnaître la légitimité historique de la centrale, les structures de base semblent plus sensibles aux défis actuels que l'ensemble et plus disposées à relever les défis qui se situent à la fois, sur les plans politique, économique et de démocratie interne.

Proportion des cadres syndicaux qui considèrent le poids historique de l'UGTT comme un point fort selon le secteur économique et le sexe



Ce sont également les cadres syndicaux du secteur public plus que ceux du secteur privé qui mettent la légitimité historique au premier plan (dans la mesure où ils ont largement contribué à la construire) et plus les femmes que les hommes. Pour la (légère) différence entre les sexes, on pourrait en toute prudence, la mettre sur le compte d'une prise de conscience des enjeux actuels encore relativement limitée chez les responsables syndicales de sexe féminin, liée à leur situation marginale dans la hiérarchie syndicale.

1.1 La contribution de l'UGTT à la définition de la politique du pays :

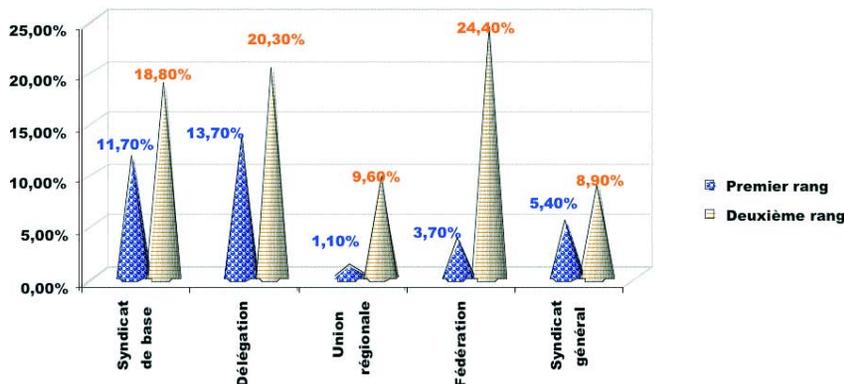
Par « politique » il faut entendre ici le sens originel c'est à dire tout « ce qui a rapport avec la Cité » ou comme le soulignent certains chercheurs « peut être qualifié de politique ce qui a trait à l'organisation publique des conduites individuelles des membres d'une société »⁶, L'importance accordée par les responsables syndicaux à cet aspect témoigne de leur adhésion au rôle de l'UGTT comme un acteur porteur d'un projet de société. Au-delà de son rôle traditionnel de défendre les acquis et les intérêts économiques des travailleurs, l'UGTT a d'ailleurs assumé au cours de l'histoire du pays un agenda plus global en intégrant non seulement les revendications de la classe ouvrière mais aussi celles des larges couches de la population.

Cette fonction « politique » de l'UGTT a pris diverses formes : une pression en direction de l'Etat et du patronat pour négocier et défendre les intérêts des salariés et l'amélioration de leurs conditions de vie, la prise en charge de questions de citoyenneté portant sur les libertés ou l'égalité, la production de représentations sociales, de valeurs et de repères, qui orientent les conduites des individus et leur permettent de participer d'une manière active à la vie politique⁷.

6- Paye (Olivier) , (Re)penser le politique en (re)découvrant les liens entre syndicats et société civile, in Syndicats et société civile : des liens a (re)découvrir, Edition Labor, 2003.

7- Voir en particulier : Perrot (Jean-Marie), Syndicats, lendemains de crise ?, Editions Gallimard-Folio, 2005.

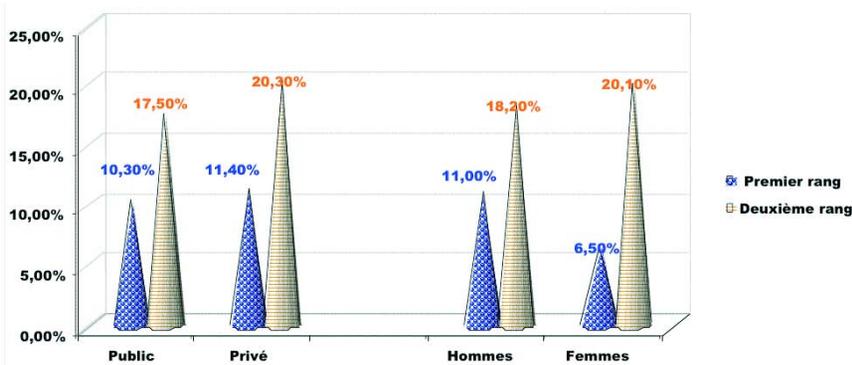
Proportion des cadres syndicaux qui considèrent la contribution de l'UGTT à la définition de la politique du pays comme un point fort selon la structure d'appartenance



Contrairement au point précédent, celui-ci ne fait pas le consensus et le classement est très dispersé entre les 1^{er} et 5^{ème} rang. Ce rôle de l'UGTT est placé au second plan et ceux qui le considèrent comme un point de force (classement au 1^{er} ou 2^{ème} rang) ne dépassent pas le quart des responsables.

Les responsables des structures de base sont plus nombreux que les cadres des structures régionales dirigeantes à considérer comme point fort, l'influence de l'UGTT sur les orientations politiques du pays.

Proportion des cadres syndicaux qui considèrent la contribution de l'UGTT à la définition de la politique du pays comme un point fort selon le secteur et selon le sexe



La répartition des réponses par secteur économique montre que les syndicalistes du secteur privé sont légèrement plus nombreux que ceux du secteur public à considérer l'intervention de l'UGTT dans la politique économique du pays comme un rôle

important. Ce qui peut s'expliquer par les mutations profondes que connaît le secteur privé, mutations qui échappent en partie aux syndicats d'où le souhait des responsables syndicaux de voir l'UGTT plus enracinée dans les entreprises privées. (L'écart n'est pas significatif mais indique une tendance qui pourrait s'accroître dans l'avenir).

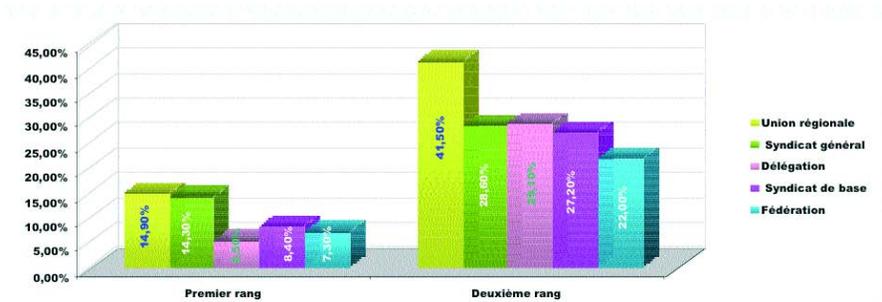
La même explication peut être avancée pour comprendre la différence (modeste il est vrai) dans les réponses des hommes et femmes à cette question. Les femmes pensent plus souvent que les hommes que l'intervention de l'UGTT dans les choix politiques et économiques du pays pourrait être un point fort car elles sont plus exposées que les hommes aux aléas du marché de l'emploi et à la précarité.

1.2 L'UGTT, espace de dialogue et de cohabitation de tous les courants :

Le troisième point fort de la centrale syndicale, cité par les cadres syndicaux est que l'UGTT est un espace de débat national, de dialogue et de cohabitation de tous les points de vue et courants politiques. Des études précédentes avaient déjà montré que l'acteur syndical est « une totalité contradictoire »⁸ composée de groupes et d'individus avec des opinions et des stratégies différentes mais qui n'excluent pas la possibilité d'un débat d'idées. En effet, au sein de l'UGTT, les syndicalistes ont des différences d'âge, de niveau d'instruction, de sexe, de culture professionnelle, d'appartenance régionale ou encore de choix mais partagent largement des valeurs communes et un cadre de référence qui ont été mobilisés dans les moments de crise pour faire face aux menaces externes.

Le débat peut être considéré comme un indicateur de la démocratie interne, permet l'expression de tous les points de vue par exemple avant l'adoption d'un projet de loi ou d'une réforme ou avant de s'engager dans des négociations ou de signer des accords avec l'Etat ou avec les entreprises.

Proportion des cadres syndicaux qui pensent qu'un des points forts de l'UGTT est d'être un espace de débat, selon la structure syndicale



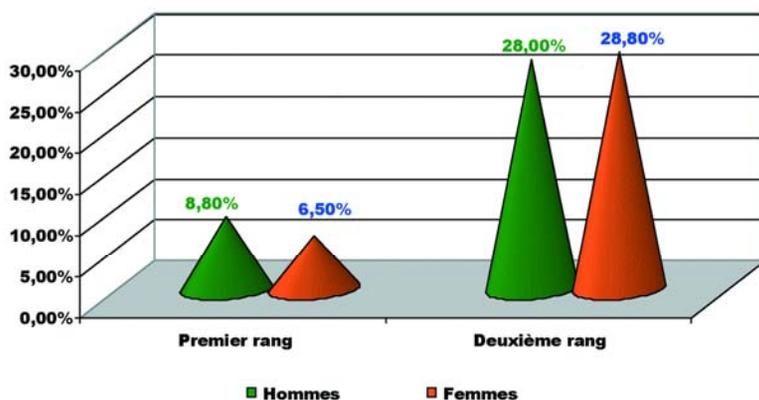
8- Hamzaoui Salah, « Profils sociaux des cadres syndicaux », in Syndicat et société, publication CERES, Université de Tunis.

Comme nous pouvons le remarquer, c'est lorsque la responsabilité syndicale et politique se cumulent, c'est à dire aux niveaux élevés de la hiérarchie syndicale, que l'on considère ce point comme un atout :

- 56,4% (total 1^{er} et 2^{ème} rang) des responsables syndicaux appartenant aux unions régionales,
- 42,9% (total 1^{er} et 2^{ème} rang) des secrétaires des syndicats généraux,
- contre seulement 34,5% (total 1^{er} et 2^{ème} rang) des responsables de délégations.

Considèrent comme un point de force le fait que l'UGTT offre des possibilités de débat et de cohabitation des différents courants d'idées ou d'opinions.

Proportion des cadres syndicaux qui pensent qu'un des points forts de l'UGTT est d'être un espace de débat selon le sexe



Il n'y a pas de différence significative selon le sexe (comme d'ailleurs selon le secteur d'activité). Cette similitude d'appréciation peut paraître surprenante si l'on sait, par ailleurs, que les revendications spécifiques des femmes (qu'elles soient liées à leur place dans le marché de l'emploi ou le cumul des responsabilités professionnelle et familiale) ne sont que rarement prises en compte dans les débats internes ou dans les négociations.

1.3 L'accumulation des expériences et le militantisme des syndicalistes :

Les militants syndicaux sont considérés comme un capital humain important. Qu'ils soient militants de base assurant la mobilisation, la conscientisation ou la formation des adhérents au niveau local ou qu'ils soient des dirigeants dont le rôle est plus concentré sur la négociation et la signature des accords, ils constituent une composante forte de la puissance syndicale.

La compétence et le militantisme sont considérés comme un point fort par les responsables dans cette enquête, quelle que soit le secteur ou le genre, mais en quatrième position après d'autres atouts. Environ un répondant sur quatre (23,6%) les met au 1^{er} ou au 2^{ème} rang. Ces proportions montrent alors, que pour la majorité de la population syndicale (3/4) la compétence n'est pas encore un point fort de l'UGTT.

Par conséquent, la politique de formation syndicale de l'UGTT doit être développée pour satisfaire les besoins des responsables syndicaux.

Ce sont surtout les responsables des délégations, les derniers arrivés au militantisme syndical, qui ont plus que les autres déclaré que la capacité militante et l'expérience des syndicalistes est aujourd'hui un élément de la puissance syndicale. Mais il importe de souligner que 80% ne partagent pas ce point de vue. De ce fait, un effort considérable de formation syndicale doit être réalisé par l'UGTT en direction de sa base.

Il nous paraît important de rappeler que 41% parmi l'ensemble des responsables de la base syndicale ont adhéré à l'UGTT à partir de 1996 et 24% depuis 2000. La majorité (soit 59%) appartiennent au secteur privé, alors que les autres sont en majorité recrutés et formés dans le secteur public.

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Premier rang	6,5%	5,5%	9,6%	6,1%		6,3%
Deuxième rang	18,0%	21,4%	9,6%	11,0%	12,5%	17,3%

1.4 Le rayonnement international de l'UGTT :

Le dernier point fort de l'UGTT **proposé par le questionnaire**, et non des moindres est le rayonnement de la centrale syndicale, l'audience et la crédibilité qu'elle a, auprès des autres organisations et les relations de coopération avec les composantes du mouvement syndical international, avec lesquelles, elle partage les mêmes principes.

Cet aspect est important si l'on sait, qu'aujourd'hui, les défis posés aux syndicats se situent précisément à l'échelle internationale et que l'unité syndicale à ce niveau est essentielle si l'on veut assurer une représentation efficace des droits des travailleurs et des travailleuses dans une économie de plus en plus mondialisée.

Proportion des cadres syndicaux qui considèrent le rayonnement international de l'UGTT comme un point fort (classement 1^{er} et 2^{ème} rang) selon la structure syndicale

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Premier rang	4,2%	3,3%		9,8%	3,6%	4,1%
Deuxième rang	15,0%	12,6%	18,1%	28,0%	17,9%	15,8%

Nous remarquons à la lecture du tableau que 37,8% des responsables des fédérations, 21,5% des secrétaires des syndicats nationaux et 18,1% de ceux des unions régionales classent le rayonnement international de l'UGTT au 1^{er} ou au 2^{ème} rang. Donc, la grande majorité ne qualifie pas de point fort le rayonnement international de l'UGTT.

De tout ce qui précède nous déduisons que l'UGTT doit définir un programme pour relever trois défis :

- améliorer son rayonnement international
- renforcer la compétence des responsables syndicaux
- développer le débat interne contradictoire.

2- les points faibles réels ou les points à améliorer :

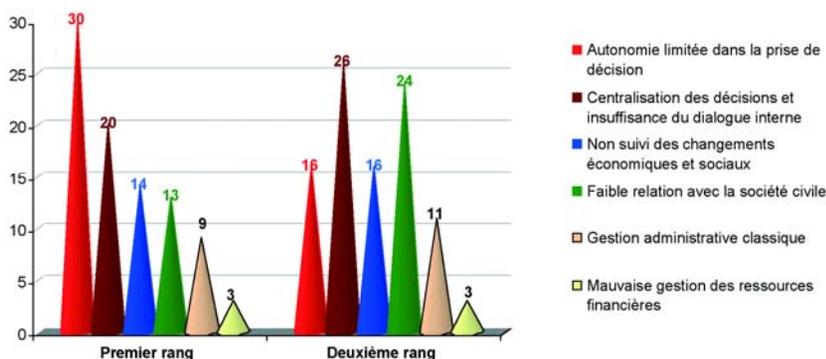
Le questionnaire propose aux responsables syndicaux six points faibles et les invite à les classer par ordre d'importance.

Les réponses obtenues donnent le classement suivant par ordre d'importance :

- Autonomie limitée dans la prise de décisions
- Centralisation des décisions et insuffisance du dialogue interne
- Faible relation avec la société civile
- Un retard dans le suivi syndical des changements économiques et sociaux
- Gestion administrative classique et traditionnelle
- Mauvaise gestion des ressources financières

Les quatre premiers points sont nettement des points faibles en raison de la forte proportion des responsables syndicaux qui les classent au premier ou au deuxième rang. Faiblement classées à ce niveau, la gestion administrative et la gestion financière sont-elles des points faibles ? Nous montrerons plus loin, grâce aux réponses obtenues à d'autres questions sur le même sujet, que seule la gestion administrative est vue comme un point faible.

Classement moyen des points faibles de l'UGTT selon les responsables syndicaux



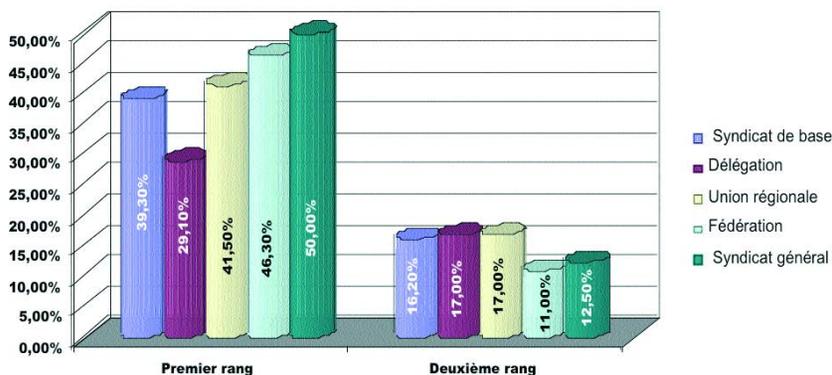
2.1 Autonomie limitée dans la prise de décisions :

L'autonomie est considérée comme l'esprit du syndicalisme et le principe par rapport auquel se situe à la fois l'individu militant et l'acteur collectif syndical. Pour l'un comme pour l'autre l'autonomie est une manière de définir son identité par rapport à l'autre, l'employeur ou l'Etat. Elle est à la fois une fin en soi et un processus sans cesse en construction qui exige des acteurs disposant d'une véritable « compétence représentative »⁹. L'histoire récente de l'UGTT est faite de ruptures, de conquêtes dont l'enjeu a été l'autonomie, à la fois par rapport à l'Etat et par rapport au parti au pouvoir. Alors que la première génération, socialisée dans les rangs de ce parti oscillait entre l'intégration et la démarcation, les jeunes générations de militants syndicaux ont fait preuve depuis les années 70 (à partir de 1978 surtout) d'une volonté de rupture et d'autonomie.

Comme le faisait remarquer alors un des militants syndicaux « Cette rupture a joué un rôle fondamental dans la politisation du mouvement syndical : elle a libéré des forces jusque là cantonnées dans une vision économiste quotidienne »¹⁰. Ainsi l'autonomie donne accès à la représentation considérée comme une forme de participation politique qui permet d'interpeller le politique au sens large à savoir l'Etat, les partis, l'opinion publique, la société entière.

Ce problème de l'autonomie se pose d'autant plus que diverses études un peu partout dans le monde¹¹ ont montré que, sous l'effet de la mondialisation, l'intervention de l'Etat a changé. Dans la mise en œuvre de la modernisation/restructuration des entreprises, il s'est rangé souvent du côté de ces dernières et l'assaut contre la représentation des syndicats n'est pas venu de l'entreprise mais surtout de l'Etat, jusque là « ami des mauvais jours » et qui, depuis les années quatre vingt joue plutôt contre les syndicats.

Autonomie limitée dans la prise de décisions considérée comme point faible (classement au 1^{er} et au 2^{ème} rang) selon la structure d'appartenance



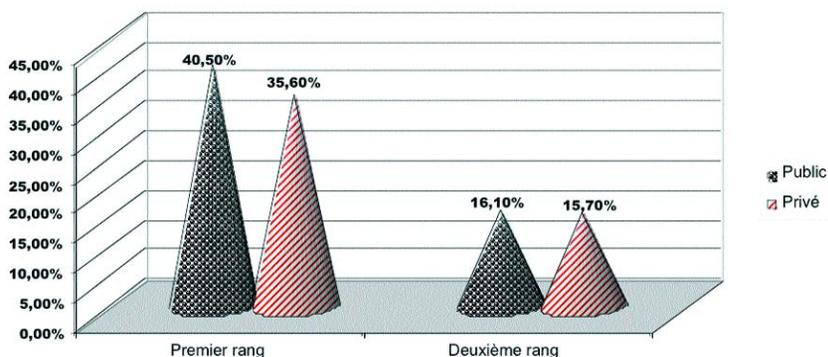
9- Jean Marie Perrot : Syndicats : lendemains de crise ?, op.cit, p.268

10- Zghidi (Salah), Les mutations du mouvement syndical tunisien au cours des quinze dernières années , in Syndicat et société , Université de Tunis , Centres d'Etudes et de Recherches Economiques et Sociales , Tunis 1989, p :292.

11- En particulier les études de Lévesque (Christian) et Gregor (Murray), « Le pouvoir syndical, dans l'économie mondiale : clé de lecture pour un renouveau » . in Revue de l'IRES, n°41, 2003.

On relève, à la lecture des réponses, que les structures dirigeantes s'inscrivent plus que les structures de base, dans la revendication de l'autonomie syndicale: 50% des syndicats généraux, 46,30% des fédérations et 41,50% des unions régionales mettent au premier rang des points faibles actuels de l'UGTT, la question de l'autonomie. Leur attitude critique sur ce point est vraisemblablement liée à leur position d'interface entre la base syndicale et le pouvoir politique.

Autonomie limitée dans la prise de décisions considérée comme point faible (classement au 1^{er} et au 2^{ème} rang) selon le secteur d'activité

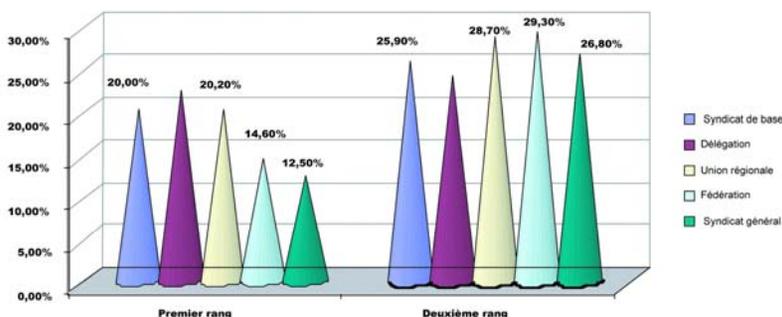


Sur cette question de l'autonomie, les réponses réparties par secteur d'activité, révèlent que les militants et responsables syndicaux du secteur public sont plus soucieux de l'autonomie de l'action syndicale. Par contre, la répartition par sexe montre que les femmes sont proportionnellement aussi nombreuses que les hommes (respectivement 54% contre 55,1%) à avoir une attitude critique.

2.2 Centralisation des décisions et insuffisance du dialogue interne :

Près d'un cadre syndical sur deux (45,9%) considère le dialogue interne comme un point faible et le classe au premier rang (19.8%) ou au 2^{ème} rang (26.1%), ce qui dénote son importance aux yeux des cadres syndicaux. Mais les responsables des syndicats de base et des délégations vont plus loin et sont deux fois plus nombreux à le classer premier (respectivement 20 et 22.2%) que ceux des structures dirigeantes, syndicats nationaux (12.5%) et fédérations (14.6%).

*Centralisation des décisions et insuffisance du dialogue interne,
« point faible » selon les structures syndicales*



Comme nous l’avons relevé à plusieurs reprises, l’appréciation est liée à la position que chacun occupe dans la hiérarchie syndicale et au rôle qu’il y joue: plus on se rapproche de la base, plus nombreux sont ceux et celles qui considèrent que la centralisation des décisions et l’insuffisance du dialogue sont actuellement un point faible de l’organisation syndicale.

**Centralisation des décisions et insuffisance du dialogue interne,
« points faibles » selon les structures syndicales**

	SECTEUR		GENRE	
	Public	Privé	Masculin	Féminin
Premier rang	19,2%	20,9%	19,6%	19,8%
Deuxième rang	26,6%	25,0%	26,3%	26,1%

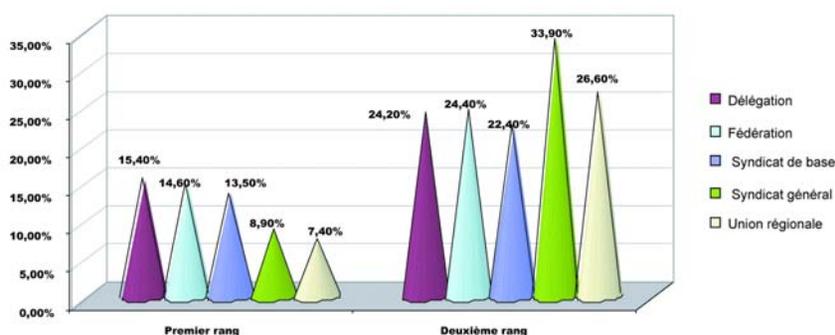
Par contre, l’appartenance au secteur économique n’a pas d’influence significative sur cette opinion : il y a presque autant de responsables syndicaux du secteur public (19.2%) que du secteur privé (20.9%) qui considèrent que la centralisation des décisions est un point de faiblesse de l’acteur syndical. De même, cette appréciation semble partagée dans des proportions assez proches par les hommes et par les femmes (respectivement 19.6% et 21.6%).

2.3 Faible relation avec la société civile :

On a souvent dit que l’un des traits marquants de la mondialisation est l’émergence rapide de divers acteurs de la société civile qui s’organisent en réseaux au niveau national ou mondial, produisant une nouvelle culture politique. Les syndicats en tant qu’acteurs sociaux traditionnels sont appelés à développer des liens et de coopérer avec ces nouveaux acteurs qui partagent des objectifs communs mais dont les rôles et les modes de fonctionnement sont différents.

Les relations que l'UGTT entretient avec les groupes et les associations de la société civile ont connu un développement particulier au cours de ces dernières années, ce que les militants syndicaux approuvent et souhaitent voir encore se renforcer. A partir de juin 2003, on assiste en effet à l'UGTT au renforcement d'un processus de consultation et d'échange entre la centrale syndicale et ses diverses structures, avec les associations autonomes de la société civile. Les efforts aboutissent après 2 ans de luttes syndicales et de négociations à la constitution d'un forum social tunisien en avril 2006 suite à une large mobilisation de la base syndicale et de la société civile.

Faible relation avec la société civile selon la structure



Faible relation avec la société civile selon le sexe

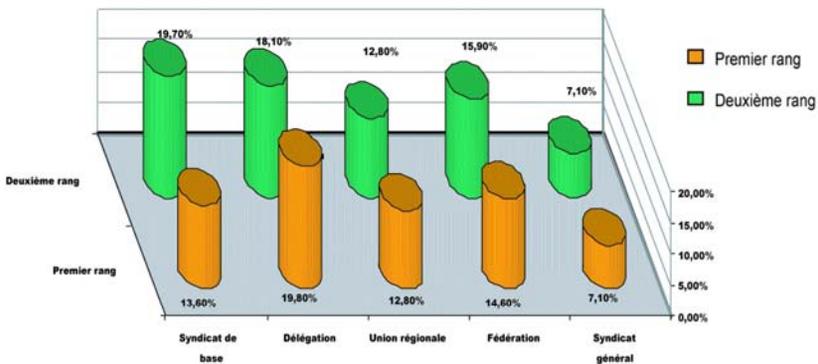
	Hommes	Femmes	Total
Premier rang	14,1%	4,3%	13,2%
Deuxième rang	23,6%	21,6%	23,4%

Les syndicalistes femmes déclarent moins souvent que les hommes, que les relations de l'UGTT avec la société civile sont insuffisantes (respectivement 25,9% contre 37,7%) ceci peut être attribué à leur implication dans la vie associative et à leur vision plus globale des problèmes, alors que les hommes préfèrent l'engagement dans les partis et ont une vision plus politique des questions.

2.4 Retard de l'UGTT dans le suivi des changements économiques et sociaux :

Un des objectifs importants de l'UGTT, comme le mentionne son statut est d'œuvrer pour une économie nationale, non dépendante et pour la répartition équitable des richesses nationales. L'impact de l'UGTT sur l'orientation de la politique économique du pays est une dimension importante si on la replace dans le contexte actuel de la mondialisation et les effets de l'intégration de l'économie du pays dans l'économie mondiale. Ce contexte exige de l'Organisation Syndicale une capacité d'intervention et d'influence sur les politiques publiques du gouvernement et sur les politiques patronales des entreprises. L'importance donnée par les cadres syndicaux à cette composante de l'activité syndicale révèle l'intérêt qu'ils portent aux enjeux économiques et la nécessité de prendre en compte les contraintes du contexte national et international dans le réajustement de l'action collective.

*Proportion des cadres syndicaux affirmant qu'il y a
« Un retard dans le suivi des changements économiques et sociaux »
selon la structure syndicale*



Les réponses selon la structure syndicale d'appartenance montrent que la base est plus favorable au changement que le sommet : les responsables des délégations sont plus nombreux que ceux des fédérations et surtout des syndicats généraux à critiquer l'UGTT qu'ils considèrent comme décalée et en retard par rapport à la rapidité des transformations économiques qui affectent la sphère du travail.

Par contre, le secteur d'activité ou le genre ne semblent pas se traduire par des différences d'opinions : qu'ils soient hommes (32,2%) ou femmes (35,2), travaillant dans le secteur public (32,2%) ou dans le secteur privé (33,2%) le tiers des cadres syndicaux sont conscients du décalage et des difficultés du syndicats à suivre les transformations économiques rapides.

2.5-Gestion administrative classique et archaïque

A l'heure de la mondialisation, les syndicats font face à de nouveaux défis pour engager un effort d'adaptation auquel ils ne peuvent se soustraire (professionnalisation, intégration des nouvelles techniques de communication, exploration de nouveaux champs d'action, offres de services aux adhérents, etc). Comme le soulignent certains spécialistes du syndicalisme « La mondialisation via l'utilisation des moyens technologiques reconfigure tant la mission que la structure organisationnelle des syndicats... Il n'est pas utopique de croire que le syndicalisme de l'avenir sera, avant toute chose, international »¹². Pour faire face, les syndicats sont appelés à se moderniser sur le plan des outils de travail, améliorer leurs performances et trouver les meilleurs moyens pour progresser.

Les moyens matériels, la formation et la qualification du personnel et la gestion administrative en général, sont considérés parmi les points faibles de l'organisation syndicale puisque 20% des responsables syndicaux les considèrent prioritaires leur accordant le 1^{er} ou le 2^{ème} rang dans leur classement des points faibles. Par conséquent, la majorité ne considère pas la gestion administrative comme un point faible alors qu'elle est souvent qualifiée de « traditionnelle » ou « anarchique» (inorganisée) en répondant à une autre question (voir tableau ci-dessous). Probablement, cette majorité ne considère pas la rénovation de la gestion administrative prioritaire.

Proportion des cadres syndicaux qui pensent que la gestion administrative est classique et archaïque, selon la structure syndicale

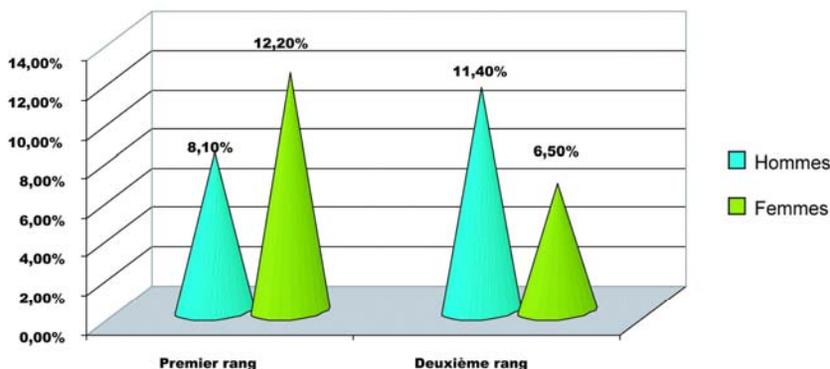
	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Premier rang	8,6%	8,2%	7,4%	7,3%	10,7%	8,5%
Deuxième rang	11,5%	9,3%	8,5%	12,2%	7,1%	10,9%

Quelle est votre avis sur l'organisation administrative de l'UGTT ?

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Rationnelle	31,5%	36,9%	22,6%	24,2%	16,0%	31,0%
Traditionnelle	58,0%	54,1%	64,4%	66,0%	67,9%	58,5%
Sans organisation	10,5%	9,0%	13,0%	9,8%	16,1%	10,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

12- Monique Fréchette, « Internet et syndicalisme :des points de convergence», in Le site du monde du travail , <http://www.itinérant.qc.syndicalisme02.htm>, 03/06/03

Proportion des cadres syndicaux qui pensent que la gestion administrative est classique et archaïque, selon la structure syndicale



La répartition par genre montre que les femmes accordent un peu plus d'importance à la gestion administrative en la plaçant plus souvent au premier rang que les hommes.

2.6 La gestion des ressources financières n'est pas considérée comme un point faible :

Ce « point faible » est classé en dernier par les cadres syndicaux qui ont répondu à cette enquête : 6,7% lui ont accordé le 1^{er} ou le 2^{ème} rang dans leur classement et ce sont les unions régionales qui sont plus que la moyenne critiques sur ce point (10,6%).

Proportion des cadres syndicaux qui pensent que la gestion financière est un point faible de l'UGTT selon la structure syndicale

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Satisfaisante et transparente	44,0%	47,3%	35,1%	39,0%	53,6%	44%
Partiellement satisfaisante et partiellement transparente	56,0%	52,7%	64,9%	61,0%	46,4%	56%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Il n'y a pas de réponse différente selon le secteur, mais selon le genre, les femmes sont légèrement plus critiques que les hommes sur la gestion financière de la centrale syndicale sans que la différence soit réellement significative (9,3% des femmes et 6,4% des hommes). Les réponses à une autre question qui les invite à évaluer la gestion financière montrent que la gestion financière est satisfaisante pour 44% des responsables syndicaux et partiellement satisfaisante pour 56%.

« Quel est votre avis sur la politique de gestion financière appliquée par la direction actuelle de l'UGTT » ?

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Premier rang	3,9%	5%	7,4%		1,8%	3,4%
Deuxième rang	3,3%	1,6%	3,2%	4,9%	5,4%	3,3%

Un effort considérable a été réalisé pour améliorer la gestion financière. En effet, avec le concours d'un bureau d'experts, le département des affaires administratives et financières a réalisé en 2002 un guide de procédures administratives et financières qui vise l'amélioration de cette gestion. En 2004, la commission nationale du contrôle financier a soumis à la discussion un projet de circulaire qui améliore la gestion financière des structures syndicales ; conformément aux recommandations de la commission administrative nationale réunie le 22/09/2000¹³. Et, dans un souci de transparence, le Département a publié la liste du patrimoine de l'UGTT en indiquant sa distribution géographique, ses dépenses et ses recettes¹⁴.

