



Fédération Internationale des Organisations
de travailleurs de la Métallurgie
Recrutement des Travailleurs Non-Manuels

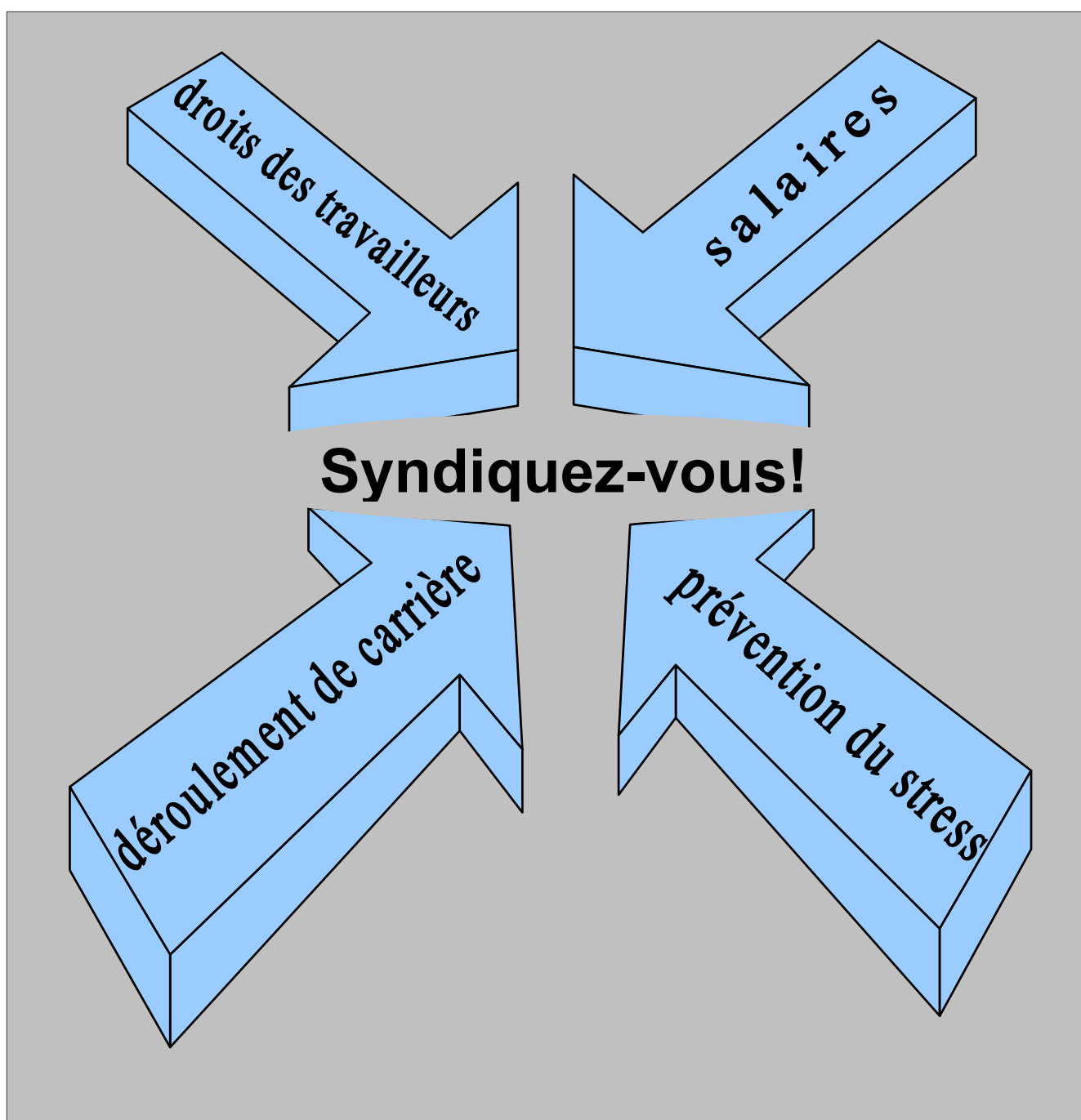


Table des matières

Introduction	i
Nouvelles stratégies de recrutement et d'encadrement des travailleurs non-manuels.....	1
Siegfried Balduin - IG Metall, Allemagne	
La syndicalisation au XXIe siècle Perspectives et défis dans la métallurgie britannique	8
Roger Jeary – Amicus, Royaume-Uni	
L'expérience Quadrante en Italie	19
Fabrizio Fama – FIM-CISL, Italie	
Recrutement d'adhérents de différentes catégories	31
Mike Nicolaidis - Australian Metalworkers' Union, Australie	
Groupes cibles, méthodes et stratégie. Recrutement dans le secteur des TIC	37
Emma Källgren - SIF, Suède	
Syndicalisation des travailleurs du secteur des technologies de l'information	43
Tom Steed – CWA, Communications Workers of America, USA	
Recrutement dans le secteur des technologies de l'Information et des Communications	50
Hans-Joachim Weis - IG Metall, Allemagne	
Recrutement de travailleurs non-manuels à Singapour	60
Cyrille Tan - UWEEI et Conseil Singapourien de la FIOM, Singapour	
Activités de syndicalisation de JEIU pour les travailleurs non-manuels	70
Tadashi Takeishi – JEIU, Japon	
Quelques données statistiques sur les travailleurs non-manuels parmi des membres de la FIOM	75
Observations finales	80

INTRODUCTION

Le recrutement de nouveaux membres est la base de tout travail syndical. La syndicalisation qui est l'élément moteur du mouvement ouvrier a toujours constitué la priorité absolue des syndicats, tout au long de leur histoire. Pourtant, les syndicats d'industrie du monde entier ont traditionnellement mis l'accent sur le recrutement des travailleurs employés dans la production. Il est de fait que le niveau d'adhésion syndicale est plus élevé chez les travailleurs manuels que chez les non-manuels¹. À l'exception des syndicats qui représentent uniquement des travailleurs non-manuels, les travailleurs employés dans la production sont majoritaires dans toutes les autres organisations affiliées à la FIOM.

Cependant, les modifications structurelles et technologiques qui ont lieu dans les industries métallurgiques amènent des changements importants dans la composition de la main-d'œuvre. Dans certains pays, les travailleurs non-manuels pourraient bientôt surpasser en nombre les travailleurs employés dans la production. Aux États-Unis, près de 60% de la main-d'œuvre occupent des emplois de bureau. On trouve la même proportion au Japon. En Allemagne et en Suède, le pourcentage se maintient autour de 45%. Chez Siemens, des deux-tiers des travailleurs sont des non-manuels. Du fait que les processus industriels ont de plus en plus recours aux technologies, on peut s'attendre à ce que cette tendance s'accroisse et que la distinction entre ces deux catégories s'estompe de plus en plus. La question est alors de savoir comment les syndicats tiendront compte de ces changements structurels dans leurs politiques et leurs structures, et quels instruments ont-ils développés pour répondre aux besoins et aux attentes de leurs effectifs en pleine évolution.

La FIOM n'organise pas les travailleurs. Cela demeure une tâche fondamentale de ses affiliés, qui sont les seuls à pouvoir mener des campagnes de recrutement. Cependant, il n'y a aucune formule magique de succès en matière de syndicalisation. Les priorités et les stratégies varient de syndicat à syndicat et de pays à pays, en fonction du cadre législatif qui régit les systèmes de relations industrielles, des traditions, de l'histoire, etc. Pourtant, la FIOM peut aider à obtenir une meilleure prise de conscience sur cette question, soutenir des activités de syndicalisation et faciliter un échange d'information et d'expérience dans ce domaine.

Le séminaire organisé les 8 et 9 octobre 2002 à Eastbourne, Royaume-Uni, portait sur ce sujet. Les participant(e)s venu(e)s de plusieurs parties du monde ont partagé leur expérience en matière de syndicalisation des travailleurs non-manuels, examiné les nouveaux instruments et stratégies de recrutement, et cherché à tracer les grandes lignes des travaux à entreprendre dans l'avenir. Leurs présentations sont contenues dans ce rapport. Il faut

¹ Les travailleurs non-manuels ne constituent pas un groupe homogène. Il s'agit de professionnels, de techniciens et de professions apparentées, de travailleurs des services et d'employés de bureau. Cette définition se base sur la Classification internationale type des professions de l'OIT, ISCO-88.

espérer que ce document donnera un nouvel élan à la discussion et aidera les affiliés à aborder la question de la syndicalisation des travailleurs non-manuels dans leurs propres structures.

Nouvelles stratégies de recrutement et d'encadrement des travailleurs non-manuels

Siegfried Balduin - IG Metall, Allemagne



Domaines de syndicalisation de IG Metall (conformément à l'article 1 des Statuts IG Metall)

- Métallurgie et électronique
- Métallurgie extractive, industrie de fabrication du fer et de l'acier
- Textile et confection
- Travail du bois et des matières plastiques
- Secteur information et communication (en partie)
- Etudiants (destinés à des emplois dans la métallurgie, l'information ou la communication)



Les syndicats en Allemagne

- Le principe: un syndicat unique de la métallurgie depuis 1949
- Aucun autre syndicat autonome dans le secteur (à l'exception de DAG jusqu'en 2001)
- Dominance des conventions collectives régionales
- Représentation légale des salariés d'entreprise au sein des Comités d'entreprise (dans toute entreprise avec un minimum de 5 salariés)
- Les membres des comités d'entreprise ne doivent pas obligatoirement être membres du syndicat, bien que plus de 82% (en 1998) soient, en fait, membres de IG Metall
- Etroite collaboration entre comités d'entreprise et syndicats
- Prérogative syndicale : les comités d'entreprise ne sont pas autorisés à régir les conventions collectives (en particulier en matière de rémunération ou de durée du travail)



