

Zeitschrift:	Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber:	Union syndicale suisse
Band:	78 (1986)
Heft:	1
Artikel:	Le syndicalisme suisse à l'aube du XXIe siècle : l'exemple de la FTMH et du SSP
Autor:	Ayberk, Ural / Rey, Jean-Noël
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-386243

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: 10.02.2026

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

Le syndicalisme suisse à l'aube du XXI^e siècle

L'exemple de la FTMH et du SSP

par Ural Ayberk et Jean-Noël Rey, chargés de cours de l'Université de Genève

Notre étude porte sur l'ampleur et l'influence des mutations observées dans le monde du travail organisé en Suisse. Le faible taux de croissance économique, la restructuration industrielle, la transformation de la classe ouvrière traditionnelle, la complexité croissante de la vie sociale et industrielle, l'expansion du secteur public, l'éclosion de nouvelles forces sociales (les écologistes, les femmes, les pacifistes...) et la définition de nouveaux enjeux, tel l'environnement, constituent autant de facteurs caractéristiques de la société industrielle avancée. Ils ont profondément marqué l'organisation et l'action syndicales.

Plusieurs indices nous révèlent que les forces syndicales rencontrent de sérieuses difficultés face aux mutations intervenues dans le monde du travail contemporain. La composition et le champ de recrutement des syndicats sont restés largement figés depuis longtemps, alors que le salariat s'étendait et se diversifiait rapidement sous l'effet de l'évolution économique, technologique et sociale.

La stagnation, voire la régression du nombre total des syndiqués, est un signe inquiétant pour l'avenir des syndicats et par là même pour leur rôle dans la société. Non moins inquiétant est le vieillissement général des syndiqués; les jeunes se syndiquant moins que leurs aînés. Par ailleurs, les syndicats sont faiblement implantés dans les entreprises du secteur tertiaire (banque, assurance, commerce, etc.). En fait, depuis plus d'un siècle les ouvriers qualifiés de l'industrie dominent le mouvement syndical, s'identifient à la classe ouvrière toute entière. La présence syndicale est très faible chez les ouvrières; autrement dit le mouvement syndical reste encore une force à prépondérance masculine.

Les règlements traditionnels des conflits sociaux n'échappent pas au phénomène de la mutation, au risque de remettre en cause par là les bases mêmes des relations professionnelles. En outre, des secteurs des syndicats échappent, pour l'essentiel, au système classique des règlements de conflits. Les apprentis avant tout, ainsi que les travailleurs temporaires, sont exclus pratiquement de toutes les réglementations contractuelles au plan collectif. Le travail à mi-temps soulève également des problèmes qui n'ont pas pu être résolus à ce jour par la voie des conventions collectives.

Les problèmes actuels des syndicats résultent des nouvelles données économiques et sociales. La classe ouvrière développe de nouvelles

revendications. L'évolution technologique a provoqué une déqualification des métiers traditionnels et l'apparition de nouveaux types d'emplois; faisant naître ainsi de nouvelles revendications. Au plan politique, des mutations sont également perceptibles, ne serait-ce qu'au niveau des relations entre les syndicats et les partis politiques représentant la classe ouvrière. De plus, l'Etat ayant élargi son champ d'activité, mais en même temps cédé une partie du pouvoir politique traditionnel aux organisations professionnelles, le mouvement ouvrier s'est trouvé face à de nouvelles responsabilités; responsabilités qui ne concernent plus seulement la classe ouvrière elle-même, mais l'ensemble de la société.

La classe ouvrière suisse a, sous l'effet des mutations socio-économiques, subi des transformations importantes. Les travailleurs étrangers et les femmes, aux taux de syndicalisation très bas, constituent la nouvelle classe ouvrière. De plus, nous assistons à l'émergence d'un nouveau type de travailleurs à cols blancs correspondant à l'évolution technologique. Ces deux catégories de travailleurs ont des aspirations différentes et même parfois contradictoires. Une caractéristique leur est commune, c'est le peu d'empressement à rejoindre les organisations traditionnelles des travailleurs.

Par ailleurs, la stratégie syndicale reste encore marquée par la défense des intérêts immédiats des travailleurs engagés dans les secteurs industriels traditionnels. La crise et la restructuration économique poussent les syndicats à adopter une stratégie défensive en vue de garder l'acquis obtenu pendant la haute conjoncture économique. La question est de savoir comment et dans quelle mesure ces mutations sont intervenues et ont influé sur la politique et le comportement des syndicats suisses, plus exactement sur les structures syndicales aussi bien que sur les relations industrielles et surtout sur les revendications syndicales. Telle est très sommairement l'interrogation que nous soulevons dans notre étude.

Dans un premier chapitre, nous analysons, tout d'abord, les revendications syndicales; leur contenu, leur structure et leur évolution. Ensuite, nous discutons une revendication syndicale plus particulière, à savoir la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises.

Le deuxième chapitre est consacré à l'analyse des thèmes mobilisateurs et de l'attitude des syndiqués face aux manifestations et à la grève. Les relations industrielles et la paix du travail, leur perception par les travailleurs et leur avenir, constituent l'essentiel du troisième chapitre.

Le quatrième chapitre porte sur l'attitude des syndiqués face aux nouvelles technologies.

Finalement, le dernier chapitre soulève la question des syndiqués et de leur syndicat. Comment le jugent-ils? Comment apprécient-ils leur organisation syndicale.

1.1 Les revendications syndicales: du quantitatif au qualitatif

Nous avons sélectionné quinze revendications syndicales caractéristiques que nous avons soumises à l'appréciation des syndiqués. Nous les avons regroupées en trois catégories: les revendications matérielles, les revendications qualitatives immédiates et les revendications structurelles.

Les revendications matérielles concernent l'amélioration de la condition matérielle des travailleurs: le salaire et la garantie de l'emploi.

Alors que les revendications qualitatives immédiates visent à améliorer la qualité de la vie en abaissant l'âge de la retraite, en diminuant l'horaire de travail et en allongeant les vacances essentiellement.

Par contre, les revendications structurelles touchent l'organisation du travail elle-même.

L'ordre hiérarchique

Examinons tout d'abord l'ordre hiérarchique des revendications tel que perçu par les syndiqués de la FTMH et du SSP.

Le tableau 1 révèle une certaine homogénéité dans l'ordre hiérarchique des revendications établi par les membres FTMH et SSP. La protection contre les licenciements, la pleine compensation du renchérissement, le plein emploi et le droit du travail sont des revendications placées en tête de liste aussi bien par les syndiqués FTMH que SSP.

Cependant, si les membres FTMH considèrent comme très importantes dans l'ordre l'humanisation du travail, la formation continue et l'égalité des droits entre hommes et femmes, ceux du SSP placent l'égalité des droits avant les deux autres revendications. L'abaissement de l'âge de retraite vient en huitième position pour les membres des deux fédérations suivi par l'augmentation des salaires pour les syndiqués de la FTMH, mais par le congé-maternité pour les membres du SSP. La revendication sur la semaine de 40 heures vient en douzième position. L'allongement des vacances, la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises et l'autogestion se succèdent pour les membres du SSP alors que pour les membres de l'autre fédération, l'allongement des vacances suit la participation des travailleurs dans les entreprises.

L'analyse catégorielle des revendications syndicales (cf. tableau 2) démontre que les revendications matérielles occupent la première position, suivies en deuxième position par les revendications qualitatives immédiates alors que les revendications structurelles ferment la marche en troisième position.

Cet ordre hiérarchique est valable pour les deux fédérations. Les quatre premières revendications matérielles sont considérées comme très importantes par plus de 75% des syndiqués des deux fédérations. Seule

Tableau 1 L'ordre hiérarchique

%	SSP/VPOD	FTMH	%
87,9	1. La protection contre les licenciements abusifs et injustifiés		86,9
82,1	2. La pleine compensation du renchérissement		81,7
81,6	3. Le plein emploi		80,2
79,1	4. Le droit du travail		78,1
69,1	5. L'égalité entre hommes et femmes pour un travail égal	5. L'humanisation du travail	65,4
68,4	6. L'humanisation du travail	6. La formation continue	63,9
64,7	7. La formation continue	7. L'égalité entre hommes et femmes pour un travail égal	60,1
62,1	8. L'abaissement de l'âge de la retraite		53,9
56,5	9. L'allongement du congé-maternité	9. L'augmentation des salaires	53,9
54,2	10. L'inclusion des apprentis dans les conventions collectives	10. L'allongement du congé-maternité	50,2
50,2	11. L'augmentation des salaires	11. L'inclusion des apprentis dans les conventions collectives	49,3
49,3	12. La semaine de 40 heures		40,6
44,4	13. L'allongement des vacances	13. La participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises	37,7
43,5	14. La participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises	14. L'allongement des vacances	37,6
25,6	15. L'autogestion		15,8

l'augmentation des salaires n'est jugée très importante que par un peu plus de la moitié des syndiqués.

Parmi les revendications qualitatives immédiates, un groupe de six revendications est considéré comme très important par plus de 50% des syndiqués. Seules deux revendications qualitatives immédiates et deux revendications structurelles sont considérées comme très importantes par moins de 50% des syndiqués des deux fédérations. Ce sont les revendications concernant la semaine de 40 heures, l'allongement des vacances, la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises et l'autogestion.

Les nouvelles revendications

L'analyse des cahiers de revendications dressés par les syndicats nous a permis d'en dégager un ordre hiérarchique. Elle ne permet pas d'en

