

# La syndicalisation des employés, une question vitale

Autor(en): **Baumann, Hans**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **79 (1987)**

Heft 4

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386284>

## **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.

# La syndicalisation des employés, une question vitale

par Hans Baumann\*

Presque tous les syndicats des pays industriels occidentaux ont été confrontés, ces dernières années, au phénomène du recul des effectifs. Dans certains pays, tels que les Etats-Unis et la Grande-Bretagne, cette évolution prend des formes dangereuses. Elle peut avoir des conséquences fatales non seulement pour les syndicats eux-mêmes, mais aussi pour l'avenir de notre système social. Les syndicats restent aujourd'hui comme hier le «contre-pouvoir» primordial et le plus fort, absolument nécessaire pour défendre les intérêts des travailleurs face au capital et à l'Etat. Tout affaiblissement important de ce contre-pouvoir risque de mettre en péril même les acquis de l'état social qui nous paraissent aujourd'hui naturels. Le rapport de forces entre le capital et le travail, mais aussi entre différents groupes socio-économiques et d'autres organisations sociales, se modifierait en faveur du capital. Cela s'est même pour une part déjà produit. Cette régression de la force syndicale, et corollairement de l'influence politique des travailleurs, est imputable à divers facteurs. Le premier est certainement le retournement de la situation économique, vers le milieu des années soixante-dix, qui a provoqué une vague de chômage persistante. Ce phénomène a non seulement entraîné un recul direct des effectifs des syndicats, mais il a aussi fourni le prétexte à une offensive politique des milieux conservateurs et de la droite libérale qui s'est manifestée entre autres par une diminution des droits syndicaux, une répression accrue dans les entreprises, etc.

## La base traditionnelle s'effrite

Le second facteur, tout aussi important, du recul des effectifs des syndicats, réside dans les transformations massives des structures économiques dont le rythme s'est accéléré depuis le début des années soixante-dix, et dans les bouleversements qu'elles ont provoqués sur le marché du travail. La base traditionnelle des syndicats est le «male blue collar worker», c'est-à-dire l'ouvrier d'industrie masculin, qualifié, travaillant à plein temps. Ceci vaut aussi très largement pour la Suisse. Bon nombre de syndicats ont réussi il est vrai, ces dernières décennies, à organiser aussi les ouvriers

\* Hans Baumann est secrétaire du Syndicat du bâtiment et du bois (FOBB) et président de la commission des employés de l'USS.

(masculins, à plein temps) non qualifiés ou semi-qualifiés. Ainsi par exemple dans la construction ou la chimie. Autre exception, le secteur public, où en règle générale les employés administratifs sont eux aussi relativement bien syndiqués.

Néanmoins: la base principale des syndicats – et cela est vrai dans tous les pays – reste l'ouvrier d'industrie. Or justement cette catégorie de travailleurs a fortement diminué en nombre par rapport à d'autres catégories de travailleurs sous l'effet conjugué de la crise et des changements technologiques. Le secteur des services s'est encore une fois fortement développé. De nouvelles catégories de travailleurs sont apparues dans les secteurs des services et de l'industrie. Ces «nouveaux travailleurs» n'ont généralement pas de tradition syndicale et sont très peu organisés.

En 1984, on comptait en Suisse 1,7 million de travailleurs dans le secteur des services (55,4%) contre moins de 1,2 million dans le secteur de l'industrie (37,9%), alors qu'en 1960 les proportions respectives étaient encore de près de 47% pour le secteur industriel et de 39% seulement pour celui des services. En un peu plus de vingt ans, le rapport s'est donc inversé. Il ne faut pas perdre de vue en l'occurrence qu'*un bouleversement s'est également produit au sein du secteur industriel lui-même*, où les emplois dans les services administratifs et de recherche internes ont gagné en importance relative. Ainsi, par exemple, chez BBC à Baden, 56% (!) des salariés travaillent dans les bureaux. Ceux qui travaillent dans les ateliers sont donc déjà en minorité.

En dépit de la crise économique et du recul de l'emploi, presque toutes les professions d'employés ont progressé. A vrai dire, le terme générique d'employé, utilisé généralement pour désigner les salariés employés à des tâches non manuelles, recouvre un ensemble très hétérogène. De plus, il est bien souvent difficile de distinguer entre professions manuelles et non manuelles. La législation suisse ne fait fort heureusement plus cette distinction.

### **Les employés sont pour la première fois en majorité**

Il n'empêche que la distinction statistique entre professions d'employés et professions ouvrières fournit certaines indications utiles. Selon le recensement fédéral de 1980, les employés constituaient alors en Suisse, avec 51%, pour la première fois la majorité des salariés. Même dans le secteur industriel où le nombre d'emplois a fortement régressé entre 1970 et 1980, ce sont presque uniquement les ouvriers (relativement bien syndiqués) qui en ont fait les frais, alors que le nombre des employés est resté à peu près stable.