Adhésion

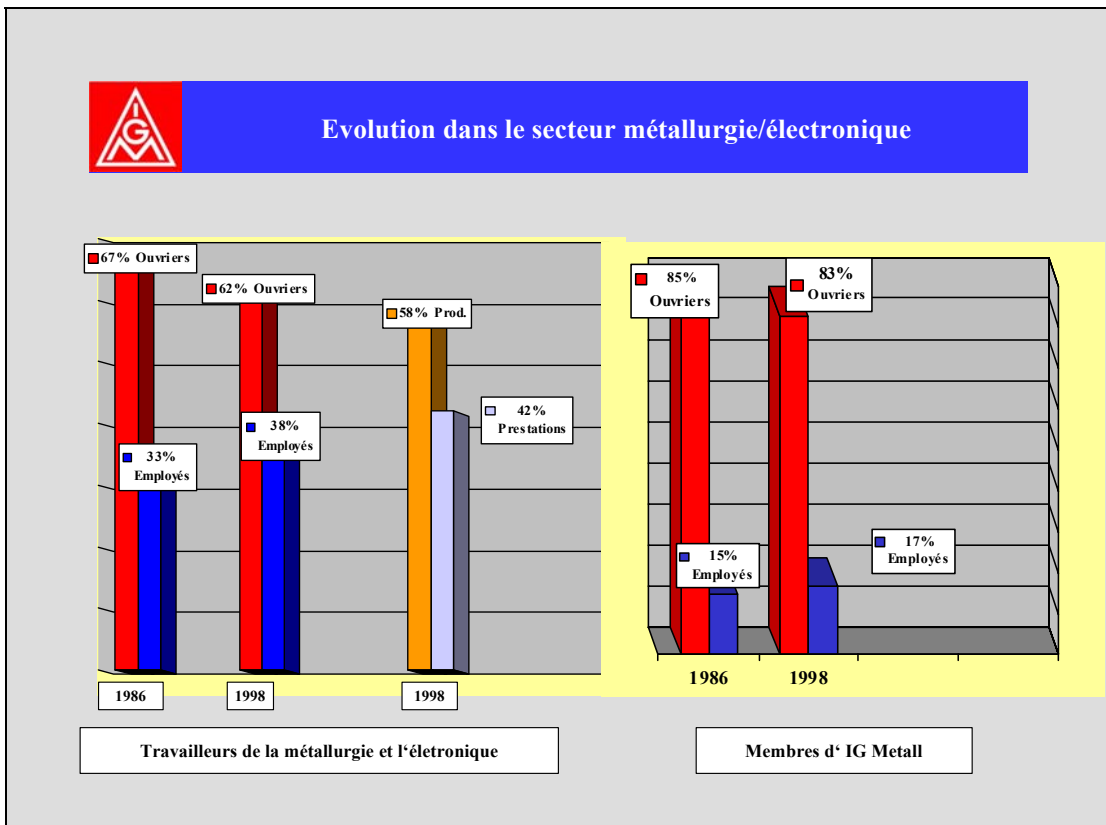
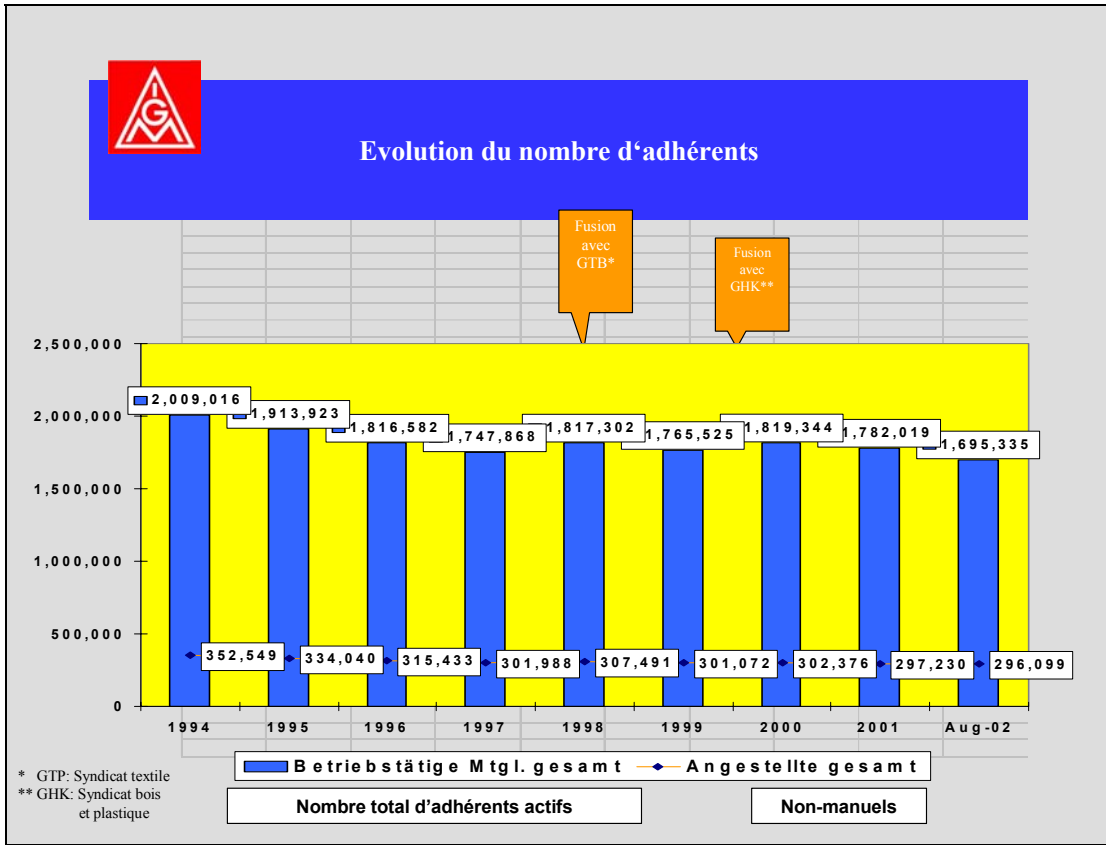
- Totalement libre
- Travailleurs manuels et non-manuels, personnes en formation, étudiants, demandeurs d'emploi, retraités
- Cotisation : 1% du salaire mensuel brut (taux inférieur pour les personnes en formation, étudiants, demandeurs d'emploi et retraités)

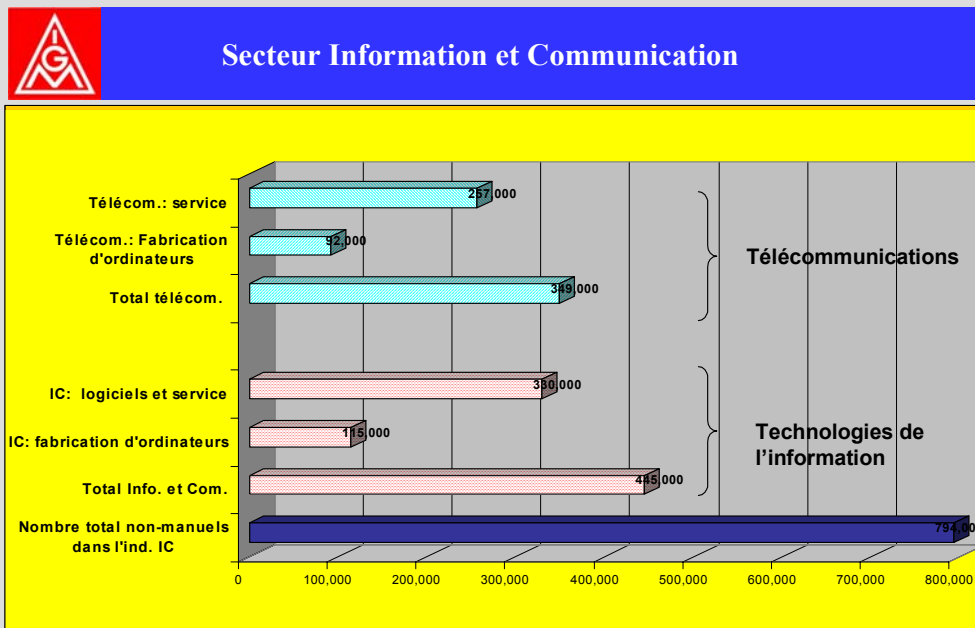


Evolution du nombre d'adhérents (août 2002)

Nombre total d'adhérents	2.651.864	100 %
Adhérents en activité	1.695.335	63,9 %
Travailleurs non-manuels	296.099	11,2 %
Travailleurs manuels	1.449.423	54,7 %
Chômeurs	302.973	11,4 %
Femmes	495.410	18,6 %
Retraités	574.318	21,7 %
Jeunes de moins de 26 ans	211.047	7,9 %

Recrutement des Travailleurs Non-Manuels





Détermination de la position de IGM en 2002, d'après importants débats sur l'avenir

Syndicalisation des non-manuels – Questions déterminantes pour l'avenir de IGM

- Deux objectifs pour les syndicats traditionnels
 - Recruter des jeunes
 - Syndiquer les non-manuels:
 - Non-manuels dans l'industrie
 - Prestataires de services industriels
 - Secteurs information et communication



Rendre les syndicats plus attractifs pour les non-manuels

- **Evolution des attentes et des besoins :**
 - Autonomie et indépendance de l'organisation
 - Déroutement de carrière et formation continue
 - Différenciation entre contexte de travail et contexte de vie de chacun
 - Transparence et participation
 - Développement et équité des prestations
- **Processus de mutation du travail :**
 - Contact direct avec le marché et les clients
 - Dualité et hétérogénéité du travail moderne
 - Obligation de rendement, inconnue jusqu'à présent
 - Contrainte de la formation permanente
 - Perspectives professionnelles toujours plus incertaines, pour toutes les catégories de non-manuels.
 - Fin des illusions sur la « nouvelle économie »



Des syndicats adaptés à notre époque - contre-pouvoir et prestataires de services

- Réglementations collectives pour des groupes importants partageant les mêmes intérêts (Solidarité)
- La nécessité de garanties collectives et de normes de rémunération impose de nouvelles réglementations
- Dans le cadre de travail actuel, l'accompagnement et le soutien individuels deviennent de plus en plus importants

IG Metall → Compétences professionnelles ← Modèle



Formation : évolution professionnelle et acquisition de compétences

- Faire figurer les exigences de qualification dans les conventions collectives et la loi
 - Définissant des schémas de comptes « Temps de travail »
 - Mettant en place des modalités permettant une meilleure sécurisation de l'emploi (par ex réduction temporaire du temps de travail avec dispositif d'acquisition de compétences)
- Nouvelles prestations pour les adhérents
 - Mise à disposition d'informations spécifiques (par ex. formulation du contrat de travail par un conseiller, comparatif de rémunérations)
 - Service de conseils individualisés (analyse du potentiel professionnel, conseils individualisés ou en groupe, informations et contacts pour des séjours à l'étranger)
 - Formation continue pour le développement de la personnalité
 - Mise en route de programmes : Job-Navigator – Conseils sur l'organisation du temps de travail
 - Projet « Je me lance » chez « Vodafone D2 »



Thème : Durée du temps de travail et « travail sans fin »

- Rassembler les différents aspects de ce thème dans l'Initiative sur le temps de travail intitulée « Arbeiten ohne Ende – Meine Zeit ist mein Leben » (travail sans fin – mon temps m'appartient)
- Vif succès remporté depuis 1999, en particulier auprès des groupes de non-manuels
- Préparation d'une seconde phase « Façonner et changer »
- Besoin croissant de nouveaux thèmes, de nouvelles normes de référence et de réglementations concernant :
 - la façon de concilier enfants et vie professionnelle
 - la compensation des heures travaillées, également sous forme de « modules » de temps libre
 - Equilibre dans la vie professionnelle
 - la protection préventive de la santé
 - la possibilité de choisir différentes durées du temps de travail selon les phases d'une vie
 - l'obtention de « comptes temps de travail »
- Mettre en place de bons exemples
 - Projet FIOM-Prévention du Stress
- Proposer des échanges d'information, communication par Internet, aide personnalisée à l'orientation et la formation continue.



Perspectives de travail de groupe ciblé

- Travail de groupe ciblé :
 - ⇒ Il gagne en importance
 - ⇒ Mise en place réussie de réseaux et d'activités centrées sur des groupes ciblés
 - ⇒ L'accent est mis actuellement sur
 - Ingénieurs et techniciens dans la recherche et le développement, la production et les services
 - Secteur information et communication dont les « Centres d'appel »
 - Salariés occupant des fonctions hautement spécialisées et d'encadrement (salariés hors conventions collectives)
 - Personnes en formation
 - Etudiants, nouveaux diplômés (par ex. participation à des foires)



Réforme (possible) des syndicats (d'industrie)

- Renforcer le travail ciblé sur les non-manuels dans l'industrie et des services
- Répondre à la demande accrue pour une politique de protection et d'organisation innovante et de prestations individuelles
- Ne pas perdre de vue l'individu et la diversité des intérêts
- Faire participer ceux qui sont concernés
- Créer des plates-formes différentes pour le travail ciblé
- Utiliser les possibilités d'Internet en tant que moyen d'information et de communication interactif
- Mettre en place, pour l'engagement bénévole, des formes de travail attractives
- Recruter et former des représentants syndicaux professionnels et bénévoles

La syndicalisation au XXI^e siècle Perspectives et défis dans la métallurgie britannique

**Roger Jeary – Amicus – National Secretary Manufacturing,
section MSF**

Avant-propos

Il est important tout d'abord d'identifier la syndicalisation comme l'élément vital du mouvement syndical. C'est pourquoi elle constitue notre priorité absolue depuis de nombreuses années. Au Royaume-Uni, les principaux syndicats de travailleurs non-manuels sont Amicus, TGWU, GMB et ISTC, et nous assistons depuis l'après-guerre au développement d'organisations inter-catégorielles de cols blancs, nées de la fusion de petits syndicats catégoriels, pour constituer des syndicats interprofessionnels plus grands comme AMICUS.