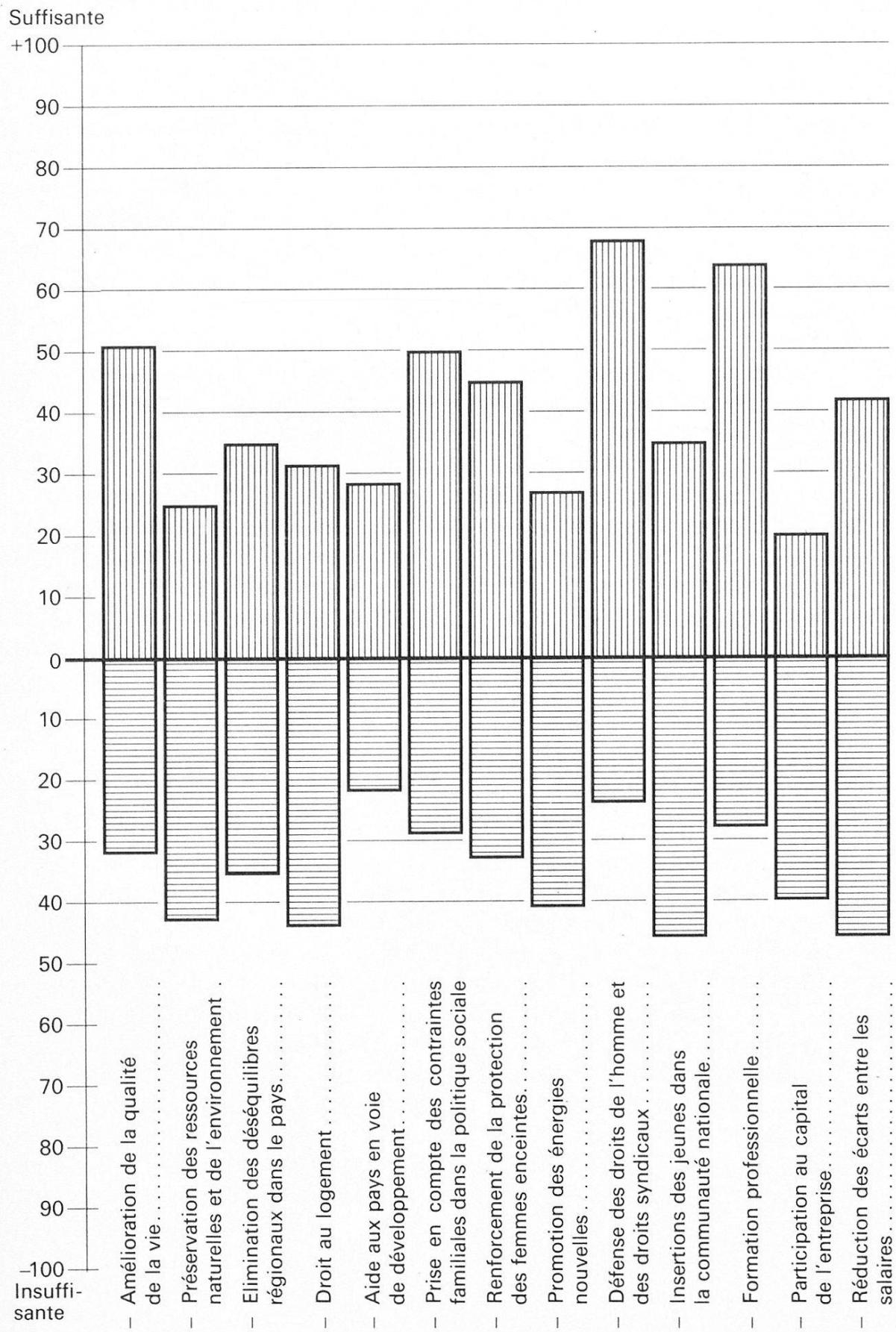
Tableau 2 *Les revendications*

	% SSP/VPOD	% FTMH
<i>I. Les revendications matérielles</i>		
1. Le plein emploi	81,6	80,2
2. Le droit du travail	79,1	78,1
3. L'augmentation des salaires	50,2	53,9
4. La pleine compensation du renchérissement	82,1	81,7
5. La protection contre les licenciements abusifs et injustifiés	87,9	86,9
<i>II. Les revendications structurelles</i>		
1. Participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises	43,5	37,7
2. L'autogestion	25,6	15,8
<i>III. Les revendications qualitatives immédiates</i>		
1. L'égalité entre hommes et femmes pour un travail égal ..	69,1	60,1
2. La semaine de 40 heures	49,3	40,6
3. L'allongement des vacances	44,4	37,6
4. L'humanisation du travail	68,4	65,4
5. L'allongement du congé-maternité	56,5	50,2
6. L'abaissement de l'âge de la retraite	62,1	53,9
7. La formation continue	64,7	63,9
8. L'inclusion des apprentis dans les conventions collectives	54,2	49,3

déterminer l'évolution. C'est pourquoi nous avons soumis à notre échantillon de syndiqués treize propositions touchant de près ou de loin au mouvement ouvrier et prises en charge ou non par les organisations syndicales. Nous voulions connaître ainsi l'opinion des membres sur l'action syndicale dans des domaines sensibles et partiellement nouveaux de la vie économique et sociale du pays et ne faisant pas partie du champ traditionnel des revendications syndicales.

Les syndiqués estiment que l'action de leur fédération est insuffisante dans sept domaines: la préservation des ressources naturelles et l'environnement, l'élimination des déséquilibres régionaux, le droit au logement, la promotion des énergies nouvelles, l'insertion des jeunes, la participation au capital de l'entreprise, la réduction des écarts entre les salaires.

Tableau 3 *Position de l'action syndicale sur l'échelle «suffisante–insuffisante»*



En revanche, ils estiment l'action syndicale suffisante dans six domaines: l'amélioration de la qualité de la vie, la défense des droits de l'homme et des droits syndicaux, la formation professionnelle, la prise en compte des contraintes familiales dans la politique sociale, le renforcement de la protection des femmes enceintes et l'aide aux pays en voie de développement.

De l'analyse par fédération syndicale, il ressort une certaine homogénéité dans l'opinion des membres. Cependant, nous y décelons certaines nuances significatives. La majorité des syndiqués du SSP ou une forte minorité (40%) considère l'action syndicale insuffisante dans les domaines du droit au logement, de l'insertion des jeunes dans la vie nationale, de la réduction des écarts entre les salaires, de la promotion des énergies renouvelables, de la participation au capital et de l'amélioration de la qualité de la vie. Une forte minorité des membres de la FTMH estiment que l'action syndicale est insuffisante dans les mêmes domaines auxquels s'ajoutent la préservation des ressources naturelles et de l'environnement et l'élimination des déséquilibres régionaux.

L'analyse de l'ordre hiérarchique des revendications et de la perception de l'action syndicale nous indique une image plutôt homogène des syndicats. Certes, nous percevons des nuances entre les membres de la FTMH et du SSP. Sont-elles vraiment significatives? Sont-elles révélatrices d'un glissement des revendications du quantitatif vers le qualitatif? Les membres de la FTMH sont-ils plutôt attachés aux revendications matérielles alors que ceux du SSP donnent leur préférence aux revendications non matérielles? C'est ce que l'analyse des valeurs des syndiqués nous révélera.

Les priorités syndicales

A l'aide d'une question standard, nous avons essayé de déterminer l'échelle des valeurs des syndiqués. La connaissance des priorités en matière de valeurs devrait nous permettre d'apporter une réponse à nos interrogations. En effet, nous partons de l'idée que les nuances observées loin d'être négligeables sont révélatrices d'un clivage de valeurs entre les membres des deux fédérations syndicales. Pour ce faire, nous avons regroupé les réponses en trois catégories: les valeurs matérielles, les valeurs non matérielles et les valeurs hétérogènes.

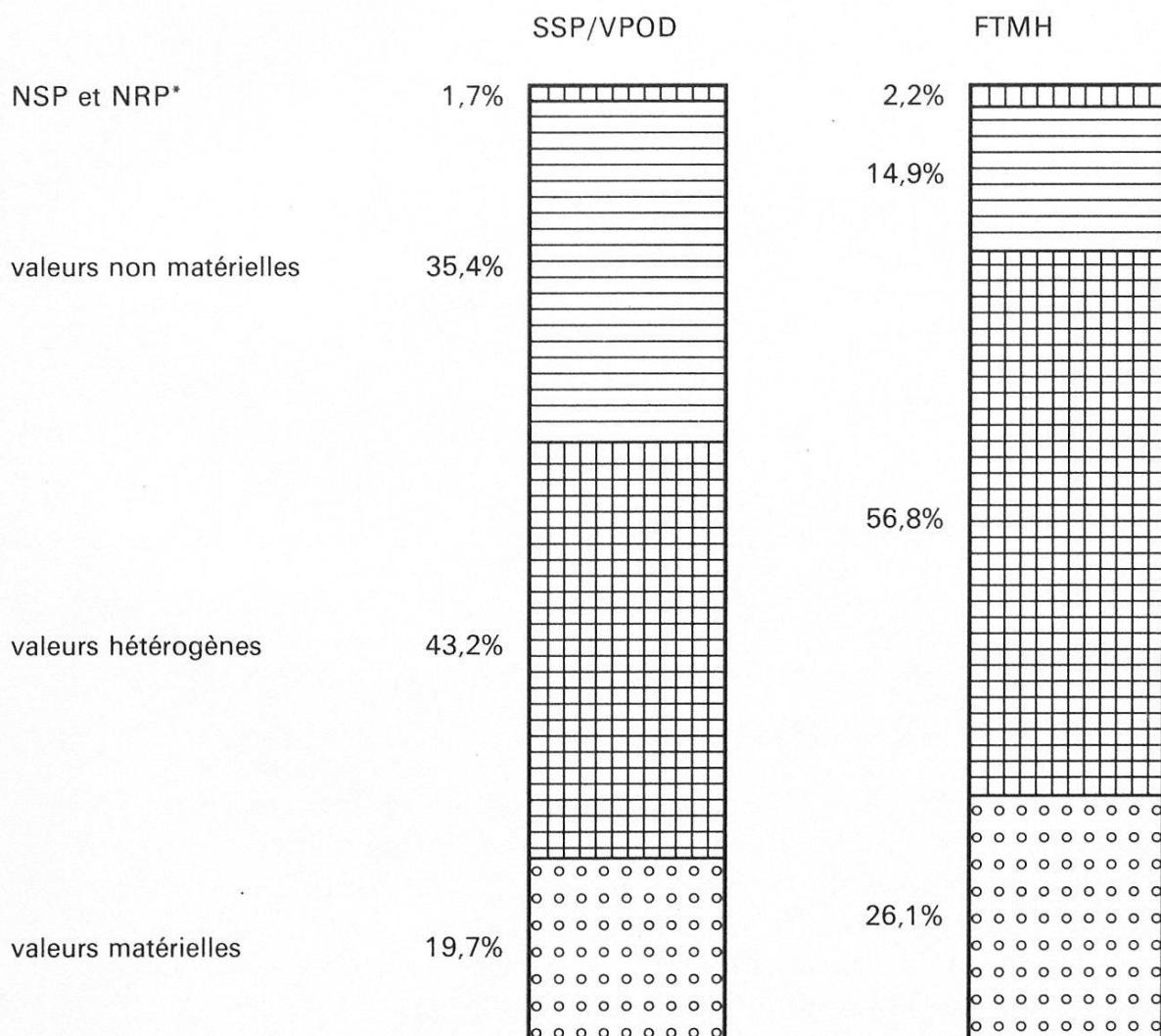
Il ressort du tableau 4 qu'un cinquième seulement des membres du SSP mais un quart de ceux de la FTMH partagent des valeurs matérielles, alors qu'un tiers des membres du SSP choisissent des valeurs non matérielles, mais un peu plus d'un septième de ceux de la FTMH en font de même. La majorité des membres de la FTMH font état de valeurs hétérogènes c'est-à-dire ni marquées nettement vers le pôle qualitatif ni vers le pôle quantitatif. Au sein du SSP, cette tendance est minoritaire.

Ces résultats confirment notre hypothèse selon laquelle les syndiqués SSP privilégiennent les valeurs non matérielles et sont par conséquent,

tentés par les revendications qualitatives. Par contre, les syndiqués FTMH restent attachés plutôt aux valeurs matérielles et ainsi aux revendications quantitatives. Il est tout de même intéressant de noter que 15% des membres de la FTMH se situent sur le pôle non matériel. Un clivage des valeurs existe donc entre les fédérations syndicales.

