Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 75 (1983)
Heft: 12

Artikel: Etudes de l'Institut syndical européen
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386171

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Etudes de l'Institut syndical européen *

La syndicalisation des cadres

L'Institut syndical européen vient de publier un rapport consacré à la syndicalisation des cadres dans huit pays d'Europe occidentale, à savoir la Belgique, la République fédérale d'Allemagne, la France, la Grande-Bretagne, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Suède.
Depuis quelques année, la crise économique et le chômage ont eu un impact croissant sur la situation de cette catégorie de travailleurs, dont l'importance proportionnelle par rapport à l'ensemble des travailleurs avait fortement augmenté dans tous les pays dans les années 60 et 70.
La concentration et l'augmentation de la taille des entreprises, l'introduction des nouvelles technologies et de procédés de production plus complexes, l'importance prise par la recherche et le développement et l'analyse de systèmes sont le reflet des changements économiques et organisationnels à l'origine de l'accroissement du personnel de cadres.
Cette progression de l'importance numérique des cadres a eu pour conséquence un relâchement de leurs liens traditionnels avec l'employeur. De plus, étant un facteur important de coûts, ils sont devenus la cible indiquée pour les rationalisations. De ce fait, on a assisté à une dégradation des conditions de travail et de la sécurité d'emploi des cadres.
L'étude comparative de l'ISE analyse la situation des cadres sous les aspects ci-après:

- Définition de la notion de cadre et comparabilité internationale.
- Développements affectant les cadres.
- Problèmes posés par la syndicalisation des cadres.
- Structures syndicales organisant les cadres – Rôle des associations professionnelles.
- Principaux thèmes pour l'action des syndicats dans les différents pays.

Ci-dessous les principales conclusions de ce rapport de 125 pages:

- Dans nombre de pays, les employeurs semblent considérer que la syndicalisation des cadres supérieurs risquerait de diminuer leur fiabilité ainsi que la flexibilité au niveau de la direction. Dans certains pays, comme par exemple en République fédérale d'Allemagne et en Italie, les employeurs ont essayé d'élargir la définition de la direction pour y inclure de nombreuses catégories de cadres, ceci afin de réduire la représentation syndicale de ceux-ci.
- Avec l'aggravation de la récession depuis la fin des années 70, le chômage des cadres a augmenté considérablement dans plusieurs des pays étudiés.

- Outre les pressions d'«en-haut», les cadres se sont trouvés exposés à des pressions d'«en-bas». Ainsi, par exemple, les différences existant entre les revenus ont été réduites par des politiques salariales dites solidaires dans des pays tels que l'Italie, la Suède et la Grande-Bretagne.
- Il est significatif que les sociétés multinationales américaines établies en Europe se sont montrées particulièrement hostiles au syndicalisme des cadres.
- Les efforts des employeurs visant à créer une troisième force entre la direction de l'entreprise et les syndicats, les liens étroits existant entre la direction et les cadres dans les petites entreprises ainsi que l'appartenance prédominante des cadres aux classes moyennes avec leur individualisme particulier rendent difficile le travail syndical, fondé essentiellement sur la solidarité et la poursuite d'intérêts communs.
- Malgré cette situation, on constate une augmentation du niveau de syndicalisation des cadres dans la majorité des pays considérés. Ainsi, en Grande-Bretagne, le développement de la syndicalisation parmi les cadres a été un facteur important de la croissance rapide du syndicalisme des employés dans les années 60. En République fédérale d'Allemagne, les syndicats ont obtenu une représentation des cadres pour les élections des comités d'entreprise. En France, la prise de conscience du syndicalisme par les cadres a peut-être été un facteur décisif dans l'appui donné par cette catégorie lors des élections de mai 1981 en faveur d'un gouvernement de gauche davantage orienté vers les syndicats. C'est en Suède que le taux de syndicalisation parmi les cadres est sans doute le plus élevé, se situant autour de 70 pour cent.

Ce rapport a été préparé par l'Institut syndical européen avec l'assistance de la Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET). Il se situe dans le cadre d'une campagne internationale visant à augmenter la prise de conscience des cadres pour ce qui concerne l'importance et le rôle du syndicalisme.

N.B.
- Le rapport est disponible en allemand, anglais et français.
- Il peut être obtenu directement à l'Institut syndical européen aux conditions fixées dans le nouveau système de prix en vigueur depuis le 10 mai 1982 (voir annexe).
- Pour obtenir des informations supplémentaires sur ce rapport, prière de s'adresser à John Evans, chercheur à l'ISE.