AMICUS est un nouveau syndicat qui a vu le jour au début de 2002 par la fusion de deux organisations, MSF et AEEU, ce qui en fait le second syndicat en ordre d'importance au Royaume-Uni et le numéro un dans le secteur des industries de transformation de la métallurgie.

Les progrès technologiques amèneront un accroissement de la part occupée par les travailleurs non-manuels dans le secteur, et la survie des syndicats dans les industries de transformation industrielle du monde entier dépendra de notre capacité à attirer et syndiquer les travailleurs non-manuels. Il faut reconnaître qu'ils ne sont pas forcément attirés automatiquement par les syndicats ; c'est pourquoi nous devons montrer le bien-fondé de notre action et la nécessité d'une adhésion au syndicat.

Au Royaume-Uni, la négociation collective dans le secteur se déroule en premier lieu sur le lieu de production avec une négociation menée à l'échelon national pour certains des plus grands groupes d'entreprises. Il n'y a pas de négociation sectorielle en tant que telle, bien que nous entretenions des relations avec des associations professionnelles avec lesquelles nous conférons de manière informelle.

Nous allons maintenant examiner le type d'industries, d'emplois et de questions propres à ce secteur au Royaume-Uni, et les instruments et méthodes que nous utilisons pour la syndicalisation des travailleurs non-manuels.

Industries clés

Il ne faut pas considérer le secteur de la transformation du métal en tant que groupe homogène d'industries. La gamme des industries couvertes par ce secteur est extrêmement variée et leurs besoins et leurs structures sont très

diversifiés. Les industries les plus traditionnelles comprennent les industries générales d'équipement, l'acier et l'automobile, alors que les industries qui reposent sur un savoir plus moderne comprennent les télécommunications, l'électronique et les technologies de l'information et de la communication (TIC).



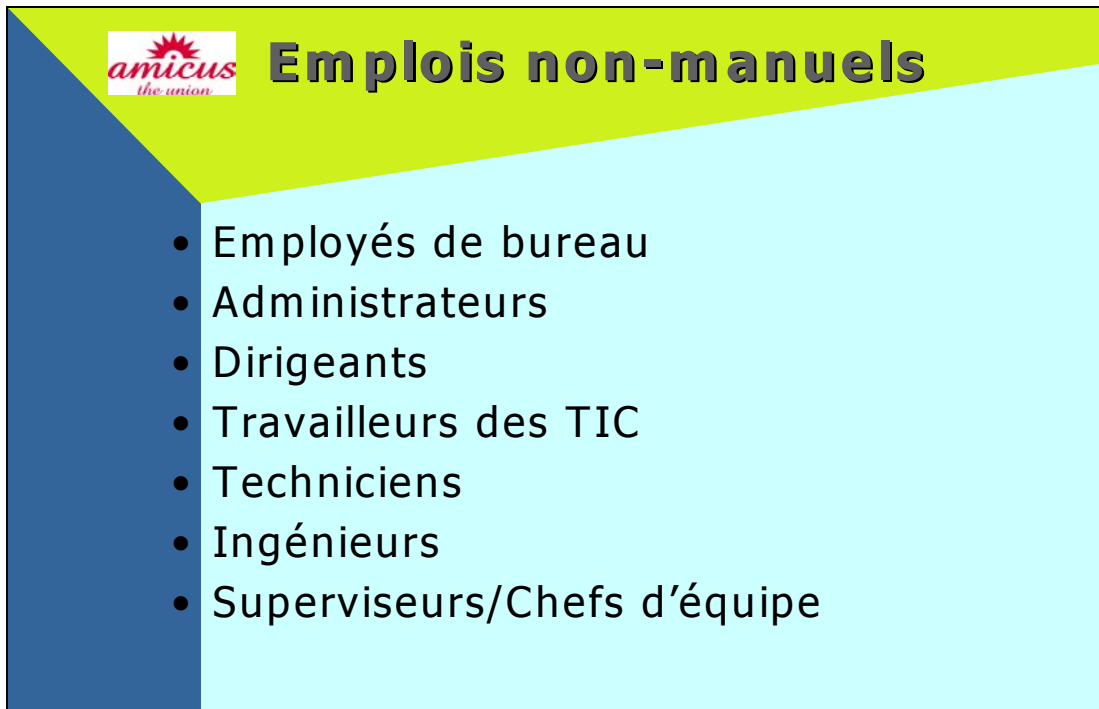
The graphic is a rectangular box with a yellow-green top section and a light blue bottom section. In the top left corner, there is a logo for 'amicus the union' with a red sunburst icon. To the right of the logo, the title 'Industries Clés' is written in a bold, dark blue font. Below the title, on the left, is a stylized illustration of two people, a woman in a purple top and a man in a green top, looking at a large roll of paper with drafting tools like a compass and pencil. To the right of the illustration is a bulleted list of industries.

- Aérospatiale
- Automobile
- Electronique
- Equipement électrique
- Ingénierie
- TIC
- Acier
- Télécommunications

Nous devons être conscients de cette diversité et de la gamme de postes de travail dans les différentes industries dans lesquelles nous cherchons à recruter les travailleurs, pour que nos initiatives dans le domaine de la syndicalisation soient couronnées de succès.

Emplois fonctionnels

Beaucoup de travailleurs occupent dans chaque entreprise des emplois de bureau ou assurent des tâches administratives. Cela va de la gestion des salaires, des achats et des ventes, à des fonctions de réceptionniste et de secrétaire. Cela concerne aussi une assistance technique en matière de ventes et de marketing, et des fonctions de ressources humaines. Ce qui est intéressant avec ces emplois, c'est qu'ils sont souvent occupés principalement par des femmes, quelquefois à temps partiel, et parfois même de personnel d'agence. Nous sommes aussi conscient du fait que sur de nombreux lieux de travail, quand on nous dit que le syndicat est bien implanté, il s'agit en réalité des ateliers de production et non des services administratifs.



The graphic features a yellow and blue background. In the top left corner is the Amicus logo, which consists of a red sunburst icon above the word "amicus" in a red, lowercase, sans-serif font, with "the union" in a smaller, red, lowercase, sans-serif font below it. To the right of the logo, the title "Emplois non-manuels" is written in a large, bold, black, sans-serif font. Below the title, a list of job categories is presented in a black, sans-serif font, each preceded by a black bullet point. The list includes: Employés de bureau, Administrateurs, Dirigeants, Travailleurs des TIC, Techniciens, Ingénieurs, and Superviseurs/Chefs d'équipe.

- Employés de bureau
- Administrateurs
- Dirigeants
- Travailleurs des TIC
- Techniciens
- Ingénieurs
- Superviseurs/Chefs d'équipe

Nous constatons de plus en plus souvent que de nombreux postes sont occupés par des cadres, lesquels sont en fait des travailleurs qui occupent souvent une position particulièrement vulnérable. Leurs besoins sont parfois différents et portent davantage sur des services individuels plutôt que collectifs. Ils constituent néanmoins une cible valable pour l'organisation syndicale.

Les travailleurs des TIC sont les techniciens modernes d'aujourd'hui. Ils sont hautement qualifiés, mobiles et jeunes. Il est probable que les entreprises recherchent de plus en plus souvent des prestataires extérieurs pour accomplir ces fonctions, auprès des nombreux spécialistes, principalement des entreprises américaines capables de fournir des services TIC à l'industrie.

L'industrie a encore besoin de techniciens traditionnels dans des bureaux de dessin industriel, pour travailler sur des projets particuliers ou pour entreprendre des essais. Ceux-ci travaillent en contact étroit avec des ingénieurs professionnels qui ont tendance à être employés comme ingénieurs nouvellement diplômés au sortir de l'université.

Il y a finalement la catégorie des superviseurs/chefs d'équipe qui constitue traditionnellement une part du secteur des travailleurs non-manuels où la syndicalisation est bien implantée. Ils occupent une position très proche de l'atelier, et leur expérience passée est telle que l'adhésion syndicale fait souvent partie de leur culture. L'importance de cette catégorie va lentement diminuer au rythme des changements apportés aux pratiques de travail dans la métallurgie, du fait que le travail en équipe devient la norme et que les contrôles informatisés remplacent des fonctions manuelles. Cette catégorie constitue probablement l'un des tremplins les plus utiles à la syndicalisation des travailleurs non-manuels, et notre tâche consiste à donner aux effectifs en

place les instruments leur permettant de développer la syndicalisation dans d'autres domaines.

Questions clés

J'ai abordé dans l'avant-propos les besoins appropriés à la situation. Les questions qui concernent les travailleurs non-manuels sont parfois différentes de celles des travailleurs manuels. Les initiatives réussies en matière de syndicalisation se rapportent presque toujours à des questions d'actualité et à une sensibilisation aux problèmes présents dans l'esprit des travailleurs : c'est là que réside la clé du succès en matière de syndicalisation. La liste des questions mentionnées ci-dessous n'est pas exhaustive, mais reprend celles que nous abordons actuellement avec les travailleurs syndiqués au Royaume-Uni.

The graphic features a yellow and blue background. In the top left corner is the Amicus logo, which includes a red sunburst icon and the text 'amicus the union'. To the right of the logo, the title 'Sujets Clés' is written in a large, bold, black font. Below the title, a list of seven key issues is presented in a dark blue vertical bar on the left, with the text in white. The issues are: Sécurité de l'emploi, Retraite, Formation permanente, Structures salariales, Égalité, Flexibilité, and Information et consultation. The final item, Stress et brimades, is listed in a light blue area to the right of the bar.

- Sécurité de l'emploi
- Retraite
- Formation permanente
- Structures salariales
- Égalité
- Flexibilité
- Information et consultation
- Stress et brimades

- La **sécurité de l'emploi** est toujours en tête de liste dans tous les sondages d'opinion. Ce secteur est touché par l'externalisation des emplois, les fusions et les prises de contrôle, de même que par la recherche d'une réduction des coûts dans les entreprises par des restructurations incessantes.
- La question des **pensions de retraite** revêt actuellement une grande importance au Royaume-Uni, car de nombreuses entreprises cherchent à réduire leur participation ou se retirer complètement des régimes de retraite liés au salaire de fin de carrière. C'est le résultat de l'effondrement du marché des valeurs où la plupart des fonds de retraite ont investi leurs capitaux. Les syndicats peuvent rassembler leurs forces autour de cette question en cherchant à persuader les employeurs à revoir leur décision, mais aussi en faisant campagne au

niveau du gouvernement pour amener une modification du financement général des pensions de retraite.

- La **formation permanente** prend une importance de plus en plus grande, car les jeunes commencent à travailler avec l'idée de parfaire leurs qualifications et leur savoir, pour être en mesure de s'adapter à des besoins toujours nouveaux. Au Royaume-Uni, le gouvernement a reconnu l'importance de cette question en faisant adopter une législation accordant un droit légal statutaire à la présence de représentants des travailleurs chargés de la formation. Amicus MSF vient de nommer 10 organisateurs de la formation dont la tâche consiste à recruter et former des représentants chargés de la formation au niveau du lieu de travail dans toutes les branches industrielles. Il s'agit à notre avis d'un instrument pertinent et productif de renforcement dans l'avenir de l'organisation syndicale.