3- les risques ou les contraintes externes :

Les risques prennent la forme de contraintes externes imposées par l'environnement social, économique et politique et sur lesquelles on n'a pas/ou peu de prise, avec lesquelles il faut composer. Les risques auxquels se heurtent les syndicats partout dans le monde sont liés aux défis qu'il faut relever dans ce nouveau contexte de la globalisation et parmi lesquels on peut citer : l'intensification de la concurrence, l'obligation d'un niveau de performance technologique élevé, la délocalisation des entreprises, l'extension de la sous-traitance, etc...

Pour ce qui est de la Tunisie, depuis l'indépendance, les choix économiques se caractérisent par un passage progressif d'une économie administrée à une économie de plus en plus libérale et ouverte sur l'économie mondiale. Après l'échec de l'expérience socialiste liée à la généralisation de l'expérience des coopératives, le pays a été ouvert aux investissements étrangers et les premières vagues de privatisation ont commencé dès le début des années 70.

En 1986, le pays adopte le PAS (Programme d'ajustement structurel), et une dizaine d'années plus tard, en 1995, la Tunisie a signé avec l'Union Européenne des accords d'association pour établir une Zone de libre échange, accords qui ouvrent l'économie

13- UGTT, Commission nationale du contrôle financier, Rapport de la réunion annuelle, 11-10 mars 2004, p6

14- UGTT, Département administratif et financier, liste du patrimoine.

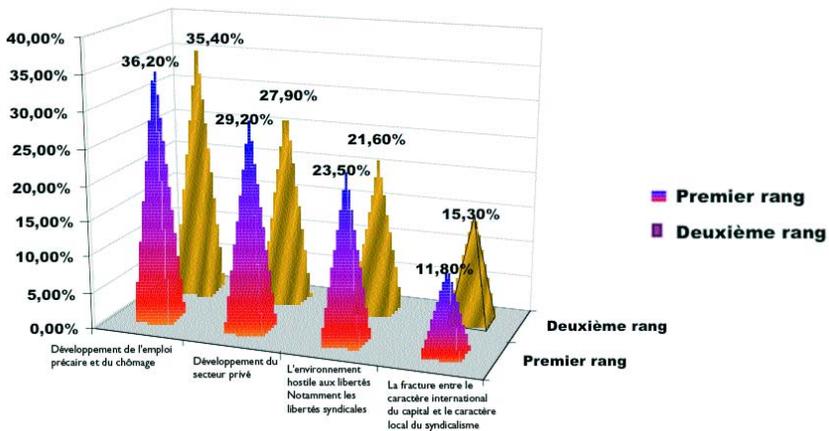
tunisienne à la concurrence internationale. Malgré le programme de « mise à niveau des entreprises » adopté en 1996, nombreuses sont celles qui continuent de réduire leur personnel ou simplement de fermer leur portes ce qui s'est soldé par une augmentation à la fois du chômage et de la désyndicalisation¹⁵.

Les cadres syndicaux sont conscients que ce processus de privatisation, peu encadré par l'Etat, est la première menace pour l'action syndicale.

Les responsables syndicaux ont cité les risques suivants, par ordre d'importance:

- L'augmentation de l'emploi précaire.
- Le développement du secteur privé.
- L'environnement hostile aux libertés dont les libertés syndicales.
- La fracture entre le caractère international du capital et le caractère local du syndicalisme.

Les risques auxquels fait face l'UGTT



15- Voir pour plus de détails « Le contexte économique et social en Tunisie , situation actuelle , défis et stratégie syndicale », publication de l'UGTT, Département des études et de la Documentation, Tunis 2005, (en arabe)

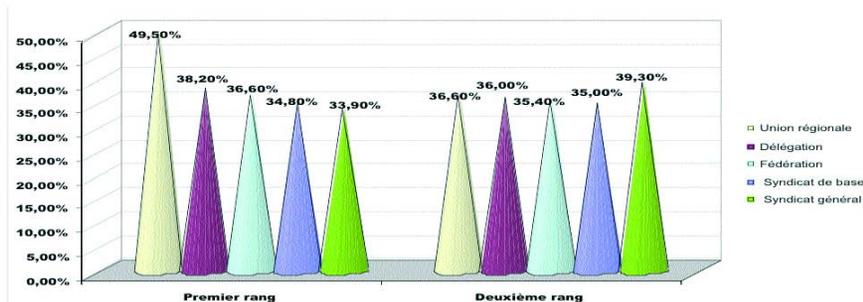
3.1 Développement de l'emploi précaire et du chômage :

Ces risques portent sur l'affaiblissement de l'action syndicale par réduction des effectifs des travailleurs (et donc d'adhérents), par le développement des emplois atypiques, du sous-emploi et du chômage.

L'entrée de la Tunisie dans l'économie mondiale au cours de la dernière décennie, s'est accompagnée de tensions au niveau du marché de l'emploi comme en témoigne l'augmentation du chômage des jeunes de moins de 30 ans, des diplômés et des femmes (Ainsi entre les deux recensements de 1994 et de 2004 le poids des chômeurs de niveau supérieur dans l'ensemble des chômeurs, est passé de 1,4% à 6,6% parmi les hommes au chômage et de 2,4% à 15,3%, parmi les femmes au chômage).

Des politiques d'appui et de soutien à l'emploi, et plusieurs dispositifs ont été créés ciblant, les jeunes, les diplômés, les travailleurs licenciés et à un moindre degré les femmes, mais ces instruments sont loin de réussir à couvrir les besoins de ces catégories

L'extension de l'emploi précaire et du chômage considérés comme « risque » par les cadres syndicaux selon la structure d'appartenance



Tous les responsables syndicaux craignent cette menace mais ceux des unions régionales et ceux des délégations plus que les autres (respectivement 86,1% et 71,6% par rapport à une moyenne de 71,6%), même si tous n'ont cessé de faire de l'emploi et de la lutte contre les licenciements leur cheval de bataille lors des multiples négociations.

Cette menace est perçue un peu plus par les femmes (74%,5%) que par les hommes (71,5%) et cela n'est pas surprenant si l'on sait par ailleurs que le chômage par licenciement (ou fermeture sauvage d'entreprise) caractérise les secteurs économiques les plus fragiles, les plus dépendants de la conjoncture internationale et notamment le secteur textile et habillement. Parmi les travailleurs de ce secteur, les syndicalistes sont des femmes (76%). La crise que connaît ce secteur, qui n'a pas pu se restructurer pour faire face à la compétitivité et réaliser la mise à niveau nécessaire, s'est soldée par la fermeture, au cours des 5 dernières années, d'environ 600 entreprises et la mise au chômage de 35 000 travailleur/euses. Selon le Ministère de l'emploi¹⁶, les travailleurs/euses licencié(e)s du secteur textile et habillement représentent près de la

16- Rapport sur la situation des travailleurs licenciés pour motif économique durant l'année 2003 (publié en mars 2004)

moitié des licenciements en 2003 (47%). L'écrasante majorité parmi eux (84%) ne sont pas passés par la Commission de Contrôle des Licenciements (CCL) et se trouvent, de ce fait, non protégés par le code du travail¹⁷.

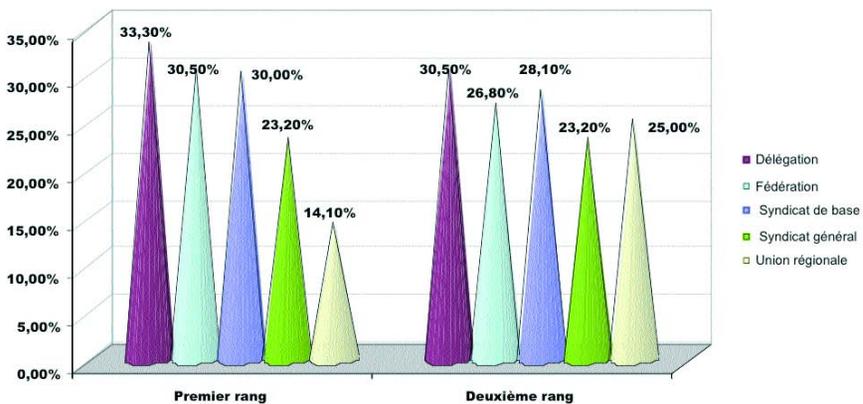
3.2-Développement du secteur privé :

Le développement du secteur privé est considéré comme une menace à plusieurs niveaux : la privatisation des entreprises du secteur public et le retrait de l'Etat du domaine des investissements et la répartition des ressources, qui s'accompagne par une perte importante des emplois et une accentuation de la précarité du travail (CDD, temps partiel, intérim, sous-traitance, etc).

Prenant appui sur le coût social de la privatisation de l'économie, principalement la perte du pouvoir d'achat des salariés, l'accentuation des inégalités sociales et l'incapacité du système productif d'absorber la main d'œuvre disponible jusque là employée par le secteur public, l'UGTT a rappelé à plusieurs reprises, qu'elle n'était pas opposée au développement d'un secteur privé à condition que l'Etat continue de jouer son rôle de régulateur de l'économie, en continuant à exercer et en l'améliorant par le contrôle qualité des secteurs stratégiques (énergie, eau, transport...etc) et que les politiques publiques continuent d'assurer l'éducation, la formation, la santé et la sécurité sociale pour tous.

Le développement du secteur privé et la privatisation du secteur public sont vécus comme une menace à l'action syndicale par une majorité de responsables syndicaux (57,1% classent ce risque au 1^{er} ou au second rang).

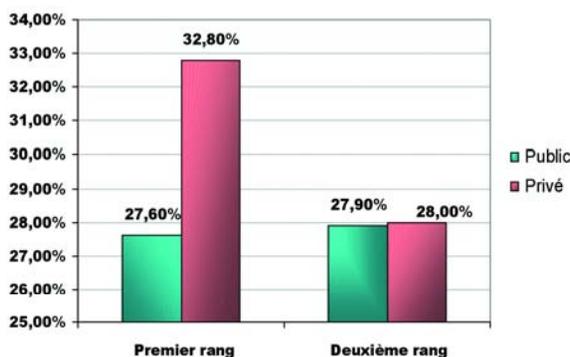
Le développement du secteur comme « risque » pour l'UGTT selon les structures syndicales



17- Voir pour plus de détails l'étude « Le secteur du textile et habillement en Tunisie et la réinsertion des travailleurs, Publication UGTT, Département des Etudes et de la Documentation/BIT, 2005

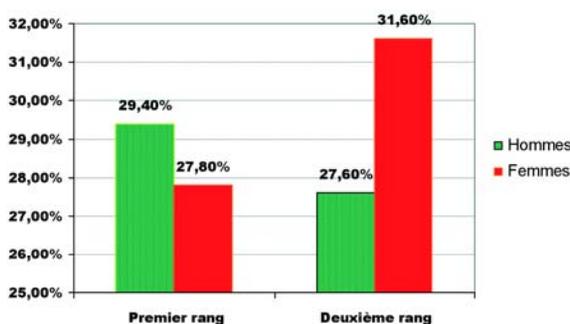
Cette opinion est exprimée par les structures de base (63,8% des responsables des délégations la mettent au 1^{er} et 2^{ème} rang) plus que par les structures de direction (39,10% des unions régionales et 46,4% des syndicats généraux)

Le développement du secteur privé comme « risque » pour l'UGTT selon le secteur d'activité et le sexe



Comme on pouvait s'y attendre, cette crainte du développement de la privatisation et de la marginalisation de l'action syndicale qui s'en suivrait prédomine parmi les militants syndicaux du secteur privé, qui vivent au quotidien les effets généralement, négatifs de cette orientation économique et résistent afin de maintenir les acquis et les intérêts de ceux qu'ils représentent.

Le développement du secteur privé comme « risque » pour l'UGTT selon le secteur le sexe



Ce sont les militantes syndicales femmes qui, plus souvent que les hommes, soulignent les risques que peuvent entraîner le développement du secteur privé et le recul du secteur public qui a été traditionnellement le plus ouvert à l'emploi et au syndicalisme féminins. Il faudrait peut être rappeler que ce sont les femmes qui actuellement sont ciblées par les mesures de réduction de l'emploi et en particulier le temps partiel qui apparaît de ce fait même comme une forme de discrimination à l'égard des femmes même si, dans certains cas, l'argument de créer plus de souplesse dans la vie professionnelle

pour qu'elle soit compatible avec les autres activités familiales et personnelles est aujourd'hui une exigence de la vie moderne mais pourquoi devrait-elle se faire au détriment des femmes et de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes.

3.3 Environnement hostile aux libertés, notamment les libertés syndicales :

L'action du syndicat est, nous l'avons compris, d'agir au nom de tous les travailleurs mais aussi en tant que mouvement social, au nom du bien être de toute la population car, tous sont concernés par le travail, qui reste une valeur et une revendication centrale ?

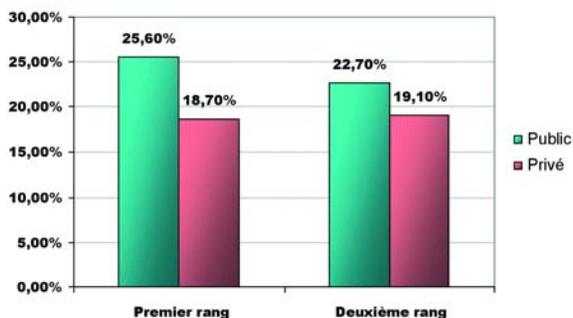
Cela implique l'exercice d'une citoyenneté active et un contexte favorable aux pratiques démocratiques. Nous rappelons que l'UGTT s'est donnée pour objectif d'œuvrer pour « la défense des libertés publiques et des libertés individuelles et pour l'enracinement de la démocratie et le respect des droits de l'homme. Diverses actions ont d'ailleurs illustré l'attachement des individus et des structures à ces principes, ce qui n'a pas été sans conflits et crises avec le pouvoir.

L'environnement hostile aux libertés, considéré comme « risque » selon la structure d'appartenance

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Premier rang	24,1%	15,4%	26,9%	20,7%	33,9%	23,5%
Deuxième rang	20,9%	22,9%	29,0%	22,0%	19,6%	21,6%

De nombreux cadres syndicaux considèrent que l'environnement actuel n'est pas favorable aux libertés et en particulier aux libertés syndicales sous leurs diverses formes (liberté de se syndiquer, de se réunir, droit de grève, etc) puisque 45,1% mettent cette menace à l'action syndicale au 1^{er} ou au 2^{ème} rang de leur classement des diverses menaces actuelles.

*L'environnement hostile aux libertés, considéré comme « risque »
par les cadres syndicaux, selon le secteur d'activité*



Ce sont surtout les cadres syndicaux du secteur public qui expriment cette revendication de plus de démocratie et de respect des libertés comme le montre ce schéma, qui exprime l'urgence d'agir. Ceci peut s'expliquer par le fait que, plus enracinés dans le militantisme syndical, ayant lutté pour instaurer des traditions et pour défendre ces valeurs, les syndicalistes du public sont toujours prêts à en faire leur projet.

L'enquête n'a pas révélé par contre une différence significative entre les genres : les femmes sont presque autant que les hommes, (toute proportion gardée : 41,7% des femmes et 45,7% des hommes) à reconnaître qu'aujourd'hui ce qui menace l'action syndicale et la défense des droits fondamentaux, c'est le déficit démocratique dans le pays.

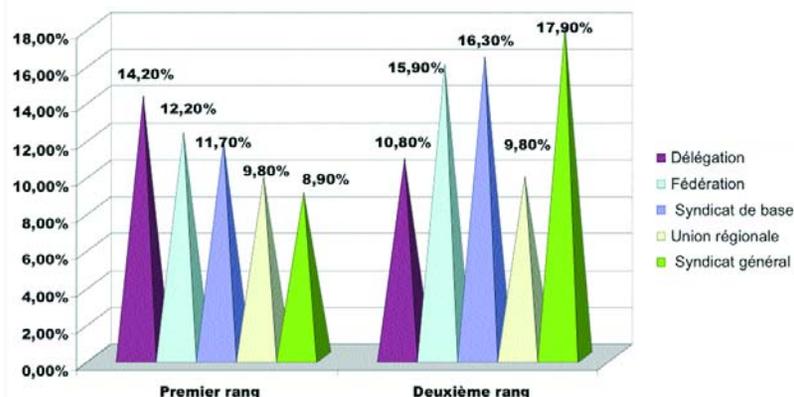
3.4 Fracture entre le caractère international du capital et le caractère local du syndicat :

Nous rappelons que la globalisation de l'économie a imposé l'ouverture des pays à la compétition et a poussé les entreprises à des stratégies compétitives donnant la priorité à l'innovation et à ce qui est appelé la flexibilité sur les coûts mais aussi flexibilité spatiale et temporelle. L'organisation du travail et parfois aussi le lieu de travail changent, ce qui bouleverse l'équilibre de pouvoir entre l'entreprise et le syndicat qui ne sont pas toujours préparés à affronter cette nouvelle donne : fragmentation des entreprises, sous-traitance, et mobilité du capital menacent sérieusement l'action syndicale. La délocalisation internationale vers la Chine en particulier et le développement des centres d'appel dans certains pays du Tiers Monde en sont l'illustration.

C'est, entre autres, cet aspect que nous avons voulu identifier au cours de l'enquête, et mesurer le degré de prise de conscience vis à vis cette sérieuse menace auprès des responsables syndicaux. Les résultats de l'enquête témoignent de l'existence de cette prise de conscience, il est vrai, à des degrés divers.

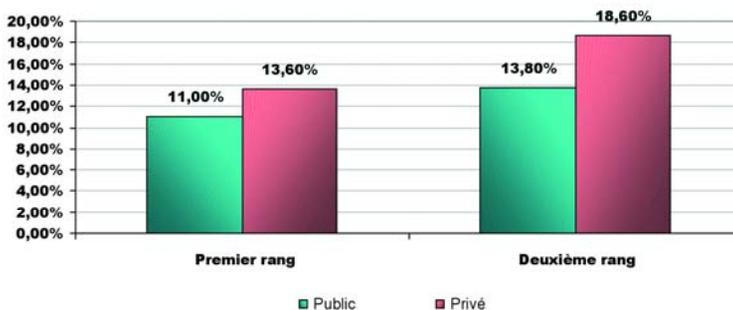
La fracture capitalisme international/syndicalisme local, comme « risque » selon les structures syndicales.

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Premier rang	11,7%	14,2%	9,8%	12,2%	8,9%	11,8%
Deuxième rang	16,3%	10,8%	9,8%	15,9%	17,9%	15,3%



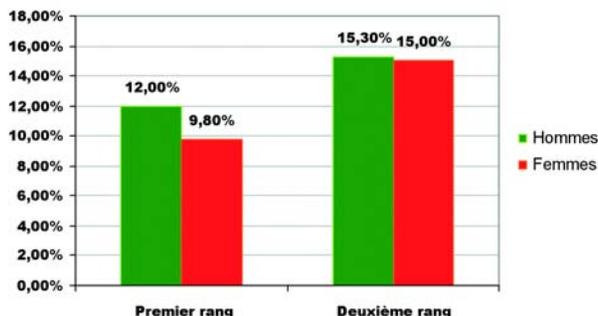
Si 26,7% de l'ensemble des répondants ont cité la fracture entre le caractère international du capital et le caractère local du syndicat comme une menace réelle, c'est surtout les syndicats de base, les délégations et les fédérations qui la désignent plus que les autres. Ce n'est pas étonnant si l'on sait qu'ils sont, plus que les autres, représentatifs du secteur privé, près de 4 sur 10 y travaillent.

La fracture capitalisme international/syndicalisme local, comme « risque » selon le secteur d'activité



Le schéma ci-dessus confirme et illustre le fait que les syndicalistes du secteur privé soient concernés à court terme par la contradiction entre les méthodes de travail traditionnelles du syndicat et un environnement de l'entreprise en constante mutation et de plus en plus réglé sur le capital international.

La fracture capitalisme international/syndicalisme local, comme « risque » selon le sexe

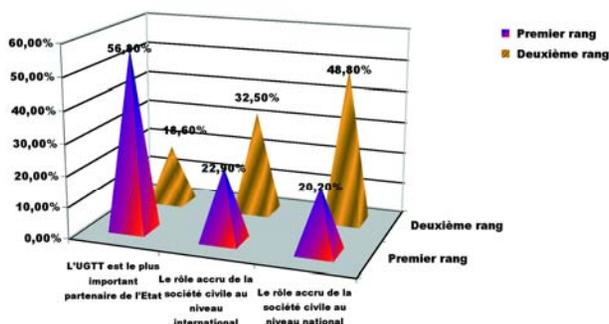


L'appréciation des responsables syndicaux hommes et femmes est assez proche avec une légère supériorité des hommes mais qui n'est pas significative et il est important de souligner que sur des points importants les militants et les militantes partagent la même culture, au-delà de leurs différences de genre.

4- les opportunités au niveau de l'environnement :

Diverses opportunités que peut offrir l'environnement économique, politique, social et culturel, sont susceptibles de renforcer le rôle de l'organisation syndicale aussi bien à l'échelle nationale qu'à l'échelle internationale. La possibilité d'accéder aux opportunités nouvelles dépend d'une bonne connaissance de l'environnement.

Les opportunités qui s'offrent à l'UGTT selon les cadres syndicaux



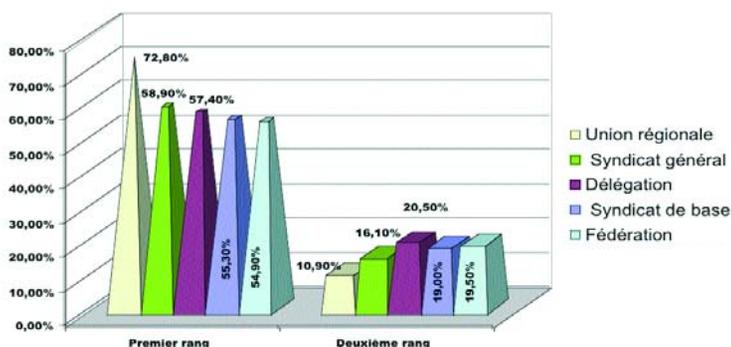
Trois types d'opportunités sont retenus par les responsables syndicaux qui sont par ordre d'importance :

- L'UGTT est le plus important partenaire de l'Etat
- Le rôle accru de la société civile au niveau national
- Le rôle accru de la société civile au niveau international

4.1 L'UGTT est le plus important partenaire de l'Etat :

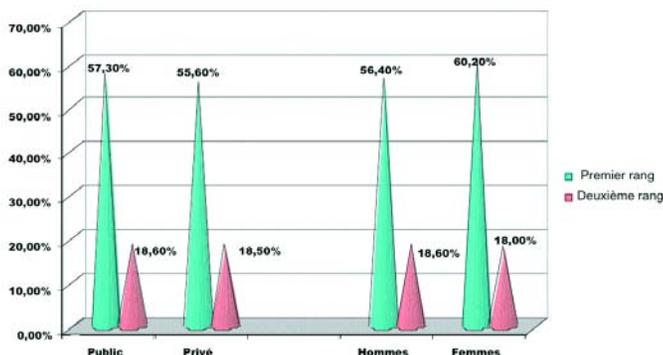
Le fait que l'UGTT soit actuellement la seule centrale syndicale assurant la représentation des travailleurs est considéré par les représentants syndicaux comme un atout de taille.

L'UGTT est le plus important partenaire de l'Etat, considéré comme « opportunité » par les cadres syndicaux



Les réponses réparties selon la position des responsables syndicaux dans la hiérarchie syndicale montrent que les représentants des unions régionales sont plus que la moyenne de cet avis (83,5% contre 75,4% entre 1^{er} et 2^{ème} rang).

L'UGTT est le plus important partenaire de l'Etat, considéré comme « opportunité » par les cadres syndicaux, selon le secteur et le sexe

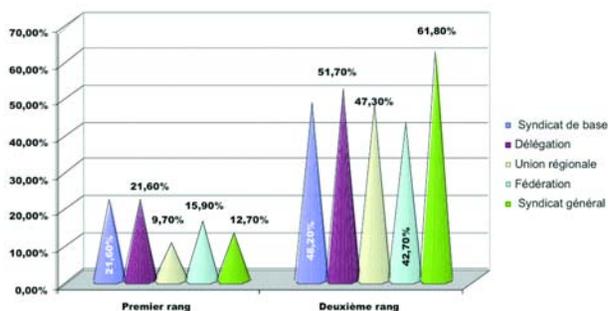


Mais la comparaison selon les différentes variables ne révèle pas de différences notables autrement dit qu'ils soient hommes ou femmes, du secteur privé ou du secteur public, militants de base ou dirigeants, les syndicalistes affirment que l'UGTT est un acteur social de taille avec lequel il faut compter.

4.2 Le rôle accru de la société civile au niveau national :

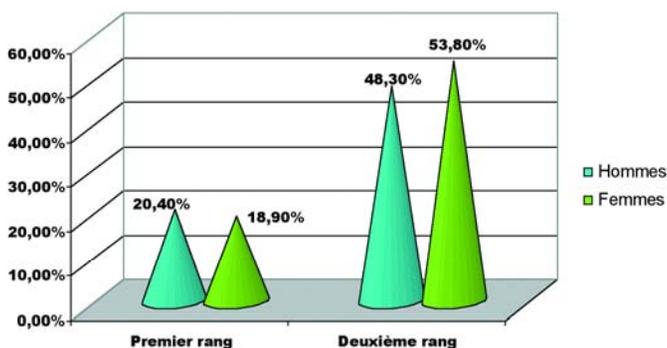
Les rapports entre les syndicats et la société civile font de plus en plus l'objet d'un intérêt aussi bien de la part des responsables syndicaux que des représentants associatifs. Cet intérêt porte sur leurs relations réciproques, la place qu'ils estiment avoir au sein de la société civile et sur les perspectives d'actions communes futures. Dans cette enquête, environ 7 responsables syndicaux sur 10 relèvent cette chance qu'offre aujourd'hui pour le renforcement de la puissance syndicale, le développement de la société civile et son rôle accru auprès des populations concernées par le travail mais aussi par la qualité de la vie et par l'exercice de la citoyenneté.

Le rôle accru de la société civile comme « opportunité » selon les cadres syndicaux et par structure



Cette attitude caractérise l'ensemble des cadres syndicaux qu'ils soient à la base ou à la direction et sans différences significatives (comme le montre le schéma ci-dessous).

Le rôle accru de la société civile comme « opportunité » selon les cadres syndicaux, par sexe



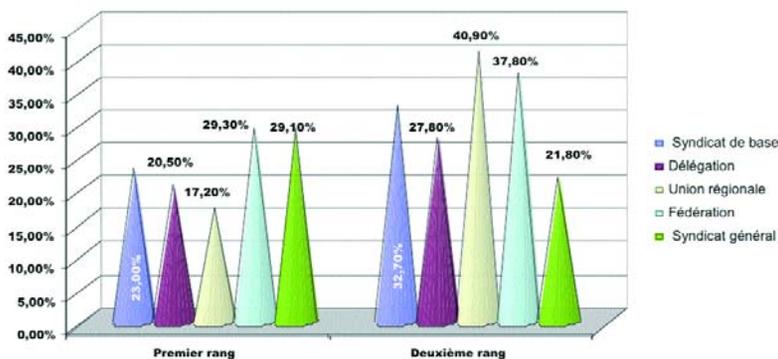
On retrouve cette attitude en faveur des liens syndicats/société civile plus chez les femmes (72,7%) que chez les hommes (68,7%). Mais en ce qui concerne l'appartenance au secteur économique il y a presque autant de cadres du secteur public (68,3%) que du secteur privé (70,5%) qui soulignent cette chance que les syndicats devraient saisir pour gagner en rayonnement.

4.3 Le rôle accru de la société civile au niveau international :

Le partenariat avec la société civile est important, quand il se base sur une vision, des valeurs et des principes partagés. Il peut s'accompagner d'un échange de ressources et d'un apport de compétences extérieures, et peut donc, constituer un appui à la définition des stratégies. Dans divers pays, des expériences de renforcement des liens syndicats-société civile ont permis d'élargir les intérêts et les buts des syndicats et leur ont permis d'être mieux outillés et d'avoir plus de poids en tablant sur des intérêts sociaux intimement liés au travail sans être directement économiques.

Dans notre échantillon, les responsables syndicaux sont conscients de l'importance de cet enjeu pour l'avenir puisque plus de la moitié (56%), le placent parmi les opportunités importantes que les syndicats se doivent de saisir aujourd'hui.

Le rôle de la société civile au niveau international comme « opportunité » selon les cadres syndicaux et par structure



Face au pouvoir de plus en plus étendu des employeurs, des forces grandissantes du marché et des multinationales, le syndicat est plus que jamais appelé à devenir un acteur fort qui permet de réaliser à la fois les aspirations individuelles et les projets collectifs. Il ne suffit pas de se mettre en réseau mais il faut agir ensemble. Un processus d'unification des syndicats à l'échelle mondiale a été engagé par la CISL en 2004, il a abouti en 2006 à la concrétisation du Global Unionism, Confédération syndicale Internationale (CSI) comme force syndicale pouvant s'adapter au capitalisme international. L'UGTT est partie prenante engagée dans ce processus d'internationalisation en tant que membre permanent du bureau exécutif de la nouvelle centrale syndicale.

En conclusion, on pourrait se demander quelles actions préventives, quels programmes prioritaires à développer pour diminuer les risques, de faire face aux nouvelles menaces auxquelles sont soumis les syndicats et pour saisir les opportunités ?

En tenant compte des différents moyens et des caractéristiques de l'action syndicale, il serait souhaitable de développer un travail de réflexion collectif (mieux évaluer, planifier, mettre en place des programmes pour mesurer et réduire les points faibles et contrôler les risques) au sein de l'UGTT selon des axes qui nous paraissent prioritaires à la lumière de ces résultats afin de développer une vision réellement stratégique.

En effet, face à une conjoncture difficile, les dirigeants syndicaux sont souvent acculés à des solutions à court terme et ont des difficultés à formuler des stratégies, ou encore à innover par rapport à des traditions et à des méthodes qui ont fait leurs preuves (mais peut-être aussi leur temps !). Des diagnostics stratégiques et participatifs pourraient accompagner l'Organisation Syndicale aux différents paliers de la hiérarchie, dans le processus de modernisation afin de définir les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs, ceci pourrait se réaliser en se basant sur les points forts et en améliorant les points faibles donc en renforçant les capacités. Il s'agit aussi de s'interroger sur les réorientations nécessaires au niveau de la stratégie et des missions. Ce qui permet d'identifier les dimensions à améliorer comme, par exemple, plus d'ouverture sur la société civile et d'engagement dans un syndicalisme qui soit international dans ses objectifs, ses modes d'action et ses pratiques et qui ait un réel impact sur les menaces que la mondialisation fait peser sur les droits fondamentaux des travailleurs et des citoyens en général.

DEMOCRATIE INTERNE ET DIALOGUE AU SEIN DE L'UGTT

Dans le contexte de l'économie mondialisée, de la restructuration des entreprises et de la précarité de l'emploi, et les transformations que connaît le marché du travail et la société dans son ensemble, l'UGTT, tout comme d'autres syndicats, fait face à des défis de démocratie interne et d'auto-gouvernance. Cette situation impose à tout syndicat de gérer de nouvelles tensions, donc de revoir ses modes de fonctionnement, sa fonction représentative, la compétence et la capacité de négociation de ses représentants

Aussi, dans cette enquête sur le renouveau syndical à l'heure de la mondialisation, un des thèmes majeurs a été de faire le point sur la démocratie et le débat au sein de la centrale syndicale. Nous avons traité d'un ensemble de questions portant sur la communication interne et l'accès à l'information, la libre expression des idées et des revendications, la participation à la prise de décision, le débat, etc. Condition d'une bonne mobilisation, la démocratie interne suppose aussi la mise en pratique de valeurs telles que la tolérance, le respect du point de vue de l'autre, l'indépendance d'esprit.

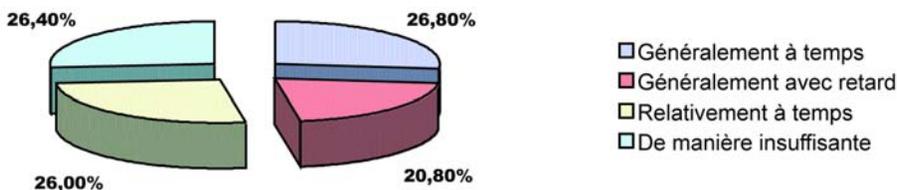
1- Communication interne :

La question devait identifier les bonnes communications à la fois « ascendantes » et « descendantes ». La première est celle qui est transmise par les divers canaux formels et informels, qui est communiquée dans un langage clair et compréhensible par tous, quelque soit leur niveau, qu'ils soient adhérents, militants ou responsables syndicaux. Nous rappelons à ce propos, et selon les résultats de cette enquête, que même si globalement les responsables syndicaux sont plus instruits que la population active occupée en 2004, comptant deux fois plus de personnes de niveau supérieur, il n'en reste pas moins que 40,4% n'ont pas dépassé le niveau du 2^{ème} cycle de l'Ecole de Base¹⁸. On peut supposer, en effet, que certains moyens de communication actuellement utilisés (livres, les bulletins, etc) sont plus appropriés à certains niveaux et par certains militants (e)s et affilié(e)s éduqués et plus difficiles d'accès aux autres.