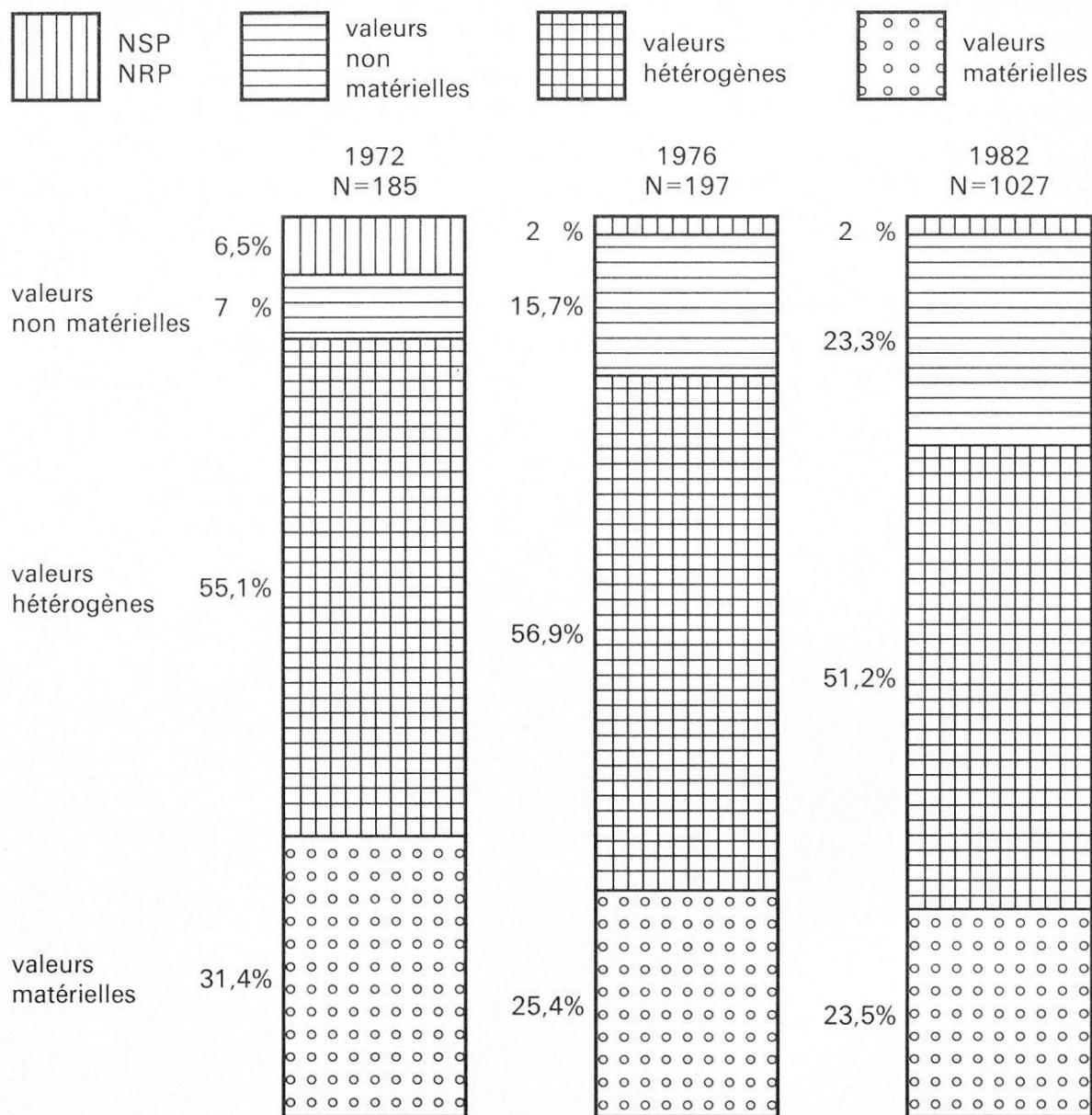
Au niveau global (syndiqués FTMH et SSP confondus) nous observons une évolution temporelle significative sur l'échelle des valeurs des travailleurs syndiqués. Entre 1972 et 1982, nous constatons une diminution sensible du nombre de travailleurs syndiqués se situant sur l'échelon des valeurs matérielles. Pour la même période, nous enregistrons, au contraire, un accroissement spectaculaire du nombre de travailleurs syndiqués se situant sur l'échelon des valeurs non matérielles. La crise économique ne semble pas avoir affecté ce processus. Le clivage des valeurs observé au niveau de la FTMH et du SSP correspond à un clivage social plus global caractéristique des sociétés industrielles avancées.

Tableau 4 Changement de valeurs



* NSP = ne sait pas NRP = non réponse

Tableau 5 Evolution des valeurs des travailleurs syndiqués entre 1972 et 1982



1.2 Une revendication structurelle: la participation des travailleurs

Dans ce contexte, il nous a paru intéressant d'examiner plus particulièrement une revendication de type structurel, chargée de potentialités nouvelles pour la stratégie et l'action syndicales. Il s'agit de la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises. Même si les syndiqués situent la participation des travailleurs au bas de l'échelle des revendications, ils répondent (59%) sans hésiter qu'ils voteraient pour l'introduction de la participation s'il y avait, aujourd'hui une votation sur ce sujet. Seuls 8% y sont défavorables. Les 31% d'indécis font dépendre leur vote

de la forme de participation proposée. Nous pouvons donc en déduire que l'écrasante majorité des travailleurs syndiqués est favorable à une forme de participation. Les syndiqués FTMH sont plus nombreux (62%) que ceux du SSP (57%) à répondre spontanément oui à la participation. Il est aussi intéressant de noter que les tessinois (80%) et les romands (77%) sont nettement en faveur de la participation, alors que les Suisses alémaniques forment l'essentiel du bloc des indécis (39,5%). De même, les femmes (69%) sont plus nombreuses à voter spontanément en faveur de la participation que les hommes, alors qu'ils se trouvent tout de même 10% des moins de 20 ans et 11,5% de ceux entre 40 et 50 ans pour rejeter toute forme de participation.

La forme de participation

Tableau 6 *Formes de participation (en %)*

	Ensemble des syndiqués	FTMH	SSP/VPOD
1. Au niveau du poste de travail	25,5	27,5	23
2. Au niveau de l'entreprise (commission d'entreprise)	33	37	28
3. Minoritaire au conseil d'administration	6,5	7	5,5
4. Paritaire au conseil d'administration ..	25	21,5	29
5. Majoritaire au conseil d'administration	5	2,5	8,5
6. Autres	1,5	0,5	2,5
7. Pas de participation	2,5	2,5	2
8. NSP	1	1,5	1,5
	100	100	100

64,5% des membres FTMH et 51% de ceux du SSP considèrent que la participation au poste de travail et au niveau de l'entreprise est primordiale. Il ne se trouve qu'une minorité (31% FTMH, 43% SSP) pour revendiquer, en priorité, la participation au conseil d'administration. Ceux qui sont favorables à ce genre de participation donne la préférence à une participation paritaire (FTMH 21,5%, SSP 29%). L'écart entre la FTMH et le SSP s'explique, pour une part, par la nature des entreprises, respectivement des administrations qui constituent leur champ d'activité. Notre analyse révèle également que plus le niveau de formation est élevé, plus l'aspiration à une participation au plus haut niveau de l'entreprise est grande. Les cols bleus et les jeunes syndiqués sont plutôt favorables à une participation au sein de l'entreprise, alors que les cols blancs sont plutôt tentés par la participation au conseil d'administration.

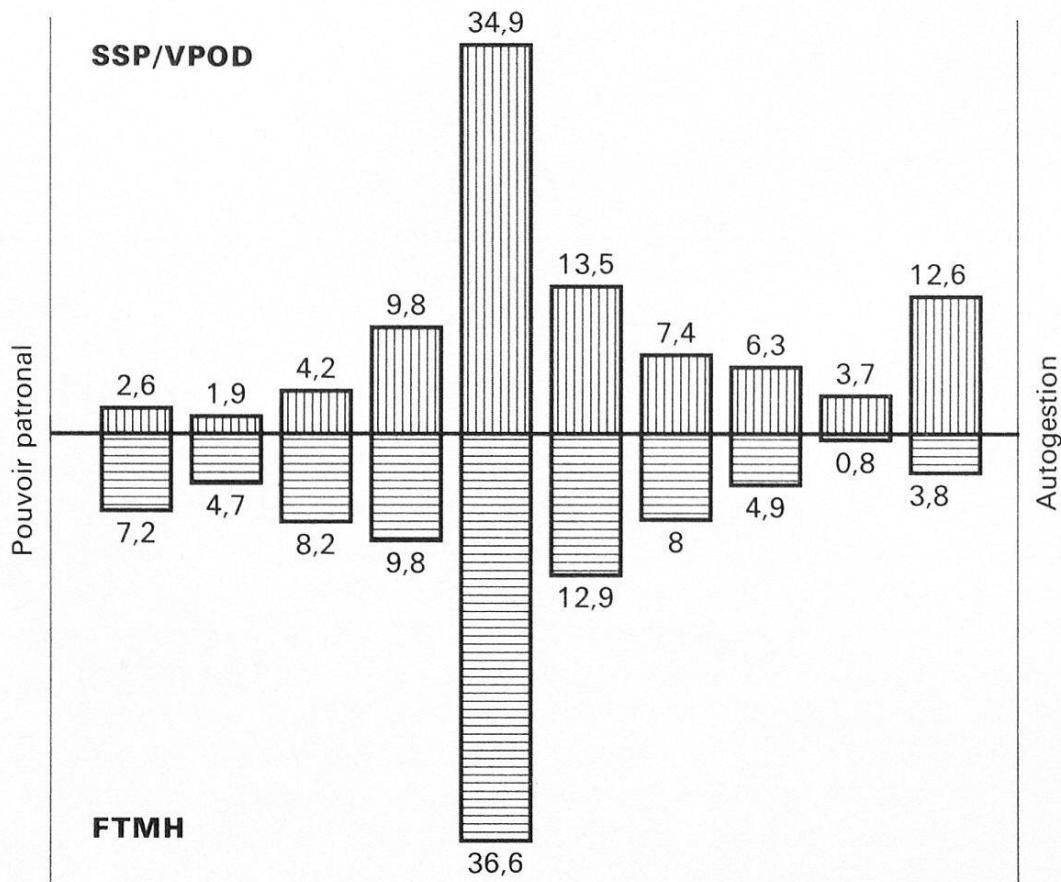
A la question de savoir qui devrait représenter les travailleurs au sein des conseils d'administration, les syndiqués favorables à cette forme de participation donnent la préférence à une représentation mixte, composée de délégués élus et de secrétaires syndicaux (55% SSP, 42,5% FTMH). Toutefois, les syndiqués FTMH sont partagés puisque 45,5% souhaiteraient n'être représentés que par des délégués travailleurs élus, alors que seuls 33,5% des syndiqués SSP partagent cet avis.

L'étendue de la participation

Nous avons tenté de mesurer l'étendue souhaitée de la participation à l'aide d'une échelle variant de 0 à 10; 0 signifiant l'exercice sans partage du pouvoir patronal et 10 l'autogestion.

Plus de 50% des membres FTMH et des syndiqués SSP souhaitent une gestion partagée du pouvoir économique. Ils se situent donc au centre de l'échelle. 7,2% des membres FTMH et seulement 2,6% du SSP se prononcent en faveur de l'exercice sans partage du pouvoir patronal. A l'opposé, 3,8% des syndiqués FTMH et 13% de ceux SSP sont favorables à l'autogestion. Une fois de plus les variables régionales et du niveau de formation sont discriminantes.