Cette question est également importante pour les travailleurs plus âgés en activité qui ont besoin de développer leurs qualifications pour se préparer à occuper de nouveaux emplois ou s'adapter aux changements dans l'industrie.


- Il est probable que les **structures salariales** entrent plus en ligne de compte que le niveau actuel des salaires. Au Royaume-Uni, le salaire de nombreux travailleurs non-manuels est lié aux résultats individuels, et le syndicat exerce une plus grande influence pour déterminer une répartition équitable des hausses salariales et une égalité de traitement.
- **L'égalité** concerne l'égalité des salaires, les questions liées à la discrimination, le harcèlement et la diversité, et toutes ces questions jouent maintenant un rôle important sur le lieu de travail. La diversité ethnique du personnel et les changements apportés aux attitudes sociales forcent les syndicats à en prendre conscience et être les premiers à développer de bonnes pratiques dans ces domaines. En ce qui concerne les travailleurs non-manuels, les syndicats doivent rechercher un bon équilibre entre durée du travail et vie active pour assurer une égalité des chances.
- La **flexibilité** est une arme à deux tranchants, en ce sens qu'elle est souvent réclamée par les employeurs, mais aussi de plus en plus demandée par les travailleurs. La question concerne ici son contrôle et la manière dont les syndicats peuvent apporter une aide pour obtenir une flexibilité dans le travail capable d'offrir, en particulier, mais pas uniquement aux femmes, la possibilité d'équilibrer les exigences sociales avec les nécessités économiques. Cette question concerne aussi la durée du travail. Les travailleurs non-manuels subissent fréquemment des pressions, soit directement, soit par l'habitude prise au Royaume-Uni de travailler de longues heures et d'allonger ainsi la journée de travail pour terminer la tâche en cours ou pour répondre à un sentiment d'engagement. Cette durée prolongée du travail n'est fréquemment pas rétribuée.

- **Stress et brimades** sont des concepts qui découlent de ce qui précède et qui représentent, au Royaume-Uni, la plus grande perte de temps de travail dans l'industrie. Les questions soulevées dans le cadre de la syndicalisation permettent ici de s'attaquer aux causes de stress, plutôt que de chercher simplement à gérer le stress. Il est également important d'étendre la législation actuelle sur la protection contre le harcèlement, de manière à inclure tous les types de conduite inacceptable, notamment les brimades. Amicus MSF a joué un rôle important au Royaume-Uni dans la préparation de la législation dite de dignité au travail, destinée à bannir les brimades dans l'entreprise.
- **L'information et la consultation** constituent des éléments clés permettant aux travailleurs de s'organiser pour assurer la protection des emplois et leur participation aux décisions stratégiques prises par la direction de l'entreprise. Les bénéfices d'une consultation collective sont un élément motivant, capable d'encourager les travailleurs à rejoindre un syndicat, et les syndicats organisant des campagnes de renforcement des droits inscrits dans la loi doivent être informés et consultés avant toute prise de décision ; il s'agit d'une question majeure autour de laquelle les syndicats du Royaume-Uni mènent actuellement leurs campagnes de syndicalisation.

Toutes les questions qui viennent d'être évoquées ont été émises par nos membres, ce qui de notre point de vue, est le plus important. Pour obtenir des résultats satisfaisants autour de ces questions dans le cadre de la syndicalisation, nous devons nous assurer qu'elles viennent de la base et non les imposer du sommet.

Méthodes de communication

La possibilité de faire passer notre message est la clé d'une bonne compétence en matière de syndicalisation, et nous devons pour cela faire entendre notre voix auprès des membres potentiels en utilisant le procédé le plus approprié et le plus efficace. Selon l'industrie, la catégorie de travailleurs et s'il s'agit d'une nouvelle entreprise ou du renforcement de nos effectifs dans une entreprise déjà existante, notre méthode de communication utilisera l'un des procédés suivants ou plusieurs d'entre eux:



The graphic features a yellow header with the 'amicus the union' logo on the left and the title 'Méthodes de Communication' in large, bold, black letters. Below the title, a list of seven communication methods is presented in a dark blue vertical bar on the left, with the text in white. The background of the graphic is a light blue gradient.

- Dépliant/brochure
- Courrier électronique
- Internet
- Téléphone
- Face à face
- Réunions d'insertion dans l'entreprise
- Stands de promotion

Dépliant / brochure / affiche – une méthode traditionnelle mais souvent efficace permettant aux gens de savoir que nous existons et où nous trouver. Elle ne suffit pas à elle seule et exige toujours une action complémentaire. Les avantages des techniques modernes permettent de réaliser ces documents dans votre bureau, par petits tirages personnalisés, pour répondre à une catégorie de travailleurs, une entreprise ou un département.

Courrier électronique – une méthode de plus en plus populaire de communication au sein d'une entreprise qui permet des contacts de personne à personne par une simple pression sur un bouton. Elle est particulièrement utile dans les groupes d'entreprises ou dans des opérations menées sur plusieurs sites où les contacts personnels sont difficiles. Elle permet aussi de garder le contact et de tenir les membres informés par une exploitation en réseau.

Internet/Intranet – le développement des sites sur le Web pour le syndicat offre un accès facile aux membres comme aux non-membres. Il est aussi parfois possible de négocier avec un employeur l'accès au système Intranet de l'entreprise et d'y inclure une page consacrée au syndicat. Il faut se rappeler qu'un site sur le Web est accessible à tous et que sa conception et sa mise à jour sont des priorités.

Téléphone – les annuaires téléphoniques internes peuvent être de bons outils de démarchage pour la syndicalisation. Mais cela exige une bonne préparation et une formation de la part des organisateurs et des représentants. Il faut aussi utiliser ce moyen en complémentarité avec d'autres méthodes.

Face-à-face – l'expérience au Royaume-Uni montre que la raison la plus souvent invoquée pour ne pas avoir rejoint le syndicat, c'est que personne n'a jamais demandé au travailleur d'adhérer. C'est particulièrement le cas pour les travailleurs non-manuels. Il est aussi clair que nos meilleurs résultats en matière de syndicalisation proviennent de contacts personnels. Dans presque toutes les stratégies de communication, les contacts personnels constituent

une part du processus, souvent en complémentarité avec les méthodes citées précédemment.

Réunions d'insertion – elles permettent un accès auprès des nouveaux membres du personnel peu de temps après leur embauche dans l'entreprise. Il s'agit d'un important outil de syndicalisation dans les entreprises dans lesquelles nous avons besoin de maintenir notre pénétration syndicale.

Stands de promotion/d'événements – une méthode de communication qui permet de renforcer l'image du syndicat avec l'installation d'un stand dans une cantine ou devant l'entrée. Elle donne aux non syndiqués la possibilité de mieux connaître le syndicat en parlant à des représentants locaux ou des permanents. De tels événements sont très souvent liés à une question importante qui se pose à ce moment là sur le lieu de travail.

Qui recrute ?

Après qu'une décision sera prise sur les questions et les méthodes de communication, qui se chargera du travail à accomplir ? Chaque personne jouant un rôle dans le syndicat est un organisateur et un recruteur potentiel, depuis le secrétaire général ou le président jusqu'au personnel administratif. Cependant, certaines sont mieux placées que d'autres pour obtenir des résultats constants. Cette partie du texte s'adresse à ces personnes.

À Amicus, comme dans d'autres syndicats britanniques, nous employons des organisateurs professionnels qui ont pour unique tâche d'identifier des cibles et d'initier et soutenir des projets et des stratégies de syndicalisation. Cette équipe d'organiseurs a la responsabilité de se rendre sur les lieux de travail et d'aider à la création d'une organisation syndicale, de former des représentants, de concevoir des matériels de recrutement, d'organiser des événements de promotion et de syndicalisation, de contrôler et de soutenir les représentants. Récemment, nous avons complété cette équipe par une équipe distincte d'organiseurs de la formation, chargés spécifiquement de cibler les entreprises dans lesquelles la syndicalisation tournera autour de la question de la formation permanente.

L'expérience nous montre que la syndicalisation ne réussit que lorsqu'il y a de bons représentants syndicaux sur le lieu de travail. Ce sont eux qui assurent le recrutement du plus grand nombre de membres et qui sont le mieux placés à cet effet. Ils disposent d'un accès quotidien aux membres présents et potentiels, et sont au courant des problèmes actuels de leur lieu de travail. Les membres du syndicat peuvent être encouragés à aider au recrutement dans le cadre de programmes motivants et en décrivant le bénéfice tiré de leurs propres expériences.

La diversité de nos effectifs, pour ce qui est du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique ou sociale, devrait, dans la mesure du possible, se refléter dans notre choix des personnes chargées du recrutement de nouveaux adhérents. Nous souffrons actuellement au Royaume-Uni d'un vieillissement des effectifs syndicaux, ce qui nous gêne parfois pour attirer les jeunes et les femmes dans nos rangs. L'expérience montre que l'on éprouve une "attirance pour son

semblable” et que des représentants et responsables syndicaux dont la diversité reflète les effectifs ciblés obtiendront de meilleurs résultats dans la syndicalisation.

Etude de cas chez Alstom

Pour illustrer certains principes soulignés dans cette présentation, il est utile d'étudier l'expérience recueillie dans nos activités de syndicalisation chez ALSTOM au Royaume-Uni. ALSTOM emploie environ 20.000 travailleurs dans notre pays et son siège est en France. Sa principale activité industrielle et commerciale au Royaume-Uni porte sur la production/conversion électrique et les transports. À Rugby dans les comtés du centre de l'Angleterre, le groupe possède un important site de production dont une partie porte sur la conversion d'énergie.

Le représentant du site a rejoint le syndicat peu de temps après son entrée dans l'entreprise. C'est un ingénieur qui est diplômé de sciences politiques et de relations internationales, et qui possède un engagement dans le mouvement syndical. Un an plus tard, il s'est porté candidat comme représentant syndical. Après avoir constaté la faiblesse de l'adhésion syndicale dans son domaine d'activité, il développa une stratégie destinée à y remédier. La clé de son succès réside dans sa préparation. Il suivit un cours de formation organisé par le syndicat et il rassembla la documentation nécessaire à la constitution d'un dossier syndical. Il établit un recensement du lieu de travail, ce qui lui permit d'identifier les secteurs qui possédaient le meilleur potentiel. Il plaça alors sur chaque table le dossier syndical avec le numéro auquel on pouvait le joindre et une information sur le syndicat. C'est ainsi qu'a démarré le processus de création du syndicat.

Ensuite, il localisa d'autres personnes capables de lui fournir une aide dans ce processus de syndicalisation et commença à organiser des réunions à l'heure du déjeuner auxquelles pouvait être invité le responsable syndical local qui est un permanent ou un organisateur. Un buffet était alors dressé pour en faire un événement social et profiter de cette occasion pour informer les gens de l'activité menée par le syndicat.

Une autre particularité de sa stratégie consistait aussi à faire régulièrement des tours dans l'usine qui lui donnaient l'occasion de mieux faire connaître le syndicat et répondre à des questions sur les activités syndicales dans l'entreprise.

Comme certains salariés sont diplômés de l'université, le représentant a conclu un accord avec ALSTOM pour disposer d'une tranche de temps dans les réunions d'insertion destinées au recrutement de diplômés, dans lesquelles il présente un adhérent diplômé ainsi que le responsable syndical local qui est un permanent.

Il s'est aussi servi des contacts du syndicat comme le député de la circonscription pour visiter une fois de plus le site et mieux faire connaître le syndicat.