La première question posée dans ce thème a été « Recevez-vous rapidement et à temps l'information relative aux différentes activités et évènements importants de la vie syndicale ? »

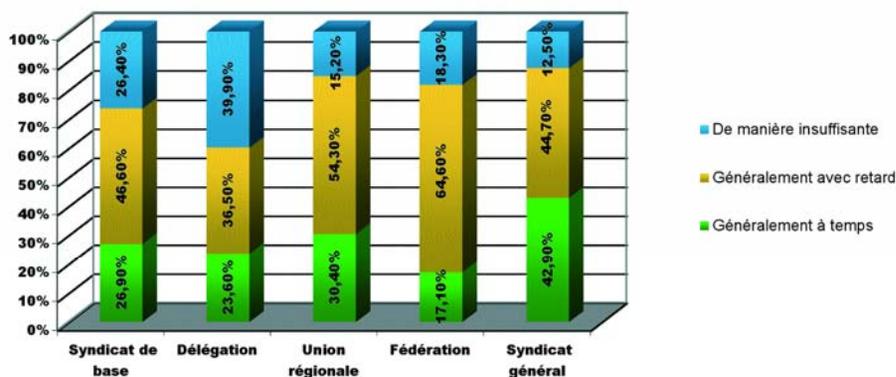
18- Voir le tableau précédent intitulé « Distribution par niveau d'éducation des responsables syndicaux et de la population active en 2004 »

« Recevez-vous rapidement et à temps l'information relative aux différentes activités syndicales ? »



Sur quatre responsables syndicaux, un seul semble recevoir à temps l'information (26,8%). Les autres reçoivent cette information avec retard (20%), et plus de la moitié se considèrent sous-informés, puisque les informations leur arrivent en retard, de manière irrégulière ou sont insuffisantes. Cet accès à l'information dépend-il de la position que le représentant occupe dans la hiérarchie syndicale ?

Accès à l'information en temps voulu selon la structure syndicale¹⁹



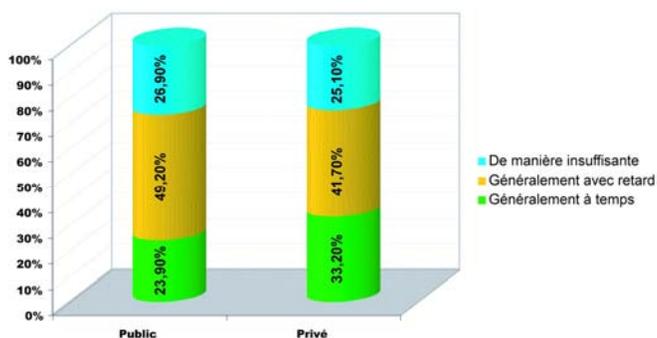
Les réponses à la question portant sur l'accès à l'information montrent qu'il y a en gros trois catégories :

- ceux qui ont le meilleur accès à l'information et ce sont les cadres des syndicats nationaux puisque 42,9% parmi eux déclarent recevoir les informations à temps.
- ceux qui sont sous-informés sur les événements importants concernant les syndicats, ils se plaignent de recevoir des informations qui ne sont pas à jour ou insuffisantes et ne peuvent, de ce fait, en faire un bon usage. Il s'agit des représentants des structures intermédiaires comme les unions et surtout les fédérations (17,10% seulement des représentants des fédérations sont informés à temps et 64,60% en retard ou partiellement).

19- Nous avons regroupé des modalités assez proches de « relativement à temps » et « oui mais généralement avec de retard »

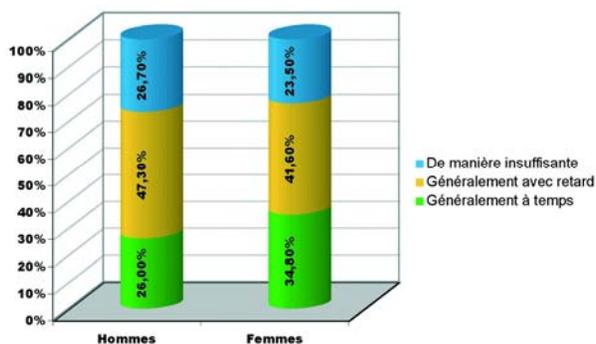
- ceux qui bénéficient le moins de l'information sont les responsables des cellules de base. Ainsi 4 militant(e)s sur 10 des délégations syndicales et 26,4% des syndicats de base sont pratiquement coupés des informations importantes et la majorité reçoit des informations dépassées ou incomplètes. Cette dernière catégorie est pourtant prioritaire car ce sont à la fois les plus jeunes et les derniers venus à la responsabilité syndicale et constituent de ce fait la relève.

Accès à l'information en temps voulu selon le secteur d'activité



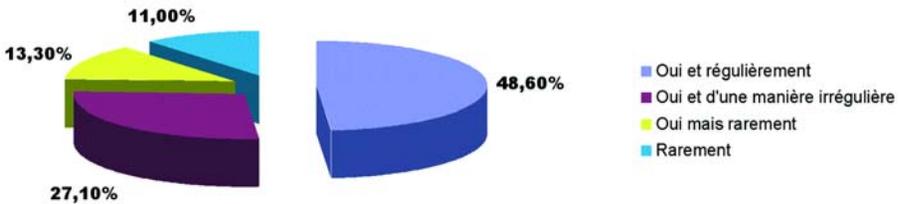
L'accès à l'information semble meilleur pour les cadres syndicaux du secteur privé qui sont plus nombreux que ceux du secteur public à disposer d'une information à jour (33,2% contre 23,9%). À l'inverse, parmi ces derniers, les trois quart reçoivent des informations qui ne sont pas à jour ou qui sont incomplètes. Ils semblent souffrir du retard qu'accuse le secteur public caractérisé par une lourdeur bureaucratique et une faible accessibilité aux technologies de l'information ce sont donc eux qui doivent être ciblés en priorité par des programmes et des outils par lesquels l'organisation réduirait l'inégalité d'accès à l'information.

Accès à l'information en temps voulu selon le sexe



Les différences par genre témoignent d'une meilleure position des femmes responsables syndicales par rapport à l'information. Ceci est probablement dû à leur petit nombre et à leur présence surtout parmi les responsables des syndicats nationaux qui, nous le rappelons, ont un bon accès à l'information et sont aussi parmi les plus instruits des cadres syndicaux (37,5% ont fait des études supérieures). L'efficacité d'une information dépend du temps qu'elle met pour parvenir au destinataire, et favoriser le changement souhaité. Mais il n'y a pas communication si l'information est unilatérale et s'il n'y a pas de feed-back ou d'échange dans les deux sens. Pour cerner cela une question complémentaire à la précédente portant sur l'information ascendante a été posée à tous les répondants : « Personnellement, informez-vous les structures responsables de votre activité syndicale d'une manière régulière ? »

« Personnellement, informez-vous les structures hiérarchiques de votre activité syndicale d'une manière régulière ? »



L'information envoyée régulièrement vers les structures syndicales plus élevées que celle à laquelle appartient le responsable syndical, semble meilleure que celle qui est reçue. Près de la moitié des responsable syndicaux (48,5%) déclarent informer la hiérarchie, de manière régulière sur leurs activités.

Ceci est particulièrement nécessaire lorsqu'il s'agit par exemple des négociations et que les militants syndicaux sont informés au jour le jour de l'avancement des travaux et du déroulement des négociations et à leur tour assurent un retour d'information des adhérents vers les structures dirigeantes.

Il reste quand même près d'un cadre syndical sur quatre (24,3%) qui déclare ne pas assurer ce rôle et n'informer que très rarement sur les activités de son syndicat.

« Personnellement, informez-vous les structures hiérarchiques de vos activités syndicales d'une manière régulière ? » réponses selon la structure syndicale

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Oui et régulièrement	50,2%	36,2%	51,6%	45,1%	56,4%	48,6%
Oui et d'une manière irrégulière	24,4%	24,9%	44,1%	45,1%	30,9%	27,1%
Rarement ou jamais	25,4%	38,9%	4,3%	9,8%	12,7%	24,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

A l'observation du tableau nous remarquons qu'ici également, comme dans la question précédente, nous relevons trois catégories de responsables syndicaux :

- ceux qui, plus que les autres (56,4% contre une moyenne de 48,6%), informent régulièrement et de manière suffisante, il s'agit des responsables des syndicats généraux,
- ceux qui, informent plutôt de manière irrégulière, les unions régionales et surtout les fédérations (respectivement 44,1% et 45,1% contre une moyenne de 27,1%)
- ceux qui, plus que les autres, n'informent que rarement sur leurs activités syndicales sont les responsables des délégations syndicales.

A peu de différences près, on peut remarquer en comparant les résultats des deux questions portant sur l'information reçue et sur l'information envoyée, que les mieux informés sont ceux qui informent le mieux et les moins informés sont ceux qui informent le moins. Ceci confirme l'idée que chacun doit contribuer à la circulation de l'information, dont il est, à la fois l'acteur et le bénéficiaire et qu'il est important pour une meilleure communication interne de mettre en œuvre les moyens qui permettent de la développer.

Les résultats par secteur et par sexe confirment ce que nous venons d'avancer :

- Les représentants syndicaux du secteur privé ont tendance à informer régulièrement et proportionnellement plus que ceux du secteur public (respectivement 51,3% et 47,4%), tout comme ils sont plus informés
- Les femmes informent plus que les hommes (respectivement 54,9% contre 48,0%), tout comme elles reçoivent plus souvent qu'eux les informations syndicales.

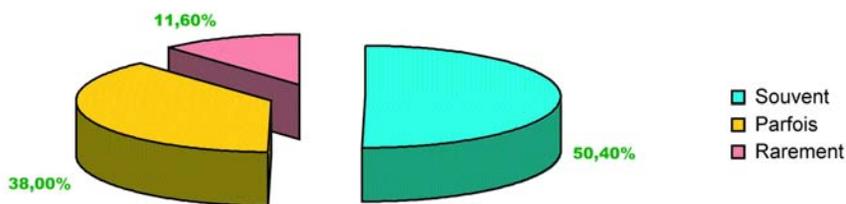
En conclusion, on pourrait dire que la bonne communication suppose l'accessibilité à l'information, mais aussi l'échange et la circulation de l'information. Il n'est plus à démontrer, que l'information est un droit fondamental et qu'elle fait partie des ressources de l'individu moderne. Elle constitue un pouvoir aux mains de ceux qui la

détiennent. Il est donc évident que la modernisation de l'action syndicale et la réduction des inégalités, impliquent l'accès et la diffusion de l'information. Pour l'organisation syndicale, la communication interne est une dimension clé de la démocratie interne dans la mesure où elle réduit l'incertitude et les rumeurs mais surtout elle facilite la transparence et la participation en permettant aux militants de voir comment fonctionne leur organisation. Des efforts importants sont donc à effectuer dans ce sens pour améliorer l'accès à l'information dans des temps adéquats à tous les militants syndicaux. C'est à la fois, une question technique qui peut être résolue par les technologies modernes de l'information comme le font divers syndicats de par le monde, mais elle suppose aussi un changement profond dans les pratiques quotidiennes.

2- Expression des idées et des revendications au sein des structures syndicales :

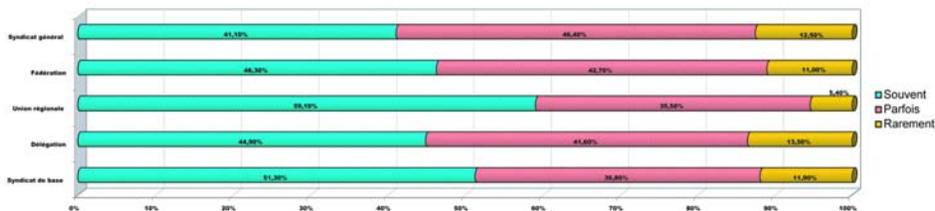
La démocratie interne ne concerne pas seulement la circulation de l'information, elle n'est pas seulement une participation élevée aux assemblées générales, elle porte aussi sur la libre expression des idées et des revendications aux différents niveaux, depuis les structures de base jusqu'aux structures dirigeantes. Intervenir dans le débat, faire passer son point de vue, permet la confrontation des idées, le développement de rapports de solidarité et surtout une meilleure représentativité ainsi que le renforcement de la capacité de négociation des syndicats. La libre expression des idées et des revendications est aujourd'hui d'autant plus importante à l'UGTT que la base est moins homogène, que le salariat a changé et que de nouvelles revendications voient le jour. Quelle est l'évaluation des responsables syndicaux quant à la liberté d'expression des adhérents au sein de la centrale syndicale.

« Les adhérents à l'UGTT expriment-ils librement leurs points de vue ? »



Les réponses montrent que, selon les responsables syndicaux interrogés, le fonctionnement des structures assure une liberté d'expression à la base des adhérents. En effet, la moitié (50,4%) ont l'occasion de manifester leur point de vue et de le défendre souvent de manière suffisante. Inversement, ceux qui pensent que cette liberté est limitée ne représentent que le dixième (11,6%). Bien entendu, il faut tenir compte du fait que ces réponses ne sont pas celles des adhérent(e)s, mais de leurs représentants, mais même avec cette réserve, la marge de liberté reste relativement importante tout en exigeant d'être développée si l'on veut accroître la mobilisation des adhérents et la syndicalisation des salariés.

La liberté d'expression des adhérents à l'UGTT selon l'appartenance du responsable à la structure syndicale

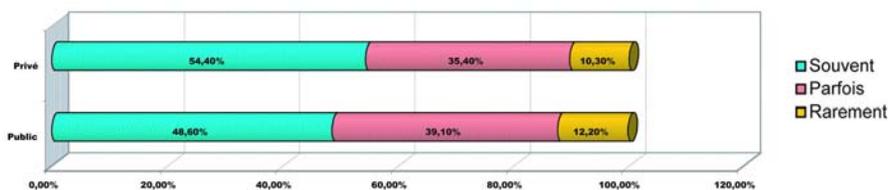


Par rapport à la moyenne des réponses, nous voyons que l'appréciation des responsables syndicaux aux différents paliers de la hiérarchie ne sont pas très différentes quant à la liberté d'expression dont disposent les adhérents.

Seuls les cadres des unions régionales se distinguent par une proportion plus élevée (59,10% contre une moyenne de 50,4%)

Alors que les réponses des militants syndicales femmes et hommes adoptent la même échelle moyenne (51,5% pour les femmes et 50,3% pour les hommes), celles des représentants du secteur public et du secteur privé sont différentes

La liberté d'expression des adhérents à l'UGTT selon le secteur



En effet, les représentants des salariés du secteur privé sont plus nombreux à déclarer que ceux du secteur public que les adhérents à l'UGTT ont l'opportunité d'exprimer souvent et en toute liberté leurs points de vue au sein de leurs structures syndicales. Ce résultat est important d'autant plus que cette liberté d'expression n'est pas toujours garantie au sein de l'entreprise privée tout comme le droit syndical d'ailleurs.

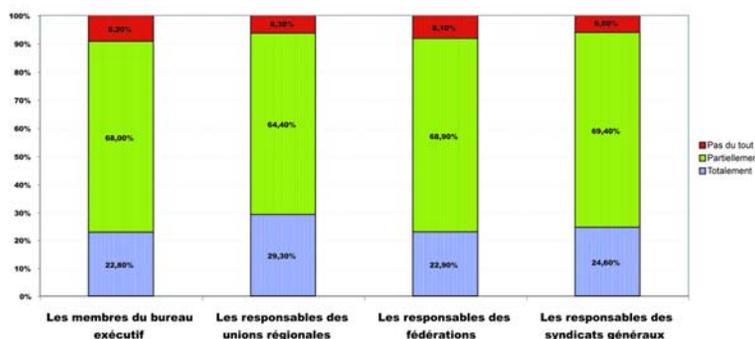
3- Prise en compte par les dirigeants des propositions de la base Syndicale :

Les adhérents ont la liberté et l'opportunité d'exprimer librement leur point de vue et de défendre leurs revendications mais on pourrait se demander si les structures sont à leur écoute et si elles prennent en considération ces propositions ? Le problème de la

centralisation des décisions a été maintes fois souligné et reproché aux structures dirigeantes de l'organisation. Nous pensons que cette question de la prise en compte suffisante des propositions de la base, touche à la représentativité car elle conditionne la légitimité des accords que les acteurs syndicaux engagent au nom des travailleurs et parce qu'elle donne aux affiliés le sentiment d'appartenir à un syndicat qui représente réellement leurs intérêts, que les négociations par exemple, traduisent leur volonté et leurs demandes.

Aussi la question « Les responsables dans les différentes structures de l'UGTT respectent-ils et exécutent-ils les idées et les propositions des adhérents ? » a concerné quatre structures dirigeantes : le Bureau exécutif de l'UGTT, les unions régionales, les fédérations, les syndicats généraux.

« Les responsables dans les différentes structures de l'UGTT respectent-ils et exécutent-ils les idées et les propositions des adhérents ? »



On peut relever que quelque soit la structure, l'appréciation dominante est que les dirigeants assurent une « exécution partielle » des propositions des adhérent(e)s. les répondants sont particulièrement exigeants et sévères à l'égard de ceux qui plus que les autres sont mandatés pour diriger, orienter et structurer, à savoir d'abord :

a- le Bureau exécutif (22,8% seulement considèrent qu'il respecte et exécute totalement les propositions des adhérents) :

- Les réponses selon la variable « structure syndicale » montrent que plus on s'élève dans la hiérarchie plus le niveau de satisfaction quand à l'engagement du BE est en baisse : les plus satisfaits sont les responsables des cellules de base qui sont (28,1% que le BE respecte leurs revendications), et les moins satisfaits sont ceux des fédérations (11,0%) et des syndicats généraux (14,3%).
- Les cadres du secteur privé sont moins exigeants que ceux du secteur public : 29,3% contre 20,0% reconnaissent que le BE respecte les propositions de la base
- les femmes sont moins exigeantes que les hommes sur ce point aussi : elles sont proportionnellement plus nombreuses à déclarer que le BE est fidèle aux revendications des bases syndicales. Il est vrai que la position active de

l'Organisation syndicale à l'égard des fermetures d'entreprises surtout celles du textile et des licenciements des ouvrières en particulier ont rendu plus visible et plus concret le soutien de l'UGTT, chose à laquelle les responsables ne sont pas insensibles.

b-Les fédérations viennent en deuxième position après le BE. Parmi tous ceux et celles qui ont répondu à la question « les responsables des fédérations respectent-ils et exécutent-ils les idées et les propositions des adhérents à l'UGTT ? » :

- 22,9% seulement affirment « oui totalement », et ceci quelle que soit la position du répondant dans la hiérarchie syndicale et le secteur économique auquel il appartient.
- les responsables des syndicats nationaux font l'exception, ils donnent plus fréquemment que les autres cette réponse (35,3%).
- les réponses des femmes, sont légèrement moins favorables vis à vis des fédérations, que celles des hommes puisqu'elles ne sont que 19,5% à déclarer que les fédérations exécutent les propositions de leurs adhérents contre 23,3% des hommes.

c- Les syndicats généraux recueillent à peu près la même proportion de réponses que les responsables du BE et des fédérations soit 24,6% des opinions favorables en reconnaissant que les syndicats généraux sont fidèles aux propositions des bases syndicales de l'UGTT et leur donnent une suite :

- Les diverses variables choisies telles que la structure syndicale, le secteur économique ou le sexe de l'enquêté, ont peu d'effet sur les réponses.
- Les plus sévères à leur égard sont les représentants des unions régionales qui ne sont que 18,9% (contre une moyenne de 24,6%) à déclarer que les responsables des syndicats généraux respectent totalement le point de vue des adhérents.
- La même attitude caractérise ceux du secteur public qui apparaissent plus exigeants que ceux du secteur privé sur cette question (22,0% du public et 29,9% du privé). Il faut remarquer à ce propos que l'écrasante majorité des représentants des syndicats généraux sont du secteur public (94,6% contre 69% dans l'ensemble des structures syndicales). Ce secteur est particulièrement menacé par la privatisation, la perte des acquis ce qui risque à terme de menacer son rôle de porte parole des bases syndicales.

d- Les unions régionales, suscitent un peu plus de satisfaction que les autres structures puisque 29,3% des répondants disent qu'elles adoptent de manière satisfaisante les idées, les propositions et revendication des adhérents de la base. Cette opinion est sensiblement partagée par tous les répondants quelque soit leur sexe, leur secteur d'activité ou leur position dans l'échelle des responsabilités syndicales.

Dans l'analyse de ces résultats, il y a très probablement une tendance des répondants à se réfugier dans la réponse centrale qui est « partiellement », pour modérer leur jugement, d'être critique sans pour autant faire perdre aux structures légitimes leur crédibilité. Mais au-delà des problèmes d'ordre technique ou de maintien d'une image positive, il y a

certainement beaucoup à faire pour développer la prise en compte de manière satisfaisante, des idées, des propositions et des revendications par les représentants et dirigeants syndicaux qui continuent d'être les portes-paroles des bases syndicales.

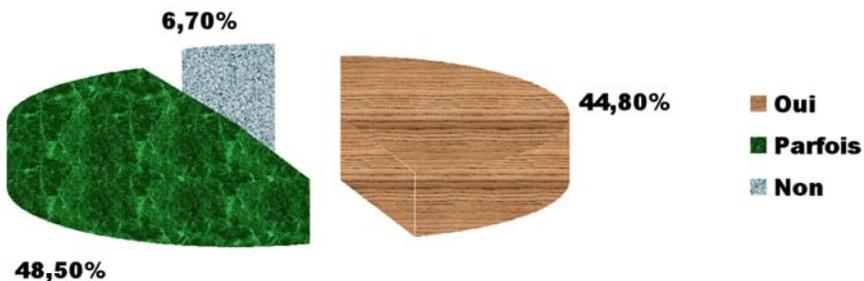
4-Prise de décision et débat démocratique dans les structures :

On ne peut parler de débat au sein d'une organisation sans traiter la question de la participation au processus de prise de décision. La participation à la prise de décision constitue avec la communication et la liberté d'expression un des piliers de la démocratie interne, elle assure aux militants la maîtrise des décisions relative à l'organisation et du fonctionnement de leur syndicat.

La participation à la prise de décision aux divers niveaux de l'action syndicale est d'autant plus nécessaire que nous assistons à la fois à une désyndicalisation et à l'arrivée de nouveaux acteurs syndicaux, de nouvelles catégories de salariés qui apportent de nouveaux types de revendications qu'il s'agit d'intégrer.

La participation à la prise de décision se fait dans le cadre d'un débat démocratique qui donne à tous ceux qui sont concernés, l'occasion d'exprimer et de défendre leurs points de vue.

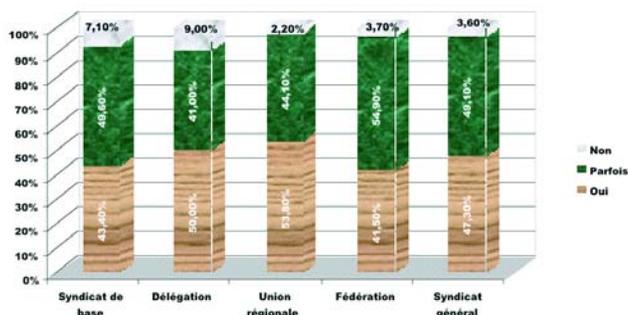
« Les décisions au sein de l'UGTT sont-elles prises après un débat démocratique ? »



Comme le montre le schéma, la majorité des 1500 cadres et responsables syndicaux qui ont participé à cette enquête sur le renouveau syndical, affirment que les décisions sont prises à la suite d'une débat démocratique et ouvert. Le débat démocratique précède toute décision à l'UGTT. Seuls 6,7 % ne sont pas de cet avis.

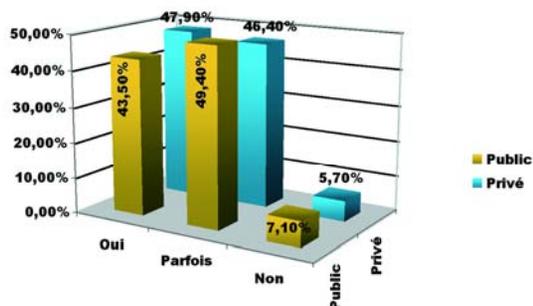
Toutefois, la majorité est partagée en deux groupes presque égaux : ceux qui déclarent que le débat et la prise de décision sont toujours liés (44, 8%) et ceux qui laissent entendre que les décisions sont parfois prises sans recours au débat préalable (48, 5%).

« Les décisions au sein de l'UGTT sont-elles prises après débat démocratique ? » Réponses des responsables selon la structure syndicale



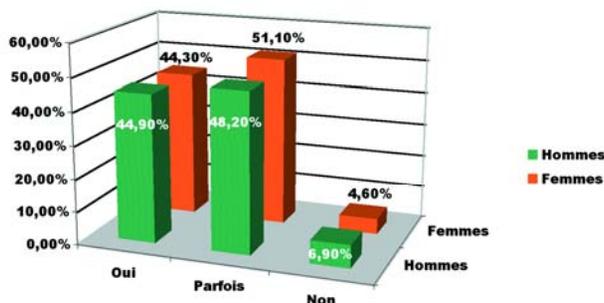
Cette attitude divisée caractérise l'ensemble des structures syndicales, comme nous pouvons l'observer dans ce schéma. Toutefois, les plus critiques sont les responsables des fédérations, les moins nombreux à reconnaître que les décisions sont relativement démocratiques. Par ailleurs, il nous semble important de remarquer que les représentants des délégations syndicales sont divisés en deux groupes égaux : d'un côté ceux qui sont satisfaits par rapport au débat démocratique et de l'autre ceux qui le sont moins ou ne le sont pas du tout. Cette division peut être expliquée par la composition de cette population : les deux tiers de cette catégorie sont nous le rappelons des ouvriers, et 45% ont moins de 40 ans. Cela laisse entendre que la prise de décision et le débat qui lui donne sa légitimité concernent surtout les plus instruits, les plus âgés et ceux qui occupent les meilleures positions professionnelles et syndicales. Cela veut dire aussi que ce sont surtout les mieux intégrés qui participent au débat démocratique et à la prise de décision et pas assez ceux qu'il faudrait intégrer et qui sont la base future de l'organisation syndicale.

« Les décisions au sein de l'UGTT sont-elles prises après débat démocratique ? » Réponses des responsables selon le secteur d'activité



Sur cette question comme sur les questions précédentes, nous relevons une position plus critique des responsables syndicaux du secteur public par rapport à ceux des entreprises privées. Parmi les premiers 43,5% déclarent qu'un débat démocratique précède toujours la prise de décision, alors que 47,9% des responsables du secteur privé donnent cette même réponse.

« Les décisions au sein de l'UGTT sont-elles prises après un débat démocratique ? » Réponses des responsables selon le sexe



L'opinion des cadres syndicaux sur l'existence d'un débat démocratique accompagnant la prise de décision n'est pas, comme nous le voyons, sensible aux effets du genre, puisque la répartition des réponses masculines et féminines est presque la même.

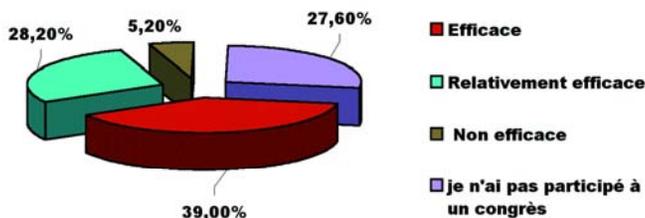
Globalement, nous pouvons dire qu'il y a chez les cadres syndicaux une prise de conscience et une attitude critique à l'égard du processus démocratique au sein de la centrale syndicale et de la participation des militants syndicaux à sa construction. Sur ce point comme sur d'autres, le processus de changement est engagé mais il semble bloqué à mi-chemin. Il s'agit de trouver les moyens et les espaces qui créent une plus grande implication de tous à un véritable débat participatif, démocratique et ouvert qui contribue à la construction de la cohésion et renforce le sentiment d'appartenance des travailleurs à leur syndicat et enraciner la culture syndicale.

5- Participation aux congrès et évaluation des élections :

La participation est un élément important de la stratégie syndicale : elle confère une légitimité aux changements engagés, aux innovations et aux ajustements nécessaires pour engager le renouveau syndical. Cette enquête se situe quelques années après le dernier congrès extraordinaire de Jerba en 2002 et avant la préparation du suivant qui aura lieu en 2006. Le dernier s'est caractérisé par une volonté d'ouverture et par l'impulsion d'une nouvelle dynamique qui a porté sur les orientations et les décisions stratégiques de l'organisation. La participation au fonctionnement des structures syndicales et aux moments-clé que représentent les congrès de l'UGTT constituent pour tout militant et militante une forme de reconnaissance de sa compétence syndicale et un couronnement de ses efforts.

On peut supposer que celui/celle qui participe veut voir se concrétiser les résultats de son action, être sûr que son engagement fera avancer les choses pour l'ensemble des adhérents et pour la collectivité. Les cadres syndicaux ont-ils le sentiment que leur participation est efficace et qu'elle a un impact sur les décisions ? A cette question l'ensemble de notre échantillon a donné les réponses suivantes :

Avez-vous le sentiment que votre participation aux congrès de l'UGTT a été efficace ?



L'examen des résultats montre que globalement les cadres syndicaux sont satisfaits de leur participation aux congrès de l'UGTT puisque, plus des deux tiers (67,2%) jugent cette participation efficace ou moyennement efficace (voir schéma). Seule une faible proportion (5,2%) considère que cette participation n'a abouti à aucun résultat.

Appréciation du degré d'efficacité de leur participation aux congrès de l'UGTT selon la position des cadres syndicaux dans les structures

		Structure syndicale					Total
		Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	
Efficacité de votre participation aux congrès de l'UGTT	Efficace	36,7%	23,6%	72,3%	59,8%	46,4%	39,0%
	Relativement efficace	28,6%	22,5%	22,3%	34,1%	39,3%	28,2%
	Non efficace	5,1%	9,3%	2,1%	3,7%	1,8%	5,2%
	je n'ai pas participé à un congrès	29,6%	44,5%	3,2%	2,4%	12,5%	27,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Une vue globale de la répartition par structure syndicale permet de dégager trois groupes selon que le sentiment d'efficacité qui accompagne la participation au congrès est plus ou moins élevé :

- un premier groupe composé des cadres appartenant aux structures décisionnelles : Unions régionales (72,3%), Fédérations (59,8%) et Syndicats généraux (46,4%) qui sont satisfaits de l'efficacité de leur participation et convaincus qu'elle a eu les effets attendus
- Les responsables des délégations syndicales qui se subdivisent en deux groupes : ceux qui ont participé, mais tout en gardant l'impression de n'avoir pas été

efficaces (31,8%) et ceux qui déclarent n'avoir jamais participé à un congrès de l'UGTT, soit 44,5% contre une proportion moyenne pour l'ensemble de l'échantillon de 27,6%. Ces derniers sont les « nouveaux venus » à la responsabilité syndicale : nous précisons que le quart, parmi eux, ont adhéré à l'UGTT entre 2001 et 2005. On peut supposer aussi qu'ils n'ont pas participé parce qu'ils ne satisfont pas aux critères exigés par les textes ou encore parce qu'ils n'ont pas encore eu l'opportunité d'être mandatés aux congrès.

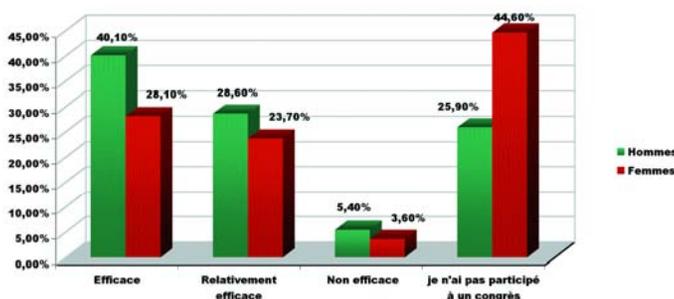
- Enfin, un troisième groupe est constitué par ceux qui ont participé et qui considèrent que leur participation n'a pas été efficace et ils/elles donnent comme raison par ordre d'importance : l'absence de participation à la préparation du congrès, le peu de confiance dans les procédures du congrès, l'exclusion du congrès, ou tout simplement aucun intérêt pour les résultats du congrès.

Il semble donc que le sentiment d'efficacité lié à la participation syndicale est fonction du degré de responsabilité : plus cette dernière est importante, plus on a du pouvoir et plus ce qu'on fait paraît efficace. Ceci est confirmé par les données réparties selon le sexe.

Il nous paraît par conséquent évident que, pour l'avenir une plus grande implication des délégués et des responsables des structures de base est souhaitable pour maintenir la mobilisation des militants syndicaux.

La répartition des réponses par secteur ne donne pas de différences significatives. A l'inverse, les écarts entre les sexes sont plus instructifs.

Appréciation du degré d'efficacité de la participation aux congrès de l'UGTT selon le sexe



Les femmes responsables syndicales sont plus nombreuses que les hommes à déclarer ne pas avoir participé aux congrès de l'UGTT (44,6% contre 29,9%) cela peut s'expliquer en partie parce qu'elles sont dans les délégations et syndicats de base mais aussi par le choix préférentiel des structures syndicales de mandater des responsables masculins.

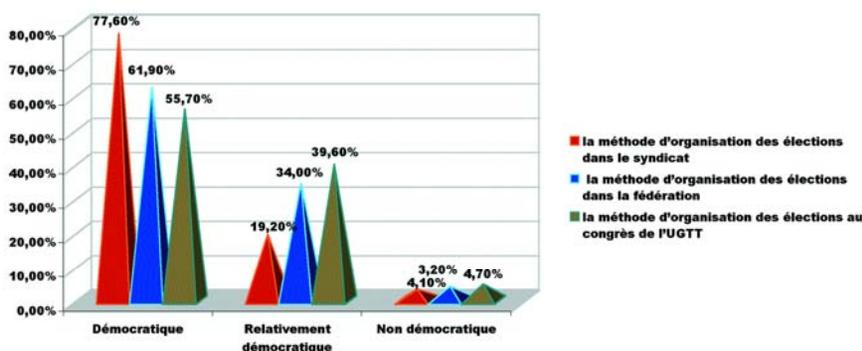
C'est ainsi, que lors du dernier congrès de l'UGTT de 2002, il y a eu 457 délégués par mi lesquels on comptait 27 femmes, 4 ont été candidates au Bureau exécutif, aucune n'a été élue.

