

Objektyp: **FrontMatter**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **25 (1988)**

Heft 901

PDF erstellt am: **26.06.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

<http://www.e-periodica.ch>

L'avenir des syndicats

L'an passé, avec une retenue toute helvétique, syndicats et organisations patronales ont fêté le cinquantième anniversaire de la paix du travail. Malgré quelques tentatives de contestation de l'extrême gauche — n'a-t-on pas vu l'Union des syndicats du canton de Genève monter à Zurich pour manifester son opposition à ce mouvement des relations sociales et le *Tages Anzeiger* montrer les limites de son libéralisme en refusant une annonce payante contre la paix du travail — la célébration a pris le pas sur le débat critique.

Rien d'étonnant à ce respect; la paix du travail est devenue un élément central de la culture sociale. Si à l'origine elle répond au besoin de stabiliser les rapports entre salariés et employeurs dans une situation politique difficile, elle est aujourd'hui une référence obligée, une grille d'interprétation de la réalité économique et sociale. A son actif, on met globalement la prospérité générale tout comme l'amélioration sensible de la condition des salariés. Et la rupture soudaine de la croissance économique au début des années 70 n'a pas entamé l'attachement à cette institution, toutes les enquêtes le confirment.

L'édifice des relations du travail bâti au fil des décennies — un réseau de plus de 1100 conventions collectives qui touchent un million de salariés — a-t-il un avenir? Dans le cadre d'un sondage effectué en 1982 et portant sur 1027 syndiqués de la FTMH et du SSP-VPOD, 44% des travailleurs estiment que l'institution perdurera alors que le même pourcentage prévoit son remplacement par un autre type non précisé de rapports de travail. Dans cette seconde catégorie, on trouve plus de jeunes, de femmes, de cols blancs et d'adhérents aux valeurs dites post-matérialistes (participation, liberté d'expression).

Les négociations collectives et la paix du travail sont des moyens pour améliorer les conditions de travail des salariés. Si ces moyens jouissent d'un fort soutien, c'est que leur efficacité pour le système économique et

pour les intérêts des salariés est reconnue.

Mais plusieurs indices montrent que ce soutien pourrait faiblir. Pour négocier avec efficacité, les syndicats ont besoin de la légitimité de la représentation. Or leur base traditionnelle de recrutement s'effrite de par l'affaiblissement du secteur secondaire. Et dans les secteurs d'activité qui connaissent une forte progression de l'emploi, les syndicats ont peine à s'implanter. Par ailleurs les demandes des salariés tendent à se diversifier. Si, parmi les syndiqués, une forte majorité reste attachée aux revendications matérielles, une minorité non négligeable donne la priorité à des valeurs qualitatives, telles la participation et la réalisation de soi. Enfin, le rapport au travail change tout comme les modalités d'emploi (temps partiel, travail temporaire).

Dans leur quête de légitimité — gage de leur capacité de négocier au nom des salariés — les organisations syndicales sont donc confrontées à de multiples défis. Face au rétrécissement de leur champ traditionnel de recrutement, elles sont contraintes de s'adresser à de nouvelles couches de travailleurs, notamment dans le tertiaire. Mais cette exigence implique un langage, une stratégie et une organisation différents de ceux du syndicat d'industrie traditionnel et, simultanément, le maintien d'une unité d'action.

Défendre à la fois les intérêts des travailleurs de l'industrie et organiser les salariés du tertiaire, trouver l'équilibre entre les revendications classiques et les besoins d'autonomie des jeunes générations: les organisations syndicales, si elles veulent rester l'interlocuteur privilégié du patronat, sont condamnées à affronter la diversité, à admettre l'autonomie d'action tout en sauvegardant l'unité du mouvement.

Une synthèse difficile.

JD

Le syndicalisme au futur (1986) présente les résultats d'une enquête sur les comportements, les structures et les revendications syndicales.