Cette approche qui a permis d'accroître les effectifs syndicaux de manière significative a été pratiquée dans d'autres secteurs d'ALSTOM. Nous avons maintenant établi un réseau de représentants dans 10 établissements au Royaume-Uni, ce qui leur permet de partager régulièrement des opinions et des informations. Ce système ne procure que des avantages, non seulement en fournissant à nos représentants l'information la plus récente, mais aussi en assurant que les pratiques les meilleures seront utilisées dans les initiatives prises en matière de syndicalisation.

L'avenir dans la syndicalisation

En conclusion, il est important de se souvenir des commentaires du début. La syndicalisation est l'élément vital du mouvement syndical, et l'assurance que nous resterons compétents en la matière est la clé des succès futurs dans la syndicalisation. Nous devons être capables de démontrer aux travailleurs que nous leur offrons une indépendance et une influence sur le lieu de travail, et que notre capacité à organiser des campagnes valorise encore plus les conditions d'emploi des travailleurs.

Notre plus grand défi consiste à attirer des jeunes gens dans le mouvement syndical. Nous devons mettre à profit la jeunesse et l'expérience présentes dans nos rangs pour recruter des jeunes. Nos politiques doivent refléter l'époque moderne et ne pas s'incruster dans le passé. Cependant, nous ne devons pas oublier pour autant nos racines, et les conditions considérées souvent comme allant de soi par les nouveaux salariés sont le résultat d'un dur travail et d'une organisation du mouvement syndical réalisés dans le passé.

Les structures syndicales doivent être conçues pour attirer de nouveaux membres dans un monde moderne et non les en dissuader. Les communications et les réunions doivent être vivantes et accueillantes, courtes de préférence. Une main-d'œuvre moderne a toutes les chances d'être hétérogène, et les femmes occuperont une part de plus en plus grande dans la métallurgie. L'égalité est une question majeure qui devrait occuper la première place dans toutes les campagnes syndicales. Pour prendre un exemple actuel, mon propre syndicat organisera une manifestation de masse contre l'organisation britannique des employeurs pour son refus d'approuver les audits sur l'égalité des salaires (Equality Pay Audits) parmi ses membres, bien que les salaires féminins restent inférieurs de 18% en moyenne à ceux des hommes.

Nous devons être capables d'aborder la grande diversité des besoins de nos membres en diversifiant nos structures et notre organisation. Les syndicats doivent être capables d'épouser les changements et non les contester, tout en s'assurant de pouvoir en gérer les effets au bénéfice de leurs membres. Nous devons reconnaître que nos membres ont besoin de services, ainsi que du soutien de l'organisation. Il s'agit de deux éléments fondamentaux d'une même entité – le syndicalisme.

Finalement, nous devons penser et agir mondialement. Les entreprises dans lesquelles nous cherchons à recruter des membres sont le plus souvent

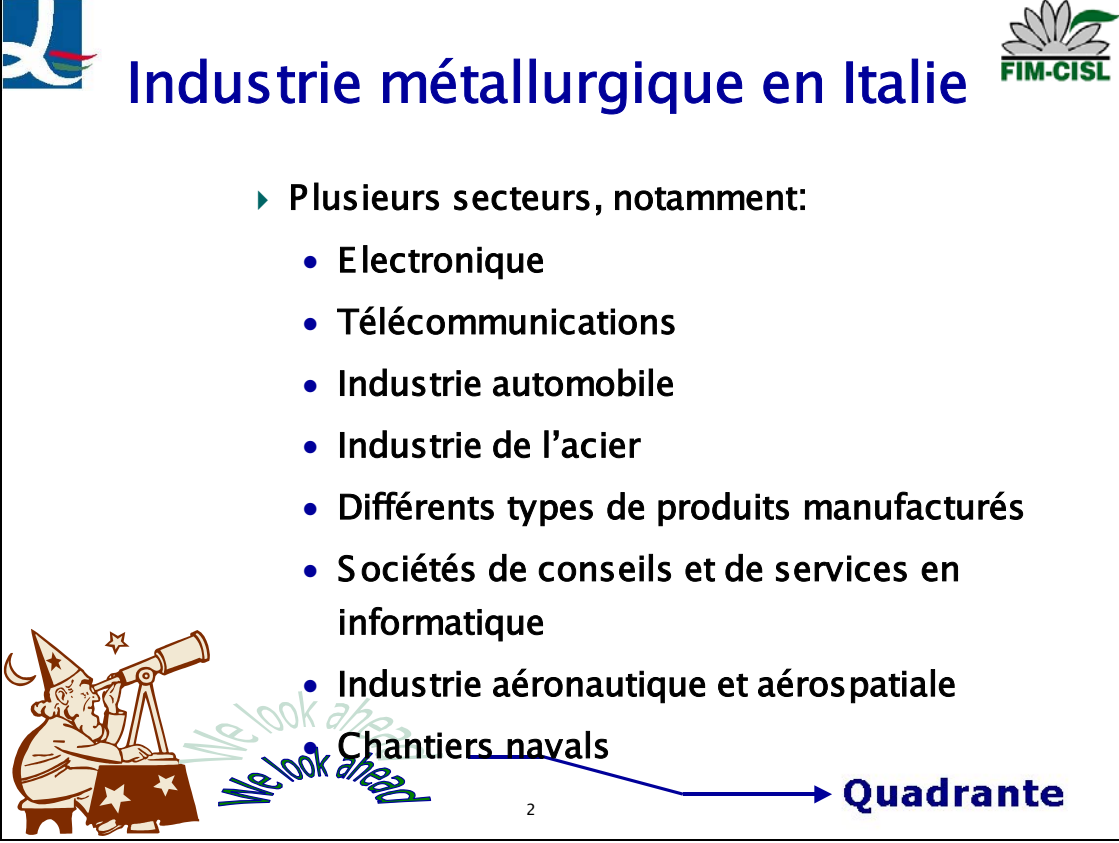
mondiales et capables de transférer les emplois aux antipodes pour maximiser les profits. Le traitement inégal des travailleurs dans différents secteurs d'une même organisation est inacceptable, mais on ne peut s'attaquer à cette situation que si l'on partage l'information et les pratiques. Nous devons établir des réseaux par delà les frontières et les cultures si nous voulons réussir une syndicalisation produisant des effets concrets. Il n'existe pas de formule magique de syndicalisation, mais on peut obtenir beaucoup en partageant des idées. Il y a beaucoup à faire dans le domaine non manuel. Pour obtenir de bons résultats, nous devons engager des ressources et montrer que nous voulons réussir. Les perspectives sont immenses, tout comme le sont les défis, mais il faut accepter les deux si nous voulons survivre.


L'expérience Quadrante en Italie

Fabrizio Fama – FIM-CISL - Italie

L'affilié italien de la FIOM, FIM – CISL (Federazione Italiana Metalmeccanici – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) a un programme spécifique de recrutement de travailleurs non-manuels sous la responsabilité d'un des secrétaires nationaux de la FIM. Une nouvelle association, Quadrante, a été créée pour cette catégorie de salariés.


Etablie au début de 2001, Quadrante est affiliée à l' "Associazione Progetto Quadri" (APQ), projet de la confédération italienne CISL pour les cadres et les personnels hautement qualifiés. La stratégie de Quadrante s'établit dans le cadre de la stratégie plus globale de l'APQ.



Industrie métallurgique en Italie 

► Plusieurs secteurs, notamment:

- Electronique
- Télécommunications
- Industrie automobile
- Industrie de l'acier
- Différents types de produits manufacturés
- Sociétés de conseils et de services en informatique
- Industrie aéronautique et aérospatiale
- Chantiers navals

 *We look ahead* *We look ahead* → **Quadrante**

2



Industrie métallurgique en Italie



- ▶ Selon le secteur et l'entreprise, nous avons:
 - un grand nombre de professionnels;
 - différents systèmes de rémunération (traitement et avantages);
 - une flexibilité du temps de travail;
 - une amélioration des connaissances axées sur l'activité commerciale.



We look ahead
We look ahead

3

→ Quadrante



Industrie métallurgique en Italie



- ▶ Les domaines suivants ne sont généralement pas abordés dans les entreprises:
 - ▶ une approche concernant la formation permanente;
 - ▶ la possibilité pour tous les professionnels de faire périodiquement un bilan de carrière;
 - ▶ un service de reclassement efficace.

En d'autres termes, nous n'avons pas de système capable d'aider les professionnels à jouer un rôle actif sur le marché de l'emploi



We look ahead
We look ahead

4

→ Quadrante



Les relations industrielles en Italie



- ▶ Deux niveaux de négociation:
 - négociation collective (au niveau national);
 - négociation locale (au niveau de l'entreprise)

Style FIM-CISL: une négociation collective pour convenir de conditions minima applicables à l'échelon national à tous les métallurgistes;

des négociations au niveau local pour tirer parti des possibilités offertes par chaque entreprise, dans des domaines tels que la participation aux bénéfices, la formation, la gestion du temps de travail, etc...



We look ahead
We look ahead

5

→ **Quadrante**



Quadrante



- ▶ Quadrante est une association patronnée par FIM-CISL qui est chargée de prendre en compte les intérêts des professionnels et du personnel de direction (ingénieurs et directeurs généraux) employés dans l'industrie.

Cibles typiques des actions menées par Quadrante:

- diplômés;
- professionnels occupant des postes à haute responsabilité, soit au niveau de la direction soit au niveau technique.



We look ahead
We look ahead

6

→ **Quadrante**



Quadrante



- ▶ Quadrante fait partie de FIM-CISL .
Nous ne sommes pas un syndicat consacré aux professionnels; nous sommes la partie du syndicat chargée de défendre les intérêts des professionnels et de leurs besoins dans le cadre d'une stratégie de représentation mondiale. .
- ▶ Quadrante fait partie d'un projet plus large de la CISL.
- ▶ Quadrante est la première expérience tentée par FIM-CISL pour défendre les intérêts des professionnels au cours des 50 années de la longue histoire des syndicats de métallurgistes en Italie.



We look ahead

7

→ Quadrante



Les perspectives syndicales



- ▶ Le nombre de professionnels est en augmentation constante dans l'industrie. Pour devenir attrayant, le syndicat doit:
 - mieux comprendre la dynamique des entreprises;
 - développer un consensus chez les métallurgistes;
 - devenir l'un des principaux acteurs sur le marché de l'emploi, tout au moins dans le domaine des possibilités d'emploi.



We look ahead
We look ahead

8

→ Quadrante



Perspectives d'avenir des professionnels



- ▶ Les intérêts des professionnels et du personnel de direction peuvent finalement être pris en compte dans la négociation collective à l'échelon national ou local.
- ▶ Les professionnels et le personnel de direction doivent disposer de moyens nouveaux pour améliorer leurs qualifications, et maintenir ainsi leur prééminence sur le marché de l'emploi (l'engagement énergique des gens sur le marché de l'emploi constitue la nouvelle donne: ils sont les principaux acteurs et ils sont chargés de préserver leur aptitude continue au travail, leur "faculté d'adaptation").



We look ahead
We look ahead

9

→ **Quadrante**



Les innovations de Quadrante



- ▶ Se préoccuper des besoins des professionnels et du personnel de direction
- ▶ Sans oublier que nous appartenons à la deuxième fédération de métallurgistes en ordre d'importance (FIM)
- ▶ Qui est affiliée à une confédération syndicale (CISL)
- ▶ Qui se situe dans un pays industrialisé
- ▶ Dans lequel les conditions locales sont toutes différentes.