Au début de l'année 2006 lors du renouvellement des congrès des fédérations et des syndicats généraux le constat est le même y compris dans les branches économiques les plus féminisées exemple : dans le textile il y a eu deux candidates, élues toutes les deux et dans la fédération de la santé deux candidates dont une fut élue²⁰. Malgré la politique de promotion de l'égalité vers laquelle s'oriente de plus en plus la centrale syndicale, la persistance de cette forme de discrimination de genre porte atteinte à sa représentativité et prive l'organisation d'une force motrice pour l'avenir.

6- Evaluation du déroulement des élections dans les structures syndicales :

Les élections et la compétition qu'elles sollicitent à la veille des congrès syndicaux sont révélateurs des enjeux et de la démocratie interne. L'évaluation des élections sont un indicateur de la confiance que les syndicalistes ont dans le processus électoral. Les élections démocratiques garantissent la représentativité légitime de la base des adhérents, permettent d'éviter les réseaux partisans et de dépasser les stéréotypes idéologiques qui privent les instances syndicales des potentialités et des compétences dont elles disposent. Nous avons interrogé les cadres syndicaux sur leur évaluation quant à la manière dont se préparent et se déroulent les élections en leur proposant de répondre à la question suivante : « Quel est votre avis sur la méthode d'organisation des élections dans votre syndicat ? ». Considèrent-ils (elles) que ces élections ont été conformes aux principes démocratiques ? Cette évaluation a porté sur les élections dans les congrès aux trois niveaux : le syndicat de base d'appartenance du militant, la congrès de sa fédération ou syndicat général ou de son union régionale et le congrès national de l'UGTT.

« Quel est votre avis sur l'organisation des élections dans les diverses structures (votre syndicat, votre fédération, ou votre syndicat national ? Au congrès de l'UGTT ?) »



20- Source : Bulletin de la Commission des femmes travailleuses, Département des jeunes travailleurs, des femmes et des associations de l'UGTT , n°7 Avril 2006, p.3

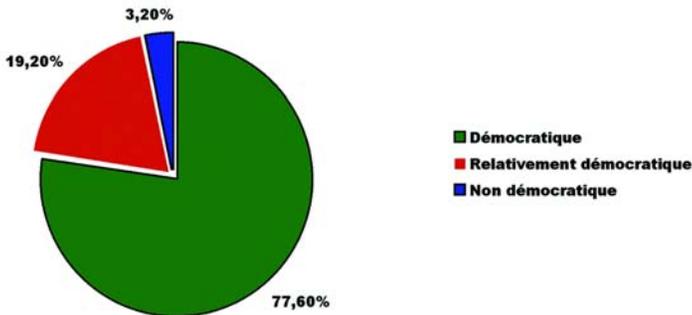
L'évaluation de la procédure électorale dans les instances syndicales est majoritairement positive. Quelle que soit la structure, syndicat de base, fédération, ou congrès national de la centrale, la majorité reconnaît que les élections se sont déroulées de manière démocratique.

Mais ce jugement est moins catégorique au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie :

- les élections dans les syndicats de base et délégations sont jugées démocratiques par 77,6% des répondants.
- cette proportion tombe à 61,9% quand il s'agit des congrès des fédérations et syndicats généraux.
- Les élections du congrès de l'UGTT sont jugées démocratiques par seulement 55,7% des répondants.

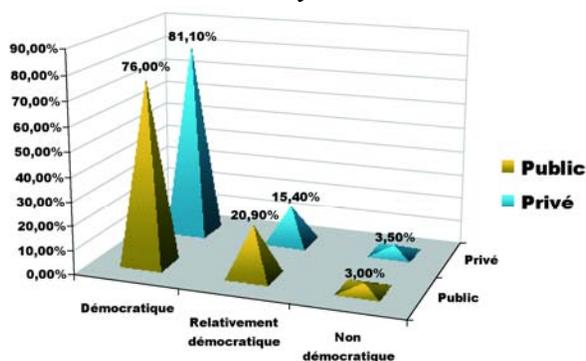
Ainsi, selon l'appréciation générale des cadres syndicaux, plus on monte dans la hiérarchie, plus les enjeux sont importants et moins les élections semblent se dérouler de manière démocratique. Nous allons voir cela avec plus de détails en examinant de plus près l'évaluation des élections au niveau le plus près de la base et au niveau les plus éloignés : le syndicat d'appartenance du cadre syndical et le Bureau exécutif.

Opinions des cadres syndicaux sur la méthode d'organisation des élections dans leur syndicat



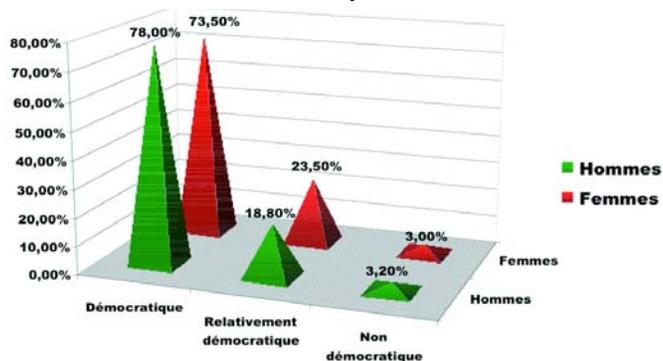
Une forte majorité des répondants déclarent que les élections dans leurs syndicats ont été tout à fait démocratiques. Il est à rappeler que cette évaluation positive est faite par des cadres qui, pour la majorité, ont été choisis au cours de ces élections et qui, de ce fait, peuvent difficilement les critiquer.

Opinions des cadres syndicaux sur la méthode d'organisation des élections dans leur syndicat selon le secteur



La répartition des réponses par secteur d'activité montre que les syndicalistes du secteur public sont plus sévères à l'égard du fonctionnement démocratique des syndicats et plus exigeants en matière de démocratie interne : 81,1% des syndicalistes du secteur privé trouvent que les élections de leur syndicat ont respecté les principes démocratiques contre 76,0% de ceux du secteur public.

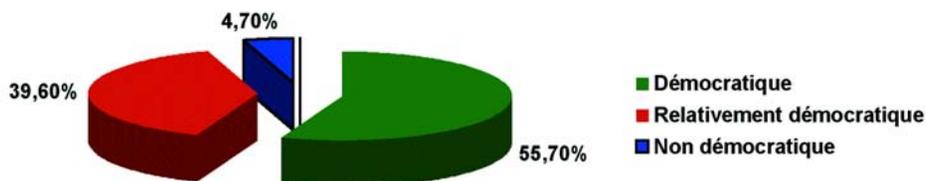
Opinions des cadres syndicaux sur la méthode d'organisation des élections dans leur syndicat selon le sexe



Nous savons que si les élections à la base impliquent les femmes plus que celles qui ont lieu dans les instances dirigeantes, leur présence diminue à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie syndicale, ce qui explique qu'elles soient un peu moins nombreuses que les hommes à déclarer que les élections de leurs syndicats ont été démocratiques (73,5% contre 78%).

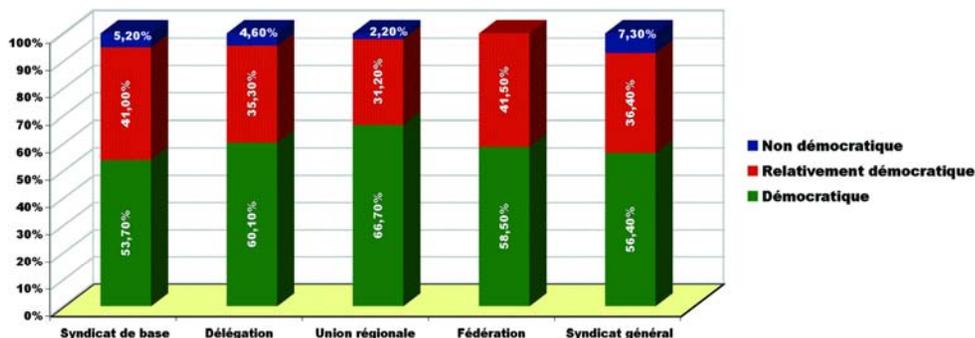
Compte tenu du fait que les femmes deviennent de plus en plus une composante incontournable du marché de l'emploi et du salariat, la représentativité syndicale, entendue comme la possibilité de parler au nom d'un groupe qui se reconnaît dans ses représentants, exige que l'organisation syndicale se renouele dans son fonctionnement dans le sens d'une réelle et plus grande représentation de toutes les catégories de travailleurs et de travailleuses.

Opinions des cadres syndicaux sur la méthode d'organisation des élections au congrès de l'UGTT



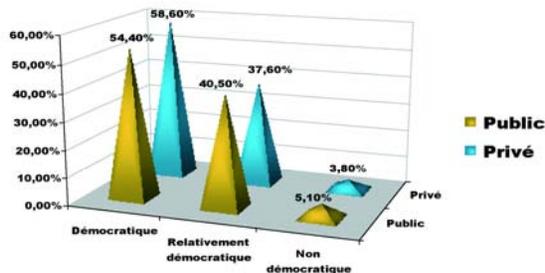
Les réponses montrent que les élections au congrès de l'organisation syndicale sont jugées démocratiques par une large majorité des cadres syndicaux : 55,7%. Les autres sont plus nuancés et les évaluent comme étant partiellement démocratiques (et 39,6%). Ceux qui déclarent que, de leur point de vue, les élections ne se sont pas déroulées de manière démocratique représentent à peine 4,7% des réponses. Ce constat reflète les efforts faits par les dirigeants en matière de transparence et de rationalisation dans la procédure de préparation et de déroulement des élections au congrès national et qui devraient être poursuivis afin de réduire la proportion de ceux qui ont encore des doutes sur la légitimité de la procédure électorale syndicale.

Opinions des cadres syndicaux sur la méthode d'organisation des élections au congrès de l'UGTT selon les structures syndicales

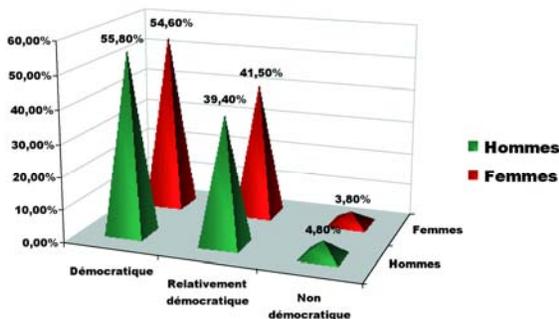


Les plus nombreux à reconnaître le caractère démocratique des élections du congrès national sont les cadres des unions régionales (66,7%) mais aussi les délégués des cellules de base (60,10%), ce qui laisse comprendre qu'il y a une forme de consensus sur une évaluation assez positive quelle que soit la position du représentant dans la hiérarchie syndicale.

Opinions des cadres syndicaux sur la méthode d'organisation des élections dans leur syndicat selon le secteur d'activité



Opinions des cadres syndicaux sur la méthode d'organisation des élections dans leur syndicat selon le sexe



Les réponses réparties par secteur confirment la conclusion précédente avec une attitude plus favorable des cadres du secteur privé comparativement à ceux du secteur public. La comparaison par genre ne donne pas de différences significatives et même si, les candidatures féminines n'ont pas été retenues, les femmes ne semblent pas remettre en question les règles démocratiques de fonctionnement du congrès.

En conclusion et pour renforcer le débat et la démocratie interne au sein de l'organisation syndicale et dans les différentes structures on pourrait **recommander** :

- D'améliorer la circulation de l'information entre les différentes structures et à la fois de manière horizontale et verticale.
- De faciliter un meilleur accès à l'information et cibler de manière particulière les nouveaux militants, ceux des structures de base qui sont en contact direct avec les adhérents.
- De créer et multiplier les occasions et les moyens pour améliorer la communication et échanger les points de vue. Des forums de discussion sur des thèmes qui touchent de près les militantes et militants pourraient impliquer davantage, aider les nouveaux à participer au débat, à intervenir et prendre la parole et permettraient aux représentants d'avoir une vue plus large sur leurs préoccupations et intérêts.

- D'améliorer par la formation et l'éducation syndicales, la capacité des militants et des militantes de base qui sont relativement jeunes et qui ont une responsabilité syndicale modeste.
- De s'équiper en moyens et outils qui améliorent la communication interne, réduisent les inégalités d'accès à l'information et favorisent la transparence comme l'intranet, les bulletins électroniques, etc
- D'adopter un plan de promotion de l'égalité syndicale pour réduire les discriminations à l'égard des femmes qui portent atteinte à la représentativité et privent l'organisation d'une force motrice pour l'avenir. Cette situation n'est certes pas spécifique à notre pays et de nombreuses campagnes de syndicalisation ciblant les femmes sont menées aujourd'hui dans le monde entier et auxquelles l'UGTT pourrait participer. Nous citons à titre d'exemple « La campagne de syndicalisation de 3 ans » lancée par le groupement syndical « Global Union » dont fait partie la CISL et dont le but est d'attirer l'attention sur le fait que « Alors que les femmes représentent environ 40% de l'affiliation syndicale mondiale elles sont fortement sous-représentées dans les organes décisionnels des syndicats » et recommande que « ...l'égalité entre hommes et femmes fasse partie intégrante des politiques internes et des structures syndicales ».

ORIENTATIONS POLITIQUES

1- les rapports de L'UGTT AVEC l'environnement socio-politique National :

1.1- Rapports entre l'organisation syndicale et l'Etat :

Un bref retour sur l'histoire du syndicalisme tunisien nous apprend que dès sa création l'UGTT s'est trouvée investie d'une mission spécifique d'acteur de premier plan dans la lutte pour la libération nationale. Au lendemain de l'indépendance, la centrale syndicale s'engage dans la construction de l'Etat national en jouant un rôle actif dans les différentes réformes sociales. Et, l'implication de l'UGTT dans l'œuvre de développement se concrétise par la présence de plusieurs dirigeants de l'UGTT dans des postes de décision au niveau politique. Les premières décennies de l'indépendance ont donc été marquées par un syndicalisme participatif qui s'est maintenu tant que l'Etat garantissait l'emploi et les prestations sociales.

Mais le désengagement de l'Etat-providence, et l'orientation libérale de l'économie remettent en question les termes de ce « contrat social » entre l'acteur syndical et l'acteur politique. Plusieurs crises à la fois politiques et économiques et en particulier celles de 1978 et de 1985 créent chez les syndicalistes une volonté de rupture et d'autonomie par rapport au politique. De nouvelles franges de travailleurs et de travailleuses, instruites et formées politiquement dans le mouvement étudiant, adhèrent à L'UGTT, pour défendre les intérêts économiques des travailleurs mais aussi pour la défendre les libertés démocratiques. En effet, les restrictions imposées à la vie démocratique dans le pays ont fait que le syndicat devient « le lieu de rencontre des exploités, des bafoués, des laissés-pour compte, mais aussi un lieu de lutte et de revendication..., les luttes syndicales se transforment en combats politiques »²¹. La crise de janvier 1978 est à la fois sociale et politique révèle la vitalité du mouvement syndical et le besoin d'élargir la marge d'autonomie du social par rapport au politique.

Cette autonomie, acquise au prix de durs combats a été de nouveau réduite au cours des années 90 par la désignation politique d'une direction syndicale dont on attendait qu'elle adopte sans grandes contestations les choix libéraux de l'économie.

Cette ligne politique de la centrale syndicale s'est accompagnée d'une démobilisation et d'un désengagement des bases, d'une perte de combativité et d'une diminution du rayonnement national²² qui ne sera dépassé qu'à la suite du congrès de Djerba en 2002.

C'est dans ce contexte qu'il faut situer la question de l'autonomie et de la participation qui sont en quelque sorte les deux versants contradictoires de l'action syndicale. Elle se distingue de la séparation dans la mesure où elle suppose l'implication dans la délibération et l'interpellation du politique pour porter au niveau social les besoins collectifs.

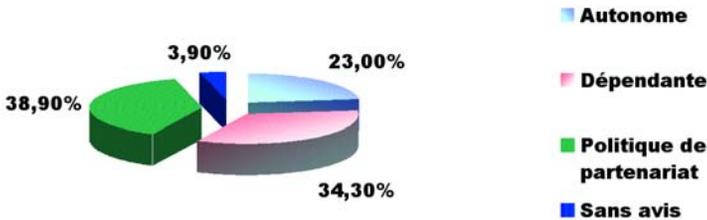
Il faut souligner par ailleurs que l'aspiration à l'autonomie est de plus en plus battue en brèche par la confusion entretenue entre la participation et la représentation d'une part, et

21- Dorra Mahfoudh, « La syndicalisation des femmes en Tunisie », in *Peuples Méditerranéens*, n°44-45, juillet-décembre 1988, pp.49-66.

22- Salah Hamzaoui, « Champ politique et syndicalisme en Tunisie », in *Annuaire de l'Afrique du Nord*, T.XXXVIII, 1999, Editions CNRS

entre le partenariat et la négociation d'autre part. Divers auteurs ont souligné en effet que la conception d'une « participation partenariale » a pour effet de « neutraliser le potentiel de combat du mouvement syndical à tel point que ses revendications essentielles se voient évincées au profit d'une collaboration au maintien des objectifs de compétitivité »²³. Ce nouveau « paradigme de la participation » qui concerne autant les syndicats que les associations, fait que la légitimité syndicale est moins basée sur la représentation que sur la participation active au nom de laquelle le syndicat est reconnu comme « partenaire social » sans que ceci ne remette en question les rapports de pouvoir et les inégalités dans les conditions d'exercice de la prise de décision. La conséquence en est une réduction de l'autonomie syndicale et une négation des rapports de force inégalitaires. Dans cette enquête sur les conditions du renouveau syndical en Tunisie, nous avons voulu saisir les appréciations des dirigeants syndicaux sur ces questions et sur la ligne politique actuelle de la centrale syndicale telle qu'ils/elles la perçoivent. La question posée était la suivante : « Quelle est d'après vous la politique de l'organisation syndicale vis-à-vis du pouvoir » Des modalités de réponses étaient proposées²⁴ au répondant avec la possibilité d'ajouter d'autres.

Opinions des cadres syndicaux sur la politique de l'UGTT vis à vis du pouvoir



L'examen des résultats montrent que l'opinion syndicale est divisée sur ce point entre trois options et avec des proportions assez rapprochées :

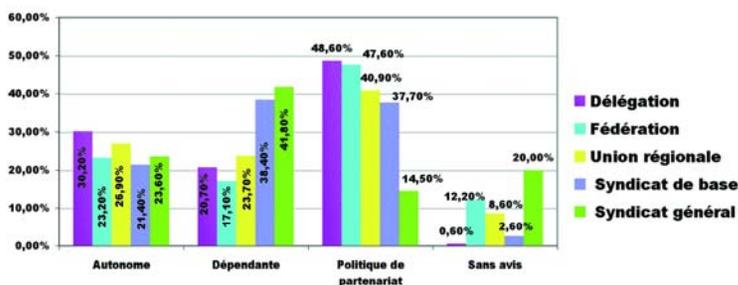
- L'opinion de ceux qui considèrent que la ligne politique de l'UGTT vis-à-vis de l'Etat est d'abord une politique de partenariat (près de 4 responsables syndicaux sur 10 soit 38,9% le déclarent).
- Une proportion non moins importante de 34,3% (auxquels il faudrait ajouter les 3,9% qui ne répondent pas à cette question) qui pensent que dans ses grandes orientations la centrale syndicale est dépendante des décisions politiques et qu'elle est complètement intégrée, ce qui risque de limiter considérablement sa capacité de négociation et d'opposition.
- Ceux qui affirment qu'elle dispose d'une bonne marge d'autonomie, représentent 23% de l'ensemble ce qui semble insuffisant dans la mesure où l'autonomie est une condition de la représentativité et de l'identité syndicale et définit l'esprit même du syndicalisme.

23- Selma Belal, « La célébration de la société civile : vers la dilution de la responsabilité politique par la participation », in Syndicats et société civile, des liens à (re)découvrir, op.cit.p ;74

24- Ces possibilités de réponses ont été dégagées à partir des entretiens avec les syndicalistes au cours de l'enquête qualitative

L'appréciation que fait le cadre syndical de la ligne politique de son organisation est déterminée par sa position dans la hiérarchie syndicale : tous n'ont pas les mêmes attentes ni la même expérience de la représentation et de l'autonomie.

Opinions des cadres syndicaux sur la politique de l'UGTT à l'égard du pouvoir selon la structure d'appartenance

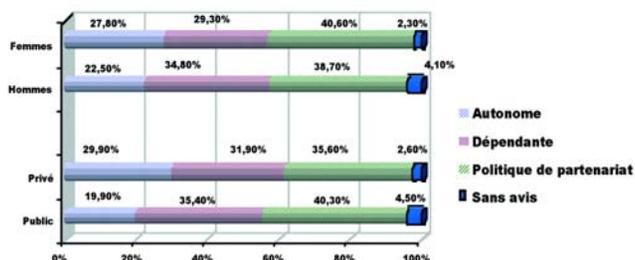


Les représentants des délégations de base qui sont l'interface entre la centrale et les travailleurs, sont plus nombreux que les autres à croire à l'autonomie de la centrale syndicale (30,2% contre une moyenne de 23%) ce qui est de nature à les conforter dans la légitimité de leur fonction représentative des salarié(e)s et dans leur mobilisation. Il est probable aussi que cette appréciation soit liée à leur expérience syndicale relativement récente par rapport au reste des cadres syndicaux puisque 40,2% parmi eux ont adhéré à l'UGTT entre 1996 et 2001 c'est-à-dire pendant la période où l'on assiste à un engagement prononcé du pays dans le libéralisme économique et au cours de laquelle s'est développée l'option vers une relation partenariale de l'UGTT avec le pouvoir.

A l'autre pôle, se situent les élus syndicaux les plus critiques, ceux qui pensent que la dépendance et l'alignement sur les options du pouvoir constituent plutôt la ligne actuelle de l'UGTT : ce sont surtout les représentants des syndicats généraux qui expriment cette opinion (41,8%), ce sont aussi les plus nombreux à ne pas donner d'avis (20% !). Moins du quart (23,6%) déclarent que la centrale dispose d'une certaine autonomie.

Il est évident que cette évaluation des élus des syndicats généraux est liée à leur position dans les niveaux décisionnels de l'organisation syndicale, à leur appartenance en majorité au secteur public et à leur expérience syndicale (3 sur 4 ont plus de 10ans d'ancienneté syndicale). En plus, et de par leur position, les cadres des syndicats nationaux ont un rôle de premier plan dans les négociations avec les structures de décision politique et vivent donc au quotidien le rapport de force qui n'est pas toujours en faveur des intérêts de leurs adhérents.

Opinions des cadres syndicaux sur la politique de l'UGTT vis-à-vis du pouvoir, selon le secteur d'activité



Ce sont les cadres syndicaux du secteur public et les hommes plus que les femmes qui, plus que ceux du secteur privé, sont soucieux de l'autonomie syndicale et plus nombreux à soutenir que le partenariat est la forme dominante des rapports entre la centrale syndicale et l'Etat. Il semble aussi qu'il ne s'agit aucunement d'un partenariat d'égal à égal mais d'un rapport de force qui ne confirme pas la puissance syndicale si l'on en juge par la proportion de ceux qui parlent de neutralisation du syndicat et de dépendance du syndicat par rapport au pouvoir et qui sont près de 40% de l'ensemble si l'on y ajoute ceux qui préfèrent ne pas répondre à la question.

On déduit de l'ensemble des réponses à cette question que la centrale syndicale n'a pas de vision politique claire et oscille entre la participation partenariale et l'intégration d'une part et entre la démarcation et la recherche de l'autonomie d'autre part. Il est important donc que l'UGTT ait à la fois la légitimité et la puissance pour pouvoir construire des échanges qui légitiment l'action, être partie prenante dans les conflits et les négociations tout en maintenant une conscience autonome d'acteur représentatif et fort.

1.2- Evaluation de la position de l'UGTT sur les différentes périodes électorales dans le pays :

Ce deuxième indicateur d'autonomie nous permet aussi de repérer la position des représentants syndicaux par rapport aux enjeux politiques et à la démocratie telle qu'elle se concrétise dans les élections, elle permet de cerner le volet politique de la mobilisation syndicale. Nous rappelons que dans l'histoire du pays, l'UGTT étant le plus important acteur de la société civile, a toujours joué un rôle de garant des droits politiques, en plus des droits économiques et sociaux.

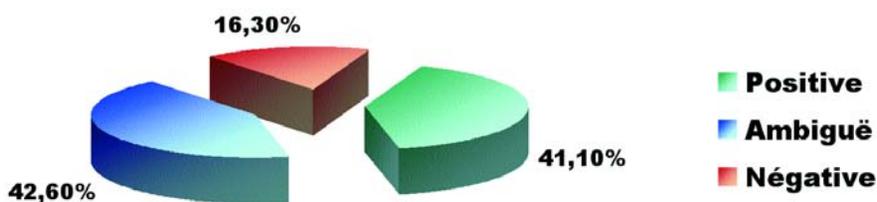
Quelle est l'appréciation des militants syndicaux pour ce qui est de la position de la centrale syndicale dans les grands rendez-vous électoraux décisifs pour le pays ?

Les répondants avaient à choisir entre trois réponses (ou proposer d'autres) :

- une position « positive » pour l'image de la centrale syndicale où les points de vue critiques s'expriment en toute liberté
- une position « ambiguë » qui dénote l'absence d'un débat et d'une prise de position claire

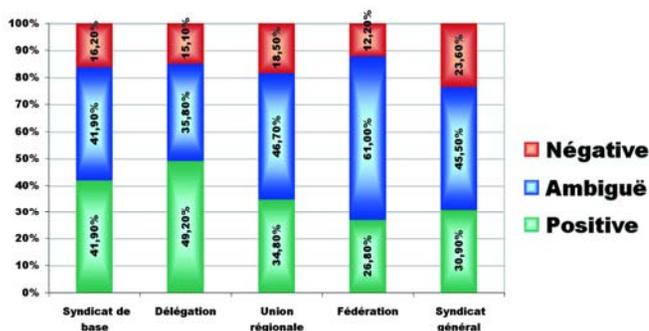
- une position « négative » dans le sens de la passivité et de la démission devant les enjeux

Opinions des cadres syndicaux sur la position de la centrale syndicale au cours des élections dans le pays



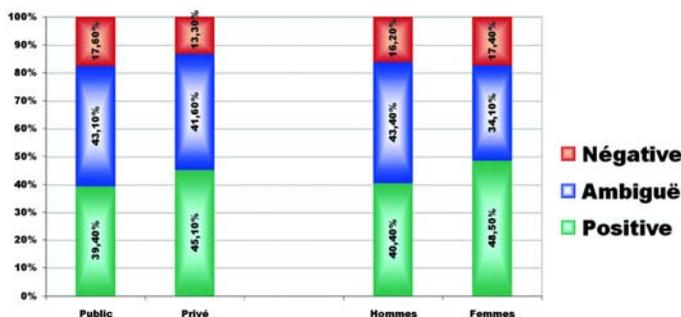
Ici également comme sur l'indicateur précédent, l'opinion syndicale est partagée avec une proportion égale entre ceux qui affirment que la position de l'UGTT par rapport aux élections dans le pays a été plutôt positive du point de vue syndical (41,10%) et ceux qui lui reproche son ambiguïté (42,60%). Les plus radicaux qui considèrent la position syndicale franchement négative ou passive représentent 16,30% de l'ensemble.

Opinions des cadres syndicaux sur la position de la centrale syndicale au cours des élections, selon la structure syndicale



Comme le montre le schéma, les plus sévères sont ceux qui dénoncent l'ambiguïté et la passivité de l'acteur syndical face aux stratégies politiques et aux enjeux. Ils sont proportionnellement plus nombreux au niveau des structures dirigeantes : les fédérations, les unions et surtout les syndicats généraux. Parmi les structures de base, syndicats et surtout délégations, le jugement est moins radical ce qui peut laisser supposer qu'ils sont moins exigeants en matière d'autonomie et que nous serions au niveau de la base plus dans une logique de démocratie participative que dans une logique de démocratie représentative ?

Opinions des cadres syndicaux sur la position de la centrale syndicale au cours des élections selon le secteur d'activité et selon le sexe



La répartition des réponses par secteur d'activité et par sexe confirment ce que nous avons avancé: les représentants du secteur public plus que ceux du secteur privé et les hommes plus que les femme relèvent l'ambiguïté ou la passivité négative de la centrale syndicale au cours des élections qui ont eu lieu dans le pays.

Ce sont en fait les plus anciennement syndiqués, ceux qui ont participé à la construction d'une tradition syndicale et lutté pour l'autonomie de l'action collective, qui sont les plus préoccupés par la perte de vitesse de l'organisation syndicale et par sa récupération politique, refusant le rôle symbolique qu'on veut lui attribuer et revendiquant un engagement plus clair et une position plus forte dans les rapports de force politiques.

2- Les relations avec la société civile :

L'émergence rapide d'une pluralité d'acteurs de la société civile a été un des traits marquants de la mondialisation²⁵. La création de réseaux, d'associations et de forums sociaux au niveau régional, national ou supranational a permis de s'attaquer aux questions laissées de côté par les institutions et les Etats. Parallèlement, on assiste a des tentatives d'interaction et de coopération entre ces acteurs émergents de la société civile et d'autres plus anciens comme les syndicats afin de mieux représenter les intérêts des travailleurs, des citoyens et des exclus de la mondialisation.

Pour comprendre les liens actuels qui lient ces deux instances sociales et les attitudes des syndicalistes à l'égard des associations de la société civile, il faut avoir à l'esprit que syndicats et société civile s'inscrivent dans un contexte où interviennent d'autres acteurs politiques : l'Etat et les partis. Il faudrait aussi les situer dans la toile de fond qui détermine historiquement l'institutionnalisation du syndicalisme dans la société tunisienne²⁶. En troisième lieu il faut garder à l'esprit qu'au niveau des trajectoires individuelles qu'un individu politiquement actif est généralement lié à diverses

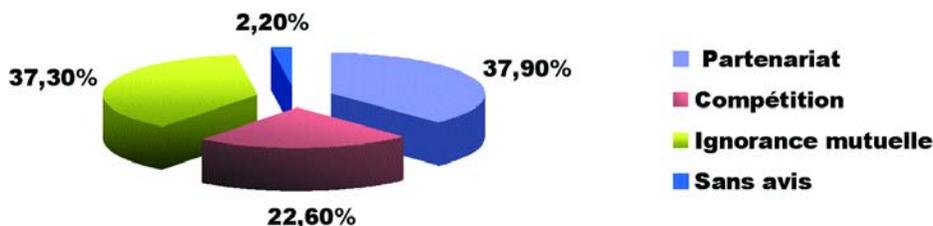
25- C'est que démontre le rapport de la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation du BIT de 2004.

26- Comme l'ont montrées diverses études d'historiens du syndicalisme en Tunisie (voir à ce propos la partie sur le contexte national).

instances politiques : il/elle peut être délégué syndical, volontaire dans une association à but non lucratif, membre d'un parti, représentant d'un comité de quartier, etc Ces multiples affiliations sont un facteur d'enrichissement des individus et des collectifs comme ils peuvent aussi être un facteur de dépendance.

Les relations entre l'UGTT et d'autres acteurs de la société civile ont évolué vers plus de dynamisme ces dernières années. Cette évolution révèle un intérêt commun des syndicats et des citoyens pour élargir le champ des revendications au niveau national et international. Face à ces bouleversements de l'environnement social et politique, quelle est la position des syndicats ? Ceci nous a amené à poser la question aux cadres syndicaux pour les amener à faire part de leurs attitudes à l'égard de la société civile.

*Opinion des cadres syndicaux sur la politique de l'UGTT
à l'égard des organisations nationales*

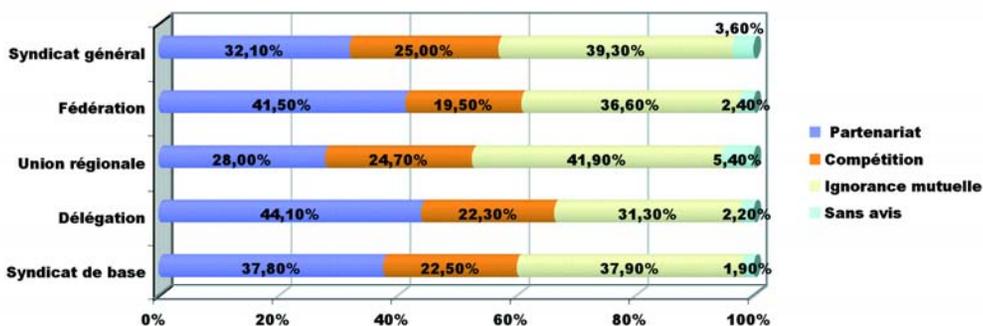


Cette politique semble caractérisée par l'ambiguïté : la société civile est considérée à la fois comme partenaire par 37,90% des répondants mais en même temps comme rivale et en compétition avec les syndicats selon 37,30% des représentants syndicaux. Les autres parlent d'une non-reconnaissance mutuelle (22,60%) ou préfèrent ne pas donner leur avis. Ces opinions peuvent s'interpréter de différentes manières :

- Des divergences autour de la définition. Chacun définit « la société civile » à sa manière et selon sa position idéologique. Pour les syndicalistes qui sont dans une position de confrontation vis-à-vis de l'Etat, certaines composantes de la société civile peuvent être perçues comme empiétant sur leur territoire.
- les associations et groupes qui la composent montrent qu'il n'y a pas de répartition claire des rôles entre les deux acteurs. L'organisation syndicale, tout comme les associations se démarquent des acteurs politiques comme l'Etat et les partis mais qu'ils ont aussi un rôle politique si l'on définit « le politique » comme « ce qui a trait à l'organisation publique des conduites individuelles des membres d'une société ; ...à la production d'un ordre collectif officiel dans un espace social... »²⁷.