Tableau 7 Echelles de participation



Le contenu de la participation

Nous avons demandé aux travailleurs syndiqués, en supposant qu'il y ait, dans les années à venir, un élargissement du pouvoir des travailleurs dans les entreprises, de nous indiquer leur ordre de priorité parmi 12 questions, celles qui devraient être prises en charge par les travailleurs, en premier, en deuxième et en troisième lieu.

Tableau 8 Ordre des priorités des syndicats sur l'élargissement du pouvoir des travailleurs

SSP/VPOD	FTMH
1. L'organisation des postes de travail 2. La participation 3. L'organisation de la production 4. Les licenciements 5. L'embauche 6. La durée du travail 7. Les salaires 8. L'autogestion 9. La nomination de votre chef direct 10. Les investissements, la gestion financière 11. La promotion 12. La discipline intérieure	1. Les licenciements 2. L'embauche 3. La participation 4. Les salaires 5. La durée du travail 6. La discipline intérieure 7. La nomination de votre chef direct 8. La promotion 9. Les investissements, la gestion financière 10. L'autogestion

De ce tableau, il ressort que l'organisation du poste de travail constitue le domaine privilégié des membres FTMH et SSP en cas d'élargissement du pouvoir ouvrier. Les questions de nomination des chefs, d'investissements et de gestion financière ainsi que de promotion sont classées en queue de liste par les syndiqués des deux fédérations.

Les questions de licenciements, d'embauche et de salaires sont placées en deuxième, quatrième et sixième positions par les membres FTMH, alors qu'elles le sont en quatrième, cinquième et septième positions par les membres SSP.

La participation est placée en deuxième position par les syndiqués SSP, elle l'est en cinquième par ceux de la FTMH. De plus, alors que l'autogestion figure en queue de liste pour les membres FTMH, elle figure en huitième position pour les membres SSP.

Synthèse

Notre analyse confirme que la revendication de la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises constitue une voie nouvelle dans laquelle les syndicats et leurs membres se sont engagés. Elle paraît rencontrer plus d'intérêt parmi les syndiqués du secteur public que parmi ceux du secteur privé. Elle figure plutôt en queue de liste des

revendications. L'autogestion est préconisée par des minorités plus ou moins fortes selon l'appartenance syndicale. Une fois de plus, les travailleurs syndiqués du secteur public sont plus nombreux à la revendiquer que ceux du secteur privé.

Notre analyse démontre aussi qu'une majorité des syndiqués se prononce en faveur d'une participation au poste de travail ou au niveau de l'entreprise. Cette tendance est plus forte au sein de la FTMH qu'au sein du SSP.

De même, en cas d'élargissement du pouvoir ouvrier, les syndiqués souhaitent en priorité que les questions liées au poste de travail soient soumises à la participation aux décisions.

Ces résultats plaident en faveur d'une extension des pouvoirs des commissions d'entreprise et du personnel.

2. Les thèmes mobilisateurs

Quels sont les thèmes qui mobilisent les travailleurs syndiqués et sous quelles formes se mobilisent-ils, telles sont les deux questions qui nous intéressent dans ce chapitre.

Nous avons choisi huit thèmes mobilisateurs-types, d'ordre quantitatif, qualitatif et structurel que nous avons soumis à l'appréciation des interviewés pour déterminer leur propension à se mobiliser en faveur d'une cause.

Les thèmes étaient les suivants:

- obtenir une hausse de salaire
- empêcher une construction indésirable
- faire cesser un traitement injuste envers une minorité
- obtenir la participation dans les entreprises
- limiter le nombre des travailleurs étrangers
- empêcher des licenciements
- faire pression sur les autorités
- progresser vers une nouvelle société.

Nous leur avons demandé pour chaque thème s'ils étaient prêts à faire la grève, à manifester, à organiser des actes de désobéissance ou au contraire à ne rien entreprendre. Sur la base des résultats ainsi obtenus, nous avons construit un indice de mobilisation.

A la lecture du tableau 9, nous observons tout d'abord une grande propension des syndiqués à se mobiliser pour une question quantitative, empêcher les licenciements, mais directement liée à la situation de restructuration économique. Ensuite, nous constatons que les questions qualitatives surtout (empêcher les constructions indésirables, lutter pour le droit des minorités...), mais les questions structurelles (participation) aussi sont des thèmes mobilisateurs pour les syndiqués. Seule la limitation du nombre des travailleurs étrangers ne paraît pas être un thème mobilisateur par excellence. Finalement, la comparaison entre les syndi-

qués révèle que l'indice de mobilisation du SSP est supérieur à celui de la FTMH et cela quel que soit le thème. Il est tout de même piquant de constater que l'indice de mobilisation du SSP sur la question de la hausse des salaires est nettement supérieur à celui de la FTMH. Ce résultat est en contradiction avec la tendance générale observée au niveau du SSP de donner la préférence plutôt à des questions qualitatives. En conclusion, nous pouvons affirmer que les questions matérielles, comme la lutte contre les licenciements (FTMH et SSP) ou la hausse des salaires (SSP) et les questions non matérielles, comme la lutte contre les constructions indésirables, les droits des minorités et la participation sont des thèmes mobilisateurs pour les syndiqués.

Tableau 9 Thèmes mobilisateurs (indice en %)

	FTMH	SSP/VPOD
1. Empêcher les licenciements	73%	86%
2. Eviter les constructions indésirables	72%	85%
3. Faire pression sur les autorités	67%	80,5%
4. Minorités	55%	73%
5. Société plus humaine	58,5%	69,5%
6. Hausse de salaires	49,5	68%
7. Participation	54%	67%
8. Limiter les étrangers	38,5%	31,5%

Une analyse plus poussée (analyse typologique) révèle que près des deux tiers des travailleurs syndiqués sont disposés à manifester, à faire la grève ou des actes de désobéissance pour défendre leur cause. Un des traits caractéristiques de l'activisme syndical suisse est sa propension à manifester plutôt qu'à faire la grève. Sur l'ensemble de la population considérée 34,5% des syndiqués donnent leur préférence à la manifestation et 25% à la grève.

Les 40,5% restant sont indécis (12,5%), refusent de répondre (4%) ou estiment qu'aucune des actions envisagées n'est adéquate (24%).

En comparaison nationale, le taux global d'activisme syndical (près des deux tiers) est élevé puisque mesuré au niveau de la population suisse, ce taux n'atteint que 39%.*

Il ressort du tableau 10 que la propension à faire la grève est relativement élevée au sein du SSP quant il s'agit d'empêcher les licenciements (37,5%), d'obtenir une hausse des salaires (24%) ou la participation des travailleurs (21%). Au sein de la FTMH seule la lutte contre les licenciements justifie pour 22% des syndiqués le recours à la grève. Pour le reste, les syndiqués FTMH et SSP donnent la priorité à la manifestation, forme de lutte qui correspond mieux à la culture politique du pays. En ce sens, ils se distinguent de leurs collègues européens. Il n'en reste pas moins que la disponibilité à la mobilisation est grande chez les syndiqués.

* enquête 1972

→ **Tableau 10 Attitudes face aux manifestations, grèves et actes de désobéissance. Membres FTMH et SSP**

Pour chacune des situations suivantes, pourriez-vous indiquer d'après cette liste si une de ces trois actions est justifiée ou non?

Thèmes	FTMH	SSP	FTMH	SSP	FTMH	SSP	FTMH	SSP	FTMH	SSP	FTMH	SSP
	(a) manifestation	(b) grève	(c) désobéissance	ça dépend	aucune	NSP						
1. Afin d'empêcher les licenciements	48%	45,5%	22%	37,5%	3%	3%	9%	6,5%	17%	10%	1%	0,5
2. Afin d'empêcher une construction indésirable (centrale atomique, autoroute...)	62%	70%	6%	6%	4%	9%	5,5%	4,5%	21,5%	11%	0,5%	1,5%
3. Afin de faire pression sur les autorités	52,5%	58%	11,5	17%	3%	5%	6,5%	6,5%	23%	15%	3,5%	1,5%
4. Afin de faire cesser un traitement injuste envers une minorité politique, religieuse ou autre	49,5%	57,5%	2,5%	9%	3%	6,5%	8,5%	7%	30%	18,5%	6,5%	3%
5. Afin de progresser vers une nouvelle société plus humaine	53,5%	57,5%	3%	7%	2%	5%	7%	7,5%	29,5%	22%	5%	4%
6. Afin d'obtenir la participation dans les entreprises	43%	42%	8%	21%	3%	4%	11%	10%	31%	22,5%	4%	2,5%
7. Afin d'obtenir des hausses de salaires	33,5%	43,5%	13%	24%	3%	0,5%	11,5%	9%	38%	23,5%	1%	0,5%
8. Afin de limiter le nombre de travailleurs étrangers	33,5%	28%	3%	3%	2,5%	0,5%	9%	10,5%	49%	53,5%	3,5%	2,5%

3. Les relations industrielles: ancrage dans la tradition

En règle générale, les relations industrielles, c'est-à-dire les rapports entre les patrons et les travailleurs, sont réglées, en Suisse, par des conventions collectives de travail. Comme pour chaque contrat, les parties à une convention collective de travail sont également obligées de veiller à l'observation de celle-ci. Elles ont donc l'obligation de sauvegarder la paix du travail et celle d'agir auprès de leurs membres qui contreviennent aux dispositions de la convention collective de travail. Le concept de paix du travail a pris une signification tout particulière depuis que le 19 juillet 1937, la Fédération des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH) et l'Association suisse des constructeurs de machines (ASM) signaient une convention dite de la paix du travail. Le plus grand syndicat, membre de l'USS, se mettait d'accord avec les patrons pour soumettre les conflits du travail à la conciliation et à l'arbitrage.

Travailleurs syndiqués et relations industrielles

L'attachement au système actuel des relations industrielles basé sur les conventions collectives, en priorité, et l'Etat, à titre subsidiaire, demeure grand au sein des travailleurs syndiqués. Ainsi, à la question de savoir comment les relations entre les patrons et les travailleurs doivent être réglées, 63% des membres de la FTMH et 62,5% de ceux du SSP répondent «comme cela se fait actuellement par le contrat et la loi». Méfiant à l'égard de l'Etat, 4% seulement des syndiqués des deux fédérations syndicales souhaitent que les pouvoirs publics règlent à eux seuls les relations industrielles.

Tableau 11 *Attachement au système des relations industrielles (en %)*

	Ensemble des syndiqués	FTMH	SSP/VPOD
Les relations industrielles doivent être gérées			
1. Par l'Etat exclusivement	4	4	4
2. Par les conventions collectives exclusivement	27	28	26
3. Par l'Etat et les conventions collectives, comme cela se fait actuellement	63	63	62,5
4. Autres	3	2,5	4
5. NSP	3	2,5	3,5
	100	100	100

Du côté patronal, la capacité de conclure des conventions collectives appartient aux associations d'employeurs, mais également aux patrons individuellement. En revanche, du côté ouvrier cette capacité est restreinte aux syndicats. Ceux-ci associent les travailleurs aux négociations collectives en incluant des ouvriers des entreprises concernées dans les délégations syndicales. Par exemple, la délégation de la FTMH à la dernière négociation pour le renouvellement de la convention de la paix du travail comprenait un certain nombre de représentants ouvriers issus de la base. Cette pratique est contestée, parfois, par des travailleurs estimant que les appareils syndicaux monopolisent ainsi le pouvoir de négociation. Ils demandent une présence plus large des travailleurs au sein de ces délégations. Certains vont même jusqu'à proposer que celles-ci soient composées exclusivement de travailleurs, les syndicats n'exerçant qu'un rôle d'expert. Il était donc intéressant de poser la question aux syndiqués FTMH et SSP pour connaître leurs opinions.