We look ahead
We look ahead

10

→ **Quadrante**



Attention portée aux professionnels



- ▶ Nous allons ajouter une rubrique consacrée à ce sujet dans la prochaine négociation collective.
 - Principales étapes :
 - ▶ Déterminer les sujets à inclure (formation permanente, bilan de carrière, règles de reclassement, primes pour innovations);
 - ▶ Présenter et examiner les propositions au niveau local;
 - ▶ Réaction et synthèse;
 - ▶ Proposer la synthèse aux représentants nationaux de la FIM.



We look ahead
We look ahead

11

→ **Quadrante**



Attention portée aux professionnels



- ▶ Promouvoir des campagnes contre les brimades
 - Nous disposons de gens chargés de suivre de près les cas de brimade, et une personne est responsable de l'aide aux victimes au niveau national .
- ▶ Promouvoir une attitude volontariste vers le marché du travail
- ▶ Nous sélectionnons les services capables d'aider les professionnels à évaluer leurs capacités par rapport à la carrière souhaitée.



We look ahead
We look ahead

12

→ **Quadrante**



Nous faisons partie de la FIM



- ▶ Quadrante a pour but d'intégrer la stratégie globale de la FIM.
- ▶ Chaque étape majeure a fait auparavant l'objet d'un accord avec le groupe exécutif de la FIM.
- ▶ Les gens qui adhèrent à Quadrante adhèrent à la FIM. À vrai dire, pour un professionnel, la meilleure méthode pour adhérer à Quadrante est d'adhérer à la FIM.



We look ahead
We look ahead

13

→ Quadrante



Nous sommes partie intégrante d'un projet de la CISL



- ▶ En 1997, la CISL a démarré le projet APQ destiné à rendre le syndicat attrayant aux professionnels et au personnel de direction.
- ▶ APQ possède une organisation à l'échelle du pays tout entier. Quadrante est affilié à APQ. Trois membres de Quadrante appartiennent au comité exécutif d'APQ.
- ▶ Quadrante et APQ partagent les mêmes capacités de moyens.



We look ahead
We look ahead

14

→ Quadrante



Nous vivons dans un pays industrialisé



- ▶ Il est important d'avoir deux objectifs en vue:
 - Mieux exploiter le rôle des professionnels et du personnel de direction dans l'industrie;
 - Contribuer de manière effective à l'optimisation du marché de l'emploi, faire de la solidarité et de la compétitivité des valeurs fondamentales .

Résultat final pour Quadrante et APQ:



Se développer avec l'entreprise

*We look ahead
We look ahead*

15

→ **Quadrante**



L'organisation Quadrante



- ▶ Le comité exécutif est composé de cadres provenant de chacun des principaux sites locaux:
 - Turin, Gènes, La Spezia, Milan, Padoue, Terni, Rome, Marsica, Naples, Caserta.
- ▶ Chaque site a sa propre autonomie de décider ce qui est mieux dans la région. Le but commun est celui de promouvoir Quadrante dans l'industrie.



*We look ahead
We look ahead*

16

→ **Quadrante**



L'organisation Quadrante



- ▶ Le Président (Secrétaire national FIM) et le Secrétaire national sont à la tête du comité exécutif.
- ▶ Le comité directeur décide des principales actions à mener dans le pays, lesquelles sont ensuite déployées au niveau des entreprises. Le suivi de ces actions est réalisé selon les particularités de chaque site.
- ▶ Chaque site est libre d'entreprendre de nouvelles actions; la seule condition requise est leur conformité à la stratégie globale de Quadrante.



We look ahead
We look ahead

17

→ Quadrante



Points décisifs pour le succès à la FIM



- ▶ A chaque échelon de l'organisation, la FIM doit avoir un intérêt politique à développer le projet Quadrante.

Nous avons déjà reçu une reconnaissance importante: la FIM a placé nos revendications sur la plate-forme de négociation collective qu'elle va examiner avec les autres grandes organisations syndicales de métallurgistes.

- ▶ Le rôle de Quadrante au sein de la FIM doit être clairement établi et couvrir toute l'organisation.
- ▶ Il faut que les membres de la FIM réalisent que Quadrante fait autant partie de la stratégie de la FIM que de l'équipe FIM.



We look ahead
We look ahead

18

→ Quadrante



Points décisifs pour le succès chez les professionnels



Il faut que les professionnels perçoivent Quadrante comme un projet innovateur dans l'univers syndical, capable de:

- représenter leur manière de penser;
- trouver de nouveaux moyens pour les aider sur le marché de l'emploi;
- innover dans les relations entre employeurs et salariés;
- établir des relations syndicales dans toute l'Europe.



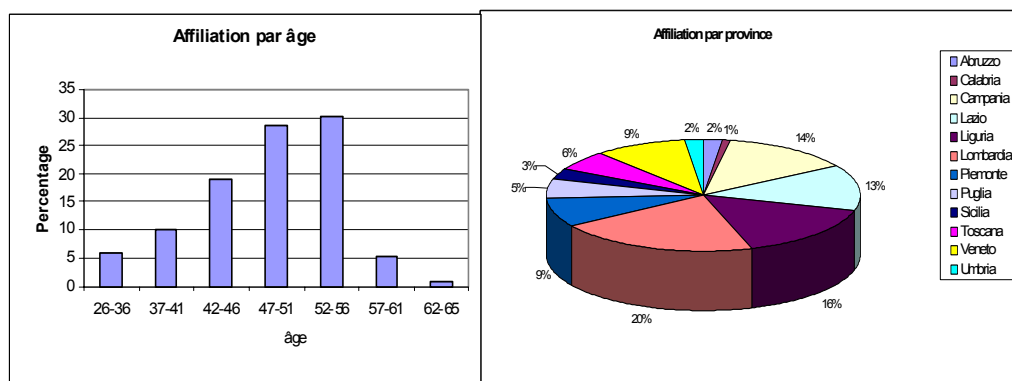
We look ahead
We look ahead

19

→ **Quadrante**



Effectifs actuels



3.000 professionnels environ sont affiliés .

7.31% sont des femmes.



We look ahead
We look ahead

20

→ **Quadrante**



Quoi de plus?



En favorisant la croissance de Quadrante, nous cherchons à

- accroître le nombre d'entreprises dans lesquelles nous sommes présents
- continuer à promouvoir des affiliations
- travailler en permanence avec APQ pour promouvoir la présence d'une nouvelle culture chez les professionnels et dans le syndicat
- donner aux professionnels une place dans les négociations collectives des métallurgistes
- renforcer les relations avec les associations de professionnels en Europe



We look ahead
We look ahead

21

→ Quadrante



Qu'est-ce que APQ ?



APQ est le projet de la CISL chargé de prendre en compte les intérêts des professionnels et du personnel de direction (ingénieurs et directeurs généraux) dans toutes les branches du secteur:

- ▶ privé (industrie, commerce, etc.)
- ▶ public (gouvernement, écoles, etc.)

Jusqu'ici, les associations de professionnels hautement qualifiés de 10 secteurs différents ont rejoint APQ: crédit et assurance, transport, télécommunications, architectes, énergie, services publics, Hôtel de ville de Rome, pilotes des compagnies aériennes, commerce, et naturellement Quadrante.



We look ahead
We look ahead

22

→ Quadrante

 **APQ – Quadrante: une stratégie de synergie** 



- ▶ Gris: Quadrante est déjà forte
- ▶ Noir: APQ est fort, Quadrante ne l'est pas
- ▶ Blanc: ni Quadrante ni APQ ne sont forts

- ▶ En Ligurie et en Umbrie, Quadrante est fortement organisée et nous pouvons aider APQ à établir son organisation
- ▶ En Emilie-Romagne et en Toscane APQ peut faire la même chose pour Quadrante
- ▶ Dans les autres provinces, une aide mutuelle est nécessaire pour la mise en place ou l'établissement définitif des organisations

 **Quadrante**

23

Quadrante possède un site sur le Web www.quadranteindustria.net avec toute la documentation. Ce site est ouvert à tous pour le visiter, s'y enregistrer ou établir un contact. C'est notre fenêtre sur le monde, et nous voulons nous en servir aussi comme d'un moyen permettant de nous rapprocher de nos objectifs.

Recrutement d'adhérents de différentes catégories

Mike Nicolaides - Australian Metalworkers' Union, Australie

Le syndicat australien des travailleurs des industries manufacturières (Australian Manufacturing Workers' Union - AMWU) est le produit de quatre fusions qui eurent lieu entre 1991 et 1995. Dans la métallurgie, ces fusions ont réuni les organisations suivantes:

- Amalgamated Metal Workers' Union;
- Vehicle Builders Employees' Federation;
- Association of Draughting, Supervisory and Technical Employees.

Chacun des anciens syndicats possède une division au sein de l'organisation unifiée.

AMWU a expérimenté plusieurs manières d'effectuer le recrutement et la syndicalisation des travailleurs dans le cadre de la fusion et des effectifs potentiels. L'organisation syndicale poursuit son action dans ce domaine. La manière dont elle aborde actuellement le problème peut se résumer de la manière suivante :

- tous les officiels sont responsables du recrutement; néanmoins
- certains officiels sont spécialement désignés pour ce rôle exclusif;
- différentes techniques de recrutement (et en conséquence différents modes de syndicalisation) s'appliquent à différentes catégories de salariés; p.ex. l'approche pour des techniciens logiciels travaillant dans des bureaux sera différente de celle utilisée pour des salariés travaillant sur une chaîne de fabrication;
- le recrutement indirect réussit généralement, bien qu'il y ait des exceptions; un jugement doit être porté cas par cas;
- le recrutement réussit généralement mieux quand la campagne peut s'organiser autour d'une question d'actualité (à comparer au "recrutement à froid", quand le syndicat recherche des questions à mettre en avant);
- il faut consolider la syndicalisation dès qu'un groupe de salarié vient d'adhérer; en particulier:
 - des délégués doivent être désignés, formés, encouragés à suivre les questions sur le lieu de travail, et il doivent être soutenus;
 - il faut adapter les structures décisionnelles du syndicat (et l'adaptation doit être visible), dans des limites raisonnables, aux différentes cultures professionnelles qui coexistent dans les effectifs syndicaux;

- le "recrutement" doit être interprété comme le maintien de membres touchés par les restructurations d'entreprise.

En 2000, la Conférence bisannuelle de l'AMWU a décidé intentionnellement d'attribuer une plus grande part de ses ressources au recrutement et à la formation. En 2002, la Conférence devrait prendre des décisions complémentaires concernant les femmes et leur rôle à la fois dans le syndicat et dans les industries représentées.

Il y a actuellement 11 responsables dont le rôle exclusif concerne le recrutement, et quatre autres ont été désignés pour une durée plus courte. Il est demandé à ces officiels d'avoir une action interdépartementale, bien que chacun possède son propre domaine de compétence. Aucun n'est exclusivement chargé du recrutement des travailleurs non-manuels.

Le syndicat cherche à élargir et augmenter son équipe de militants, grâce à un programme de formation adapté à cette fin, en se basant sur le fait que les délégués sont la clé du recrutement et du maintien des effectifs. Une équipe de membres organisateurs / recruteurs, capables d'être secondée par le syndicat, est petit à petit formée, pour se concentrer sur des campagnes particulières de recrutement. Il y a une fois de plus des initiatives interdépartementales, quoique dans certains cas, les cours de formation soient destinés exclusivement aux travailleurs manuels.

AMWU a publié une série de brochures pour le recrutement qui s'adressent à différents sous-secteurs d'emplois non-manuels :

- généralités sur les emplois techniques;
- emplois dans les laboratoires (y compris dans les laboratoires d'ingénierie);
- emplois de bureau et emplois administratifs;
- emplois dans l'électronique et l'informatique;
- emplois dans la défense et les industries connexes;
- direction sur le terrain (y compris la maîtrise dans la production et le commerce);
- emploi salarié.