27- 3 Paye(Olivier), « (Re)penser le politique en (re)découvrant les liens entre syndicats et société civile », in Syndicats et société civile : des liens à (re)découvrir, Editions Labor, 2003, p.7 .

Opinion des cadres syndicaux sur la politique de l'UGTT à l'égard des organisations nationales selon la structure syndicale



Globalement, les attitudes se ressemblent, à l'exception des cadres des unions régionales qui sont plus critiques que les autres, et révèlent l'ignorance réciproque caractérisant les rapports syndicat/société civile (41,90%).

Opinion des cadres syndicaux sur la politique de l'UGTT à l'égard des organisations nationales selon le secteur d'activité et le sexe



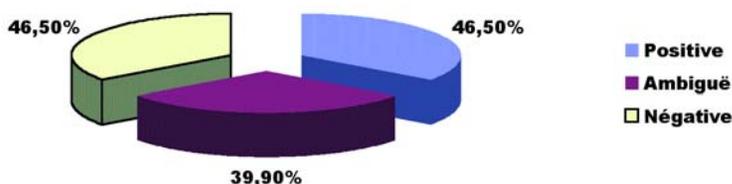
Il est important de relever ici qu'un grand nombre de personnes n'ont pas répondu à la question : 41,40% des femmes et 37,60% des hommes, ce qui est pour des militants syndicaux assez étonnant mais dénote l'absence de position sur cette question liée aussi à l'absence de débat et d'expression démocratique des points de vue à l'échelle interne et externe.

3- les rapports de l'UGTT avec l'environnement socio-politique : INTERNATIONAL

3.1- Evaluation de la position de l'UGTT par rapport à la politique étrangère du pays :

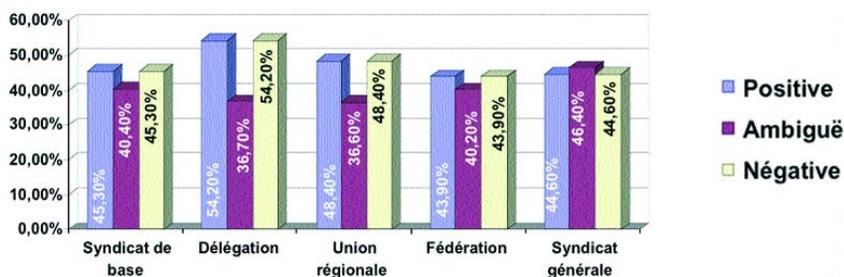
Les militants syndicaux ont eu à s'exprimer sur l'orientation du pays en matière de politique étrangère en appréciant la position de leur organisation selon qu'ils/elles la jugent active et positive ou plutôt ambiguë ou encore négative et passive.

Evaluation de la position de la centrale syndicale par rapport aux choix en matière de politique étrangère



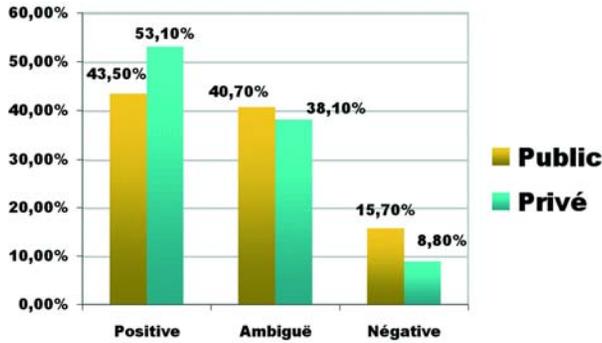
Les résultats montrent qu'il n'y a pas de ligne politique claire de la centrale sur ce plan comme sur les dimensions politiques précédentes. Plus de 8 cadres syndicaux sur 10 reconnaissent que la centrale syndicale ne se prononce pas suffisamment sur tout ce qui touche les choix en matière de politique étrangère du pays, elle reste dans le flou et l'ambiguïté selon 39,90% des répondants ou elle adopte attitude négative et passive selon 46,50% d'entre eux. Mais par ailleurs 46,50% jugent que l'UGTT a une position active et critique concernant les questions de politique étrangère alors que pour la politique nationale ils n'étaient que 41,1% à le penser.

Evaluation de la position de la centrale syndicale par rapport aux choix en matière de politique étrangère selon la structure syndicale



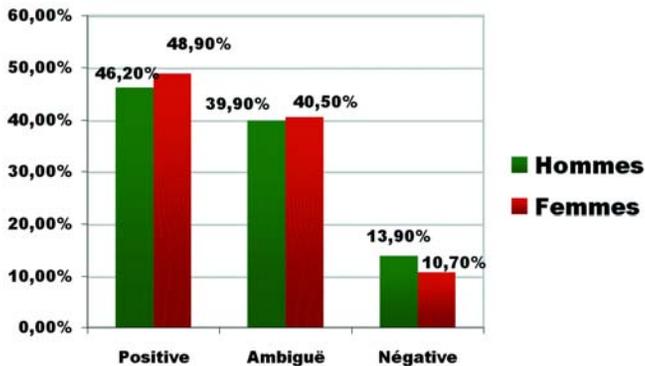
Les réponses des cadres syndicaux par secteur d'activité confirment nos remarques précédentes sur le niveau d'exigence plus élevé du secteur public comparativement au secteur privé :

Evaluation de la position de la centrale syndicale par rapport aux choix en matière de politique étrangère, selon le secteur d'activité



Les deux catégories sont d'accord sur la position de flou de la centrale mais ceux du privé sont plus nombreux à reconnaître que la stratégie politique de la centrale est positive et engagée (53,10% contre 43,5%) et deux fois moins nombreux à la taxer de passive (8,8% contre 15,70%).

Evaluation de la position de la centrale syndicale par rapport aux choix en matière de politique étrangère selon le sexe

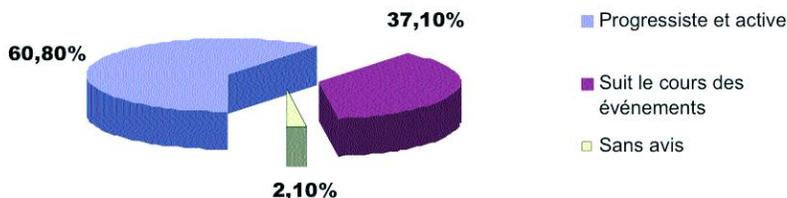


Sur cette évaluation, les militants et cadres syndicaux hommes et les femmes sont globalement d'accord et partagent les mêmes principes et les mêmes exigences.

3.2 Evaluation de la position de l'UGTT par rapport aux grandes causes arabes :

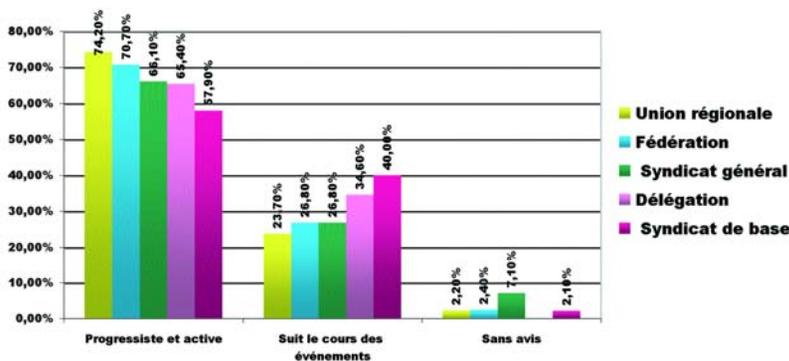
Sur ce thème relatif à la ligne politique de l'UGTT, nous avons demandé aux cadres syndicaux de se prononcer par rapport à la position de l'organisation dans les grandes causes arabes comme la Palestine, l'Irak, le grand Maghreb arabe, etc...

Evaluation des cadres syndicaux de la position de l'UGTT vis à vis des grandes causes arabes



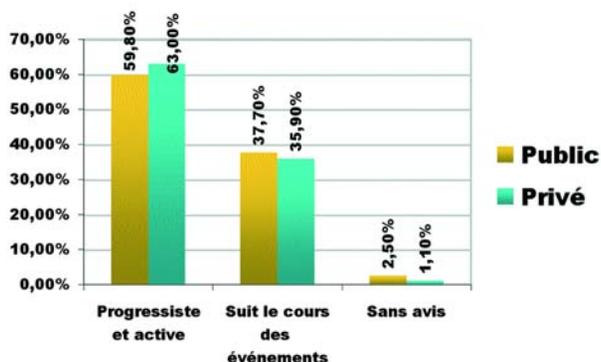
L'évaluation est majoritairement en faveur de la centrale syndicale puisque sur 10 responsables syndicaux 6 pensent que la ligne de l'UGTT sur ce plan est active et progressiste. Il semble donc que les possibilités d'action et d'expression sur le dossier des grandes causes concernant les problèmes du Monde Arabe soient meilleures que celles qui portent sur la politique du pays et la centrale syndicale joue un rôle particulièrement actif pour accroître la solidarité internationale et la mettre au service des droits des travailleurs mais aussi pour renforcer les droits de l'homme gagnant plus de légitimité et d'appuis et élargissant le champ de ses préoccupations et de ses alliances pour faire face à la globalisation et à la mondialisation.

Evaluation des cadres syndicaux de la position de l'UGTT vis à vis des grandes causes arabes selon la structure syndicale

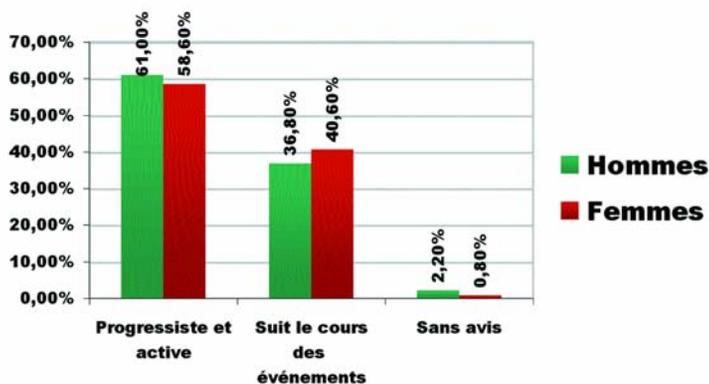


Le schéma présentant les réponses selon la structure syndicale d'appartenance montre qu'il y a un fort consensus autour d'une évaluation positive du rôle de l'UGTT par rapport aux causes qui secouent le monde arabe, mais avec une attitude plus prononcée des directions par rapport aux bases. Ces dernières se distinguent par des réponses affirmant plutôt que la centrale syndicale se contente de suivre les événements sans prendre de position d'avant-garde (exemple 40% des représentants des syndicats de base donnent cette réponse contre seulement 23,7% des cadres des unions régionales).

Evaluation des cadres syndicaux de la position de l'UGTT vis à vis des grandes causes arabes selon le secteur



Evaluation des cadres syndicaux de la position de l'UGTT vis à vis des grandes causes arabes selon le sexe



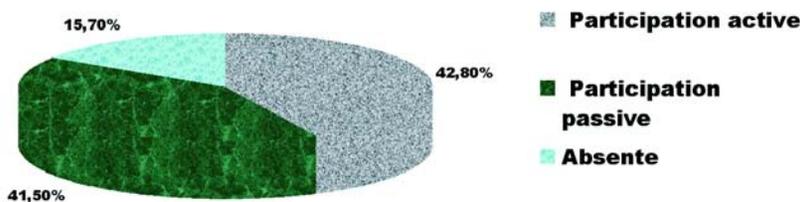
L'appartenance au secteur d'activité et au genre ne semble pas affecter la position des syndicalistes sur ce point et ils partagent globalement les mêmes principes de solidarité.

4- Evaluation de la position de l'UGTT par rapport aux grands problèmes internationaux (mondialisation, association avec l'union européenne, conflits internationaux) :

Depuis la dernière décennie, le mouvement syndical international s'organise pour faire face aux impacts négatifs du processus de mondialisation de l'économie en faisant pression sur les Etats et sur les grandes institutions internationales responsables des questions économiques comme la Banque Mondiale, l'OMC, Le FMI, etc, afin qu'elles adoptent une perspective axée sur la justice sociale et les droits de la personne. Ainsi, par exemple, dans les structures de gouvernance de l'OIT, les syndicats occupent une place qui leur permet de faire entendre leur voix pour imposer de nouvelles formes de dialogue social et pousser au respect des normes internationales du travail.

L'UGTT est engagée dans des réseaux internationaux qui militent en priorité pour « mondialiser la justice sociale » selon le mot d'ordre de la Confédération internationale des syndicats libres dont l'UGTT est membre depuis 1951. Comment les cadres syndicaux évaluent la position de leur centrale syndicale sur les questions liées à la mondialisation dans ses aspects économiques, mais aussi sociaux et politiques ?

La position de la centrale syndicale par rapport aux problèmes internationaux liés à la mondialisation



Les résultats révèlent que la réalité est en deçà des attentes des responsables syndicaux qui considèrent majoritairement que l'UGTT n'est pas assez engagée dans les questions internationales liées au processus de la mondialisation de l'économie, aux accords signés avec l'Union européenne et d'autres institutions. En effet 41,5% évaluent la position de l'UGTT comme étant une forme de « participation passive » et 15,7% la trouvent plutôt absente des termes du dialogue. Mais là également, l'opinion syndicale est mitigée puisque une forte proportion (42,80%) a une évaluation plutôt positive considérant que la position de la centrale syndicale par rapport aux problèmes internationaux liés à la mondialisation peut être qualifiée de participation active

Selon leur position dans la hiérarchie syndicale les responsables ont-ils une appréciation différente ?

Opinion des cadres syndicaux sur la position de l'UGTT rapport aux problèmes Internationaux liés à la mondialisation selon la structure syndicale

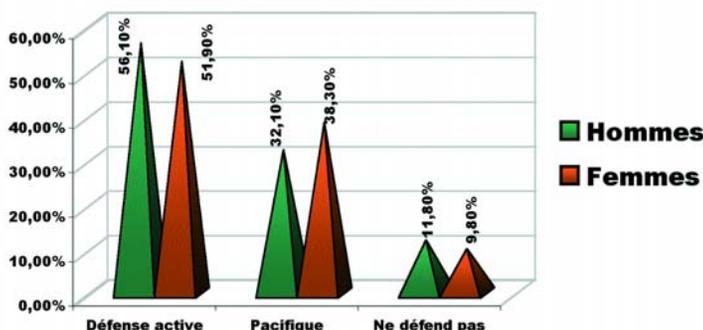
	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Participation active	40,5%	50,0%	41,9%	59,3%	41,8%	42,8%
Participation passive	42,6%	38,1%	47,3%	32,1%	32,7%	41,5%
Absente	16,8%	11,9%	10,8%	8,6%	25,5%	15,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dans leur appréciation la plupart hésitent entre décrire la ligne politique de l'UGTT face aux problèmes de la mondialisation comme participation active ou l'inverse, mais les plus satisfaits (par rapport à la moyenne des répondants) semblent être les cadres des fédérations et les délégués syndicaux. L'opinion de ces derniers est significative dans la mesure où ils sont directement confrontés aux retombées de la mondialisation et ils sont, au niveau de l'entreprise, plus impliqués que les dirigeants (plus concernés par les négociations au niveau national) dans les transformations qu'elles entraînent et qu'ils sont susceptibles d'infléchir.

Les cadres du secteur privé pensent aussi plus que ceux du secteur public (45,7% contre 41,5%) que la ligne de l'UGTT sur les questions importantes liées à la mondialisation de l'économie est positive dans le sens où elle est engagée à défendre activement les intérêts des travailleurs et à sauvegarder leurs droits.

La position des hommes est des femmes est assez rapprochée sur cette évaluation des compétences de l'UGTT à défendre les aspects sociaux, les normes internationales du travail et les droits de tous les travailleurs.

Opinion des cadres syndicaux sur la position de l'UGTT par rapport aux problèmes internationaux liés à la mondialisation selon le sexe



Les responsables syndicales de sexe féminin sont toutefois un peu plus nombreuses que les hommes (38,30% contre 32,1%) à considérer que la centrale syndicale a une position passive, « pacifique » et donc pas assez combative pour lutter contre tous les aspect sociaux négatifs liés à la mondialisation de l'économie.

En conclusion, on pourrait dire que le renouveau syndical passe par une redéfinition non seulement des modes d'action et de la stratégie mais aussi du projet syndical proprement dit pour mieux défendre les intérêts traditionnels des travailleurs et ceux de catégories spécifiques émergentes dans certains milieux de travail. Pour réaliser ce projet syndical, l'UGTT a besoin d'engager un large débat et des actions qui permettent de clarifier les positions et de prendre une ligne claire sur des questions décisives pour l'avenir. Ce projet ne peut se construire sans renforcer et tisser les liens avec la société civile, ce qui est susceptible de donner un plus grand poids aux syndicats, de les tenir informés des problèmes en rapport avec le travail et avec les droits des citoyens tout en leur permettant de développer leurs moyens de pression sur les employeurs et sur le gouvernement.

POSITION DE L'UGTT PAR RAPPORT AUX PROBLEMES ECONOMIQUES ET SOCIAUX

1- Les problèmes rencontrés par les syndicats :

1.1- Les obstacles à l'exercice du droit syndical et la baisse du pouvoir d'achat :

La question des obstacles à l'exercice du droit syndical apparaît systématiquement dans les réunions annuelles organisées par tous les départements de l'UGTT, notamment le département de la législation et du contentieux et celui du secteur privé qui sont confrontés à la question au quotidien²⁸. C'est aussi la préoccupation quotidienne des unions régionales et des fédérations, comme le montre bien les résultats de l'enquête.

Dans ce domaine, l'UGTT revendique la ratification par la Tunisie de la convention n°135 de l'OIT concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder (Voir encadré). Cette revendication a été reprise récemment au cours de la réunion annuelle du Département des relations arabes, internationale et de l'émigration, qui s'est déroulée à Sousse au mois de janvier 2006²⁹.

Les résultats de l'enquête confirment l'importance du problème. Il est classé au 1^{er} ou 2^{ème} rang par 54% de la population enquêtée. Et au même niveau d'importance se situe le problème du pouvoir d'achat (53%) suivi par les problèmes liés à la négociation des conventions collectives ou des statuts des entreprises publiques (41%) puis les conditions de travail (34%). Les délégations syndicales classent toutefois en seconde position le problème de l'exercice du droit syndical, accordant une place plus importante au problème du pouvoir d'achat. C'est aussi le cas pour les responsables du secteur privé.

Problème de l'exercice du droit syndical	54	45	64	61	57	54
Problème des salaires et du niveau de vie	53	59	48	33	43	52
Problème de convention du secteur ou du statut de l'entreprise	41	32	42	46	46	41
Problème des conditions de travail	33	40	31	32	36	34
Les différentes formes de répression	18	20	12	20	13	18

28- Cf. Par exemple, UGTT, Département de la législation et du contentieux, Rapport de la réunion annuelle, 23-24 septembre 2005 et UGTT, Département du secteur privé, Rapport de la réunion annuelle, 13-14 janvier 2006.

29- Cf. UGTT, Département des relations arabes, internationales et de l'émigration, Rapport de la réunion annuelle, 16-17 janvier 2006.

1.2- Appréciation de l'importance des problèmes :

Les responsables du secteur public sont plus sensibles que ceux du secteur privé à tous les problèmes évoqués, sauf les problèmes de baisse du pouvoir d'achat et des différentes formes de répression rencontrées dans leur activité syndicale. Et, les hommes sont plus sensibles que les femmes à tous les problèmes sauf celui des conditions de travail et celui de la répression aux différentes formes. Autrement dit, les responsables du secteur privé sont particulièrement préoccupés par les problèmes de baisse du pouvoir d'achat et les différentes formes de répression subies dans l'exercice de leurs activités professionnelles. Et les femmes sont relativement plus préoccupées que les hommes par le problème des conditions de travail et des multiples formes de répression en raison de leur forte présence dans le secteur privé marqué par le travail non décent. Ces problèmes ont été au centre des préoccupations de l'UGTT au moment des négociations collectives dans le secteur privé. L'UGTT a obtenu pour la première fois des acquis qualitatifs importants qui renforcent le droit des travailleurs et limite les effets de la précarisation de l'emploi³⁰. Ces acquis ont été obtenus grâce à deux moyens complémentaires : la construction de propositions fondées sur des études sérieuses³¹ et le militantisme syndical.

	Secteur		Genre		Total
	Public	Privé	Hommes	Femmes	
Problème de l'exercice du droit syndical	56	49	55	46	54
Problème des salaires et du niveau de vie	50	57	52	50	52
Problème de convention du secteur ou du statut de l'entreprise	43	35	42	29	41
Problème de conditions de travail	35	32	34	40	34
Les différentes formes de répression	15	25	17	24	18

2- Appréciation de la position de l'UGTT par rapport aux problèmes économiques :

Tout syndicat tire sa légitimité de ce qu'ils réalise sur la plan de l'expression des salariés, de l'équité, de sa contribution au maintien d'un ordre social juste mais c'est surtout sa capacité d'intervention sur les enjeux collectifs majeurs, en faveur des salariés, comme l'emploi et les salaires, ou sur les problèmes quotidiens et individuels susceptibles de donner lieu à des conflits, que lui vaut la reconnaissance et l'appui dont il a besoin auprès des salariés³².

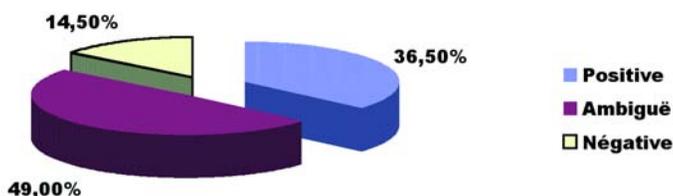
30- Cf. UGTT, Département de la législation et du contentieux, Rapport de la réunion annuelle , 23-24 septembre 2005 , p3.

31- Par exemple, les problèmes de précarisation provenant du développement de la sous-traitance de la main-d'œuvre, de l'application de l'article 6-4-2 du code de travail ou du fonctionnement de la justice ont fait l'objet d'études sérieuses dont les résultats ont aidé les responsables syndicaux à définir leur stratégie au cours de la négociation collective dans le secteur privé.

32- Plusieurs études ont développé cet aspect, nous citons en particulier celle Paul-André LAPOINTE, « Identités ouvrières et syndicales, fusion, distanciation et recomposition », in Sociologie et sociétés, vol. XXX, n° 2, automne 1998

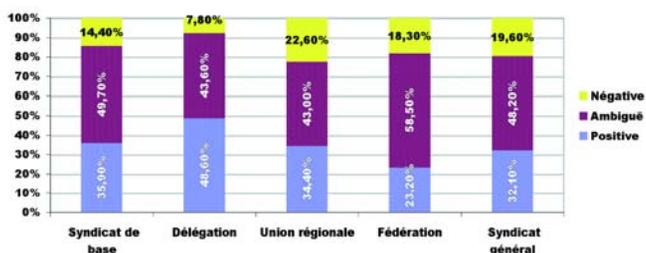
Dans l'enquête nous avons posé aux cadres syndicaux hommes et femmes, des entreprises privées et du secteur public une série de questions qui les invite à se prononcer sur le rôle que joue la centrale syndicale d'abord par rapport aux problèmes économiques actuels d'une façon générale puis par rapport à la baisse du pouvoir d'achat des travailleurs, de la privatisation, du chômage et de l'emploi et enfin vis à vis des problèmes spécifiques d'emploi et de syndicalisation des femmes et des jeunes : Les répondants se départagent en trois opinions : ceux qui considèrent que la position de la centrale syndicale est positive et franchement en faveur des intérêts des travailleurs, ceux qui la trouvent ambiguë et ceux qui déclarent qu'elle est plutôt négative.

Quelle est la position de l'UGTT vis à vis des problèmes économiques ?



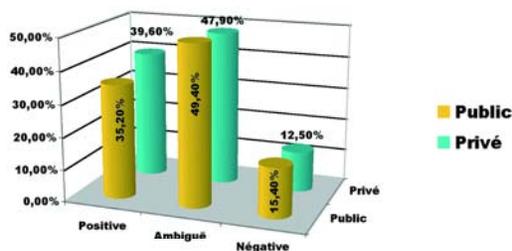
L'opinion prédominante, parmi les cadres syndicaux, est que l'UGTT a une position ambiguë, à la fois positive et négative face aux problèmes économiques des salariés (49% des réponses), 36,5% défendent une attitude positive alors qu'une minorité (14,50%) est plus critique et la déclare plutôt négative.

la position de l'UGTT vis à vis des problèmes économiques selon la structure sociale



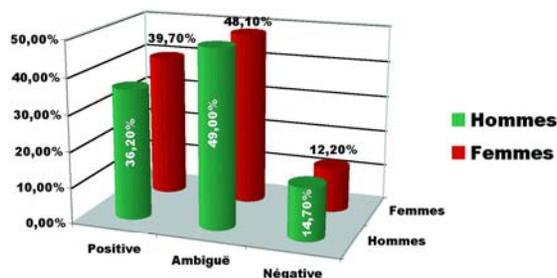
Deux catégories de responsables syndicaux semblent s'écarter de cette moyenne : ceux des fédérations qui ne sont que **22,20%** à lui attribuer une position positive et ceux des délégations qui sont presque deux fois plus nombreux à adopter ce point de vue (**45,60%**). Les premiers en tant que dirigeants, ayant un vue sectorielle et globale, sont harcelés par l'urgence des problèmes, la multiplicité et la diversité des revendications, et de ce fait auraient tendance à voir ce qui n'avance pas. Par contre, les délégués étant dans les petites cellules syndicales de base vivent de manière plus concrète et quotidienne le soutien que la centrale syndicale peut leur apporter et par conséquent **ont une appréciation plus positive.**

la position de l'UGTT vis à vis des problèmes économiques selon le secteur d'activité



La répartition des réponses montre par ailleurs qu'il y a des différences selon le secteur d'activité : les responsables syndicaux du secteur public sont proportionnellement plus nombreux que ceux du secteur privé à considérer qu'aujourd'hui la position de la centrale n'est pas assez claire et engagée (49,40% contre 47,90%) et moins nombreux à reconnaître les bienfaits de son intervention (35,20% contre 39,60% du secteur privé).

la position de l'UGTT vis à vis des problèmes économiques selon le sexe



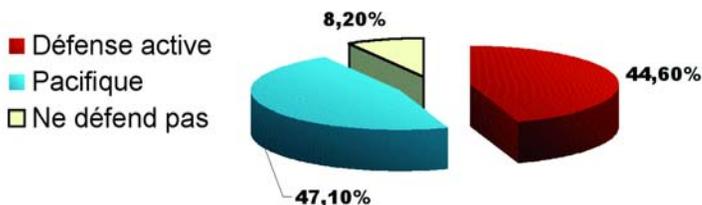
Dans cette appréciation du rôle de l'organisation syndicale vis-à-vis des problèmes économiques des travailleurs, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à déclarer que la position de l'organisation a été positive (39,7% contre 36,2%).

3- Evaluation de la position de l'UGTT vis-à-vis du pouvoir d'achat et du niveau de vie des salariés :

La question du pouvoir d'achat « se retrouve dans tous ses aspects au cœur de la vie quotidienne du citoyen en général et du salarié en particulier »³³. La dégradation du pouvoir d'achat des travailleurs et des citoyens, (particulièrement après la levée de la compensation sur certains produits de base et la libéralisation des prix) est une préoccupation majeure à l'UGTT et un facteur de crise et de conflits. En 1978 comme 1985, la crise a porté sur des revendications salariales et sur l'amélioration du pouvoir d'achat.

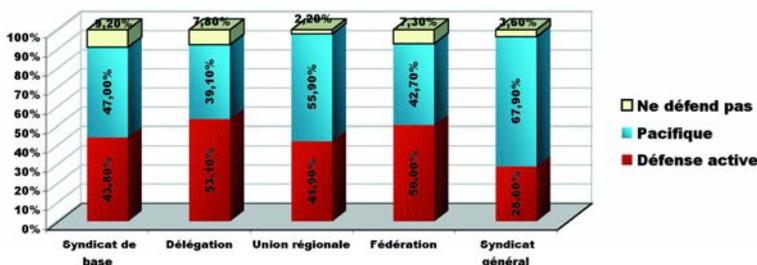
33- El Métoui Nouredine , « Le pouvoir d'achat entre les apparences et les réalités », in Syndicalisme Info, Bulletin interne des Banques et Etablissements financiers , N°3, Novembre 2004

Quelle est la position de l'UGTT vis-à-vis du pouvoir d'achat des salariés ?



Les résultats de l'enquête montrent que malgré les efforts entrepris dans ce domaine par la centrale syndicale, les militants considèrent qu'elle ne défend pas assez le pouvoir d'achat des travailleurs et adopte une politique « pacifique » d'évitement (47,10%) Une minorité de 8,20% juge qu'il y a aucune prise en charge par le syndicat de ce problème et près de la moitié sont satisfaits et trouvent que l'UGTT défend activement le niveau de vie des salariés.

Evaluation de la position de l'UGTT vis-à-vis du pouvoir d'achat des salariés selon la structure syndicale



La répartition des réponses selon la structure syndicale des hommes et des femmes sans différence, montre que ce sont surtout les cadres dirigeants des syndicats généraux et des unions régionales qui font plus que les autres ce reproche à l'UGTT (respectivement 67,9% et 55,9%), alors que ceux des structures de base comme les délégations sont un peu plus satisfaits puisque plus de la moitié (53,10%) trouvent que l'UGTT défend bien le pouvoir d'achat des actifs.

Evaluation de la position de l'UGTT vis-à-vis du pouvoir d'achat des salariés selon le secteur

	Public	Privé	Total
Défense active	42,6%	49,0%	44,6%
Pacifique	48,4%	44,2%	47,1%
Ne défend pas	8,9%	6,8%	8,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

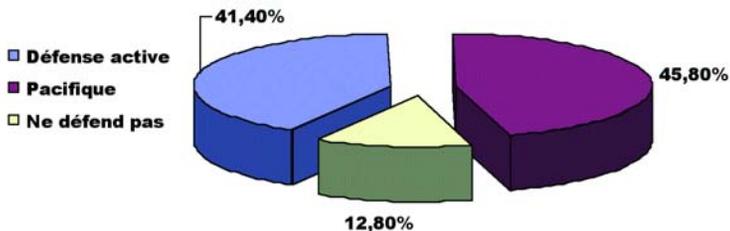
Ce sont plus souvent les cadres syndicaux oeuvrant dans le secteur privé qui ont cette appréciation plus que ceux du secteur public : dans ce premier, 49% des responsables syndicaux déclarent que l'UGTT s'implique activement dans la défense du pouvoir d'achat des salariés contre 42,6% des militants du secteur public.

Comme le recommandent certains cadres syndicaux, ce sont les critères d'évaluation du pouvoir d'achat qui sont à revoir par rapport aux nouveaux modes de vie des travailleurs et aux exigences des ménages. C'est cet ajustement et la défense de leur bien-être que les travailleurs attendent de l'organisation syndicale.

4- Evaluation de la position de l'UGTT par rapport au chômage et à la politique de l'emploi :

Le premier diagnostic effectué par les cadres syndicaux sous forme de points faibles /points forts/opportunités/menaces a révélé que selon les réponses fournies par la majorité des répondants (74,8%), le premier risque auquel est exposée aujourd'hui l'action syndicale est la précarité de l'emploi. En effet, la fragmentation des entreprises et la sous-traitance en particulier, sont utilisées par le patronat pour contourner le syndicat, réduire les coûts et recourir à une main d'œuvre non syndiquée. Au cours des dernières années, nous assistons à la fermeture sauvage d'entreprises, à l'élimination de nombreux emplois et à l'augmentation des licenciements collectifs. Face à ce problème du chômage, seuls 45,8% des cadres syndicaux considèrent que l'UGTT adopte une position de défense active des droits des travailleurs. Les autres, et ce sont proportionnellement les plus nombreux, pensent que la centrale syndicale adopte une stratégie « pacifique » qui évite les conflits, voire même, fait preuve d'une certaine passivité. Ils attendent plus de combativité et d'implication par rapport aux problèmes du chômage et des licenciements.

Quelle est la position de l'UGTT sur le chômage et la politique de l'emploi ?



La répartition des réponses selon les trois variables déterminantes attestent, encore une fois, qu'il n'y a pas de consensus sur les positions :

- Les cadres dirigeants des syndicats généraux affirment plus que la moyenne des répondants que l'UGTT ne défend pas assez le dossier du chômage et de l'emploi (55,4% contre 45,8%).
- Les cadres dirigeants des fédérations sont proportionnellement plus nombreux à affirmer le contraire : 53,7% reconnaissent que de l'UGTT s'implique activement dans ce dossier.

- Les cadres du secteur public sont plus critiques que ceux du secteur privé sur la question du chômage : 39,8% considèrent que l'UGTT joue un rôle actif sur ce plan alors que leurs homologues des entreprises privées sont 45,2%.
- La différence de genre n'est pas significative : les femmes presque autant que les hommes (42,9% contre 41,3%) attribuent à l'UGTT une position de défense active vis-à-vis du chômage et de la politique de l'emploi en général.

Le chômage et surtout les licenciements ainsi que la crainte de perdre son emploi même après plusieurs années d'activité touchent les hommes et les femmes, même si généralement elles sont les premières à être renvoyées.