Tableau 12 Qui doit négocier? (en %)

	Ensemble des syndiqués	FTMH	SSP/VPOD
1. Les travailleurs et les permanents syndicaux, comme actuellement	70	68	73
2. Les travailleurs eux-mêmes ou leurs représentants élus	26	27,5	23,5
3. Autres	1,5	2	1,5
4. NSP	2,5	2,5	2
	100	100	100

Ainsi, quand on demande qui doit négocier les conventions collectives, les membres de la FTMH (68%) et ceux du SSP (73%) répondent dans leur grande majorité: les syndicats et les travailleurs comme actuellement. Il se trouve tout de même 27,5% de syndiqués FTMH et 23% de syndiqués SSP pour déclarer que les travailleurs devraient négocier eux-mêmes et directement les conventions collectives de travail.

Si une majorité très large de travailleurs syndiqués sont attachés au système des relations industrielles en vigueur, ceux-ci sont sans illusion à propos de l'influence qu'ils exercent sur les négociations collectives puisque 72% des membres FTMH déclarent avoir peu ou aucune influence et ceux du SSP sont 67% à partager cet avis. Il ne se trouve que 25% de syndiqués FTMH et 26% SSP pour estimer qu'ils ont une grande ou peu d'influence.

Les commissions d'entreprise et du personnel: instrument de contrôle et d'application

Les commissions d'entreprise sont d'importants instruments d'application et de contrôle des conventions collectives de travail. En règle générale, ce sont les conventions collectives elles-mêmes qui prévoient la création de telles commissions.

La loi n'en prévoit que sous la forme des comités du personnel pour les fonctionnaires du service public.

Les commissions d'entreprises sont composées de représentants des travailleurs élus librement et démocratiquement. Les syndicats n'ont pas un droit direct de participation aux travaux de celles-ci. 62% des membres FTMH confirment, dans notre enquête, qu'il existe une commission d'entreprise dans leur usine. 59% des syndiqués SSP répondent disposer d'une commission du personnel ou un organe équivalent.

Il nous a paru intéressant de demander aux travailleurs comment ils utilisent les instruments qui leur sont mis à disposition au sein de l'entreprise ou de l'administration.

Tableau 13 Difficultés dans l'entreprise et commissions du personnel

Quand vous avez une difficulté dans votre entreprise/administration, par exemple à propos du salaire, des conditions de travail, de la discipline... Que faites-vous?

	Ensemble des syndiqués	FTMH	SSP/VPOD
1. Vous jugez qu'il vaut mieux laisser passer l'orage	3	3,5	1,5
2. Vous essayez de la régler directement avec votre chef ou votre patron	68	74	61
3. Vous faites appel à un membre de la commission d'entreprise ou à un délégué ..	15	15	15,5
4. Vous faites appel au secrétaire syndical	10,5	6	16,5
5. Vous faites appel à quelqu'un d'autre	0,5	0	1
6. NSP + NR	3	1,5	4,5
	100	100	100

Le tableau 13 révèle que, lorsque les travailleurs syndiqués rencontrent une difficulté quelconque au sein de l'entreprise ou de l'administration, ils tentent, tout d'abord, (dans 68% des cas) de régler le problème directement avec leur chef ou leur patron. Les syndiqués FTMH (74%) traitent plus volontiers avec leurs supérieurs hiérarchiques que ceux du SSP (61%).

Il n'y a que 15% des travailleurs syndiqués (FTMH ou SSP) qui consultent la commission d'entreprise en cas de difficultés; 10,5% seulement affirment faire appel au secrétaire syndical. Il est intéressant de noter qu'il

se trouve près de 3 fois plus de syndiqués SSP que FTMH pour déclarer s'adresser directement au secrétaire syndical en vue de résoudre un problème du travail.

Cette attitude demeure majoritaire quel que soit l'âge, la formation, la région, le statut dans la profession, le revenu ou le sexe. Ce résultat confirme l'hypothèse selon laquelle la hiérarchie patronale a réussi à s'approprier une fonction de représentation normalement dévolue aux syndicats. L'absence officielle des syndicats au sein des entreprises et administrations contribue à accentuer le phénomène.

D'ailleurs 64% des membres SSP et 61% de ceux de la FTMH souhaitent que leur syndicat soit présent directement au sein de leur entreprise ou de leur administration. Une minorité d'entre eux (FTMH 17%, SSP 14%) estime cependant que ce n'est pas une revendication réaliste.

La paix du travail

A la question «considérez-vous le maintien de la paix du travail entre syndicats et employeurs comme très souhaitable, souhaitable, pas particulièrement ou pas du tout», les travailleurs syndiqués répondent de la façon suivante:

Tableau 14 La paix du travail (en %)

	Ensemble des syndiqués	FTMH	SSP/VPOD
Très souhaitable	25	31	16,5
Souhaitable	45	45	45
Positif	70	76	61,5
Pas particulièrement	19,5	17	22,5
Pas du tout	9	5	15
Négatif	28,5	22	37,5
NSP	1,5	2	1
	100	100	100

70% de l'ensemble des syndiqués estiment que la paix du travail est souhaitable: 76% des membres de la FTMH et 61,5% de ceux du SSP. 28,5% affirment que la paix du travail n'est pas particulièrement ou pas du tout souhaitable: 22% des membres FTMH et 37,5% des membres SSP. Il ne se trouve que 5% des membres FTMH pour récuser catégoriquement la paix du travail, il s'en trouve déjà 15% parmi les membres SSP.

Image de la paix du travail

Que représente la paix du travail pour les travailleurs syndiqués? Quelle image en ont-ils? Pour en savoir davantage, nous avons soumis aux

personnes interrogées une série d'affirmations courantes sur le sujet. Pour chacune d'entre elles, elles devaient nous dire si elles étaient d'accord.

Tableau 15 Image de la paix du travail

%	FTMH	SSP/VPOD	%
84,5	1. Elle assure, dans tous les cas, la prospérité de notre pays	1. Elle sert surtout les intérêts du système politique en place	79
84	2. Elle garantit la sécurité sociale	2. En période de crise économique, elle renforce le patronat	76
76	3. En période de crise économique, elle renforce le patronat	3. Elle garantit la sécurité sociale	71
73	4. Elle permet l'amélioration des conditions de travail et de salaire	4. Elle assure, dans tous les cas, la prospérité de notre pays	69
70	5. Elle sert surtout les intérêts du système politique en place	5. Elle permet l'amélioration des conditions de travail et de salaire	58

De ce tableau, il ressort un SSP plus sceptique que la FTMH à l'égard de la paix du travail et ses résultats. Les membres du SSP placent en tête les affirmations négatives, alors que ceux de la FTMH situent en tête les aspects positifs de la paix du travail. Cependant, les membres des deux syndicats ont conscience aussi bien des acquis de la paix du travail que de ses aspects politiques (maintien du système en place) et économique (renforcement du patronat) en période de crise.

L'avenir de la paix du travail

L'attachement massif des travailleurs syndiqués au système actuel des relations industrielles et à son fondement, la paix du travail, n'a pas été ébranlé par la crise économique. En sera-t-il ainsi à l'avenir? Nous leur avons posé la question générale «que sera la paix du travail à l'avenir?». Voici leur réponse:

Parmi les syndiqués, il y en a autant qui estiment que la paix du travail se maintiendra à l'avenir que de ceux qui pensent que l'aggravation de la crise amènera un autre système de relations industrielles. Dans les deux cas, aucune opinion majoritaire ne se dessine. Une chose est certaine, quasiment personne ne croit à l'avènement d'une société sans classe qui rendrait la paix du travail inutile. 46% des syndiqués FTMH et 41% des membres SSP croient en l'avenir de la paix du travail, alors que 41% de ceux de la FTMH et 48% de ceux du SSP pensent qu'il y aura un changement. L'écart est statistiquement si minime entre les deux fédérations que nous pouvons nous permettre d'affirmer qu'il y a autant

Tableau 16 Avenir de la paix du travail (en %)

	Ensemble des syndiqués	FTMH	SSP/VPOD
1. La paix du travail se maintiendra	44	46	41
2. Une société sans classe la rendra inutile	2	2	2
3. L'aggravation de la crise amènera un autre système de relations industrielles	44,5	42	48
4. NSP + NR	9,5	10	9
	100	100	100

de syndiqués FTMH et SSP qui envisagent un changement dans les relations industrielles. Ce résultat est remarquable. Il indique une large prise de conscience de la crise et de ses effets possibles au sein de la classe ouvrière. En même temps, il confirme l'hypothèse selon laquelle si les systèmes traditionnels des relations industrielles font preuve de solidité à court terme, des changements ne sont pas exclus à moyen et long termes. A la crise économique correspond une crise plus profonde des modes de contrôle social. Ceux qui sont en vigueur au niveau industriel n'y échapperont pas.

Changement de valeurs et paix du travail

Le tableau 17 démontre que la perception de l'avenir de la paix du travail est non seulement liée à la crise économique, mais aussi au changement de valeurs.

Les syndiqués faisant état de valeurs matérialistes sont nettement majoritaires (29%) parmi ceux qui estiment qu'à l'avenir la paix du travail se maintiendra, alors qu'il ne s'en trouve que 15,5% qui manifestent des valeurs non matérialistes.

Par contre, ceux qui estiment que la crise s'aggravera et qu'un nouveau système remplacera celui de la paix du travail manifestent, dans une proportion remarquable (31%), des attitudes non matérielles. Notre hypothèse générale selon laquelle à une conjoncture économique donnée correspond un type de syndicalisme se trouve confirmée par ces résultats.

Le système de la paix du travail est encore solidement ancré, mais des lézardes sont provoquées par la pression conjuguée de la crise économique et du changement de valeurs.

Tableau 17 *Système de valeurs et paix du travail*

	Valeurs		
	matérielles	non matérielles	hétérogènes
Paix du travail	Statu quo	29 %	15,5%
	Société sans classe	22,5%	22,5%
	Changement de système	18,5%	31 %
			54 %
			54,5%
			49 %

Conflits de classe et paix du travail

Cette constatation est corroborée par les réponses enregistrées à la question portant sur la perception des conflits de classes. La paix du travail étant l'expression d'un armistice social entre les classes, il était intéressant de se demander si 46 ans de collaboration entre patronat et syndicats avaient éliminé ou atténué toute perception des conflits de classes.

Tableau 18 *Perception des conflits de classes (en %)*

	Ensemble des syndiqués	FTMH	SSP/VPOD
1. Les conflits de classes appartiennent au passé	16,5	18,5	13,5
2. Ces conflits sont plus actuels que jamais	79	77	82
3. NSP + NR	4,5	4,5	4,5
	100	100	100

82% des membres SSP et 77% de ceux de la FTMH estiment que les conflits de classes sont plus actuels que jamais. Plus les travailleurs sont jeunes, plus ils sont nombreux à partager cet avis. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à l'affirmer.