En outre, AMWU a cherché à rendre son site sur le Web plus instructif et plus attrayant pour les travailleurs non-manuels. Ce site fournit une information de base sur des questions telles que les retraites, les contrats individuels et l'annualisation des salaires.

CONTEXTE

En Australie, des syndicats se font concurrence d'entreprise à entreprise pour syndiquer les métallurgistes. Dans une grande entreprise, il peut y avoir plusieurs syndicats couvrant les personnels suivants:

- travailleurs de la production et des industries mécaniques (deux syndicats, y compris AMWU);

- travailleurs des métiers de l'électricité;
- personnel administratif et employés de bureau;
- professionnels;
- techniciens et professionnels assimilés (généralement AMWU);
- maîtrise dans la production et les divers métiers (généralement AMWU);
- personnel de magasinage et de distribution;
- gardes chargés de la sécurité et personnel de nettoyage.

L'adhésion syndicale n'est pas obligatoire, même sur les lieux de travail couverts par une convention collective négociée par le syndicat. Il n'est pas rare que sur ces lieux de travail, le nombre de syndiqués et de non-syndiqués soit à peu près le même.

La métallurgie australienne a fait l'objet d'une réorganisation radicale au cours des deux dernières décennies, en raison de l'effet combiné des changements technologiques, de la mondialisation et des restructurations d'entreprise. Beaucoup d'établissements très syndicalisés ont fermé leurs portes ou ont réduit leur taille. Les nouvelles entreprises ont généralement des effectifs plus faibles.

Il ressort de ce qui précède que les objectifs de l'AMWU pour le recrutement des travailleurs non-manuels sont plus restreints que dans le passé – ils sont plus souvent calculés en multiples de 10 que de 100.

Souvent, ces objectifs portent sur des entreprises dans lesquelles les travailleurs manuels sont syndiqués (que ce soit ou non par l'AMWU), mais où les travailleurs non-manuels ne le sont pas. Moins souvent, les objectifs concernent des entreprises nouvellement installées sur des zones industrielles nouvelles, et, typiquement, sans que beaucoup de salariés soient syndiqués.

En règle générale, plus le lieu de travail sera récent, plus il résistera à la syndicalisation. À cet égard, "récent" pourra aussi s'appliquer à une entreprise dont la forme de propriété a changé.

UN EXEMPLE

CONTEXTE

Le ministère de la Défense est un organisme du gouvernement australien. Jusqu'à la fin des années 80, il avait des effectifs importants d'ingénieurs fortement syndiqués. Depuis cette époque, ces effectifs ont beaucoup diminués avec la délocalisation, la privatisation, la soumission concurrentielle et la sous-traitance.

Au ministère, la production de munitions et les installations aérospatiales, les usines d'artillerie et les chantiers navals ont été tout d'abord convertis en un certain nombre d'entreprises commerciales du gouvernement, pour être ensuite finalement privatisées. La forme de propriété privée de certaines entreprises a changé plus d'une fois.

Durant ce processus de changement:

- la définition de ce qui constitue le métier de base des entreprises a changé avec le temps;
- les acheteurs privés ont demandé, pratiquement sans exception, une "flexibilité" accrue pour être "compétitifs."

L'aménagement du temps de travail constitue le domaine qui a souvent fait l'objet de demandes. Par tradition, en Australie, les salariés encourent des amendes pour tout travail effectué en dehors des "heures ordinaires". Ces amendes frappent, par exemple, les heures travaillées au-delà de 38 par semaine ou 10 par jour, ou en dehors d'une tranche horaire quotidienne bien définie (typiquement, du lundi au vendredi, de 8 heures à 18 heures).

Précisions

Les industries australiennes de la défense (Australian Defence Industries - ADI) constituaient autrefois une des composantes du ministère de la Défense. Elles sont maintenant complètement privatisées, après avoir été concentrées autour des usines de munitions et d'artillerie du ministère. L'entreprise privée a depuis connu plusieurs formes de propriété.

Vers la fin des années 90, ADI a acquis des installations de réparation de téléphones mobiles (cellulaires). En 2001, elle a vendu ces installations à une autre société, Accord, qui a racheté, à la même époque, trois autres petites sociétés de réparation de téléphones.

L'intégration de ces différentes entreprises a amené des anomalies dans les formes salariales et les conditions d'emploi des effectifs employés par Accord. Ces anomalies se sont poursuivies jusqu'à inclure les horaires de travail et le paiement des amendes correspondantes.

Pour tenter de rationaliser ces anomalies, Accord s'est adjoint les services d'un consultant en relations industrielles. Celui-ci a essayé de faire accepter par les salariés concernés des contrats individuels, dont les termes étaient inférieurs aux normes généralement admises dans les conventions collectives négociées par AMWU. C'était notamment le cas pour les heures de travail.

Avant le transfert à Accord, AMWU avait quatre membres dans les installations concernées. Aucun n'a eu une place chez Accord, dont les effectifs n'étaient pas syndiqués.

Les efforts de l'entreprise pour poursuivre sa politique de contrats individuels ont servi de catalyseur au recrutement. Certains travailleurs ont demandé conseil à l'AMWU, à la suite de quoi, le syndicat a demandé à l'entreprise de pouvoir rencontrer tous les travailleurs. L'entreprise a accepté (à contrecœur), et une réunion a eu lieu au cours de laquelle, le syndicat a conseillé les salariés en leur signalant les conditions d'emploi obtenues autre part dans la métallurgie. Au début, 15 travailleurs ont rejoint le syndicat sur un potentiel d'adhésion de 45.

Des leaders d'opinion ont été décelés parmi les nouveaux membres et des réunions ont été organisées avec eux en dehors des heures de travail pour déterminer clairement les préoccupations des membres, formuler des revendications et développer des stratégies liées aux circonstances. Cela a donné lieu à une augmentation progressive des effectifs syndiqués.

L'entreprise a réagi en reprenant les termes des contrats individuels proposés. En particulier, elle a réduit le nombre d'heures de travail sans amende de 43,5 par semaine à 40, et a abandonné l'obligation de travailler le samedi. Plusieurs travailleurs étaient tentés par ces concessions et une menace de scission est apparue chez les adhérents (qui avaient atteint à ce moment 33 - 73% du potentiel d'adhésion).

Le syndicat, en consultation étroite avec ses membres, a accepté les termes revus par l'entreprise, **sous réserve que**:

- les heures de travail ordinaires passeront à 38 à partir de janvier 2003;
- l'entreprise conclura une convention collective avec le syndicat en janvier 2003.

Accord a accepté ces conditions.

Cela s'est passé au Victoria, l'un des six Etats de l'Australie. Accord possède des unités de production dans deux autres Etats au moins, et AMWU cherche actuellement à recruter des membres dans ces deux usines. Le syndicat a l'intention de chercher à faire appliquer la convention collective proposée au plan national.

Pour conclure, quelques observations

La situation chez Accord nécessitait, pour le syndicat AMWU, de faire un choix entre plusieurs priorités, à savoir :

- une volonté ferme de recruter et de syndicaliser;
- le refus d'accepter (même temporairement) des conditions inférieures à celles qu'il accepterait normalement.

Finalement, le syndicat a pensé qu'il était prioritaire de garder les nouveaux membres au sein d'un collectif (plutôt que de leur permettre de dériver vers des règlements individuels sur une base à long terme). En forçant une décision, le syndicat aurait pu assister à une scission parmi ses membres, ce qui aurait porté atteinte, à long terme, à sa capacité d'organiser des campagnes pour une amélioration des salaires et des conditions d'emploi.

Accord est une entreprise dans laquelle il existe un potentiel d'adhésion pour AMWU, exclusivement chez les salariés non-manuels. Le syndicat se bat encore sur la question du recrutement de membres sur les lieux de travail aux

effectifs "hétérogènes", dans lesquels les travailleurs manuels sont syndiqués, mais où leurs homologues non-manuels ne le sont pas. Cette question est problématique, du fait que certains responsables sont rebelles à la syndicalisation des salariés non-manuels, alors que d'autres sont réceptifs, mais manquent de confiance en ce qu'ils perçoivent comme étant une "culture" non manuelle.

Groupes cibles, méthodes et stratégie. Recrutement dans le secteur des TIC

Emma Källgren - SIF, Suède

Groupes cibles

Les groupes cibles de SIF (Syndicat suédois des employés et techniciens d'industrie) sont actuellement les suivants.

Diplômés de l'université âgés de 25 à 40 ans, industrie des TIC, travailleurs indépendants, étudiants des grandes écoles, membres non syndiqués du fonds d'assurance chômage, directeurs.

La cible du recrutement qui est de 30.000 nouveaux membres par an a été fixée de manière à permettre une croissance de SIF. Beaucoup de membres partiront à la retraite au cours des dix prochaines années. C'est pourquoi SIF a besoin de recruter de nouveaux membres dès maintenant. Dans la Suède d'aujourd'hui, le taux de syndicalisation se situe à environ 80% des effectifs totaux: 79% de travailleurs non-manuels et 82% de travailleurs manuels.

Des études de marché réalisées récemment parmi les jeunes/jeunes universitaires ont montré qu'il faut s'attendre dans l'avenir à une chute du taux de syndicalisation. Selon cette étude, environ 69% de jeunes gens (âgés de 16 à 25 ans) ont une attitude positive envers le syndicat.

Parmi ceux-ci, 30% sont déjà membres et 26% disent qu'ils adhéreront une fois leurs études terminées. Ces chiffres permettent de prévoir un taux futur de syndicalisation en Suède d'environ 56%.



Objectif: 30.000 nouveaux membres

Groupes cibles prioritaires

- Diplômés de l'Université âgés de 25 à 40 ans
- TIC
- Travailleurs indépendants
- Etudiants
- Membres du fonds d'assurance-chômage
- Directeurs

Le recrutement actuel chez SIF

Différentes méthodes sont actuellement utilisées pour recruter des membres.

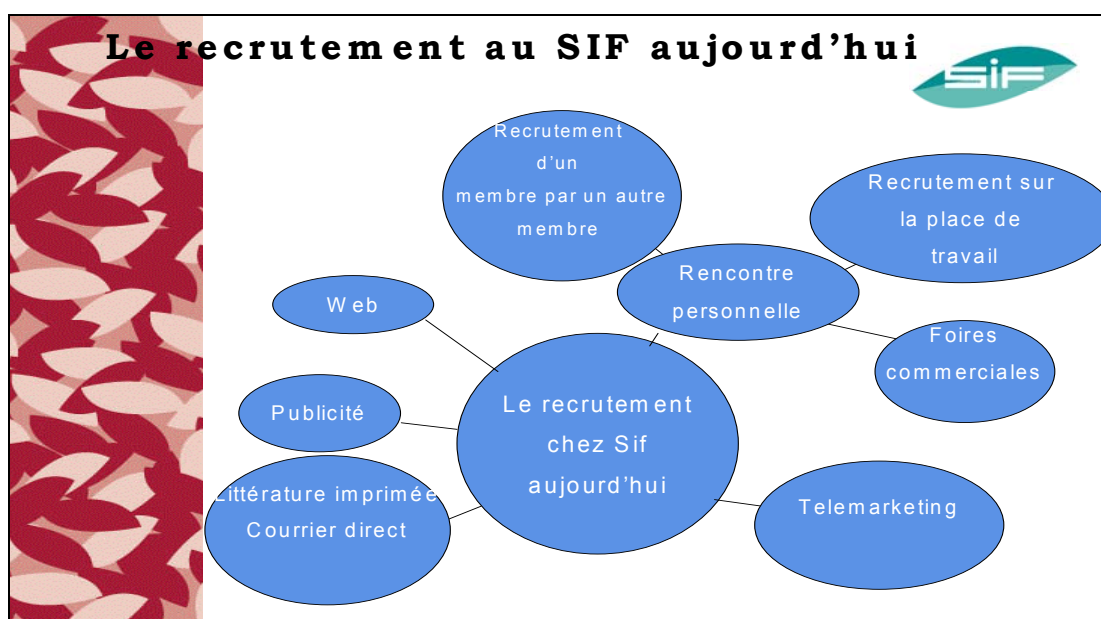
Chaque année, plus de la moitié des nouveaux membres rejoignent SIF de leur propre initiative – quand ils changent d'emploi et de secteur d'activité, mais ils peuvent aussi venir d'autres associations. Environ 20% des adhérents sont recrutés par des membres élus au sein de SIF et dans des campagnes d'adhésion (salons professionnels, publicité, brochures, radio et télévision). En outre, on estime que 20% viennent grâce à des collègues et des recommandations d'amis.