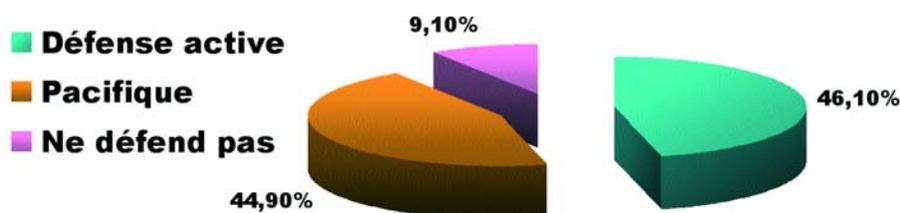
En fait, au-delà de l'effet de genre, ce phénomène est révélateur d'un déséquilibre croissant dans le rapport de force entre l'entreprise et le syndicat. Son ampleur est telle qu'elle interpelle non seulement l'organisation syndicale, mais aussi les institutions publiques et l'Etat dont le rôle est capital lors des négociations des plans sociaux. L'arbitrage de l'Etat est d'autant plus indispensable que les syndicats ne disposent pas toujours des ressources et du temps nécessaire pour négocier des plans sociaux à l'avantage des salarié(e)s. De plus « la flexibilité du droit tunisien du licenciement économique donne un pouvoir excessif à l'employeur et « comparé aux autres droits, le droit tunisien n'oblige pas l'employeur ni au reclassement interne ou externe du licencié ni au financement des mesures d'accompagnements »³⁴.

5- Evaluation de la position de l'UGTT vis à vis de la privatisation :

Nous avons vu précédemment que le développement du secteur privé est vécu comme une menace pour l'action syndicale puisque près des 2/3 des responsables syndicaux le classe au 1^{er} rang ou au second rang des menaces qui pèsent actuellement sur l'UGTT. Face à ces menaces quelle est la stratégie de la centrale syndicale ?

Trois orientations sont possibles : la défense active en faveur des intérêts des travailleurs, une attitude qui évite les affrontements ou « pacifique » et une attitude de « laisser-aller » qui ne prend pas la défense des travailleurs touchés par la privatisation de l'économie.

Quelle est la position de l'UGTT sur la privatisation ?

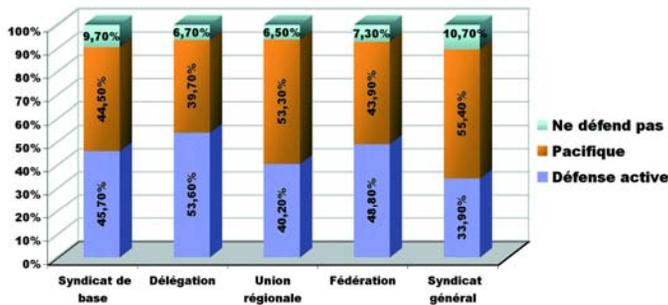


34- Voir à ce propos la Publication de l'UGTT, Département des Etudes et de la Documentation, « Le secteur textile et habillement en Tunisie et le pari

Les cadres syndicaux sont partagés entre deux positions : il y a ceux qui déclarent que l'UGTT défend convenablement les intérêts des salariés face à la privatisation (46,10%) et il y a ceux qui déclarent que la position de l'UGTT sur cette question est timide, voire pacifique (44,90%). A peine le dixième (9,10%) critique sévèrement la position de la centrale parce que, selon eux, elle n'assure pas la défense des travailleurs par rapport aux impacts négatifs de la privatisation de l'économie.

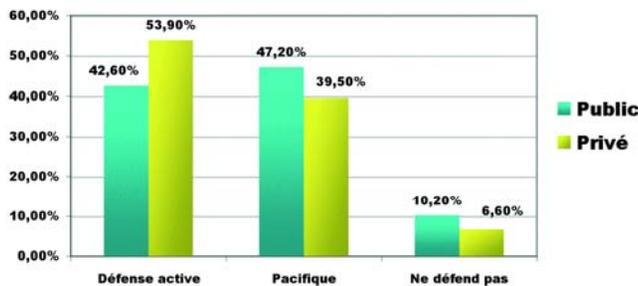
Comme sur le thème général des problèmes économiques, que nous avons examiné précédemment, nous remarquons que sur la privatisation, la position du responsable syndical est différente selon sa position dans la hiérarchie des structures syndicales.

La position de l'UGTT sur la privatisation selon la structure syndicale



En effet, les plus sévères sont les secrétaires généraux des syndicats nationaux et ceux des unions régionales qui, sont plus de la moitié (66,10% et 59,80% entre « pacifique » et « ne défend pas ») à déclarer que l'UGTT **n'a pas construit une position assez ferme et claire sur la question de la privatisation**. A la base de la hiérarchie, les représentants des délégations sont les plus nombreux (53,6%) à reconnaître que la centrale syndicale les défend activement face aux menaces de la privatisation

La position de l'UGTT sur la privatisation selon le secteur d'activité

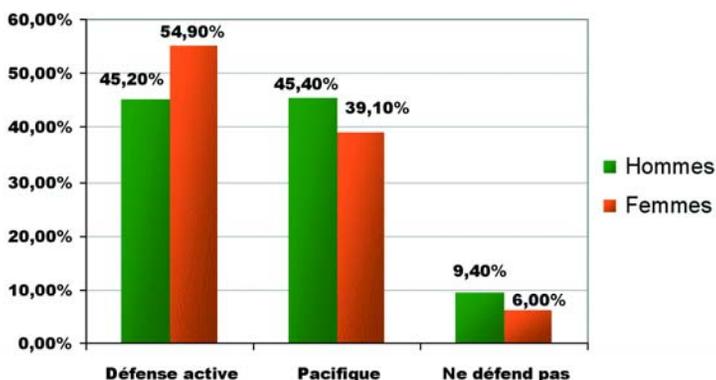


La privatisation est vécue comme une menace de premier plan par les cadres syndicaux du secteur privé puisque (nous le rappelons) les deux tiers parmi eux la placent au 1^{er} ou au 2^{ème} rang des risques, auxquels est exposée, l'action syndicale.

Les réponses relatives à la position de l'UGTT sur les problèmes liés à la privatisation montrent que, malgré cela, les cadres de ce secteur sont relativement plus satisfaits par la position de la centrale syndicale que ceux du secteur public (respectivement 53,90% contre 47,20% disent que la position syndicale est une position de défense active).

La position plus critique du secteur public peut s'expliquer par le fait que la privatisation menace la stabilité de l'emploi, base de l'action syndicale.

La position de l'UGTT sur la privatisation selon le sexe

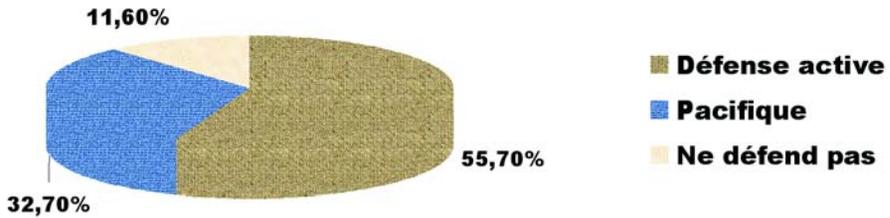


Les résultats par sexe montrent que les représentants syndicaux de sexe masculin sont plus critiques à l'égard de la position de la centrale vis-à-vis de la privatisation que les responsables féminins (45,20% contre 54,90%) et peut être étant, plus employés dans le secteur public et plus enracinés que les femmes, dans les traditions syndicales, ils sont plus conscients de la perte de représentativité de la centrale syndicale qui ne couvre pas de manière suffisante les secteurs privés en expansion.

6- La position de l'UGTT par rapport aux problèmes de la femme travailleuse et ceux des jeunes :

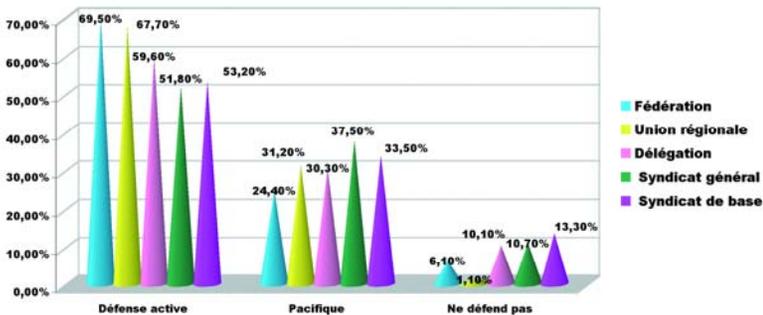
Nous avons évoqué, à plusieurs reprises, que le contexte économique se caractérise par une participation croissante des femmes et des jeunes, mais se caractérise aussi par la croissance de l'emploi atypique (travail temporaire ou à temps partiel qui concerne surtout les femmes et les jeunes) qui offre un avantage de flexibilité aux entreprises face aux changements conjoncturels de plus en plus difficile à organiser. La conséquence en est la faible syndicalisation des femmes et des jeunes qui n'ont pas la sécurité de l'emploi nécessaire pour s'engager dans l'action syndicale. La main d'œuvre tunisienne constitue une catégorie de moins en moins homogène et dont, seulement une fraction est représentée, ce qui ne peut qu'engendrer une perte de représentativité de la centrale syndicale. Les responsables syndicaux ont-ils le sentiment que leur organisation syndicale s'adapte à cette nouvelle donne économique et à ses effets sociaux ?

Quelle la position de l'UGTT sur les problèmes de la femme et ceux des jeunes ?



Le constat des réponses et leur répartition révèlent que la position de l'UGTT sur ces questions répond aux attentes d'une majorité de cadres syndicaux. En effet, 55,70% disent que l'organisation a une position de défense active, 32,70% disent qu'elle a une position peu prononcée « pacifique », contournant les crises éventuelles et une minorité seulement lui reproche de ne pas défendre assez le dossier de l'égalité entre les sexes et des jeunes travailleurs, ce qui semble paradoxal dans la mesure où les licenciements ont touché surtout des femmes et que le temps partiel, en tant que forme de partage du travail et de discrimination, cible surtout les femmes. Les réponses montrent en fait que les cadres syndicaux femmes n'assument pas et ne revendiquent pas encore la spécificité de la condition des travailleuses.

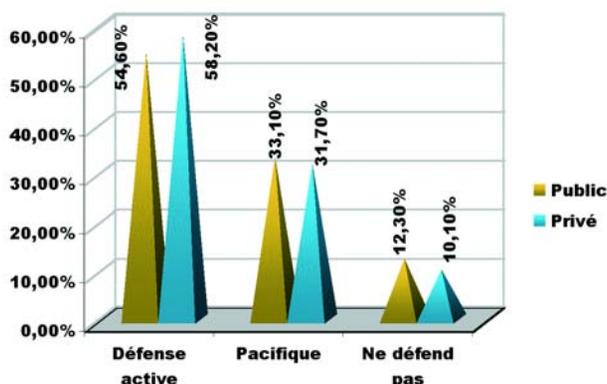
La position de l'UGTT sur les problèmes de la femme et ceux des jeunes Selon la structure syndicale



Ce sont les responsables syndicaux des structures dirigeantes qui sont plus que les autres convaincus que l'UGTT défend activement les femmes et les jeunes : 69,50% des dirigeants des fédérations et 59,60% de ceux qui sont dans les unions régionales ont adopté cette position. Il est évident que cette appréciation peut être expliquée par leur implication dans la stratégie que l'UGTT a adopté au cours des dernières années pour mieux intégrer la question de l'égalité et les problèmes spécifiques des travailleuses et ceux des jeunes actifs par la création notamment de commissions au niveau national et régional. Ainsi, selon le statut et le règlement intérieur de l'UGTT³⁵, chaque union régionale se doit d'avoir une commission pour les femmes travailleuses et une commission pour les jeunes travailleurs, elle se doit aussi de lui assurer les moyens nécessaires pour son bon fonctionnement.

35- Règlement intérieur approuvé par la Commission administrative les 1 et 2 novembre 2002 (Publication de l'UGTT , 2^{ème} édition 25 novembre 2005 , p.48.

La position de l'UGTT sur les problèmes de la femme et ceux des jeunes selon le secteur d'activité



Les réponses par secteur montrent que les cadres syndicaux du secteur privé ont tendance plus que ceux du secteur public à reconnaître que l'organisation syndicale défend activement le dossier des femmes et des jeunes salariés, même si les proportions restent assez proches : 54,60% et 58,2%. Ce constat est à mettre à l'actif de l'organisation syndicale surtout si l'on rappelle que tout le contexte économique et social n'est pas favorable à une insertion professionnelle équitable pour ces deux catégories les plus vulnérables de la population active.

La position de l'UGTT sur les problèmes de la femme et ceux des jeunes selon le sexe

	Hommes	Femmes	Total
Défense active	56,1%	51,9%	55,7%
Pacifique	32,1%	38,3%	32,7%
Ne défend pas	11,8%	9,8%	11,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Les réponses, par genre, expriment un point de vue plus critique des femmes responsables syndicales qui considèrent majoritairement que l'UGTT prend en charge, de manière active, les problèmes spécifiques des femmes au travail (et indirectement dans la représentativité syndicale) ; tout en étant moins nombreuses que les hommes à exprimer cette opinion comme le montre le tableau (51,9% des femmes et 56,1% des hommes déclarent que la centrale syndicale défend de manière active le dossier « femmes » et « jeunes »).

LES ACQUIS DE L'UGTT ET LES MOYENS DE LES RENFORCER PROFIT DE LA BASE

1- Evaluation de la formation syndicale :

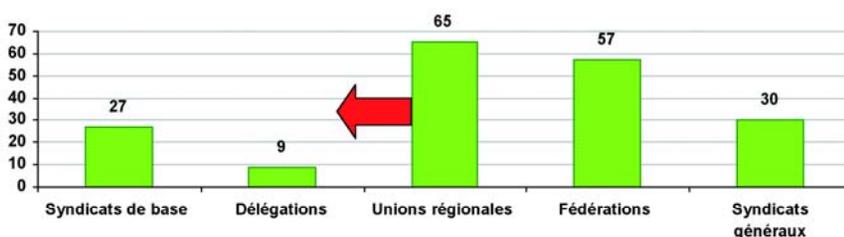
L'UGTT accorde de l'importance à la formation des responsables syndicaux. Les orientations de sa politique s'appuient sur les recommandations du congrès de Djerba. Un département dirigé par un membre du bureau exécutif est chargé de cette mission stratégique. L'enquête a essayé de répondre à une série de questions pour apprécier les acquis dans ce domaine et proposer les moyens de les renforcer :

- Qui accède à la formation ?
- Pourquoi certains ne suivent pas de formation ?
- Quelle est la nature de la formation syndicale ?
- Quel est le taux de satisfaction des bénéficiaires de la formation ?
- Comment renforcer les acquis dans le domaine de la formation syndicale ?

1.1- Les unions régionales et les fédérations sont les premières bénéficiaires de la formation syndicale :

Le taux d'accès à la formation syndicale des responsables des unions régionales et des fédérations atteint respectivement 65 et 57%, contre 27% pour les syndicats de base et 9% pour les délégations. *L'effort considérable effectué par le département de formation en direction du sommet de la hiérarchie syndicale n'est pas suffisamment transmis à la base par les unions régionales, les fédérations et les syndicats généraux.*

Taux d'accès à la formation syndicale par structure syndicale (en%)



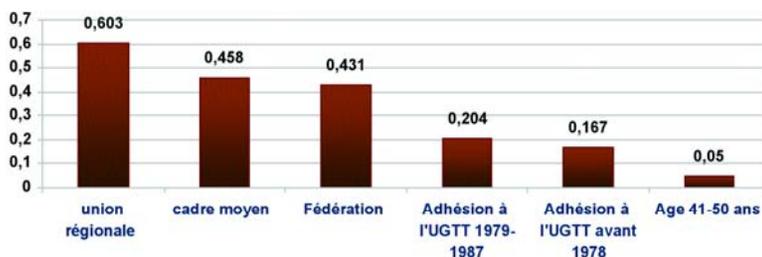
L'analyse statistique rigoureuse des résultats de l'enquête permet de distinguer les caractéristiques significatives du groupe qui a accédé à la formation syndicale et celui qui n'a pas bénéficié de cette formation. Plus le coefficient de corrélation d'une variable est élevé, plus fort est son effet discriminant entre ces deux groupes³⁶.

a) Profil des bénéficiaires de la formation syndicale. Le bénéficiaire d'une formation syndicale est :

- un membre d'une union régionale (0.603) ou d'une fédération (0.458).
- un cadre moyen (0.458).
- un adhérent à l'UGTT au cours des périodes 1979-1987 (0.204) et avant 1978 (0.167) et appartenant à la tranche d'âge 41-50 ans (0.05).

36- Voir en annexe, les résultats détaillés du modèle statistique d'analyse discriminante.

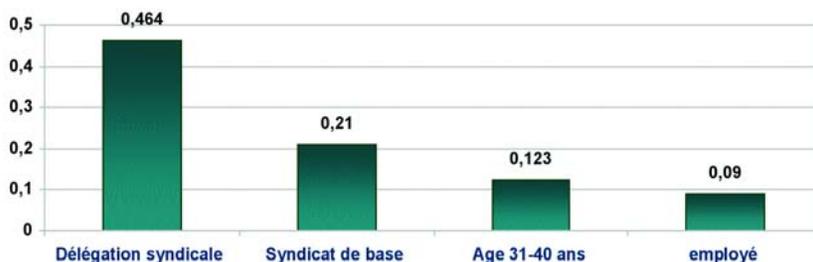
Caractéristiques des bénéficiaires de la formation syndicale



b) Profil des non-bénéficiaires de la formation syndicale. Le non bénéficiaire d'une formation syndicale est :

- un membre d'une délégation syndicale (0.464) ou d'un syndicat de base (0.210)
- appartenant à la tranche d'âge 31-40 ans (0.123)
- c'est un employé (0.09)

Caractéristiques des non bénéficiaires de la formation syndicale



1.2-Les raisons du non suivi de la formation syndicale :

Ceux qui n'ont pas bénéficié de la formation syndicale expliquent leur situation très souvent par le manque d'information (74%). Environ 23% l'expliquent par le manque de temps et seulement 6% indiquent leur manque d'intérêt pour la formation syndicale.

Fréquence relative des raisons de non-suivi de la formation syndicale selon la structure syndicale

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Je ne suis pas informé	74,4%	81,1%	45,7%	68,6%	66,7%	74,0%
Je n'ai pas de temps pour suivre une formation syndicale	22,6%	18,2%	27,0%	20,0%	35,9%	22,5%
Je ne suis pas intéressé par la formation syndicale	6,3%	3,6%	14,3%		2,6%	5,8%

1.3 Les syndicalistes sont conscients de l'importance de la formation dans le renforcement de leur compétence syndicale :

Les cadres syndicaux sont conscients du rôle de la formation syndicale dans le développement de leur compétence. Le problème de l'inégalité de l'accès à la formation explique la forte proportion de syndicalistes jugeant moyenne la compétence d'un cadre syndical. Il importe de souligner que le département de la formation a pris conscience de ce problème. Un programme de formation des formateurs a été élaboré pour améliorer simultanément la qualité pédagogique de la formation et le taux d'accès à cette formation dans toutes les régions; c'est le programme « Mohamed Ali HAMMI »³⁷ qui sera présenté plus loin.

En général, quelle est votre évaluation de la compétence du cadre syndical ?

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Compétence Bonne	33,4%	43,0%	29,0%	25,9%	35,7%	33,8%
Compétence Moyenne	61,3%	52,5%	67,7%	71,6%	60,7%	61,2%
Faible compétence	5,4%	4,5%	3,2%	2,5%	3,6%	5,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

37- UGTT, Département de la formation, Aperçu sur le contenu des programmes de formation syndicale, 2002-2005.

1.4 Le contenu de la formation syndicale répond parfaitement aux besoins des structures syndicales :

La formation juridique et la formation en négociation sont les plus courantes pour toutes les structures syndicales. La formation en communication et en animation occupe la troisième position et elle est relativement plus fréquente chez les responsables des unions régionales, des fédérations et des syndicats généraux. La même tendance est observée pour la formation dans le social qui occupe la 4^{ème} position. Cette diversité de la formation syndicale répond parfaitement aux besoins des responsables syndicaux qui se préparent aux négociations collectives dans tous les secteurs.

Contenu de la formation suivie par les responsables syndicaux

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	
Formation juridique	79,8%	58,8%	83,6%	72,3%	76,5%	78,6%
Formation en négociation	57,3%	64,7%	73,3%	89,4%	70,6%	63,8%
Formation en communication et en animation	34,5%	35,3%	56,9%	46,8%	47,1%	39,4%
Formation dans le social	19,5%	17,6%	46,6%	38,3%	35,3%	25,7%
Autre formation	15,1%	5,9%	36,8%	19,1%	23,5%	18,4%

1.5 Le taux de satisfaction des bénéficiaires de la formation syndicale :

Si on prend en considération l'ensemble de ceux qui sont totalement satisfaits et ceux qui le sont d'une manière relative, le taux de satisfaction global de la formation reçue est alors très élevé, quelque soit la catégorie de cadres syndicaux. Les responsables syndicaux totalement satisfaits représentent en moyenne 40% tandis que ceux qui ne le sont pas du tout ne représentent en moyenne que 7%. La qualité de l'action de formation paraît ainsi sur la bonne trajectoire. L'enquête montre qu'un effort doit se faire au cours des prochaines années pour augmenter la part des bénéficiaires totalement satisfaits. La mise en œuvre du programme « Mohamed Ali HAMMI » assurera ce progrès souhaité par les syndicalistes.

Degré de satisfaction de la formation reçue par structure syndicale

		Structure syndicale					Total
		Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	
Degré de satisfaction de la formation	Totalement satisfait	41,1%	75,0%	34,0%	23,9%	41,2%	40 %
	Relativement satisfait	51,2%	25,0%	60,4%	69,6%	58,8%	54%
	Non satisfait	7,7%		5,6%	6,5%		6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

1.6 Le programme « Mohamed Ali HAMMI » améliorera dans un avenir proche l'efficacité de la politique de formation syndicale ?

Pour améliorer le taux d'accès à la formation et atteindre un niveau de qualité totalement satisfaisant, les syndicalistes proposent la création d'une structure spécialisée et l'amélioration de la planification des actions de formation. Ces propositions traduisent en fait la nécessité d'une amélioration des méthodes pédagogiques et un renforcement des moyens en ressources financières et humaines de la politique de formation de l'UGTT. C'est bien l'objectif recherché par le département de formation en élaborant le programme Mohamed Ali HAMMI de formation des formateurs.

Fréquences relatives des propositions syndicales pour l'amélioration de la qualité et du taux d'accès à la formation syndicale

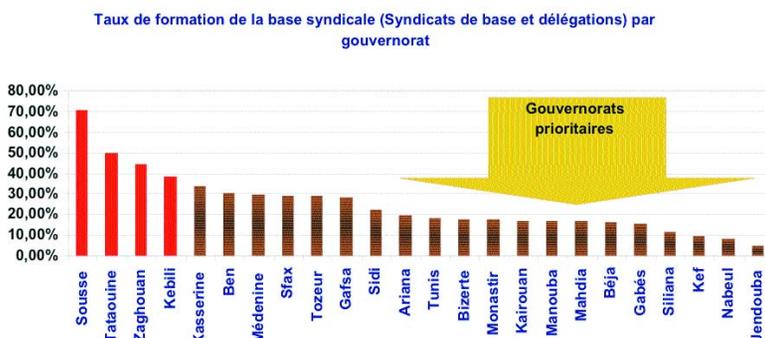


Le programme « Mohamed Ali HAMMI » a formé 24 équipes pilotes constituées de responsables syndicaux appartenant aux 24 régions du pays et a renforcé les acquis du département de formation sur le plan pédagogique. En effet, sur les 48 responsables formés, *15 se sont spécialisés dans l'ingénierie de la formation*. L'action du programme a démarré au mois décembre 2005. De ce fait, ses effets positifs au profit de la base syndicale dans toutes les régions ne commenceront qu'à partir de 2006. Le graphique ci-dessous indique les gouvernorats qui devraient être la cible prioritaire en raison de leur faible taux d'accès à la formation. *Au cours des réunions annuelles de plusieurs départements de l'UGTT, le souci de renforcer les compétences de la base syndicale est devenu récurrent. Ceci est particulièrement souligné par le département du*

secteur privé³⁸ et celui de la législation et du contentieux³⁹. La mobilisation de nouvelles sources de financement est alors nécessaire pour atteindre cet objectif. L'UGTT pourrait, par exemple, revendiquer la contribution du fonds national de la formation continue au financement des modules de formation syndicale sur la promotion du dialogue social dans l'entreprise ou dans la branche d'activité économique.

La nouvelle dynamique de rénovation introduite avec le programme « Mohamed Ali HAMMI » *doit être renforcée par la création d'une école de formation syndicale disposant d'annexes* couvrant par exemple les quatre grandes régions suivantes :

- Nord Ouest ;
- Grand Tunis et Nord Est ;
- Centre Est et Centre Ouest ;
- Sud Est et Sud Ouest.



1.7 L'UGTT intègre la question « Genre » dans sa politique de formation syndicale :

Ce projet a commencé au mois de décembre 2005 en formant 60 syndicalistes (50 hommes et 10 femmes) issus de toutes les branches syndicales de toutes les régions.

La formation syndicale y est conçue comme un vecteur du progrès culturel et social en Tunisie. L'enjeu est en effet :

- de conduire les syndicalistes à tenir compte du concept « genre » lors de leur négociation sur le droit social (droit du travail et droit conventionnel) ;
- de leur donner la compétence de faire des audits « genre » dans les entreprises publiques et privées ;
- de développer la représentativité féminine dans les organes de l'UGTT en multipliant la formation sur l'ensemble du territoire.

38- Cf. UGTT, Département du secteur privé, rapport de la réunion annuelle, 13-14 janvier 2006.

39- Cf. UGTT, Département de la législation et du contentieux, rapport de la réunion annuelle, 23-24 septembre 2005.

2- EVALUATION DES ETUDES DE L'UGTT :

2.1-Objectifs des Etudes :

Les cadres syndicaux chargés des études et les membres du bureau exécutifs de l'UGTT exprime un point de vue convergent sur les objectifs suivants des études⁴⁰ :

- i) Permettre à L'UGTT de s'appuyer sur les arguments des études plutôt que sur le discours pour qu'elle devienne une force de propositions dans les différents domaines abordés avec les partenaires sociaux ;
- ii) Accompagner le militantisme syndical pour renforcer le dialogue social ;
- iii) Permettre à l'UGTT d'anticiper les problèmes et de se préparer pour les résoudre selon une vision d'avenir et un plan d'action.

Il s'agit donc d'améliorer l'efficacité de l'action syndicale par des pratiques renouvelées plutôt que par des slogans.

2.2 Démarche méthodologique des Etudes :

La démarche méthodologique suivie par le département des études suit les étapes suivantes qui valorisent le travail collectif :

- Au cours de la réunion des responsables syndicaux chargés des études les thèmes sont choisis et les délais des études sont fixés. Le choix des thèmes a respecté les recommandations du congrès de Djerba.
- Ensuite, la méthodologie et les résultats de l'étude sont soumis à l'évaluation des syndicalistes en présence des experts.
- Enfin, les résultats sont *publiés et diffusés en arabe* sous la forme d'ouvrages et de livres de poche qui résument l'essentiel des résultats obtenus.

2.3 Principales études du Département des Etudes et de la Documentation de l'UGTT :

Les principales études du département abordent des questions qui ont été au centre des préoccupations du congrès de Djerba et des réunions périodiques du département regroupant les syndicalistes des régions et des secteurs économiques. Il s'agit des thèmes suivants :

- Le Renouveau syndical.
- L'Etat des lieux et les perspectives de la Sécurité sociale.
- La Démocratie, le développement et le dialogue social.
- Le secteur textile habillement et le défi du maintien des travailleurs dans l'emploi.
- Le partenariat autour de la formation professionnelle.
- La situation économique à la veille des négociations collectives.
- Modèle d'une Monographie sur les problèmes de développement régional : Le cas du Kef.

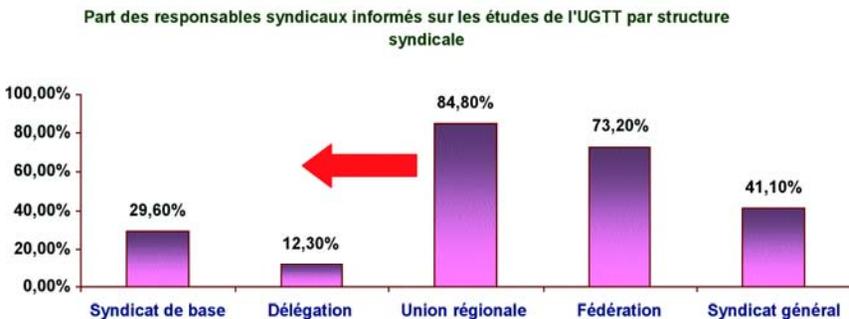
40- Réunion annuelle du département des études et de la documentation, 26-27 décembre 2005.

2.4 Les problèmes révélés par l'enquête :

2.4.1- La base syndicale est insuffisamment informée :

Environ 83% des responsables des unions régionales et 73% des responsables des fédérations sont bien informés des études réalisées. Par contre, cette proportion est seulement de 29 et 12%, respectivement pour les responsables des syndicats de base et des délégations. Les syndicats généraux occupent une position intermédiaire avec un taux d'information de 41% (Voir graphique ci-dessous). Ces résultats révèlent deux problèmes.

Le premier est déjà observé avec l'activité de formation, c'est la coupure entre la base et le sommet. En effet, les unions régionales et les fédérations ne transmettent pas suffisamment à leurs bases syndicales l'information reçue. Le second problème est l'insuffisance de l'information des responsables des syndicats généraux qui ont pourtant un rôle d'encadrement des syndicats de base, comme les fédérations et les unions régionales. Ceci traduit l'insuffisance de la coordination entre le département des études et certains syndicats généraux. L'ensemble des problèmes révèle un cloisonnement relatif des structures de l'UGTT qui est le fait de plusieurs facteurs qui seront examinés plus loin (voir § 5-2).



2.4.2- Caractéristiques de l'inégalité de l'information sur les études :

L'analyse statistique rigoureuse des résultats de l'enquête permet de distinguer les caractéristiques significatives du groupe des responsables informés sur les études et celles du groupe qui ne l'est pas. Plus le coefficient de corrélation d'un critère est élevé, plus fort est son effet discriminant entre ces deux groupes⁴¹.

41- Voir en annexe, les résultats détaillés du modèle statistique d'analyse discriminante.

a). Caractéristiques significatives du groupe informé des études.

Le responsable informé :

- appartient à une union régionale (0,581) ;
- c'est un cadre moyen (0,481) ou un cadre supérieur (0,185) ;
- c'est un membre d'une fédération (0,414) ;
- son adhésion à l'UGTT a eu lieu entre 1970-1978 (0,231) et 1979-1987 (0,214) ;
- il appartient à la tranche d'âge 41-50 ans (0,23).

Caractéristiques du groupe des responsables informés sur les études

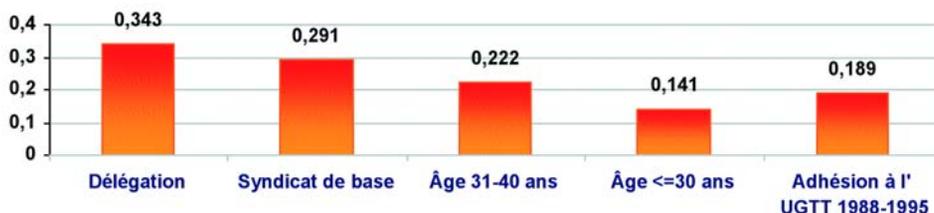


b). Caractéristiques significatives du groupe non informé sur les études.

Le responsable non informé appartient :

- à une délégation syndicale (0,343) et à un syndicat de base (0,291) ;
- à la tranche d'âge 31-40 ans (0,222) et âge <= 30 ans (0,141).
- aux générations d'adhésion à l'UGTT entre 1988 et 1995 (0,189)

Caractéristiques du groupe des responsables non informés sur les études



Ces résultats montrent que l'inégalité de l'information sur les études est liée à l'existence de plusieurs coupures :

- coupure entre la base syndicale et les unions régionales et les fédérations.
- coupure entre les générations d'adhésion à l'UGTT.
- coupure entre les générations démographiques.

Ces coupures créent une situation qui favorise le sommet de la hiérarchie et les générations d'adhésion avant 1978.

2.4.3- Certaines régions sont plus informées que d'autres :

L'ampleur de la coupure entre les unions régionales et leurs bases syndicales varie d'une région à une autre. Les gouvernorats où les unions régionales transmettent relativement bien l'information à la base syndicale (dans une proportion entre 40 et 60%) sont par ordre décroissant : Sousse, Tataouine, Gabès, Sidi Bouzid et Bizerte. A l'autre extrême se situent les gouvernorats où la transmission de l'information est quasi nulle se situent: Siliana, Kebili et Jendouba (voir graphique ci-dessous).



2.5 Evaluation des activités du département par les responsables informés sur les études :

2.5.1- Evaluation très positive du contenu des études de l'UGTT :

En moyenne 58% de la population enquêtée considèrent que la qualité des études est bonne et 38% considèrent qu'elle est moyenne ; soit un taux global de satisfaction égal à 96 %. Les réponses varient selon la structure syndicale : 68% des responsables des unions régionales jugent bonne la qualité des études contre 42% pour les délégations syndicales. Le taux de satisfaction des femmes est par ailleurs plus élevé que celui des hommes : 74% contre 57% qualifient de bonne la qualité des études. Cette évaluation de l'enquête converge avec celle des participants à la réunion annuelle du Département qui s'est déroulé au mois de décembre 2005.

Ces participants estiment que les objectifs des études fixés par le département sont totalement conformes aux attentes et aux besoins de l'UGTT. La démarche méthodologique suivie est également satisfaisante car elle a assuré la participation collective des syndicalistes au déroulement des études et elle a renforcé le dialogue entre experts et syndicalistes. Les thèmes des études réalisées sont en effet conformes au choix effectué par la réunion des responsables des études qui a eu lieu en 2003 à Kairouan⁴².