* L'Institut syndical européen est l'instrument de recherche, d'information/documentation et de formation du mouvement syndical européen.
Il a été fondé en 1978 à l'initiative de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour traiter des aspects européens des développements économiques, sociaux et politiques revêtant une importance particulière pour les travailleurs et leurs syndicats.

La formation collective du capital

Le rôle des travailleurs dans la formation du capital est une question qui a donné lieu à de nombreuses discussions dans plusieurs pays d'Europe occidentale au cours des dix dernières années. Partage des bénéfices, formation collective du capital, participation à la politique industrielle par l'emploi actif de fonds de pension, fonds salariaux et démocratie économique – autant de concepts mis en vedette dans ces débats.

Le rapport que vient de publier l'Institut syndical européen examine la façon dont les syndicats approchent la question de la formation du capital, et en particulier de la formation collective du capital.

Selon le rapport, les objectifs qui ont amené les syndicats à s'intéresser à de nouvelles formes de formation collective du capital sont de quatre types. Ils concernent respectivement la politique des salaires, une distribution plus équitable de la richesse, la crise économique et la nécessité d'avoir des investissements créateurs d'emplois et enfin une plus grande démocratie industrielle et économique.

Le rapport rend compte du débat syndical à ce sujet dans huit pays d'Europe occidentale, à savoir l'Autriche, le Danemark, la France, l'Italie, les Pays-Bas, la République fédérale d'Allemagne, le Royaume-Uni et la Suède. Au cours des dernières années, le débat s'est quelque peu ralenti dans certains des pays alors que dans d'autres il reste d'une grande actualité. Ceci vaut notamment pour la Suède et le Danemark.

- Concernant les objectifs en matière de politique salariale, les syndicats ont examiné les possibilités d'accroître la part des travailleurs dans les bénéfices sans compromettre le financement des investissements futurs.
- Un autre problème à résoudre est la meilleure façon d'assurer une répartition plus équitable des salaires.

Les solutions proposées à ces deux questions contiennent des éléments de partage des bénéfices et, dans certains cas, de prélèvements sur les salaires, qui sont placés dans des fonds gérés collectivement par les travailleurs.

Les systèmes d'épargne individuelle basés sur le partage des bénéfices proposés jusqu'à présent par les gouvernements et les employeurs n'ont eu que peu d'impact sur la distribution des richesses. Ils visaient surtout à freiner la hausse des salaires et sont à considérer comme une forme de paiement différé des salaires.

- La crise économique a amené les travailleurs à proposer de nouvelles formes de formation du capital de manière à assurer qu'il y a suffisamment de capital disponible pour de nouveaux investissements productifs. Les systèmes proposés à cet égard sont basés sur des prélèvements représentant un certain pourcentage de la masse salariale.

– La relation entre, d'une part, la démocratie économique et industrielle et, d'autre part, la formation collective du capital, n'est en général pas considérée par les syndicats comme l'un des objectifs principaux de la formation collective du capital. Les syndicats considèrent en effet que les droits des travailleurs découlent du travail en tant que tel et non pas de leur rôle en qualité de co-propriétaires dans une entreprise. Néanmoins, si le capital des travailleurs est investi dans une firme, ceux-ci doivent avoir les mêmes droits que les autres actionnaires en ce qui concerne la gestion de leur argent.

Dans les pays étudiés, l'une des constantes semble qu'après un certain temps, les syndicats cherchent à relier leurs modèles de systèmes de formation collective de capital aux structures existantes. Ceci est particulièrement évident dans le cas de l'ÖGB en Autriche, où une solution spécifiquement autrichienne a été proposée. La proposition britannique, recourant aux fonds de pension existants, constitue un autre exemple de cette constante, même si les objectifs sont différents. En Suède aussi, le débat s'est peu à peu orienté vers la recherche de solutions qui puissent s'adapter aux structures existantes. Les dernières propositions de la centrale nationale LO et du parti social-démocrate relient les modèles des fonds salariaux au système existant de pension supplémentaire.

La question pratique qui se pose tant pour les systèmes individuels de partage de bénéfices que pour les fonds de capital collectif, est de savoir où investir l'argent et à quel niveau les fonds seront constitués.

Le point de vue qui prédomine parmi les syndicats est que les parts de bénéfices ne devraient pas, en règle générale, être rassemblées au niveau de l'entreprise pour être ensuite replacées comme capital à risque dans la même entreprise (là où les fonds sont basés dans l'entreprise). De nombreux syndicats ont fait valoir qu'ils ne désiraient pas voir leurs adhérents perdre tout à la fois leur emploi et leurs économies.