Tableau 1 Secteur secondaire

	1970	1980
employés .....	387 000	380 000
ouvriers .....	861 000	673 000

Source: Recensement fédéral 1970 et 1980

Il est significatif aussi que, parmi les salariés de nationalité suisse, la proportion des employés atteint 65%, et même 83% parmi les femmes! Il y a manifestement là cumul de deux catégories de travailleurs (femmes et employés) jusqu'à présent très mal intégrés dans le mouvement syndical. *Syndiquer les employés signifie donc implicitement syndiquer aussi les femmes.*

On peut tirer des conclusions analogues pour les travailleurs à temps partiel dont le nombre a fortement augmenté, et parmi lesquels les employés sont également en majorité.

Tableau 2 Répartition en 1980

	ouvriers	employés
total des salariés .....	49%	51%
Suisses .....	35%	65%
étrangers .....	61%	39%
femmes .....	17%	83%
travailleurs à temps partiel .....	46%	54%

Source: Recensement fédéral 1970 et 1980

Et le cours des choses ne paraît pas près de changer. Toutes les études sur l'évolution à long terme du marché du travail parues ces derniers temps prévoient que la proportion des professions de services continuera à progresser et que la proportion des femmes salariées augmentera encore légèrement. On peut également présumer que la proportion des catégories de salariés hautement qualifiés continuera de s'accroître.

### «Prolétarisation» des employés?

Le développement technique qui s'est produit au début de ce siècle, et qui s'est traduit par une simplification et une rationalisation du travail ainsi

qu'une concentration des entreprises, a favorisé la syndicalisation des ouvriers d'industrie. Aujourd'hui, c'est au tour du travail dans l'administration, les laboratoires et la recherche, c'est-à-dire dans le domaine d'activité des employés, d'être progressivement rationalisé. Les employés se voient donc eux aussi confrontés aux défis et aux menaces des nouvelles techniques.

L'augmentation du nombre des employés s'est effectivement accompagnée d'un certain nivellement des conditions de travail des employés et des ouvriers. Ainsi, ces trente dernières années, les salaires de ces deux catégories de travailleurs se sont rapprochés. Aujourd'hui, un employé de bureau ou un dessinateur gagne nettement moins qu'un ouvrier qualifié. Seuls les employés hautement qualifiés continuent à toucher des salaires supérieurs.

Tableau 3 Salaires mensuels en 1986

	hommes	femmes
employés .....	fr. 4776.-	fr. 3244.-
cat. I* .....	fr. 5468.-	fr. 4046.-
cat. II* .....	fr. 4148.-	fr. 3075.-
cat. III* .....	fr. 3559.-	fr. 2744.-
ouvriers .....	fr. 3692.-	fr. 2578.-
qualifiés .....	fr. 3920.-	fr. 2958.-
non ou semi-qualifiés .....	fr. 3466.-	fr. 2550.-

\* La catégorie I regroupe des employés hautement qualifiés, la catégorie II des employés avec CAP, la catégorie III des employés semi ou non qualifiés.

Source: OFIAMT, *La vie économique*, Enquête d'octobre 1986, 6<sup>e</sup> fascicule, juin 1987

Une telle évolution aurait dû – semble-t-il – stimuler l'adhésion des employés au syndicalisme. Les employés manifestent en effet un plus grand besoin de protection et d'identité d'intérêt avec les autres salariés. Mais de fortes tendances contraires ont contrecarré ces velléités, faisant que les employés n'ont pas adhéré massivement aux syndicats et que leur taux de syndicalisation reste toujours bas.

Il faut mentionner là encore une fois en premier lieu l'influence des nouvelles technologies. Elles représentent certes pour beaucoup d'employés une menace sérieuse. Mais, dans le même temps, les nouvelles techniques provoquent une «segmentation» du marché du travail: il y a les salariés qui profitent des nouvelles techniques, y gagnant de nouvelles qualifications, ceux qui ne sont pas (encore) touchés, et enfin les «victimes» de la rationalisation qui y perdent leurs qualifications, voire leur

emploi. Chacun de ces groupes a, partant, d'autres intérêts à défendre, ce qui ne facilite pas la syndicalisation.

De plus, les nouvelles catégories de salariés sont très hétérogènes. Bon nombre des secteurs de services en expansion, comme par exemple les services de nettoyage ou encore l'hôtellerie et les services de divertissement, emploient des travailleurs non qualifiés, soumis à des conditions de travail précaires telles que le travail à temps partiel (souvent en tant que travail accessoire) ou le travail à la demande. A l'autre extrême on trouve les employés hautement qualifiés, par exemple dans le secteur informatique, aux salaires relativement élevés, aux compétences essentiellement techniques, réglant leurs conditions de travail individuellement et soucieux de leurs intérêts particuliers.