42- L'étude sur le renouveau syndical est décidée à cette réunion.

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Bonne qualité	58,6%	42,3%	67,9%	50,8%	58,3%	58,0%
Moyenne qualité	37,1%	50,0%	32,1%	47,5%	37,5%	38,0%
Faible qualité	4,4%	7,7%		1,6%	4,2%	4,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.5.2- L'Utilisation des résultats de l'étude par l'UGTT est jugée souvent partielle

Il existe une forte convergence des points de vue sur l'évaluation de l'utilisation des études par l'UGTT. Environ 65% considèrent qu'elle est partielle. Le progrès doit alors se situer particulièrement à ce niveau pour que les études répondent à l'objectif tracé : aider à la décision syndicale et renforcer la compétence des représentants de l'UGTT dans le dialogue social.

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Généralement oui	27,2%	23,1%	24,7%	11,5%	20,8%	24,5%
Partiellement oui	61,9%	69,2%	66,2%	73,8%	62,5%	64,4%
Ne les utilise pas	10,8%	7,7%	9,1%	14,8%	16,7%	11,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

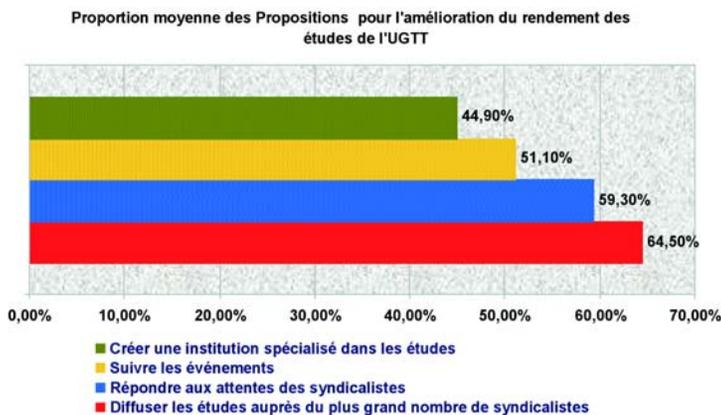
En dépit de l'effort fourni avec les séries de publications ou les séminaires organisés pour analyser et commenter les résultats des études, l'appropriation des résultats par la base syndicale est encore très insuffisante. Un effort collectif doit être réalisé pour obtenir un progrès dans ce domaine. Pour cela les obstacles suivants devraient être surmontés ou neutralisés :

- Le cloisonnement des structures de l'UGTT à tous les niveaux malgré l'effort fourni pour progresser dans la coopération institutionnelle.
- La marginalisation de la fonction étude au niveau de certaines régions et certains secteurs et l'insuffisance de la formation méthodologique des cadres chargés des études.
- L'insuffisance des approches pédagogiques de vulgarisation des résultats des études.

La question de l'appropriation des résultats des études apparaît ainsi étroitement liée à l'amélioration de l'organisation et des méthodes de travail des structures de l'UGTT, d'une part, et à une amélioration pédagogique du rendement de l'expertise. Il s'agit là d'un champ vaste et complexe où chacun est interpellé pour améliorer sa contribution à l'effort collectif.

2.6 Comment améliorer le rendement des études ?

Le graphique ci-dessous indique les propositions des syndicalistes selon leur importance relative. Il est utile de donner un contenu précis à ces propositions pour expliciter leur caractère opérationnel.



2.6.1- Construire des mécanismes de diffusion large et d'appropriation des études :

Les syndicalistes soulignent d'abord la nécessité d'assurer une diffusion large des études. Le défi est donc d'assurer l'appropriation de leurs résultats par la base syndicale. C'est un objectif ambitieux par son coût. Il traduit l'importance des études dans le renouveau de l'action syndicale. Ce problème a été débattu au cours de la réunion « constitutionnelle » du département au du mois de décembre 2005. Les membres du bureau exécutif présents à cette réunion et les représentants des régions et de certaines fédérations ont présenté de nombreuses propositions qui favorisent la diffusion et l'appropriation des études par un large public syndical. Il s'agit d'un ensemble de mesures qui créent deux types de mécanismes complémentaires : des mécanismes de diffusion large et des mécanismes d'appropriation des résultats des études.

i) Mécanismes de diffusion large des études :

- Poursuivre la publication en arabe sous format de poche
- Produire des dépliants et des fiches qui résument l'essentiel des résultats
- Utiliser le site web de l'UGTT pour permettre le téléchargement des études par les syndicalistes
- Mobiliser le journal « Echaab » pour informer ses lecteurs du déroulement et des résultats des études
- Mobiliser les régions à imprimer et diffuser les résultats des études

ii) *Mécanismes d'appropriation des études :*

L'appropriation des études exige d'abord de prendre des mesures qui contribuent à une mobilisation collective et institutionnelle autour de cet objectif. Il s'agit de :

- Renforcer la coordination entre les départements pour que les résultats des études deviennent une matière première de leur activité.
- Organiser des séminaires régionaux sur les résultats des études du département
- Organiser des réunions périodiques obligatoires au niveau de la région et des secteurs pour examiner les résultats des études.
- Valoriser les études réalisées par les secteurs ou les régions (en plus de celles qui sont produites par le département).
- Inciter les participants aux réunions du département d'informer la base syndicale des résultats des travaux. Pour cela, ils doivent :
 - Déposer les exemplaires des études et toute la documentation reçue dans les bibliothèques régionales de l'UGTT. Un cahier doit être réservé à l'enregistrement de l'entrée de cette documentation. Cette action doit être suivie par le département.
 - Afficher l'information sur les activités des études, aux niveaux de la région et du secteur.
 - Rédiger et diffuser un résumé des travaux de la réunion auprès des syndicalistes de la région ou du secteur.

L'appropriation des études exige aussi de :

- Renforcer les compétences et les méthodes de travail des responsables des études pour assurer une mobilisation collective :
 - dans la maximisation de la production des études qui répondent à la demande des syndicalistes (les attentes des régions sont nombreuses et les ressources du département sont limitées).
 - dans l'appropriation de leurs résultats par la base syndicale.

2.6.2 *Les contraintes budgétaires ne permettent pas de répondre à toutes les attentes :*

En raison de la contrainte budgétaire, le département des études ne peut pas satisfaire toutes les attentes et suivre tous les événements. Il est donc nécessaire de fixer des priorités. Comme nous l'avons souligné plus haut, ces priorités sont fixées en fonction des recommandations du congrès de Djerba. Les propositions présentées plus haut contribuent à une utilisation optimale des ressources consacrées aux études et à augmenter ces ressources par un effort particulier des régions ou des secteurs.

La création d'une institution spécialisée révèle le souci de développer ces ressources et d'introduire du professionnalisme dans la réalisation des études pour mieux défendre les travailleurs dans le contexte de la mondialisation. L'importance de cet outil est souligné particulièrement par les syndicats généraux (54%), les unions régionales (53%) et les syndicats de base (46%).

Propositions pour l'amélioration des études de l'UGTT

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Diffuser les études auprès du plus grand nombre de syndicalistes	64,9%	59,2%	76,3%	56,1%	67,9%	64,5%
Répondre aux attentes des syndicalistes	59,1%	57,5%	68,8%	58,5%	55,4%	59,3%
Suivre les événements	49,5%	41,3%	65,6%	68,3%	64,3%	51,1%
Créer une institution spécialisée dans les études	45,5%	38,0%	52,7%	37,8%	53,6%	44,9%

3-EVALUATION DU REGLEMENT INTERIEUR ET DE L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE DE L'UGTT :

3.1-Le règlement intérieur enjeu du renforcement de la démocratie interne :

Le Département du règlement intérieur veille au respect du statut de l'UGTT et de son règlement intérieur. Il supervise également les congrès des structures syndicales. A la suite de la modification du statut par le congrès de Djerba, le règlement intérieur a été adapté à ce statut pour renforcer :

- le fonctionnement démocratique de l'organisation ;
- le travail collectif des structures syndicales ;
- et donner plus d'autonomie aux secteurs et aux régions⁴³.

3.2 Opinions des responsables syndicaux sur le règlement intérieur actuel :

Environ 28% des responsables syndicaux jugent le règlement intérieur adapté aux orientations démocratiques de l'UGTT. Les résultats de l'enquête révèlent aussi que l'effort d'adaptation du règlement intérieur doit se poursuivre dans la mesure où 59% le considèrent partiellement adapté. Ceci est particulièrement souligné par les responsables des unions régionales. Aussi, en moyenne 13% considèrent que le règlement est dépassé. Il s'agit probablement d'une catégorie de responsables syndicaux qui revendiquent une accélération du processus d'adaptation du règlement intérieur à l'esprit des orientations du congrès de Djerba.

43- Cf. UGTT, Département du règlement intérieur, Rapport sur la réunion annuelle du département, 5-6 mars 2004.

Quelle est votre avis sur le règlement intérieur actuel de l'UGTT ?

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Adapté	27,7%	33,0%	26,9%	23,5%	25,0%	28,0%
Partiellement adapté	58,6%	57,0%	67,7%	61,7%	58,9%	59 %
Dépassé	13,7%	10,1%	5,4%	14,8%	16,1%	13 %
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En 2004, au cours de la réunion annuelle du Département du règlement intérieur, les participants ont définis comment réaliser un progrès dans ce domaine⁴⁴. Il s'agit **d'abord de veiller à l'application des textes réglementaires**. Pour cela, il convient particulièrement d'assurer :

- la coordination entre les membres des bureaux exécutifs régionaux pour l'application du règlement intérieur ;
- Diffuser le règlement intérieur parmi toutes les structures syndicales et les aider à l'appliquer ;
- Résoudre les conflits au niveau de la région.

D'autres recommandations ont été faites pour améliorer le fonctionnement de la commission régionale du règlement intérieur et l'organisation du calendrier des congrès. La réunion précitée a également présenté des solutions à des problèmes liés à la pratique syndicale.

L'ensemble des recommandations de la réunion du Département développe la transparence et renforce le fonctionnement démocratique des structures syndicales⁴⁵.

3.3-Nécessité d'améliorer la représentativité des structures :

Une forte proportion considère relativement satisfaisante la représentativité syndicale ; ce qui signifie que l'UGTT est sur la bonne voie pour réaliser encore un progrès dans ce domaine. Comme d'ailleurs ; elle doit réaliser un progrès pour construire une structure qui répond aux attentes de la base syndicale (Voir tableaux ci-dessous).

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Satisfaisantes	30,0%	32,4%	33,3%	16,0%	27,3%	29,6%
Relativement représentatives	63,4%	60,9%	62,4%	82,7%	63,6%	64,1%
Non représentatives	6,7%	6,7%	4,3%	1,2%	9,1%	6,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

44- Cf.UGTT, Département du règlement intérieur, Rapport de la réunion annuelle, 5-6 mars 2004, p19

45- Cf.UGTT, Département du règlement intérieur, Rapport de la réunion annuelle, 5-6 mars 2004, p8

La structure actuelle de l'UGTT répond-elle aux attentes de la base syndicale ?

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Totalement	17,3%	15,6%	16,1%	8,5%	14,3%	16,4%
Partiellement	71,3%	74,3%	77,4%	75,6%	66,1%	72,1%
Ne répond pas aux attentes	11,5%	10,1%	6,5%	15,9%	19,6%	11,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La question de la restructuration de l'UGTT fait encore l'objet d'un débat. Les participants à la réunion annuelle du Département du règlement intérieur de 2004, ont défini les objectifs de cette restructuration⁴⁶. Il s'agit de renforcer :

- l'adhésion et l'intégration des travailleurs à l'action syndicale ;
- l'unité syndicale et la cohérence de son action ;
- la pratique démocratique et la transparence de l'organisation administrative et financière ;
- l'adaptation des structures syndicales aux mutations économiques et à celles du marché du travail en Tunisie.

La réunion a également construit la démarche suivante pour réaliser la restructuration :

- Traiter le problème de la restructuration de l'UGTT avec une vision d'ensemble, à la fois sur le plan quantitatif et qualitatif⁴⁷, d'une part, et sur le plan vertical et horizontal, d'autre part ;
- Eviter les calculs électoraux, les intérêts individuels et de court terme, et la recherche de se maintenir dans des positions syndicales de pouvoir ;
- Approfondir la réflexion sur le sujet ;
- Organiser une consultation des structures syndicales dans les secteurs et les régions.

L'effort de transparence doit concerner nécessairement les données sur le nombre des adhérents. *L'enquête révèle que la situation est véritablement opaque car il existe une très forte dispersion de l'estimation du nombre d'adhérents à l'UGTT chez toutes les catégories de responsables syndicaux (Voir tableau ci dessous) :*

46- Cf.UGTT, Département du règlement intérieur, Rapport de la réunion annuelle, 5-6 mars 2004, p7

47- Ne pas se limiter au nombre d'adhérents

Estimation du nombre d'adhérent de l'UGTT par les responsables syndicaux

	Moyenne	Ecart-type
Syndicat de base	387 363,03	912850,26
Délégation syndicale	348 040,00	469069,24
Union régionale	653 397,41	1480792,07
Fédération	380 000,00	200748,60
Syndicat général	1 340 076,92	2128744,36

3.4 Méconnaissance des efforts d'amélioration de la gestion administrative et financière :

En moyenne 31% des responsables jugent rationnelle l'organisation administrative de l'UGTT. Les délégués syndicaux sont relativement les plus nombreux de cet avis (37%) et inversement les responsables des syndicaux généraux sont relativement les moins nombreux (16%). En moyenne 59% qualifient de traditionnelle l'organisation administrative. Ce jugement est plus fréquent que la moyenne chez les responsables des syndicats généraux, des fédérations et des unions régionales.

Quelle est votre avis sur l'organisation administrative de l'UGTT ?

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Rationnelle	31,5%	36,9%	22,6%	24,2%	16,0%	31,0%
Traditionnelle	58,0%	54,1%	64,4%	66,0%	67,9%	58,5%
Sans organisation	10,5%	9,0%	13,0%	9,8%	16,1%	10,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En moyenne 44% considèrent satisfaisante et transparente la politique de gestion financière contre 56% qui sont partiellement satisfaits. Les avis varient selon la structure syndicale. Les responsables des unions régionales et des fédérations sont relativement les moins satisfaits. Par ailleurs, l'efficacité du système de contrôle financier est jugée moyenne par 60% de la population enquêtée.

Quel est votre avis sur la politique de gestion financière appliquée par la direction actuelle de l'UGTT ?

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Satisfaisante et transparente	44,0%	47,3%	35,1%	39,0%	53,6%	44%
Partiellement satisfaisante et partiellement transparente	56,0%	52,7%	64,9%	61,0%	46,4%	56%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quel est votre avis sur le système de contrôle financier interne à l'UGTT ?

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Très Efficace	23.5	30.8	29.0	24.4	33.3	25.0
Moyennement efficace	60.9	58.7	58.1	59.8	48.1	60.0
Non satisfaisant	15.6	10.5	12.9	15.9	18.5	15.0
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Le jugement des responsables syndicaux traduit en partie une méconnaissance de l'effort réalisé par le Département administratif et financier dans l'amélioration de la gestion financière et administrative des structures syndicales. En effet, avec le concours d'un bureau d'experts, le département des affaires administratives et financières a réalisé en 2002 un guide de procédures administratives et financières qui vise l'amélioration de cette gestion. En 2004, la commission nationale du contrôle financier a soumis à la discussion un projet de circulaire qui améliore la gestion financière des structures syndicales ; conformément aux recommandations de la commission administrative nationale réunie le 22/09/2000⁴⁸. Et, dans un souci de transparence, le Département a publié la liste du patrimoine de l'UGTT en indiquant sa distribution géographique, ses dépenses et ses recettes⁴⁹.

48- UGTT, Commission nationale du contrôle financier, Rapport de la réunion annuelle, 11-10 mars 2004, p6

49- UGTT, Département administratif et financier, liste du patrimoine.

Les participants aux réunions du Département administratif et financier ne transmettent pas suffisamment l'information à leur région, leur secteur et leur base syndicale. Le problème de l'insuffisance de la circulation de l'information explique donc le caractère sévère du jugement formulé par la population enquêtée. C'est un problème récurrent car il concerne les activités de tous les départements.

3.5 Bonne connaissance des sources de financement de l'UGTT :

Les sources de financement de l'UGTT sont les suivantes par ordre d'importance⁵⁰ :

- Les adhésions
- Le loyer des locaux de l'UGTT
- La subvention de la caisse nationale de sécurité sociale

Les résultats de l'enquête révèle une bonne connaissance de cette hiérarchie des sources de financement de l'UGTT ; ce qui est un indicateur de l'effort de transparence réalisé dans ce domaine. Le Secrétaire Général de l'UGTT et le Secrétaire Général Adjoint responsable du Département administratif et financier ont souligné à plusieurs reprises que l'autonomie de l'UGTT est assurée par l'importance des ressources issues des adhésions⁵¹. A cet égard, l'UGTT a pris des initiatives pour inciter les unions régionales à créer un service chargé principalement des adhésions. L'enquête révèle un accord complet de la population enquêtée sur cette démarche. En moyenne 81% indiquent que c'est le moyen d'augmenter les ressources de l'UGTT et 67% préconisent la bonne gestion de son patrimoine.

A votre avis, quelles sont les sources de financement de l'UGTT ?

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Les Adhérents	95,7%	95,6%	98,9%	98,8%	98,2%	96,1%
Patrimoine de l'UGTT	60,1%	50,0%	61,7%	43,9%	67,9%	58,3%
Subvention nationale	9,4%	10,4%	23,4%	9,8%	19,6%	10,8%
Subvention d'organisation internationale	17,1%	18,1%	13,8%	9,8%	10,7%	16,4%

50- UGTT, Commission nationale du contrôle financier, Rapport de la réunion annuelle, 11-10 mars 2004.

51- UGTT, Commission nationale du contrôle financier, Rapport de la réunion annuelle, 11-10 mars 2004, p2

Quels sont les moyens qui permettent à l'UGTT d'augmenter ses ressources ?

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Augmentation du nombre d'adhérents	81,5%	78,6%	86,2%	73,2%	82,1%	81,0%
Bonne gestion du patrimoine	68,5%	54,9%	78,7%	63,4%	67,9%	67,2%
Manifestations culturelles	36,1%	34,1%	40,4%	22,0%	30,4%	35,1%
Edition et Publication	35,1%	24,7%	43,6%	20,7%	33,9%	33,5%

3.6 Nécessité d'améliorer les équipements et de poursuivre l'effort de transparence :

Une forte proportion des responsables *de toutes les structures syndicales* jugent moyens ou insuffisants les équipements de l'administration de l'UGTT. Par conséquent l'UGTT doit faire un effort supplémentaire dans ce domaine. Comme elle doit aussi renforcer son dispositif de gestion financière en veillant à assurer une information large des structures syndicales sur l'effort important réalisé par les commissions de contrôles au niveau régional et au niveau national. *Dans ce domaine, comme dans d'autres, il faut exploiter le site Web de l'UGTT, comme un moyen efficace pour faire connaître à un public syndical large l'effort réalisé dans l'amélioration de la gestion.* Par exemple, les rapports des commissions de contrôle, le guide de procédures administratives et financières et les circulaires visant la rationalisation de la gestion pourraient être téléchargés à partir de ce site. C'est une nécessité fondamentale pour ne pas laisser se propager le doute injustifié sur la gestion de l'UGTT.

Quel est votre avis sur les équipements de l'administration de l'UGTT ?

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Adaptés et modernes	19,1%	14,5%	23,7%	18,3%	23,2%	18,9%
Moyens	45,1%	49,2%	44,1%	57,3%	39,3%	45,9%
Insuffisants	35,8%	36,3%	32,3%	24,4%	37,5%	35,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle est votre principale proposition pour améliorer la gestion financière à l'UGTT ?

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
La rationalisation	24.8	24.2	21.3	8.5	20.0	23.4
La transparence	35.8	36.8	34.0	51.2	52.7	37.3
Le contrôle efficace	39.4	39.0	44.7	40.2	27.3	39.3
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelles sont vos propositions pour améliorer le système de contrôle financier au sein de l'UGTT ?

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Publication régulière des rapports financiers	68,6%	59,3%	75,5%	54,9%	64,3%	67,0%
Recours à des experts en gestion financière	57,0%	54,4%	68,1%	62,2%	60,7%	57,8%
Renforcement du système de sanctions	53,4%	43,4%	48,9%	30,5%	53,6%	50,7%

4- STRATEGIE DE COMMUNICATION DE L'UGTT :

L'information sur le combat syndical au quotidien n'est assurée que par le journal « Echaab » de l'UGTT. Rares sont les occasions où les mass médias en parlent. Donc, le mérite du journal Echaab est d'être le seul moyen d'information régulière sur les relations de travail en Tunisie. C'est dans ce contexte de la pauvreté extrême de l'information sur ce sujet qu'il convient de situer, en partie, les exigences des syndicalistes à l'égard de la politique de communication de l'UGTT⁵².

52- Cf. Interview de Abdesslam JRAD, Secrétaire Général de l'UGTT accordé au magazine « Réalité » et reproduit intégralement par le journal « Echaab » du 25 février 2006, pp 4-6.

Le contexte est également marqué par l'aspiration des syndicalistes à plus de démocratie à l'intérieur et à l'extérieur de l'UGTT. Dans le contexte de l'évolution du système socio-politique tunisien, il est relativement plus facile de réaliser une activité de formation ou d'étude qu'une activité de communication. Ceci contribue par conséquent à l'écart entre le rendement de ces activités. Par ailleurs, il semble que le jugement des responsables syndicaux sur la politique de communication se construise souvent par rapport à l'objectif idéal qu'elle devrait atteindre et rarement en tenant compte aussi des contraintes de sa mise en oeuvre.

4.1 Appréciation de la communication externe :

Environ 61% considèrent que cette stratégie est moyenne. Les syndicats généraux et les unions régionales sont relativement les plus exigeants dans la mesure où respectivement 32 et 36% la considèrent totalement insatisfaisante. En revanche, les fédérations et les délégations syndicales ont un jugement différent car respectivement 13 et 17% ne sont pas totalement satisfaits.

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Bonne	13,1%	16,5%	6,5%	18,3%	17,9%	14%
Moyenne	60,0%	66,5%	61,3%	68,3%	46,4%	61%
Médiocre	26,9%	17,0%	32,3%	13,4%	35,7%	25%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Plus du tiers de la population enquêtée considère que le rayonnement national de l'UGTT est bon et plus de la moitié le considère plutôt moyen. Les responsables des syndicats de base, du secteur public et les femmes sont les plus sévères (Voir tableaux ci-dessous).

Distribution des responsables syndicaux par structure syndicale selon leur évaluation du rayonnement national de l'UGTT

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Bon	33,3%	40,2%	39,8%	41,5%	35,7%	35,1%
Moyen	59,6%	52,5%	55,9%	52,4%	62,5%	58,2%
Faible	7,1%	7,3%	4,3%	6,1%	1,8%	6,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Distribution des responsables syndicaux par secteur public ou privé selon leur évaluation du rayonnement national de l'UGTT

	Public	Privé	Total
Bon	32,7%	40,3%	35,1%
Moyen	60,5%	53,2%	58,2%
Faible	6,8%	6,5%	6,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

	Hommes	Femmes	Total
Bon	36,0%	25,6%	35,1%
Moyen	57,2%	68,4%	58,2%
Faible	6,8%	6,0%	6,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Les tableaux ci-dessous montrent que le rayonnement international de l'UGTT est considéré positif, notamment par le sommet de la hiérarchie syndicale, le secteur privé et les femmes.

L'UGTT a une longue tradition historique dans le développement de sa politique de rayonnement international. Ses différentes structures syndicales ont des relations étroites de coopération internationale. Un département est chargé des relations arabes, internationales et de l'émigration. Ses réunions annuelles constituent des moments de coordination dans ce domaine⁵³, conformément aux orientations du congrès de Djerba qui a consacré une motion spécifique à ce domaine⁵⁴.

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Bon	40,8%	42,0%	54,8%	64,6%	53,0%	44,0%
Moyen	47,6%	47,0%	40,9%	35,4%	43,4%	46,1%
Faible	11,6%	11,0%	4,3%		3,6%	9,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Public	Privé	Total
Bon	40,9%	51,0%	44,0%
Moyen	48,3%	41,3%	46,1%
Faible	10,8%	7,7%	9,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

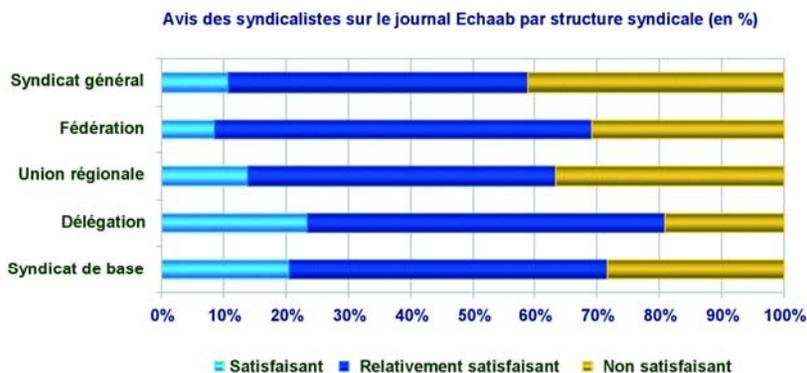
	Hommes	Femmes	Total
Bon	43,1%	48,9%	44,0%
Moyen	46,7%	45,9%	46,1%
Faible	10,3%	5,3%	9,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

53- Cf. UGTT, Département des relations arabes, internationales et de l'émigration, Rapport sur la réunion annuelle, 16-17 juin 2006.

54- Cf. UGTT, Les motions du congrès de Djerba, 7-8-9 Février 2002, « La situation du monde arabe et international »

4.2-Opinion des syndicalistes sur leur journal « Echaab » :

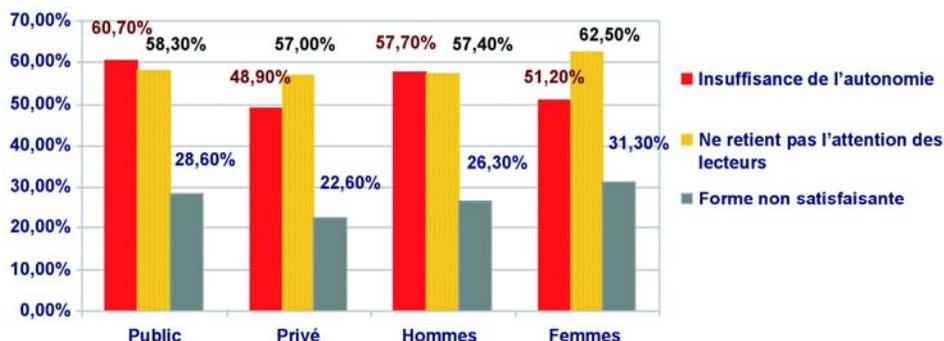
En moyenne 20% sont satisfaits et 52% sont relativement satisfaits. Ces proportions sont plus fortes que la moyenne parmi les fédérations, les syndicats de base et surtout les délégations. Au contraire, elles sont inférieures à la moyenne parmi les syndicats généraux et les unions régionales. Ces deux dernières structures semblent avoir des attentes politiques et professionnelles relativement exigeantes.



L'insuffisance de l'autonomie du journal et son caractère non attractif sont les deux plus grandes raisons données par les syndicalistes pour justifier leur critique. Les unions régionales soulignent plus fortement que les autres structures syndicales cette insuffisance du journal. Celle-ci est également soulignée davantage par les responsables du secteur public que ceux du secteur privé et plus souvent par les hommes que par les femmes. Ces catégories de cadres syndicaux semblent relativement plus sensibles à l'orientation politique du journal « Echaab ». Enfin, seulement 27% jugent que la forme du journal est insatisfaisante.

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Ne retient pas l'attention des lecteurs	57,9%	60,1%	58,0%	50,0%	60,7%	58 %
Insuffisance de l'autonomie	58,1%	40,8%	66,7%	64,6%	62,5%	57 %
Forme insatisfaisante	27,2%	21,9%	33,3%	23,5%	28,6%	27 %

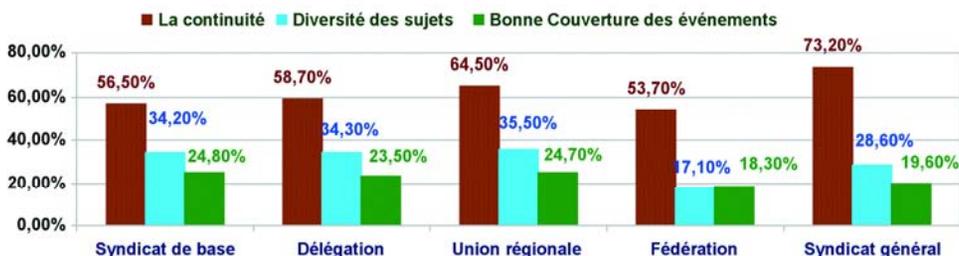
Les insuffisances du journal "Echaab" selon le genre des syndicalistes et leur appartenance par secteur public ou privé



En dépit de leur jugement sévère de leur journal, les syndicalistes reconnaissent ses mérites.

En moyenne 58% des responsables syndicaux soulignent le mérite de la continuité du journal. Les syndicats généraux et les unions régionales, qui sont pourtant les plus sévères dans leur évaluation de la qualité du journal, indiquent plus fréquemment que la moyenne le mérite de sa continuité. La diversité des sujets du journal et sa bonne couverture des événements occupent respectivement la seconde et la troisième position pour toutes les structures syndicales.

Les mérites du journal Echaab selon les structures syndicales



Enfin, ceux qui ne reconnaissent aucun mérite au journal représentent une moyenne de 16 %. De ce point de vue, les responsables des unions régionales sont relativement les moins sévères (avec une proportion inférieure à cette moyenne) en dépit de leur jugement sévère sur l'insuffisance de l'autonomie et le caractère non attractif du journal.

Proportion des responsables jugeant sans mérite le journal « Echaab »

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Sans mérite	17,5%	12,9%	13,0%	17,3%	17,9%	16 %

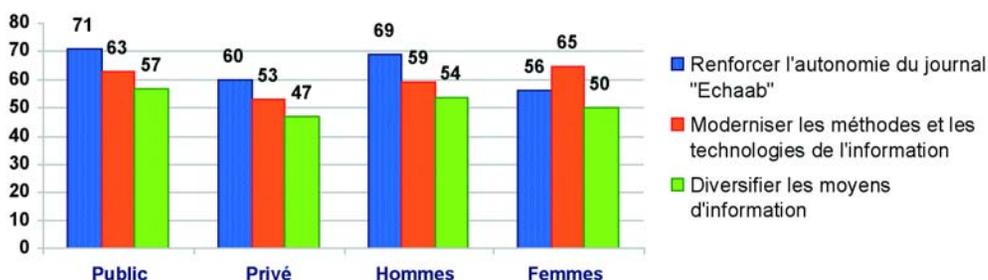
4.3-Propositions pour améliorer l'information au sein de l'UGTT :

L'amélioration de l'information est un élément de l'amélioration des conditions du dialogue au sein de l'UGTT. Dans ce domaine, les propositions de toutes les structures syndicales situent en première position le renforcement de l'autonomie du journal. Cette proposition est plus fréquemment soulignée par le sommet que par la base, davantage par le secteur public que par le secteur privé et plus souvent par les hommes que par les femmes.

La modernisation des méthodes et des technologies de l'information occupe la seconde position, suivie de la nécessité de diversifier les moyens d'information pour renforcer le dialogue au sein de l'UGTT. A cet égard, les femmes se distinguent par la position prioritaire accordée à la modernisation des méthodes et des technologies de l'information (Voir graphique ci-dessous). En fait, c'est bien par ce biais que l'information pourrait mieux circuler au sein de l'UGTT. Sur ce plan, le contenu du site Web doit être amélioré pour répondre aux attentes des syndicalistes.

	Syndicat de base	Délégation	Union régionale	Fédération	Syndicat général	Total
Renforcement de l'autonomie du journal « Echaab »	68,2%	51,1%	83,9%	74,4%	80,4%	68 %
Modernisation des méthodes et des technologies de l'information	56,9%	65,9%	80,6%	54,9%	69,6%	60 %
Diversifier les moyens d'information	54,5%	49,2%	60,2%	47,6%	48,2%	54 %

Fréquences relatives des Propositions des syndicalistes pour l'amélioration de l'information au sein de l'UGTT



Aussi, assurer une exploitation optimale du site Web de l'UGTT par toutes les structures syndicales constitue un défi technologique et démocratique à relever.

Un constat majeur apparaît dans le fonctionnement de l'UGTT : l'insuffisance de la circulation de l'information sur ses activités dans plusieurs domaines (formation, études, règlement intérieur, gestion administrative et financière). Cet handicap réduit l'efficacité de l'effort considérable réalisé conformément aux orientations des recommandations du congrès de Djerba.

Il importe d'examiner les moyens d'enrichir ce site en réservant une rubrique à chaque domaine d'activité. Il convient alors de *codifier l'information* dans chaque domaine et d'assurer sa mise à jour régulière.

Les technologies de l'information et de la communication sont bien le moyen de renforcer le réseau des structures syndicales réparties sur tout le territoire. Il est urgent de réaliser ce projet car il renforce le fonctionnement démocratique de l'UGTT, la solidarité de ses membres, l'efficacité et l'équité de ses réalisations.

C'est un progrès qui exige un effort collectif. Les syndicalistes ne doivent pas se limiter à revendiquer leur droit légitime à l'information mais ils doivent aussi assumer leur obligation de communiquer l'information possédée, sur laquelle l'accord est obtenu pour qu'elle soit objet d'un large échange. C'est l'une des conditions fondamentales du renouveau de l'action syndicale.