Les travailleurs et leurs syndicats pourraient influencer les décisions d'investissement à deux niveaux. Premièrement, au niveau du fonds même, où les travailleurs décideraient, soit indépendamment, soit en coopération avec des représentants du gouvernement et/ou du patronat, dans quelle entreprise ou projet ils souhaitent investir l'argent qu'ils possèdent collectivement. Deuxièmement, au niveau de l'entreprise, si le fonds est utilisé à l'acquisition de parts de capital de propriété. A ce niveau, l'influence des travailleurs dépendrait de la proportion de parts détenues par le fonds et aussi de la façon dont leurs intérêts sont représentés.

Par contre, si le système vise plutôt des objectifs de distribution de la richesse ou de politique salariale, on estime que les fonds devraient être administrés par les représentants des travailleurs. Dans certains cas, on a proposé que des représentants du gouvernement soient inclus dans ces organes administratifs, comme contrôleurs minoritaires.

Il ressort clairement de cette étude que la crise économique a poussé les syndicats à chercher des moyens de transférer une part plus grande de bénéfices dans de nouveaux investissements sans préjudice pour les

salariés. Les négociations collectives dans les différents pays auront une importance fondamentale pour déterminer les solutions qui seront adoptées.
En conclusion, le rapport estime que différentes formules de formation collective de capital seront probablement développées dans les économies d'Europe occidentale au cours des années à venir.

Le désarmement et la reconversion des industries d'armement en production civile

«Politiquement, la course aux armements représente une menace pour la paix, économiquement, les dépenses militaires constituent un gaspillage considérable, du point de vue de l'emploi, les industries d'armements créent beaucoup moins d'emplois que la production civile et techniquement la reconversion des industries militaires est possible.»
Ce sont là les conclusions essentielles du dernier rapport que publie l'Institut syndical européen consacré au *Désarmement et à la reconversion des industries militaires en production civile.* Cette étude, effectuée à la demande de la Confédération européenne des syndicats (CES), servira de base aux décisions et prises de position futures du Comité exécutif de la CES et de ses organisations affiliées en Europe occidentale sur le problème du désarmement.
La CES a récemment adressé un appel pressant aux gouvernements des Etats-Unis et de l'Union soviétique leur demandant de démanteler et de détruire les missiles de portée intermédiaire déjà installés et de renoncer à l'installation de nouvelles fusées de portée intermédiaire en Europe dans le but d'arriver à une Europe dénucléarisée.
Au-delà de cet objectif immédiat, les travailleurs d'Europe occidentale sont engagés dans la lutte pour un désarmement généralisé dans le monde entier, également dans le domaine des armements conventionnels.
Ce ne sont pas uniquement les politiciens et les militaires qui cherchent à justifier les niveaux élevés des dépenses d'armements à l'aide d'arguments fondés sur la stratégie militaire, la sécurité et la technologie. En cette période de crise économique persistante et de chômage massif, on fait quelquefois aussi appel à des arguments économiques et d'emploi. Le rapport de l'ISE réfute la thèse selon laquelle la production à usage militaire peut constituer un instrument en matière de politique d'emploi. Il examine dans le détail l'impact économique des dépenses militaires ainsi que les relations entre les dépenses militaires et la demande, l'emploi, la recherche et le développement et les exportations d'armes.
Comme il est dit dans le rapport: *«Bien que des millions d'emplois soient directement ou indirectement liés aux dépenses militaires, ce fait ne peut servir à justifier un programme de dépenses militaires élevées à l'avenir. Les emplois résultant des dépenses militaires présentent un coût d'opportunité élevé, leur création étant beaucoup plus chère que les emplois créés à la suite d'autres formes de dépenses publiques ou privées.»*

Le rapport analyse ensuite la structure des industries d'armement dans les principaux pays d'Europe occidentale et étudie les possibilités de diversification et de reconversion des industries militaires.
Il n'hésite pas à poser le dilemne devant lequel se trouvent les syndicats, à savoir d'une part lutter pour le désarmement et, d'autre part, assurer la sauvegarde et la création d'emplois.
A cet égard, le rapport reprend les expériences les plus significatives réalisées suite aux propositions des syndicats visant à une reconversion de la production dans les entreprises du secteur militaire ainsi que les stratégies de diversification à l'échelle nationale. Diverses initiatives en vue de productions alternatives ont été prises directement par les travailleurs au niveau des entreprises afin notamment de sauvegarder des emplois menacés et d'éviter des licenciements. Des exemples pratiques dans ce sens sont, entre autres, pour la Grande-Bretagne, Lucas et Vickers, pour l'Allemagne fédérale Blohm & Voss, VFW Bremen et Krupp Mak Kiel, pour la France Limoges et Armes de Chatellerault, pour l'Italie Aermacchi, Oto-Melara, et Agusta et Selenia et pour la Suède Saab-Scania, Volvo et Bofors.
Une importante conclusion de cette étude est que ces projets de reconversion constituent une donnée essentielle pour que les travailleurs aient confiance et prennent une part active dans ce processus. Elle constate cependant aussi que, tant que la fabrication d'armes et de missiles sera plus avantageuse et plus rentable que la fabrication d'appareillages médicaux ou d'installations destinées à économiser l'énergie, il y a peu de chances que les reconversions soient réalisées.
Le rapport fait également état de revendications pour la création de comités de production alternative au niveau des entreprises et pour la mise en place d'instances nationales de reconversion, chargées d'assurer la création d'emplois dans les domaines et les régions touchés par les réductions des dépenses militaires.