De même, les travailleurs bénéficiant d'un haut niveau de formation, à l'exception de ceux ayant fréquenté une école professionnelle supérieure, estiment, en plus grand nombre, que les conflits de classes sont plus actuels que jamais. Les ouvriers, les contremaîtres et les apprentis partagent largement cette opinion, alors que les manœuvres, les cadres et les employés le font dans une moindre proportion. Ceux qui gagnent moins de fr. 2000.– par mois sont également plus sensibles au phénomène que les autres tranches de revenus. Finalement, les travailleurs de la Suisse italienne sont plus nombreux que les Alémaniques et les Romands à l'affirmer.

En conclusion, nous pouvons dire que dans le court terme, le système des relations industrielles a beau être fortement secoué, il constitue la seule solution possible et l'on revient à lui naturellement, même si c'est de façon régressive.

Toutefois, nous devons constater que si le système des relations industrielles est encore solide, des lézardes dans l'édifice de la paix du travail n'en apparaissent pas moins. Il n'est pas possible d'en cerner les contours.

Toutefois, la conscience des conflits de classes, l'indice élevé de mobilisation, le changement de valeurs constituent autant d'indicateurs qui permettent d'annoncer des mutations au niveau des relations industrielles.

4. Les travailleurs syndiqués et les nouvelles technologies

La première révolution industrielle a remplacé la force musculaire par des machines. La deuxième nous a apporté l'automation électromécanique. Elle a marqué, par la fabrication à la chaîne, le début de la société de consommation dans les pays hautement industrialisés. La troisième révolution industrielle a fait une apparition peu spectaculaire, il y a deux décennies déjà. Elle est venue à pas feutrés et a pénétré, progressivement, l'ensemble du tissu social.

Un composant microélectronique, grand de quelques millimètres seulement, a, sur le processus de production, des effets qu'il est impossible de saisir dans leur totalité. L'invention du circuit intégré, un sous-produit de la technique militaire et de la recherche spatiale américaines, a marqué le début d'une nouvelle ère technologique. Le travail manuel et même intellectuel de l'homme peut être ainsi remplacé par un système raffiné de minuscules composants électroniques appelés microprocesseurs et micro-ordinateurs.

Il est reconnu que l'électronique est une technologie susceptible de connaître des applications pratiquement illimitées. En effet, elle permet de produire des biens de consommation de toute sorte, des machines, appareils, ordinateurs et même des systèmes complets de production et d'information. Ceci de manière plus économique, plus souple et à moindre consommation d'énergie qu'avec les techniques traditionnelles.

Les nouvelles technologies sont-elles génératrices ou dévoreuses d'emplois? Permettent-elles d'humaniser le travail ou sont-elles à l'origine d'un processus de déshumanisation? Telle est la problématique dans laquelle s'insère le discours du mouvement ouvrier.

Le cadre de cet article ne nous permet pas de discuter ces questions. Par contre, il nous a paru intéressant de connaître l'attitude des travailleurs face aux changements technologiques.

Attitude face au défi technologique

A la question de savoir quel comportement le syndicat doit adopter face au défi technologique, les syndiqués répondent de la façon suivante:

Tableau 19 Attitudes face au défi technologique (en %)

	Ensemble des syndiqués	FTMH	SSP/VPOD
1. Il doit favoriser l'introduction des nouvelles technologies (vision productiviste)	20	25	12
2. Il doit s'en occuper de cas en cas (vision réformiste)	65	61	72
3. Il doit s'abstenir (vision de retrait)	3,5	4	2
4. Il doit s'opposer (vision conflictuelle)	9,5	7	12
5. NSP	2	3	2
	100	100	100

Dans les deux syndicats, une large majorité se dégage en faveur d'une action décidée ou de cas en cas en matière d'introduction des nouvelles technologies. En effet, 86% des syndiqués FTMH et 84% des syndiqués SSP répondent que leur syndicat doit favoriser l'introduction des nouvelles technologies ou s'en occuper de cas en cas.

Cependant, nous constatons que les membres FTMH sont légèrement plus positifs à l'égard des nouvelles technologies que les membres SSP. 25% des personnes interrogées à la FTMH estiment que leur syndicat doit favoriser l'introduction, alors qu'il ne s'en trouve que 12% au SSP pour partager cette opinion. Au SSP, on est plus réservé: 72% estiment qu'il faut s'en occuper de cas en cas, alors que 61% ont le même avis au sein de la FTMH.

Entre la vision productiviste de ceux qui estiment que l'introduction des nouvelles technologies doit être favorisée et la vision conflictuelle de ceux qui estiment qu'il faut s'y opposer, bien des positions intermédiaires peuvent être définies. Nous les avons qualifiées de réformistes. Nous tenterons de mieux saisir les dimensions de ce concept dans une étape ultérieure de notre recherche.

Quant à la vision du retrait, elle correspond à une faible implication dans les objectifs du développement économique et d'une forte résistance aux changements qui sont perçus comme facteur de perturbation. Le peu d'implication sociale conduit à une attitude de repli sur soi et de non participation. Le pourcentage des personnes partageant cette vision est si peu élevé que toute analyse approfondie est rendue superflue.

Une première évaluation des résultats permet de constater que l'écrasante majorité des travailleurs syndiqués ne s'oppose pas à l'introduction des nouvelles technologies.

Nous assistons ainsi à une évolution sensible des attitudes ouvrières face au travail qui est confirmée. Désormais, ce n'est plus la défense du métier qui prime, mais l'adaptation de l'organisation du travail et des objectifs de la production au changement technique qui compte. Dès lors, le changement technique n'est plus perçu comme une agression, bouleversant la condition ouvrière. Les problèmes posés deviennent plus «techniques» et la voie s'ouvre à la négociation, du fait que le débat porte sur des modes de gestion et non plus directement et brutalement sur la situation économique personnelle du travailleur. Les difficultés de l'horlogerie, d'abord et de celles des machines et des métaux, ensuite, secteurs privilégiés de la FTMH expliquent, sans doute, pourquoi les membres de ce syndicat ont une attitude plus positive à l'égard des techniques nouvelles que ceux du SSP. Le choc de l'électronique dans l'horlogerie a démontré aux membres FTMH qu'il valait mieux prendre les devants en développant une stratégie offensive dans le système plutôt que de se trouver sans emploi dans l'attente d'une société meilleure. Les services publics suisses commencent seulement à être concernés par la troisième révolution industrielle; en tous cas, les secteurs qui constituent le champ de recrutement du SSP.

Une analyse en profondeur révèle que les travailleurs sont plus favorables que les travailleuses aux nouvelles technologies. La différence est de 10%, mais le taux de non-réponse chez les femmes est aussi de 7%, un taux relativement élevé.

Plus intéressant encore est le fait que plus les travailleurs syndiqués sont âgés, plus ils se déclarent favorables aux techniques du futur.

Par ailleurs, les travailleurs de formation primaire et ceux ayant fréquenté les écoles professionnelles supérieures constituent les catégories les plus favorables à l'introduction des nouvelles technologies, alors que les universitaires et les gymnasiens le sont le moins. Ils donnent la préférence à l'examen de cas en cas. D'autre part, plus la formation professionnelle est élevée, moins l'on se déclare favorable. En effet, les cadres, les employés et les contremaîtres, sans être opposés, sont plutôt favorables à un examen de cas en cas. Le même phénomène est constaté, même si les écarts sont moins évidents au niveau des revenus: plus le revenu est élevé, plus l'on est favorable à un examen de cas en cas.

La variable régionale laisse apparaître des résultats contrastés. 93,5% des travailleurs alémaniques sont favorables à l'introduction des nouvelles technologies. 82% estiment qu'il faut favoriser cette introduction de cas en cas. Les travailleurs romands ont une vision plus productiviste puisque 39,5% (contre 11,2% chez les alémaniques) déclarent que leur syndicat doit être favorable aux nouvelles technologies, alors que 44,5% estiment qu'il faut juger de cas en cas.

Image plus surprenante encore, celle que donne les travailleurs tessinois.

26,5% sont inconditionnellement favorables à l'introduction des nouvelles technologies alors que plus de la majorité, 68% s'y opposent. Les attitudes des travailleurs romands et tessinois s'expliquent sans doute par la situation économique difficile des régions romande et tessinoise et leur périphérie. Les Neuchâtelois, qui avec les Genevois forment l'échantillon en Suisse romande, ont été particulièrement touchés par la crise de l'industrie horlogère. En même temps, les travailleurs de ces cantons ont été sensibilisés à l'introduction des nouvelles technologies dans l'horlogerie comme moyen de redonner vie à un secteur industriel en léthargie et de sauver ainsi des emplois.

Par contre, le Tessin souffre de plus en plus de sa situation périphérique. La restructuration industrielle en cours associée aux nouvelles technologies lui fait perdre sans discontinuer sa substance économique et par conséquent des emplois.

Vision productiviste et effets de nouvelles technologies

Nous aimerais maintenant connaître l'image que se font les travailleurs syndiqués, favorables à l'introduction des nouvelles technologies, des effets de celles-ci sur l'organisation du travail et l'emploi.

Tableau 20 Attitudes positives et effets des nouvelles technologies (en %)

	Ensemble des syndiqués		FTMH		SSP/VPOD	
	d'accord	pas d'accord	d'accord	pas d'accord	d'accord	pas d'accord
<i>Effets positifs</i>						
Augmentation de la productivité	93	5,5	93	5,5	92	6
Réduction de la durée du travail	86,5	13,5	85	15	90	10
Amélioration des conditions de travail ...	86,5	10	89	9	78	14
<i>Effets négatifs</i>						
Diminution de l'emploi	65,5	31	68	29,5	58	36
Dégénération des conditions de travail	44	52,5	43,5	52	46	50

Il ressort du tableau 20 que les travailleurs syndiqués favorables aux nouvelles technologies estiment que les effets positifs de celles-ci sont, tout d'abord, l'augmentation de la productivité, puis la réduction du temps de travail et enfin, l'amélioration des conditions de travail. La perception de la hiérarchie des effets est quasi similaire chez les syndi-

qués membres de la FTMH et du SSP. La seule divergence concerne les effets positifs. Les syndiqués FTMH contrairement à ceux du SSP placent l'amélioration des conditions de travail avant la réduction de la durée du travail.

La diminution de l'emploi figure en tête des effets négatifs de l'introduction des nouvelles technologies. L'image est plus contrastée en ce qui concerne la dégradation des conditions de travail. Que ce soit à la FTMH ou au SSP, il y a quasiment autant de membres qui sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle les applications des nouvelles technologies se traduisent par des dégradations des conditions de travail que des membres qui affirment le contraire.