L'UGTT a des atouts pour réussir à relever ce défi. En effet, la lecture attentive des rapports sur le déroulement des travaux de tous les départements de l'UGTT montre que *la liberté d'expression caractérise le déroulement de ces travaux ; ce qui est un moyen de régulation qui aide les acteurs et les structures à prendre la voie de la transparence et du renforcement de la démocratie interne.*

ANNEXES

Annexes 1 :

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE NATIONALE AUPRÈS DES CADRES SYNDICAUX

L'enquête s'adresse à deux groupes de responsables syndicaux. Le premier appartient aux comités des syndicats de base et des délégations syndicales. Le second représente le sommet de la hiérarchie syndicale en regroupant les responsables des unions régionales, des fédérations et des syndicats généraux. Deux approches ont été adoptées pour construire l'échantillon de chaque groupe.

Construction de l'échantillon des syndicats de base et des délégations (Groupe 1)

Avant la construction de l'échantillon, un recensement des syndicats de base et des délégations syndicales a été réalisé pour obtenir la base du sondage aléatoire. Sur la base de ce recensement, nous avons construit un échantillon représentatif de ces structures en effectuant *un tirage aléatoire* selon les critères suivants : gouvernorat, type de structure (syndicat de base ou délégation) et secteur juridique (public ou privé). *La passation du questionnaire s'est faite auprès de tous les responsables des syndicats de base et des délégations syndicales ; soit 1266 personnes.*

Construction de l'échantillon du sommet de la hiérarchie syndicale (Groupe 2)

La population des cadres dirigeants de l'UGTT regroupe les membres des bureaux des fédérations professionnelles, des syndicats généraux et des unions régionales. *Un tirage aléatoire de 232 cadres est effectué à raison de quatre responsables par structure. La passation du questionnaire s'est déroulée auprès de cet ensemble tiré au hasard.*

Le tableau ci-dessous donne **la structure de la population enquêtée.**

Le contenu du questionnaire a été d'abord construit sur la base des résultats de l'étude qualitative sur le renouveau syndical puis il a été testé auprès des syndicalistes appartenant aux différentes structures syndicales. La langue utilisée est évidemment l'arabe.

Les enquêteurs sont des étudiants dont la majorité avait au moins le niveau de la maîtrise en sociologie. Ils ont bénéficié d'une formation spécifique à l'enquête pour appliquer la même méthode de passation des questionnaires. L'enquête s'est déroulée *simultanément* dans tous les gouvernorats durant les mois de septembre, octobre et novembre 2005. La saisie informatique des données s'est déroulée au mois de décembre 2005.

**Distribution de la population enquêtée par structure syndicale
selon le secteur juridique (public ou privé)**

Structure syndicale		Public	Privé	Total
Syndicat de base	Effectif	747	337	1084
	% dans Structure syndicale	68,9%	31,1%	100,0%
	% dans Statut juridique	72,2%	72,6%	72,4%
du secteur économique				
Délégation	Effectif	107	75	182
	% dans Structure syndicale	58,8%	41,2%	100,0%
	% dans Statut juridique	10,3%	16,2%	12,1%
du secteur économique				
Union régionale	Effectif	78	16	94
	% dans Structure syndicale	83,0%	17,0%	100,0%
	% dans Statut juridique	7,5%	3,4%	6,3%
du secteur économique				
Fédération	Effectif	49	33	82
	% dans Structure syndicale	59,8%	40,2%	100,0%
	% dans Statut juridique	4,7%	7,1%	5,5%
du secteur économique				
Syndicat général	Effectif	53	3	56
	% dans Structure syndicale	94,6%	5,4%	100,0%
	% dans Statut juridique	5,1%	,6%	3,7%
du secteur économique				
TOTAL	Effectif	1034	464	1498
	% dans Structure syndicale	69,0%	31,0%	100,0%
	% dans Statut juridique	100,0%	100,0%	100,0%
du secteur économique				

Annexes 2 :

إستبيان حول التّحديث النقابي

ينظم الاتحاد العام التونسي للشغل بحثا ميدانيا في إطار الدراسة التي يقوم بها حول "التّحديث النقابي زمن العولمة". يتناول البحث بالأساس أوجه القوّة وأوجه الضعف التي تميّز المنظمة الشغيلة، وكذلك الفرص المتاحة أمامها لتدعيم حضورها التنظيمي والسياسي من ناحية، والمخاطر التي تتربص بها ولا تزال تعيق سعيها إلى التّحديث والتّقدم من ناحية أخرى. وبهذه المناسبة فإننا نشكركم سلفا على لطف قبولكم وحرص تعاونكم لإنجاز هذا البحث الذي نأمل أن يساهم في النهوض بحاضر ومستقبل الحركة النقابية عموما والاتحاد العام التونسي للشغل على وجه الخصوص.

1 - العدد الرّتبّي : _____	4 - البلدية : _____
2 - الولاية : _____	5 - النقابة : _____
3 - المعتمدة : _____	6 - درجة المسؤولية : _____

المسيرة النقابية :		I
منذ متى أصبحت منخرطاً ؟ (تجديد تاريخ الانخراط)		7
لماذا اخترت أن تنخرط في النقابة ؟ (أذكر أهم سبب)		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
ما هي المسؤوليات التي تقلدتها ؟ (السؤال مفتوح لأكثر من جواب)		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17

	ما هي مسؤوليتك الآن ؟ (السؤال مفتوح لأكثر من جواب)	
<input type="checkbox"/>	1- مسؤول بنقابة أساسية	18
<input type="checkbox"/>	2- مسؤول بنقابة نقابية	19
<input type="checkbox"/>	3- مسؤول بهيكل جهوي (مستوى جهوي ترابي أو قطاعي)	20
<input type="checkbox"/>	4- مسؤول بمستوى قطاعي وطني	21
<input type="checkbox"/>	منذ متى وأنت في المسؤولية الحالية ؟ أذكر السنة	22
<input type="checkbox"/>	ما هو عدد الندوات التي شاركت فيها في السنتين الأخيرتين؟	23
<input type="checkbox"/>	هل تلقيت تكويننا نقابيا ؟	24
<input type="checkbox"/>	1- نعم	
<input type="checkbox"/>	2- لا (في حالة الإجابة بلا صرّ الى السؤال عدد 36)	
<input type="checkbox"/>	ما هو عدد الدورات التكوينية أو التثقيفية التي شاركت فيها ؟	25
<input type="checkbox"/>	ما هو نوع التكوين الذي تلقّيته في هذه الدورات ؟ (السؤال مفتوح لأكثر من جواب)	26
<input type="checkbox"/>	1- في القوانين والتشريعات	27
<input type="checkbox"/>	2- في المفاوضات	28
<input type="checkbox"/>	3- في التواصل وإدارة الاجتماعات	29
<input type="checkbox"/>	4- في النوع الاجتماعي (الجنسرة)	30
<input type="checkbox"/>	5- مواضيع أخرى	31
<input type="checkbox"/>	هل أنت راض على التكوين الذي تلقّيته ؟	
<input type="checkbox"/>	1- راضي تماما	
<input type="checkbox"/>	2- راضي نسبيا	
<input type="checkbox"/>	3- غير راضي	
<input type="checkbox"/>	إذا لم تشارك في أي دورة تكوينية أو تثقيفية ما هي الأسباب ؟ (السؤال مفتوح لأكثر من جواب)	
<input type="checkbox"/>	1- ليس لديك وقت	32
<input type="checkbox"/>	2- ليس لديك اهتمام	33
<input type="checkbox"/>	3- لم يقع إعلامك	34
<input type="checkbox"/>	4- أسباب أخرى	35
<input type="checkbox"/>	إذا لم تكن مشاركتك فعالة ما هي الأسباب ؟ (السؤال مفتوح لأكثر من جواب)	
<input type="checkbox"/>	1- عدم المشاركة في التحضير	37
<input type="checkbox"/>	2- فقدان الثقة في إجراءات المؤتمر	38
<input type="checkbox"/>	3- غير مهتم وغير معني شخصيا بالنتائج	39
<input type="checkbox"/>	4- موضوع إقصاء أو عزل	40
<input type="checkbox"/>	5- أخرى	41

		أذكر أهم المسائل التي تواجهها نقابتك الأساسية اليوم. (اذكرها ورتبها حسب الأهمية في المربع)	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1- الحق النقابي	42
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2- الأجور ومستوى العيش	43
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3- القانون الأساسي للمقطاع أو المؤسسة	44
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4- أشكال التعسف	45
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5- ظروف العمل	46
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6- أخرى	47
		ما هي حسب رأيك نقاط قوة الاتحاد اليوم ؟ اذكرها ورتبها حسب الأهمية في المربع ؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1- الوزن التاريخي للاتحاد	48
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2- مساهمة الاتحاد في سياسة البلاد	49
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3- نضال للمحوار الوطني وتواجد كل التيارات والقوى	50
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4- الإشتعاع الدولي والإقليمي	51
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5- تراكم الخبرات والكفاءات النضالية لدى النقابيين	52
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6- نقاط قوة أخرى	53
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7- ليس له أي نقاط قوة	54
		ما هي حسب رأيك نقاط ضعف الاتحاد اليوم ؟ اذكرها ورتبها حسب الأهمية في المربع ؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1- عدم مواكبة التغييرات الاقتصادية والاجتماعية	55
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2- محدودية استقلالية المنظمة في اتخاذ قراراتها في علاقتها بالسلطة	56
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3- ضعف العلاقة مع مكونات المجتمع المدني	57
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4- مركزية القرار وضعف الحوار الداخلي	58
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5- تسيير إداري تقليدي	59
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6- سوء التصرف المالي	60
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7- نقاط ضعف أخرى	61
		ما هي حسب رأيك الفرص المتاحة للاتحاد اليوم في البلاد أو في خارج البلاد ؟ اذكرها ؟ ورتبها حسب الأهمية في المربع ؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1- الدور المتصاعد للمجتمع المدني دوليا وإقليميا	62
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2- الدور المتصاعد للمجتمع المدني في تونس	63
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3- أنه أهم طرف محاور بالنسبة للدولة	64
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4- فرص متاحة أخرى	65
		ما هي حسب رأيك المخاطر التي يواجهها الاتحاد اليوم داخل البلاد وخارجها ؟ اذكرها ورتبها حسب الأهمية في المربع ؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1- الفجوة بين الطابع الدولي لرأس المال وبين الطابع المعجلي للنقابات	66
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2- تضخم القطاع الخاص	67
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3- انتشار أشكال العمل الهشّ والبطالة والمناولة وغيرها	68
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4- المناخ المعادي للجهريّات وخاصة للجهريّات النقابية	69

	الائتداف كفضاء للحوار	II
<input type="checkbox"/>	<p>هل ترى أن الأعضاء المنخرطين في الائتداف يعبرون عن آرائهم بحرية ؟</p> <p>1-غالبيا <input type="checkbox"/></p> <p>2-في بعض الأحيان <input type="checkbox"/></p> <p>3-نادرا <input type="checkbox"/></p>	70
<input type="checkbox"/>	<p>هل تعتبر إن المسؤولين في المكتب التنفيذي يحترمون وينفذون آراء ومقترحات المنخرطين في الائتداف ؟</p> <p>1-كلبيا <input type="checkbox"/></p> <p>2-جزئيا <input type="checkbox"/></p> <p>3-أبدا <input type="checkbox"/></p>	71
<input type="checkbox"/>	<p>هل تعتبر إن المسؤولين في الائتداف العمومي في الائتداف يحترمون وينفذون آراء ومقترحات المنخرطين في الائتداف ؟</p> <p>1-كلبيا <input type="checkbox"/></p> <p>2-جزئيا <input type="checkbox"/></p> <p>3-أبدا <input type="checkbox"/></p>	72
<input type="checkbox"/>	<p>هل تعتبر إن المسؤولين في الجامعة العامة في الائتداف يحترمون وينفذون آراء ومقترحات المنخرطين في الائتداف ؟</p> <p>1-كلبيا <input type="checkbox"/></p> <p>2-جزئيا <input type="checkbox"/></p> <p>3-أبدا <input type="checkbox"/></p>	73
<input type="checkbox"/>	<p>هل تعتبر إن المسؤولين في النقابة العامة في الائتداف يحترمون وينفذون آراء ومقترحات المنخرطين في الائتداف ؟</p> <p>1-كلبيا <input type="checkbox"/></p> <p>2-جزئيا <input type="checkbox"/></p> <p>3-أبدا <input type="checkbox"/></p>	74
<input type="checkbox"/>	<p>هل تؤخذ القرارات داخل هياكل الائتداف بعد نقاش ديمقراطي ؟</p> <p>1-نعم <input type="checkbox"/></p> <p>2-في بعض الحالات <input type="checkbox"/></p> <p>3-لا <input type="checkbox"/></p>	75
<input type="checkbox"/>	<p>هل يصلك الإعلام بسهولة وفي الوقت المناسب ؟ (تظاهرات، ندوات دراسية، أهداف، نشرات...)</p> <p>1-إجمالا وفي الوقت <input type="checkbox"/></p> <p>2-إجمالا مع التأخير <input type="checkbox"/></p> <p>3-نسبيا <input type="checkbox"/></p> <p>4-بصفة غير كافية <input type="checkbox"/></p>	76

<input type="checkbox"/>	هل تعلم شخصيا الهياكل المسؤولة بصنفة دورية ومنظمة بنشاطات نقابتك ؟	77
	1-نعم وبصنفة دورية	
	2-نعم وبصنفة منتظمة	
	3-نعم في حالات قليلة	
	4-نادرا	
<input type="checkbox"/>	ما رأيك في الإعلام الخارجي للاتحاد الموجه للرأي العام ؟	78
	1-جيد	
	2-متوسط	
	3-رديء	
<input type="checkbox"/>	ما رأيك في جريدة الشعب ؟	79
	1-مرضية	
	2-مرضية نسبيا	
	3-غير مرضية	
	مزايا جريدة الشعب (السؤال مفتوح لأكثر من جواب)	
<input type="checkbox"/>	1-الاستمرارية	80
<input type="checkbox"/>	2-تغطية كافية للاحداث	81
<input type="checkbox"/>	3-تنوع المواضيع	82
<input type="checkbox"/>	4-مزايا أخرى (اذكرها)	83
<input type="checkbox"/>	5-لا مزايا لها	84
	نقائص جريدة الشعب (السؤال مفتوح لأكثر من جواب)	
<input type="checkbox"/>	1-استقلالية غير كافية	85
<input type="checkbox"/>	2-غير قادرة على سدّ ثرائها	86
<input type="checkbox"/>	3-شكلها غير مرضي	87
<input type="checkbox"/>	4-آخر	88
<input type="checkbox"/>	ما رأيك في المنشورات الأخرى الصادرة عن الهياكل المختلفة للاتحاد ؟	89
	1-تصلني بصنفة منتظمة ومحتواها مرضي	
	2-تصلني في بعض الأحيان ومحتواها متوسط	
	3-لا تصلني	
	4-لا أعلم لي بها	
<input type="checkbox"/>	هل اطلعت على بعض الدراسات التي أعدها الاتحاد ؟	90
	1-نعم	
	2-لا (في حالة الاجابة بلا مرّ الى 94)	
	اذكر بعضا منها عند الإجابة بنعم	91

<input type="checkbox"/>	<p>ما رأيك في قيمة هذه الدراسات ؟</p> <p>1- جيدة <input type="checkbox"/></p> <p>2- متوسطة <input type="checkbox"/></p> <p>3- ضعيفة <input type="checkbox"/></p>	92
<input type="checkbox"/>	<p>هل تقدر بأن الاتحاد يلتزم بما جاء في هذه الدراسات من نتائج وتوصيات ؟</p> <p>1- يلتزم إجمالا <input type="checkbox"/></p> <p>2- يلتزم جزئيا <input type="checkbox"/></p> <p>3- لا يلتزم <input type="checkbox"/></p> <p>ما هي حسب رأيك التيارات الفكرية والسياسية الموجودة داخل الاتحاد ؟</p> <p>رتبها حسب الأهمية</p>	93
<input type="checkbox"/>	<p>1- الدستوري <input type="checkbox"/></p>	94
<input type="checkbox"/>	<p>2- اليساري <input type="checkbox"/></p>	95
<input type="checkbox"/>	<p>3- المستقل <input type="checkbox"/></p>	96
<input type="checkbox"/>	<p>4- الإسلامي <input type="checkbox"/></p>	97
<input type="checkbox"/>	<p>5- القومي <input type="checkbox"/></p>	98
<input type="checkbox"/>	<p>6- آخر <input type="checkbox"/></p>	99
<input type="checkbox"/>	<p>ما رأيك في الدور الذي تلعبه هذه التيارات داخل الاتحاد ؟</p> <p>1- ايجابي <input type="checkbox"/></p> <p>2- سلبي <input type="checkbox"/></p> <p>3- دون تأثير <input type="checkbox"/></p>	100
<input type="checkbox"/>	<p>ما رأيك في كيفية تسيير الانتخابات داخل الاتحاد ؟</p> <p>ما رأيك في كيفية تسيير الانتخابات في نقابتك</p> <p>1- ديمقراطية <input type="checkbox"/></p> <p>2- ديمقراطية نسبيا <input type="checkbox"/></p> <p>3- غير ديمقراطية <input type="checkbox"/></p>	101
<input type="checkbox"/>	<p>ما رأيك في كيفية تسيير الانتخابات في جامعتك</p> <p>1- ديمقراطية <input type="checkbox"/></p> <p>2- ديمقراطية نسبيا <input type="checkbox"/></p> <p>3- غير ديمقراطية <input type="checkbox"/></p>	102
<input type="checkbox"/>	<p>ما رأيك في كيفية تسيير الانتخابات في المؤتمر الوطني</p> <p>1- ديمقراطية <input type="checkbox"/></p> <p>2- ديمقراطية نسبيا <input type="checkbox"/></p> <p>3- غير ديمقراطية <input type="checkbox"/></p>	103

	<p>ما هي اقتراحاتك لتحسين ظروف الحوار داخل الاتحاد ؟ (سؤال مفتوح لأكثر من إجابة)</p> <p>في مستوى الإعلام (السؤال مفتوح لأكثر من جواب)</p> <p>1- تدعيم استقلالية الجريدة</p> <p>2- تنويع الوسائل</p> <p>3- تحديث الطرق والتقنيات</p> <p>4- اقتراحات أخرى</p>	<p>104</p> <p>105</p> <p>106</p> <p>107</p>
<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	
	<p>في مستوى الدراسات ؟ (السؤال مفتوح لأكثر من جواب)</p> <p>1- أن تستجيب للتطلعات النقابيين</p> <p>2- أن تكون مواكبة للأحداث</p> <p>3- أن يطلع عليها أكبر عدد ممكن من النقابيين</p> <p>4- إيجاد مؤسسة خاصة بالدراسات</p> <p>5- اقتراحات أخرى</p>	<p>108</p> <p>109</p> <p>110</p> <p>111</p> <p>112</p>
<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	
	<p>في مستوى التكوين النقابي والتثقيف العمالي ؟</p> <p>1- ارتفاع نسبة تغطية المنتهين بالتكوين</p> <p>2- تحسين تخطيط برامج التكوين</p> <p>3- إيجاد مؤسسة خاصة بالتكوين</p> <p>4- اقتراحات أخرى</p>	<p>113</p> <p>114</p> <p>115</p> <p>116</p>
<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	
الاستراتيجية السياسية للاتحاد		
	<p>ما هو تقييمك لقرارات مؤتمر الاتحاد الأخيرة ؟</p> <p>1- إيجابية</p> <p>2- إيجابية جزئيا</p> <p>3- غير إيجابية</p> <p>4- تقييم آخر</p>	<p>117</p>
<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	
	<p>ما رأيك في مدى تنفيذ القرارات ؟</p> <p>1- تنفيذ تام (في حالة الإجابة بتنفيذ تام مرّ الي 122)</p> <p>2- تنفيذ جزئي</p> <p>3- بدون تنفيذ</p>	<p>118</p>
<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	
	<p>في حالة تنفيذ جزئي أو بدون تنفيذ ما هي الأسباب ؟</p> <p>1- ازدواجية الخطاب</p> <p>2- قضية مصالح</p> <p>3- نقص في الإمكانيات</p> <p>4- أسباب أخرى</p>	<p>119</p> <p>120</p> <p>121</p> <p>122</p>
<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	

<input type="checkbox"/>	<p>123 ما رأيك في سياسة الاتحاد تجاه السلطة ؟</p> <p>1- مستمّلة 2- تابعة 3- سياسة شراكة 4- أخرى</p>	<p>123</p>
<input type="checkbox"/>	<p>124 ما رأيك في سياسة الاتحاد تجاه المنظمات القومية ؟ (اتحاد الصناعة والتجارة - اتحاد الفلاحين - اتحاد المرأة)</p> <p>1- شراكة 2- تنافس 3- تجاهل متبادل 4- آخر</p>	<p>124</p>
<input type="checkbox"/>	<p>125 ما هو تقييمك لموقف الاتحاد من المحطات الانتخابية عموما ؟</p> <p>1- ايجابية 2- متذبذبة 3- سلبية</p>	<p>125</p>
<input type="checkbox"/>	<p>126 ما هو تقييمك لموقف الاتحاد من الاختيارات الاقتصادية والاجتماعية ؟</p> <p>1- ايجابية 2- متذبذبة 3- سلبية</p>	<p>126</p>
<input type="checkbox"/>	<p>127 ما هو تقييمك لموقف الاتحاد من السياسة الخارجية للبلاد ؟</p> <p>1- ايجابية 2- متذبذبة 3- سلبية</p>	<p>127</p>
<input type="checkbox"/>	<p>128 ما هو تقييمك لمواقف الاتحاد من القضايا العربية ؟ (فلسطين - العراق - المغرب العربي...)</p> <p>1- تقدمية نشيطة 2- مجارية للأمداء 3- تقييمات أخرى</p>	<p>128</p>
<input type="checkbox"/>	<p>129 ما هو رأيك في مواقف الاتحاد تجاه القضايا الدولية ؟ (العولمة ؟ الشراكة مع السوق الأوروبية المشتركة ؟ النزاعات الدولية...)</p> <p>1- مشاركة نشيطة 2- مشاركة غير نشيطة 3- مغيب</p>	<p>129</p>
<input type="checkbox"/>	<p>130 ما رأيك في مواقف الاتحاد من المقدرة الشرائية للأجراء ؟</p> <p>1- متبني نشيط 2- مهادن 3- غير متبني</p>	<p>130</p>

<input type="checkbox"/>	<p>ما رأيك في مواقف الاتحاد من الخصوصية والطرده الجماعي ؟</p> <p>1-متبني نشيط <input type="checkbox"/></p> <p>2-سهان <input type="checkbox"/></p> <p>3-غير متبني <input type="checkbox"/></p>	131
<input type="checkbox"/>	<p>ما رأيك في مواقف الاتحاد من البطالة وسياسة التشغيل ؟</p> <p>1-متبني نشيط <input type="checkbox"/></p> <p>2-سهان <input type="checkbox"/></p> <p>3-غير متبني <input type="checkbox"/></p>	132
<input type="checkbox"/>	<p>ما رأيك في مواقف الاتحاد من قضايا المرأة وقضايا الشباب ؟</p> <p>1-متبني نشيط <input type="checkbox"/></p> <p>2-سهان <input type="checkbox"/></p> <p>3-غير متبني <input type="checkbox"/></p>	133
<input type="checkbox"/>	<p>ما رأيك في المقدره التفاوضية للمنتلي الاتحاد؟</p> <p>1-جيدة <input type="checkbox"/></p> <p>2-متوسطة <input type="checkbox"/></p> <p>3-ضعيفة <input type="checkbox"/></p>	134
<input type="checkbox"/>	<p>هل شاركت شخصيا في وفد تفاوضي لمؤسستك ؟</p> <p>1-في العديد من المناسبات <input type="checkbox"/></p> <p>2-في بعض المناسبات <input type="checkbox"/></p> <p>3-لم أشرك <input type="checkbox"/></p>	135
<input type="checkbox"/>	<p>ما رأيك في التعددية النقابية ؟</p> <p>1-موافق <input type="checkbox"/></p> <p>2-غير موافق <input type="checkbox"/></p> <p>3-بدون رأي (وضع جوابك) <input type="checkbox"/></p>	136
<input type="checkbox"/>	<p>ما هي اقتراحاتك لمزيد تحسين سياسة الاتحاد ؟ (السؤال مفتوح الأكثر من جواب)</p> <p>1-مزيد دعم الاستقلالية <input type="checkbox"/></p>	137
<input type="checkbox"/>	<p>2-مزيد دعم الديمقراطية الداخلية <input type="checkbox"/></p>	138
<input type="checkbox"/>	<p>3-مزيد دعم التعميلية <input type="checkbox"/></p>	139
<input type="checkbox"/>	<p>4-مزيد دعم الشفافية <input type="checkbox"/></p>	140
<input type="checkbox"/>	<p>5-اقتراحات أخرى <input type="checkbox"/></p>	141
التنظيم والهيكلة		IV
	<p>كم تقدر العدد الجملي للأعضاء المنخرطين ؟ (السؤال مفتوح الأكثر من جواب)</p> <p>1-في نقابتك <input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/></p>	142
	<p>2-في جهتك <input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/></p>	143
	<p>3-في الاتحاد <input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/></p>	144

<input type="checkbox"/>	هل تعتبر أن عدد المنخرطين هو بصدد الارتفاع ام بصدد الانخفاض ؟ 1- في ارتفاع 2- في انخفاض 3- مستقر	145
<input type="checkbox"/>	حسب تقديرك ومنذ آخر مؤتمر ما هو عدد المنخرطين الجدد؟ 1- من الرجال 2- من النساء 3- من الشباب	146 147 148
<input type="checkbox"/>	اذكر بعض أسباب الانخفاض والزيادة في المنخرطين (السؤال مفتوح الأكثر من جواب)	149
<input type="checkbox"/>	1- تزايد القطاع الخاص وعدم القدرة على التأقلم معه 2- تدهور إشعاع الاتحاد 3- النفور من العمل الجماعي 4- أسباب أخرى	150 151 152
<input type="checkbox"/>	كيف تقدر كفاءة الإطار النقابي عامة ؟ 1- جيدة 2- متوسطة 3- ضعيفة	153
<input type="checkbox"/>	كيف تقدر إشعاع الاتحاد وطنيا ؟ 1- قوي 2- متوسط 3- ضعيف	154
<input type="checkbox"/>	كيف تقدر إشعاع الاتحاد دوليا ؟ 1- قوي 2- متوسط 3- ضعيف 4- آخر	155
<input type="checkbox"/>	ما رأيك في النظام الداخلي الحالي للاتحاد ؟ 1- ملائم 2- ملائم جزئيا 3- تتجاوزته الأهداك	156
<input type="checkbox"/>	ما رأيك في التنظيم الإداري للاتحاد ؟ 1- منظم وعقلاني 2- تقليدي 3- غير منظم 4- آخر	157

<input type="checkbox"/>	<p>158 ما رأيك في تجهيزات إدارة الاتحاد ؟</p> <p>1- ملائمة ومهينة</p> <p>2- متوسطة</p> <p>3- غير كافية</p> <p>4- آخر</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>159 ما رأيك في التمثيل الجهوي والمقطعي للهيكل المسيرة للاتحاد ؟</p> <p>1- مرضي وممثل</p> <p>2- نسبيا ممثل</p> <p>3- غير ممثل</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>160 هل تستجيب الهيكلية الحالية لتطلعات القواعد النقابية ؟</p> <p>1- تماما</p> <p>2- جزئيا</p> <p>3- لا تستجيب</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>ما هي اقتراحاتك للإصلاح هيكل الاتحاد ؟ (السؤال مفتوح لأكثر من جواب)</p> <p>1- تطبيق مبدأ الانتخاب الديمقراطي وتعزيز التمثيلية</p>	161
<input type="checkbox"/>	<p>2- مراجعة القانون الاساسي والنظام الداخلي</p>	162
<input type="checkbox"/>	<p>3- العد من المركزية وتوسيع سلطة قرار الهيكل الوسطى والقاعدية</p>	163
<input type="checkbox"/>	<p>4- اقتراحات أخرى</p>	164
	التمويل	V
<input type="checkbox"/>	<p>165 ما هي حسب رأيك أهم مصادر تمويل الاتحاد ؟ (السؤال مفتوح لأكثر من جواب)</p> <p>1- الانضراطات</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>2- ممتلكات الاتحاد</p>	166
<input type="checkbox"/>	<p>3- منحة أو مساندة مالية من مؤسسات وطنية</p>	167
<input type="checkbox"/>	<p>4- منحة أو مساندة مالية من هيئات دولية</p>	168
<input type="checkbox"/>	<p>5- مصادر أخرى</p>	169
<input type="checkbox"/>	<p>170 ما رأيك في سياسة التسيير المالي المتبعة الآن من طرف قيادة الاتحاد ؟</p> <p>1- سياسة مرضية وشفافة</p> <p>2- تسيير نسبيا مرضي وشفاف</p> <p>3- سياسة غير مرضية وغير شفافة</p> <p>4- آخر</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>171 ما هو رأيك في نظام المراقبة الحالي للتسيير المالي داخل الاتحاد ؟</p> <p>1- جيد وناجح</p> <p>2- متوسط الجودة والنجاعة</p> <p>3- غير مرضي</p>	

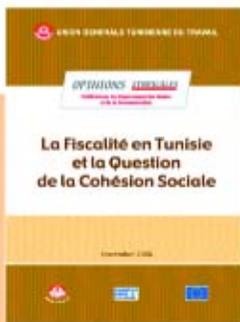
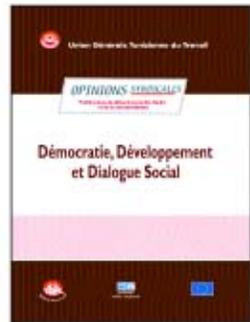
<input type="checkbox"/>	<p>172 ماذا تَمَتَّح لتجسين التصرف في أموال الاتحاد ؟</p> <p>1- العقلنة 2- الشفافية 3- حسن المراقبة 4- آخر</p>
<input type="checkbox"/>	<p>173 هل هناك حسب رأيك أطراف معينة منتفعة بالتصرف المالي ؟</p> <p>1- نعم 2- لا لا اعرف</p>
<input type="checkbox"/>	<p>ما هي حسب رأيك الإمكانيات الجديدة التي يمكن للاتحاد ان يستغلها ويضاعف بها موارده ؟ اذكر بعضها ؟ (السؤال مفتوح لأكثر من جواب)</p> <p>174 1- التظاهرات الثقافية 175 2- الطباعة والنشر 176 3- حسن التصرف في الممتلكات 177 4- توسيع عدد المنخرطين 178 5- أخرى</p>
<input type="checkbox"/>	<p>ما هي مقترحاتك لتجسين نظام المراقبة المالية داخل الاتحاد ؟ (السؤال مفتوح لأكثر من جواب)</p> <p>179 1- الاستعانة بخبراء مختصين في المالية بالسيير المالي 180 2- نشر التقارير المالية بصفة دورية ومستمرة 181 3- دعم نظام المساواة وتجديد نظام العقوبات 182 4- مقترحات أخرى</p>
<input type="checkbox"/>	<p>183 العمر</p>
<input type="checkbox"/>	<p>184 الجنس</p>
<input type="checkbox"/>	<p>- ذكر - انثى</p>
<input type="checkbox"/>	<p>185 الحالة المدنية :</p> <p>- أعزب(ة) - متزوج(ة) - مطلق(ة) - أرمل(ة) عدد الأطفال</p>

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	المستوى التعليمي	186
	<input type="checkbox"/>	1- ابتدائي	
	<input type="checkbox"/>	2- ثانوي 1	
	<input type="checkbox"/>	3- ثانوي 2	
	<input type="checkbox"/>	4- مهني	
	<input type="checkbox"/>	5- عال 1	
	<input type="checkbox"/>	6- عال 2	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		المهنة بالتفصيل	187
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		القطاع	188
<input type="checkbox"/>		الصف الاجتماعي المهني :	189
	<input type="checkbox"/>	1- إطار عال	
	<input type="checkbox"/>	2- إطار متوسط	
	<input type="checkbox"/>	3- عون بسيط	
	<input type="checkbox"/>	4- تاجر/فلاح	
	<input type="checkbox"/>	5- مهني مستقل	
	<input type="checkbox"/>	6- عامل	
	<input type="checkbox"/>	7- عاطل	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		مهنة القرين(ة)	190
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل هو (هي) منخرط(ة) في النقابة	191
	<input type="checkbox"/>	1- نعم	
	<input type="checkbox"/>	2- لا	
<input type="checkbox"/>		هل هو (هي) مسؤول(ة) نقابي(ة)	192
	<input type="checkbox"/>	1- نعم	
	<input type="checkbox"/>	2- لا	
<input type="checkbox"/>		مكان الاستجواب : ني :	193
	<input type="checkbox"/>	1- مقر النقابة	
	<input type="checkbox"/>	2- في المنزل	
		3- آخر	
<input type="checkbox"/>		ظروف الاستجواب :	194
	<input type="checkbox"/>	1- المستجوب(ة) بمفرده(ها)	
	<input type="checkbox"/>	2- بحضور شخص آخر	
<input type="checkbox"/>		تاريخ الاستجواب :	195
		الوقت من _____ الى _____	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		رمز الباحث	196

Conception et Réalisation
MEDIA HORIZON R&D
32bis,rue chedly KALLALA - Tunis
Tél. : 71 802 557 - Fax :71 841 399
E-mail :media.horizon@gnet.tn

Novembre 2006

الترقيم الدولي 9973-875-25-7 ISBN



ISBN : 9973-875-25-7

Département des études et de la documentation
16 avenue de Carthage - Tunis - Tél. : 71 354 793 - Fax : 71 350 525