Les chefs d'entreprise, soucieux de prévenir une «prolétarianisation» des employés, appuient naturellement ces tendances. Ils s'efforcent, par une politique de souplesse et d'individualisation des conditions de travail, d'obtenir exactement l'effet inverse et de rendre ainsi la syndicalisation plus difficile. De nombreuses grandes entreprises cherchent manifestement de plus en plus à «japaniser» leur main-d'œuvre. Cette tactique repose sur deux éléments: une «flexibilité interne» de l'effectif (réduit) de base, composé de travailleurs hautement qualifiés et polyvalents, pouvant être affectés à différents postes et jouissant de conditions de travail privilégiées; et une «flexibilité vers l'extérieur», c'est-à-dire qu'une bonne partie du travail est exécutée par un nombre plus ou moins grand – selon la situation conjoncturelle – de travailleurs temporaires ou à temps partiel. Le travail est fait à la tâche en sous-traitance ou, pour les travaux très qualifiés, par des «collaborateurs indépendants». Cette dernière catégorie de salariés est nettement défavorisée en ce qui concerne les conditions de travail et la sécurité de l'emploi.

### **Une question de survie pour les syndicats**

Du côté du capital, on s'efforce donc d'entretenir les tendances individualistes des employés, à faire prévaloir leurs intérêts particuliers, voire à les propager dans toutes les catégories de salariés. Les divisions et la désolidarisation ainsi engendrées constituent l'une des raisons pour lesquelles les syndicats n'ont réussi que partiellement jusqu'à présent à gagner les nouvelles catégories de salariés au mouvement syndical. Ceci vaut pour la plupart des pays, dont la Suisse.

L'USS s'efforce actuellement de maintenir le nombre de ses adhérents. Il faut qu'elle parvienne à compenser la diminution du nombre des ouvriers d'industrie par une progression du degré de syndicalisation dans les secteurs traditionnels (ouvriers d'industrie, secteur public).

La faible syndicalisation des employés a en Suisse encore une autre cause:

le cloisonnement des organisations de travailleurs en syndicats de branche d'une part et en associations d'employés. Ces diverses organisations travaillent encore trop souvent les unes contre les autres, tant dans le domaine politique que contractuel. Mais les associations d'employés ont elles-mêmes bien de la peine à s'imposer et n'ont pas réussi à s'adapter aux changements structurels. Ces faits démentent un argument souvent invoqué pour justifier l'existence d'associations d'employés et de cadres, à savoir que les employés seraient moins réticents à s'organiser en associations distinctes des syndicats. Les organisations d'employés ont certes réussi à augmenter leurs effectifs ces vingt dernières années. Mais alors que le nombre des employés a doublé entre 1960 et 1980, le nombre des adhérents de la Fédération suisse des employés (FSE) n'a progressé que de 41%.

Tableau 4 Comparaison USS/FSE

	Effectifs de l'USS	Effectifs de la FSE
1960 .....	437 006	102 503
1970 .....	436 669	123 364
1975 .....	471 557	138 359
1980 .....	459 852	144 410
1982 .....	458 856	152 067
1986 .....	441 196	147 920

Source: Annuaire statistique de la Suisse, 1986

Tableau 5 Estimation en pourcent du taux de syndicalisation

Pays	Année <sup>1</sup>	Tous les salariés	Personnel <sup>2</sup> services publics	Secteur privé	
				Ouvriers	Employés
Suède .....	1970	85-87	95	80-95	63-70
Grande-Bretagne .....	1970	43-50	85	50-53	27-38
Rép. féd. d'Allemagne ...	1970	35-40	76-93	42	19-24
<b>Suisse</b> .....	<b>1970</b>	<b>30</b>	<b>58</b>	<b>33</b>	<b>21</b>
France .....	1970	22-25	75	25	15
<b>Suisse</b> .....	<b>1980</b>	<b>32</b>	<b>70</b>	<b>47</b>	<b>20</b>

<sup>1</sup> En Suède, Grande-Bretagne, en République fédérale et en France, 1970 signifie «au début des années 70»

<sup>2</sup> Pour la Suisse: personnel de l'administration fédérale, y compris CFF et PTT. Pour les autres pays: tout le personnel des services publics.

Source: François Höpfliger, *Die anderen Gewerkschaften*, Ecoverlag, Zürich 1980

La force intrinsèque des syndicats réside dans l'organisation unitaire de tous les salariés. Eu égard aux changements structurels et technologiques, cela veut dire que les syndicats ne doivent pas se focaliser sur la défense des intérêts particuliers de certaines catégories de travailleurs. Des travailleurs profitant des nouvelles techniques et de ceux qui en pâtissent, des travailleurs plus ou moins privilégiés par les chefs d'entreprises, des femmes, des étrangers, des travailleurs à temps partiel, des temporaires, des vendeurs de hamburgers et des super-spécialistes du software. C'est de tous ces groupes qu'il s'agit de s'occuper.

Enfin, les syndicats doivent impérativement intégrer les nouvelles catégories d'employés. Aussi bien, le rapport publié par la Confédération européenne des syndicats (CES) à l'occasion de son congrès de l'an dernier reconnaît à cette question une haute priorité et invite les fédérations à tout mettre en œuvre pour surmonter les difficultés qui entravent encore la syndicalisation des employés.

*L'enjeu est en fin de compte pour les syndicats de rester les représentants crédibles de la majorité des salariés, dotés de l'influence politique conséquente, ou alors d'en être réduits à l'avenir à défendre les intérêts particuliers d'une catégorie minoritaire.*