Vision réformiste et effets des nouvelles technologies

La majorité des syndiqués FTMH et SSP déclarent être favorables de cas en cas à l'introduction des nouvelles technologies. Il est intéressant d'approfondir l'analyse pour savoir ce que le terme «de cas en cas» recèle. A la question de savoir quelles finalités le syndicat doit avoir en ce qui concerne les nouvelles technologies, les travailleurs réformistes répondent de la manière suivante:

Tableau 21 Attitudes réformistes et effets des nouvelles technologies (moyenne arithmétique)

	Ensemble des syndiqués	FTMH	SSP/VPOD
Rang			
1. Eviter les déqualifications professionnelles	33	33,5	30,5
2. Libérer les travailleurs des tâches les plus ingrates	23	22,5	24,5
3. Elargir la participation aux travailleurs	19,5	19	19,5
4. Accroître le temps des loisirs	13,5	6,5	17
5. Décentraliser l'organisation de la production	5	5,5	4
6. Autre	1	1	1

Il ressort de ce tableau que les travailleurs syndiqués, estimant que leur syndicat doit favoriser de cas en cas l'introduction des nouvelles technologies, considèrent que leur fédération syndicale doit le faire quand les nouvelles technologies permettent, dans l'ordre, de:

- éviter les déqualifications professionnelles et les licenciements;
- libérer les travailleurs des tâches les plus exposées et les moins gratifiantes;
- élargir la participation des travailleurs à tous les niveaux;
- accroître le temps des loisirs;
- décentraliser l'organisation de la production.

Les différences d'attitudes entre les deux fédérations sont tellement minimes qu'elles ne remettent pas en cause cette hiérarchie des effets.

Changement de valeurs et nouvelles technologies

La majorité des travailleurs syndiqués ont donc une vision productiviste ou réformiste du changement technique. Ils ne développent aucune hostilité fondamentale à l'égard des changements techniques. Pour eux, seuls les effets de leur introduction sur les conditions et l'organisation du travail comptent. C'est pourquoi la grande majorité des syndiqués souhaite que leurs syndicats favorisent de cas en cas l'introduction des nouvelles technologies. Dans ces conditions, le système des relations contractuelles est considéré comme adéquat pour adapter le travail et l'ensemble de l'entreprise au changement technique. S'opposer aux changements devient impossible car ceux-ci sont nécessaires pour soutenir la concurrence et donc pour maintenir l'emploi. Cette description correspond plutôt au comportement des membres FTMH que des membres SSP. Loin d'affaiblir le syndicat, cette stratégie de la négociation préconisée par les membres renforce son rôle en tant que partenaire. En effet, celui-ci ne se limite plus à négocier les salaires, mais est amené à participer à la mise en place d'un nouvel outil de production.

Dans le comportement du syndicalisme suisse, nous trouvons également des éléments volontaristes. Ainsi, dans le secteur horloger, les travailleurs syndiqués et leur organisation ont mené une campagne en faveur de l'innovation technique. Ce sont d'ailleurs, les organisations syndicales qui revendentiquent avec le plus de détermination le renforcement de l'aide publique à l'innovation technologique. Ce ne sont plus les effets professionnels sur le métier ou le poste de travail qui sont considérés, mais le progrès technique comme principe de transformation des structures. Nous avons à faire à un syndicalisme qui développe une politique volontariste de changement technique.

Cependant, si la majorité des syndiqués adopte une attitude que l'on peut qualifier de traditionnelle à l'égard du progrès technique, une minorité non négligeable adopte un comportement nouveau influencé par la crise et le changement de valeurs.

Tableau 22 Changement de valeurs et nouvelles technologies

Attitudes face aux nouvelles technologies	valeurs		
	matérielles	non matérielles	hétérogènes
1. Favoriser	22,5%	15%	60 %
2. Favoriser de cas en cas	25,5%	25%	48 %
3. S'abstenir	21 %	12%	56 %
4. S'opposer	12,5%	36%	51,5%

En effet, la proportion de ceux qui font état de valeurs non matérielles augmente avec les attitudes d'opposition à l'égard des nouvelles technologies (36%). Les non-matérialistes se retrouvent également nombreux (25%) chez les réformistes, c'est-à-dire chez ceux qui souhaitent favoriser les nouvelles techniques de cas en cas.

Par ailleurs, le tableau montre clairement que les syndiqués qui sont favorables inconditionnellement à l'introduction de nouvelles technologies placent les valeurs matérielles ou quantitatives en tête de leurs priorités. Par contre, ceux qui sont favorables de cas en cas ont des attitudes moins tranchées.

Le phénomène du changement de valeurs influence donc tous les secteurs de la vie syndicale. S'il demeure encore isolé, celui-ci n'indique pas moins une tendance qui pourrait s'amplifier à l'avenir.

Ainsi, quand on demande aux travailleurs syndiqués s'ils estiment qu'une fois la récession économique passée, les idées de progrès et de croissance quantitative seront encore valables, ils répondent de la façon suivante:

Tableau 23 Attitudes face au progrès et à la croissance (en %)

	Ensemble des syndiqués	FTMH	SSP/VPOD
<i>Oui, les idées de progrès et de croissance quantitative seront encore valables, une fois la récession économique passée</i>	46	52	37
<i>Non, elles ne seront plus valables</i>	40	34	48
NSP	14	14	15
	100	100	100

40 pour cent de l'ensemble des travailleurs syndiqués, 48 pour cent des syndiqués SSP et 34 pour cent des syndiqués FTMH estiment que les idées de progrès et de croissance ne seront plus valables, une fois la récession économique passée.

Dans ces résultats se reflètent une potentialité de changement au plan syndical que nous ne saurions ignorer.

5. Les syndiqués et leur syndicat

Comment les syndiqués apprécient-ils le travail de leur syndicat? Sont-ils satisfaits de l'action de leur direction syndicale et de l'engagement des secrétaires syndicaux? A ces questions directes, les interviewés répondent spontanément par l'affirmative.

Ainsi, à la question de savoir si leur fédération syndicale est efficace ou non dans l'action, 62% des membres FTMH et 68,5% des membres SSP répondent oui sans hésiter.

Tableau 24 Perception de l'efficacité syndicale

	FTMH	SSP/VPOD
Très efficace	6%	7 %
Efficace	<u>56%</u> 62%	<u>61,5%</u> 68,5%
Peu efficace	31%	22 %
Inefficace	<u>6%</u> 37%	<u>6 %</u> 28 %
NSP	1%	3,5%

La proportion de ceux qui estiment leur syndicat inefficace (6%) est basse. Il faut y ajouter ceux qui le jugent peu efficace pour atteindre les pourcentages respectables de 37% à la FTMH et de 28% au SSP.

Nous avons essayé de dégager les raisons du peu d'efficacité ou de l'inefficacité syndicale en demandant aux personnes interrogées de fixer un ordre de priorités parmi sept affirmations courantes que l'on entend sur le sujet.

Tableau 25 Les raisons de l'inefficacité syndicale

	FTMH Priorités	SSP/VPOD Priorités
Les adhérents n'y croient pas assez	1	1
Les permanents syndicaux ne sont pas assez actifs ...	2	2
Les syndicats manquent de spécialistes	3	2
La paix du travail est un handicap	4	2
Le syndicat manque de programme à long terme	5	7
Les syndicats sont trop centralisés	6	5
Les militants sont insuffisamment formés	7	6

Les membres des deux fédérations expliquent l'inefficacité syndicale, avant tout, par le manque de foi des adhérents eux-mêmes. Ils démontrent ainsi leur sens auto-critique. Au deuxième rang, les membres FTMH montrent du doigt les permanents syndicaux qui seraient trop peu actifs. La paix du travail, si souvent citée, ne constitue pas à leurs yeux un véritable handicap. Les membres SSP perçoivent les choses différemment. Tout d'abord, ils ont quelque peine à choisir clairement entre les

affirmations puisqu'ils citent trois raisons de l'inefficacité en deuxième position.

Ensuite, ils perçoivent la paix du travail comme un handicap au même titre que le manque de spécialistes et le peu d'engagement des permanents. Finalement, ils laissent transparaître ainsi une autre sensibilité syndicale que celle des membres FTMH.

Tableau 26 Degré de satisfaction

	FTMH	SSP/VPOD
Très satisfait	10 %	9%
Assez satisfait	<u>69 %</u>	<u>68%</u>
	79 %	77%
Peu satisfait	12 %	14%
Insatisfait	<u>2,5%</u>	<u>3%</u>
	14,5%	17%
NSP	6,5%	6%

Cela dit, les syndiqués FTMH (79%) et SSP (77%) sont d'accord pour dire qu'ils sont satisfaits de leur dirigeants et affirmer que les secrétaires syndicaux se préoccupent suffisamment de leurs problèmes (FTMH 59%, SSP 60%). De même, ils n'ont aucun doute sur les buts poursuivis par les secrétaires syndicaux. D'après eux, les secrétaires syndicaux visent avant tout à défendre les intérêts des syndiqués (FTMH 52%, SSP 57%).

Tableau 27 Les chefs syndicaux

	FTMH	SSP/VPOD
– Se préoccupent des problèmes de leurs membres:		
beaucoup	41 %	45 %
assez	<u>18 %</u>	<u>15 %</u>
	59 %	60 %
peu	28 %	26,5%
pas du tout	<u>4,5%</u>	<u>7 %</u>
	32,5%	33,5%
– Visent à:		
augmenter leur pouvoir	9 %	8,5%
promouvoir l'intérêt du syndicat	28 %	25 %
défendre les intérêts des membres	52 %	57 %
autres	2 %	1 %

L'image du syndicat et de ses dirigeants est donc bonne parmi les syndiqués FTMH et SSP.

Conclusions

Au plan des revendications, notre étude a révélé une homogénéité élevée dans l'ordre des priorités fixé par les membres de la FTMH et du SSP. Les revendications quantitatives figurent en tête, suivies des revendications qualitatives immédiates et des revendications structurelles. Nous pourrions donc conclure à la constance des structures de revendications syndicales et à l'absence de différence de choix entre les syndiqués des services publics et ceux de l'industrie privée. Une analyse plus approfondie des changements de valeurs parmi les syndiqués démontre que tel n'est pas tout à fait le cas.

En effet, il ressort nettement de cette analyse que si les membres FTMH donnent la priorité aux valeurs matérielles, ceux du SSP, au contraire, donnent leur préférence aux valeurs non matérielles. Cela dit, il est intéressant de noter qu'une minorité respectable de syndiqués FTMH donne aussi la préférence aux valeurs non matérielles.

Un clivage des valeurs existe donc entre les fédérations syndicales. Ce clivage sectoriel correspond à un clivage global caractéristique des sociétés industrielles avancées puisque nous observons, entre 1972 et 1982, un glissement sensible du nombre de travailleurs des valeurs matérielles vers les valeurs non matérielles. La crise économique ne semble pas avoir affecté sensiblement ce processus.

Cette démonstration signifie que si, à court terme, les choix des syndiqués sont encore traditionnels et homogènes, à moyen et long terme, ils pourraient évoluer du quantitatif vers le qualitatif. La potentialité de changement que recèle la modification de l'échelle des valeurs des syndiqués en étant l'aiguillon. Il serait erroné de s'imaginer un passage brutal du quantitatif vers le qualitatif. Ce processus est lent et lié au développement de la société.

Il serait faux également d'en déduire la fin des revendications quantitatives. Elles gardent toute leur valeur, mais perdent leur exclusivité et entrent en concurrence avec d'autres revendications. Le choix des revendications pour les syndicats n'en sera que plus complexe.