La représentation des femmes dans les syndicats

Si l'on considère la part occupée par les femmes sur le marché du travail, leur degré de syndicalisation est à peu près le même que celui des hommes. Malgré les progrès réalisés au cours des dernières années, le nombre des déléguées syndicales reste cependant faible et il reste encore beaucoup à faire pour améliorer cet état de choses.
Telle est la conclusion d'un rapport de l'Institut syndical européen, rédigé en collaboration avec le Comité des femmes de la Confédération européenne des syndicats (CES), rapport qui tient compte de la situation dans 20 centrales nationales affiliées à la CES et dans 14 pays d'Europe occidentale.
Le degré d'organisation des femmes varie toutefois beaucoup d'un pays à l'autre. Alors que dans des pays comme la Finlande, le Danemark, l'Irlande et l'Islande, le degré de syndicalisation des femmes est plus grand que celui des hommes, la Suisse reste à la traîne. Bien que les femmes constituent un bon tiers de la population active dans notre pays, elles ne représentent que 12% des membres au sein des fédérations de l'USS, et même de 11% seulement à la Confédération des syndicats chrétiens de la Suisse. Voici quelques chiffres à titre de comparaison: les femmes représentent plus de 50% des effectifs des syndicats en Finlande, de 40 à 50% au Danemark, en Suède et en Islande, de 30 à 40% en Autriche, en Belgique, en Irlande, en Italie et en Norvège. A l'Union syndicale d'Allemagne fédérale, cette proportion est relativement faible puisqu'elle est de 21% seulement. Les syndicats français n'ont pas donné d'informations à ce sujet.
La participation féminine dans les organes syndicaux varie aussi beaucoup d'une fédération ou d'un syndicat à l'autre. La Suisse, notamment l'USS, serait mieux placée que la plupart des autres pays et fédérations d'Europe occidentale.
Les femmes sont en effet relativement bien représentées dans les organes syndicaux. A la présidence composée de 5 personnes siège une femme (vice-présidente), au comité, 2 membres sur 26 sont des femmes et le secrétariat compte une femme sur sept secrétaires ou rédacteurs. La même constatation a pu être faite au dernier congrès de l'USS où, proportionnellement, le nombre des déléguées était supérieur à celui des femmes syndiquées. En revanche, à l'assemblée des délégués et dans la plupart des commissions de l'USS, les femmes sont sous-représentées.

L'Institut syndical européen estime pour sa part que l'évolution positive confirmée par les centrales nationales est plus importante que les chiffres. La plupart des syndicats ne sont toutefois pas satisfaits de ce qui a été réalisé jusqu'à présent en matière de représentation féminine. A l'USS, par exemple, la proportion de femmes est passée de 8%, en 1973, à 12% en 1983. Il serait souhaitable que cette proportion soit doublée au cours des prochaines années.
Le rapport examine également comment les syndicats ont organisé leur travail sur les questions féminines et sur la participation accrue des femmes à l'activité syndicale. Il ressort nettement des divers programmes que cette plus grande participation des femmes doit partir de la base. Les syndicats tentent de faire un effort particulier dans cette voie, en organisant par exemple des séminaires pour les femmes de la base. Afin que les progrès ne se limitent toutefois pas à la base, il faut veiller à ce que de telles activités soient prévues parallèlement à tous les niveaux. Les syndicats soulignent aussi l'effet mobilisateur des congrès féminins.
Les rédacteurs espèrent que le rapport fournira une
source de documentation utile
pour le travail qu'il reste à accomplir en vue de l'organisation syndicale des femmes et de la réalisation de l'égalité des sexes. Le rapport, publié en français, en allemand et en italien, constitue le sixième numéro des «Infos» ISE. Il peut être obtenu gratuitement auprès de l'Institut syndical européen, Bd. de l'Impératrice 66 (BTE 4) 1000 Bruxelles.