Dans ce contexte, il est intéressant de noter que si les syndiqués ne situent pas les revendications structurelles en tête de liste, ils demeurent attachés à la revendication de la participation des travailleurs aux décisions au sein des entreprises. S'ils devaient se prononcer à nouveau sur ce sujet, ils diraient franchement oui à une écrasante majorité. Ce qui les intéresse avant tout c'est la participation au poste de travail. En cas, d'élargissement du pouvoir des travailleurs, ils souhaiteraient avoir leur mot à dire avant tout en matière d'organisation des postes de travail. Cependant, nous observons un clivage entre les cols bleus et les cols

blancs. Les ouvriers sont nettement partisans d'une participation au poste de travail, alors que les employés le sont au niveau de la direction de l'entreprise. Les deux catégories de travailleurs sont d'accord, pourtant, pour demander un accroissement de la présence et de l'activité syndicales sur les lieux de production.

L'analyse des thèmes mobilisateurs indique tout d'abord une grande disponibilité des syndiqués à se mobiliser pour défendre une cause; l'indice de mobilisation des membres du SSP étant plus élevé que celui des membres de la FTMH. Ensuite, elle démontre que ceux-ci sont prêts à se mobiliser non seulement pour des causes matérielles comme la lutte contre les licenciements mais aussi pour des causes non matérielles, telles qu'éviter des constructions indésirables, s'engager pour la défense des minorités ou pour une société plus humaine.

Par contre, l'action en vue de limiter le nombre des étrangers en Suisse ne paraît guère enthousiasmer les travailleurs syndiqués.

Puis, nous constatons une propension des syndiqués à manifester plutôt qu'à faire la grève. Ils respectent ainsi la tradition helvétique. Cela dit, la propension à faire la grève est relativement élevée au sein du SSP quand il s'agit de s'opposer à des licenciements, d'obtenir une hausse des salaires ou de lutter pour la participation, alors qu'elle est faible au sein de la FTMH, sauf dans le cas où il faut s'opposer à des licenciements. Finalement, nous observons un taux global d'activisme syndical plus élevé que celui mesuré au niveau de la population suisse. La réserve de mobilisation syndicale est non seulement intacte, mais élevée.

Au plan des relations industrielles, c'est-à-dire des rapports entre les patrons et les travailleurs, nos résultats confirment l'attachement très fort des syndiqués en général au système des conventions collectives et à la paix du travail. Cependant, l'opinion des syndiqués sur l'avenir de la paix du travail est partagée. En effet, ils sont aussi nombreux à croire en la pérénité du système qu'à penser que sous la pression de la crise économique il se modifiera ou sera remplacé par un autre.

Ainsi, nous pouvons en conclure que si le système actuel des relations industrielles est encore solide, à moyen et long terme, des modifications ne sont pas à exclure. La conscience élevée des conflits de classes, l'indice non moins élevé de mobilisation et le changement des valeurs constituent autant d'indicateurs accréditant la thèse de mutations prochaines dans le système des relations professionnelles. Il n'est guère possible d'en cerner les contours, mais il est aisément saisir les potentialités.

L'introduction des nouvelles technologies va-t-elle être le détonateur ou l'accélérateur de ce phénomène? En tout cas, elle signifie un nouveau défi pour les syndicats. L'attente des syndiqués est grande. En effet, s'ils acceptent, dans leur majorité, l'introduction des nouvelles technologies, ils en attendent une sensible amélioration de leurs conditions de travail et de la qualité de la vie. La vision optimiste prédomine, mais elle dépend de l'action syndicale et de la capacité du syndicat à négocier. Le change-

ment de techniques n'est pas perçu comme une agression, mais comme une chance de transformer la condition ouvrière. Les syndiqués FTMH sont plus nombreux à partager cette vision optimiste que ceux du SSP. Cependant, il se dégage de notre analyse une forte minorité syndicale composée plutôt de syndiqués SSP que de syndiqués FTMH, de femmes que d'hommes, de jeunes que de vieux, d'employés que d'ouvriers qui estiment que leur syndicat doit s'abstenir de favoriser l'introduction de nouvelles technologies ou même s'y opposer. Cette minorité (32,5%) donne la priorité aux valeurs non matérielles et estiment que les idées de progrès et de croissance quantitative ne sont plus valables. Cette tendance minoritaire reflète non seulement un malaise de certains syndiqués face aux nouvelles technologies, mais surtout une potentialité de changement au niveau syndical.

En d'autres termes, la manière dont les syndicats négocieront le virage technologique sera déterminante dans l'attitude des syndiqués. Pourtant, une minorité d'entre eux n'en attend pas le résultat pour dénier toute valeur au progrès et à la croissance quantitative.

De manière générale, les travailleurs syndiqués apprécient l'engagement de leur syndicat et font confiance à leurs dirigeants. Ils jugent efficace l'action syndicale. Cela constitue une note réconfortante pour l'appareil syndical qui a besoin de cette confiance pour mener à bien ses tâches. Notre étude révèle donc un syndicalisme encore profondément ancré dans les acquis de la société industrielle, mais porteur des germes du changement. Les syndiqués FTMH et SSP formulent des revendications homogènes et d'ordre matériel en priorité, ils sont attachés au système en vigueur des relations industrielles et optimistes quant aux retombées sociales et économiques des nouvelles technologies.

Cependant, une minorité importante composée surtout de syndiqués SSP, mais aussi présents au sein de la FTMH, est sensible aux revendications qualitatives, se situe sur l'échelon des valeurs non-matérielles, croit à un changement du système des relations industrielles, est sceptique quant à l'introduction des nouvelles technologies et est prête à se mobiliser pour faire la grève. La crise économique ne paraît pas avoir modifié sensiblement ce phénomène qui semble procéder d'un autre mouvement, celui du passage des sociétés industrielles aux sociétés post-industrielles.

Cette grille de lecture ne prétend pas à l'exhaustivité. Elle constitue une tentative d'interprétation des données brutes recueillies grâce à notre enquête auprès des syndiqués. Elle ne contient pas un parti pris, mais essaie de dégager des tendances profondes non perceptibles à l'œil nu. Cette analyse devrait permettre d'engager une discussion constructive et d'activer la réflexion sur un mouvement social d'importance dans les sociétés industrielles avancées, à savoir le mouvement syndical.

La présente étude est limitée et ne porte que sur une partie des données recueillies. Elle nous permet, toutefois, de déceler une évolution dans le type de syndicalisme. Le syndicalisme de combat de la fin du XIX^e et du

début du XX^e siècle a cédé sa place à un syndicalisme de négociation qui a connu son apogée dans les années de haute conjoncture. Aujourd’hui, à l’aube du XXI^e siècle, nous assistons à l’éclosion d’un syndicalisme de services.

Le syndicalisme de combat correspondait au début de l’industrialisme. Une époque où il devait se battre pour asseoir sa propre légitimité. Uni dans la revendication, unitaire dans l’action, solidaire dans la lutte, ce type de syndicalisme était engagé dans la lutte de classes pour la rupture avec le capitalisme naissant. La hausse du pouvoir d’achat, la diminution de l’horaire de travail, la suppression du travail des enfants et la réglementation du travail des femmes, telles étaient les revendications de la classe ouvrière. La grève constituait l’arme des ouvriers contre l’arrogance des patrons et de l’Etat bourgeois. Le syndicalisme de choc porté vers l’action de masse répondait aux besoins existentiels de la classe ouvrière exploitée.

La force du mouvement ouvrier, les nécessités de la guerre et de la reconstruction contribuèrent à faire du syndicalisme un partenaire obligé de la société industrielle. La haute conjoncture économique aidant, l’intégration du syndicalisme dans la société capitaliste pouvait se dérouler sans soubresaut. L’essentiel des revendications syndicales pouvaient être satisfaites; l’ouvrier gagnait en dignité et devenait un citoyen à part entière. La lutte syndicale passait de la rue au tapis vert. Des procédures de négociations collectives étaient mises en place pour permettre le règlement pacifique des conflits du travail. Le syndicalisme de combat devenait un syndicalisme de négociation. Partenaire du pouvoir économique et politique, ce syndicalisme-là a pu et a su augmenter la part des travailleurs à la richesse nationale. C’est l’époque des grandes percées sociales et des réformes. Les revendications sont toujours homogènes, mais le combat syndical plus feutré. La classe ouvrière récolte les fruits de ses luttes antérieures, croit au progrès et à la croissance quantitative, participe à la vie politique et s’accommode du système capitaliste. Ce syndicalisme assure la prospérité et garantit un niveau de vie décent aux travailleurs. Il tire sa force du taux de syndicalisation et de sa capacité à négocier.

Le rétrécissement du tissu industriel au profit des services (banques, assurances, ...), le passage de l’atelier au bureau, la transformation de la classe ouvrière, les mutations socio-économiques mettent en cause le syndicalisme de négociation. A l’aube de XXI^e siècle, nous assistons à l’éclosion d’un nouveau type de syndicalisme, le syndicalisme de services. Souplesse dans l’action, diversité dans les revendications, pluralisme idéologique, décentralisation dans l’organisation et ouverture vers des catégories nouvelles de travailleurs, telles sont les principales caractéristiques de ce syndicalisme en gestation. Un syndicalisme qui est à l’écoute du changement, prêt à prendre en charge de nouveaux besoins, accepte la diversité dans l’action et l’organisation, accroît les moyens de l’action interprofessionnelle, intensifie la présence sur le terrain et renforce son

intérêt pour les questions liées directement aux conditions de travail. Ce syndicalisme de services conserve une fonction d'explication et de propositions mais affirme son rôle d'animation sociale et politique.

Il ne peut plus se cantonner au seul monde du travail car de plus en plus les revendications à partir du travail portent aussi sur le hors-travail. Forme d'expression catégorielle, le syndicalisme devient forme d'expression collective susceptible de peser dans les décisions nationales qui ont des conséquences sur le quotidien de chacun.

Le syndicalisme de services replace les revendications syndicales dans une nouvelle logique. Tout d'abord, il devra décider de ce qui doit être partagé aux titres de l'emploi, du temps de travail, des conditions de travail, des salaires et des investissements. Il faudra ensuite qu'il détermine comment partager des ressources raréfiées entre les différentes catégories sociales. Puis, il faudra agir aussi pour que les choses puissent changer même à ressources égales. Finalement, il faudra agir pour qu'il y ait quelque chose à partager. En d'autres termes, le syndicat doit se préoccuper de la hausse de la productivité comme des possibilités d'une nouvelle croissance.

L'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise ouvre un nouveau champ de négociation entre partenaires sociaux. La revalorisation du travail, une liberté plus grande, une participation accrue, une meilleure formation tels seront les termes porteurs de la négociation.

Le syndicalisme pluriel et ouvert sur la société implique un engagement social plus global et une responsabilité sociale plus lourde.

Ces trois types de syndicalisme, s'ils s'observent dans le temps, ne s'excluent pas temporellement. Ils sont présents dans une sorte de cohabitation transitoire. Les syndicalismes de combat et de négociation ont plus ou moins longtemps existé côte à côte. Actuellement, notre étude démontre la prééminence du syndicalisme de négociation et l'éclosion du syndicalisme de services.

Le niveau supérieur de formation, les possibilités accrues d'expression des travailleurs, les usages décentralisés des microtechnologies sont des chances réelles pour l'avenir et en même temps des défis au mouvement ouvrier. Pas plus aujourd'hui que demain il n'y aura de modèle unique et linéaire de développement. Toutefois, il est certain que les nouvelles techniques sont l'occasion d'un nouveau développement de la société.