En ce qui concerne les tendances du recrutement, il faut noter que les adhésions par Internet ont doublé l'année dernière. Aujourd'hui, environ 27% de tous les nouveaux membres viennent par Internet.

Au printemps 2002, SIF a mené plusieurs grands projets de télémarketing pour savoir si cette méthode pouvait être utilisée comme outil de communication. Dans une perspective de marketing, le télémarketing est une très bonne manière de communiquer. Le recrutement de membres par cette méthode a été un succès chaque fois que nous avons pu déterminer des groupes cibles appropriés dans les registres actuellement disponibles en Suède.

Nous avons souvent combiné plusieurs méthodes, études de marché et/ou invitations à des séminaires, et recrutement.

Les étudiants et les travailleurs indépendants constituent les groupes cibles avec lesquels le téléphone donne le meilleur résultat. Nous avons aussi testé des réunions d'accueil avec discussion pour de nouveaux membres qui nous ont fait part de leur appréciation et du grand intérêt qu'ils ont éprouvé. Les questions posées le plus souvent par les membres concernent généralement les salaires, les heures de travail et le droit aux congés.



Objectif 2002-2004

Pour réussir dans l'avenir, nous devons disposer d'analyses précises sur les flux d'effectifs et avoir une vue générale de la situation en ce qui concerne à la fois les membres qui nous rejoignent et ceux qui nous quittent. SIF étant composé du siège à Stockholm et de 22 bureaux régionaux, il faut élaborer des stratégies conjointes.

Les messages avancés par SIF doivent être clairs, visibles et intéressants. Nous devons investir des ressources considérables dans la formation du personnel et dans des réunions des membres élus avec des membres à la fois présents et futurs, pour devenir finalement une seule organisation. Il y a encore beaucoup à faire en ce qui concerne la communication avec les membres actuels et potentiels. L'examen des lettres et les preuves d'adhésion en sont deux exemples précis.

Selon des études réalisées récemment, nous avons trouvé que 64% des membres ont des notions sur les avantages offerts par l'adhésion. Nous devons aussi réaliser des stratégies destinées à renforcer la loyauté vis à vis de SIF.

Généralement, comme le montre les études réalisées annuellement auprès de nos membres, nous avons fait des progrès l'année dernière dans presque tous les domaines, qu'il s'agisse de notre visibilité, notre image et de la loyauté de nos membres.

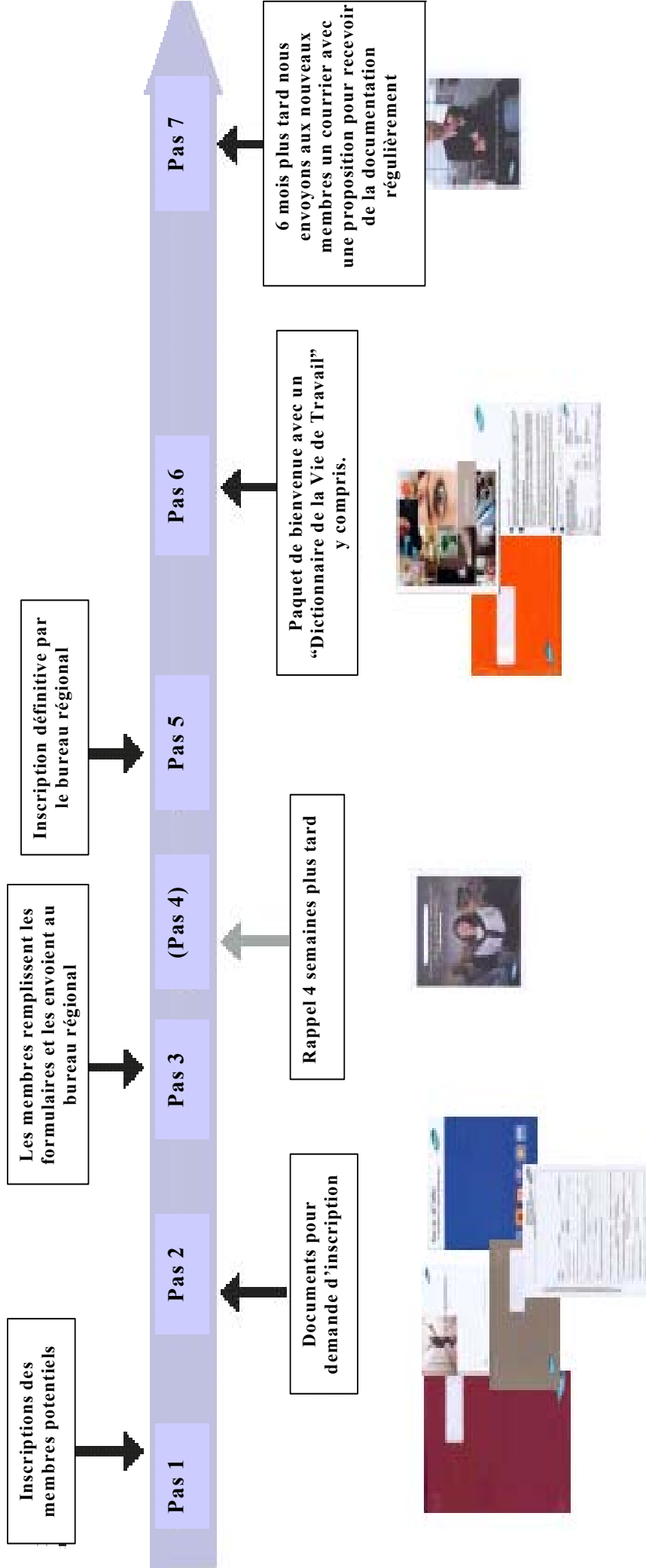


Objectif 2002

- Analyse des flux d'effectifs
- Stratégie conjointe du siège et des bureaux régionaux de SIF
- Stratégie pour: - recruter des membres
 - conserver des membres
 - regagner des membres
 - promouvoir l'engagement des adhérents



“Paquet de Bienvenue” 2002 de SIF pour de nouveaux membres



Recrutement dans le secteur des TIC

Avec près de 45.000 membres dans le secteur des TIC, SIF est le plus important syndicat de Suède dans cette industrie. Le nombre de travailleurs employés dans les TIC s'est encore accru de 10% en 2001. Au cours de la même période, le nombre de nouveaux membres venus de l'industrie des TIC a augmenté de plus de 45%.

Les méthodes de recrutement suivantes ont été utilisées: publicité à la radio, publicité dans la presse spécialisée, panneaux d'affichage et petits événements dans des endroits où les entreprises des TIC sont nombreuses, et où, par exemple, SIF a distribué des sandwiches aux crevettes et de la bière le vendredi. L'action de SIF a aussi porté sur des séminaires et des visites d'entreprise.

Des campagnes avec un slogan ironique, "maintenant, le bon temps dans l'industrie, c'est fini " ont été bien reçues. Une campagne de télémarketing a aussi été organisée, mais elle a eu moins de succès, car nous n'avions pas la garantie de pouvoir contacter des membres d'autres organisations avec lesquelles nous avons conclu des accords dits de "démarcation" ("gränsavtal").

Une campagne de recrutement sur le Web a aussi été organisée, avec des fenêtres publicités/oriennes/points de rencontre sur des sites consacrés à la technologie et aux TIC. Cette campagne fut d'un bon rapport qualité-prix en termes de recrutement et de marketing du fait de l'exposition et des marques d'intérêt que nous avons reçues. Les visiteurs ont cliqué un nombre de fois supérieur à la moyenne pour ce type de campagne.

Le grand avantage d'utiliser Internet, mis à part le fait qu'il nous permette d'atteindre notre groupe cible, repose dans la flexibilité et la précision de ciblage des media. Nous pouvons évaluer les réponses immédiatement, et déterminer directement le mode publicitaire qui donne les meilleurs résultats, et par là même, optimiser notre publicité (remplacer les annonces les moins efficaces). Nous pouvons aussi nous rendre clairement compte des divers modes de comportement chez les gens qui cliquent sur les annonces.

Parmi les personnes qui ont montré un intérêt pour SIF sur les sites de la campagne, 23% ont adhéré.

Nous allons continuer à nous concentrer sur Internet en tant que méthode de recrutement, et tester aussi des campagnes visant d'autres groupes cibles, aux côtés d'autres activités de marketing.

Relations avec les membres

Avant les négociations pour un accord concernant les TIC qui s'appliquera à 25.000 de nos membres, nous utilisons le télémarketing en combinaison avec des envois de courrier standards. L'objectif visait à persuader nos membres à se connecter sur le Web au site de SIF, et répondre à un questionnaire mis à

leur disposition pendant quatre semaines. Les réponses à ce questionnaire formeront une base de négociation pour le prochain accord TIC-Télécommunications. Tous ces membres ont reçu une lettre leur demandant de répondre au questionnaire, et 3.000 ont aussi été appelés au téléphone pour les encourager à répondre aux questions sur notre site.

Nous avons reçu en tout 3.032 réponses au questionnaire (12% de l'ensemble des membres dans les secteurs concernés par l'accord), et 30% environ des personnes interrogées avaient reçu un appel téléphonique de notre part. Parmi les vues exprimées, 85% des membres pensent que SIF devrait mieux promouvoir "organisation et ordre" dans l'industrie des télécommunications en respectant, en premier lieu, les lois et les accords en vigueur. La nécessité de développer et d'améliorer des compétences nouvelles a aussi été clairement exprimée. Beaucoup de gens veulent une direction plus claire, plus professionnelle.

Les résultats de l'étude ont donné lieu à de nombreux commentaires dans les médias, et de nombreux articles ont été publiés à la fois dans les quotidiens et dans la presse spécialisée.

Recrutement chez SIF et relations avec les membres de l'industrie des TIC dans l'avenir

En cherchant à développer un savoir et analyser ce qui se passe dans l'industrie, parallèlement à l'établissement de "services syndicaux", sur un plan à la fois collectif et individuel, SIF s'attend à remporter de nouveaux succès dans le recrutement de ses membres.

Un exemple de ces services nous est donné par "IT-akut" de SIF (Urgence TIC), un service qui offre à nos membres la possibilité de converser avec un conseiller capable d'apporter une aide et de guider les gens à trouver un nouvel emploi ou établir leur propre entreprise. Les gens peuvent aussi participer à des programmes de développement personnel et de marketing.

Un autre exemple nous est donné par un panel d'experts de SIF qui est un service interactif sur Internet. Les "questions fréquemment posées" (FAQ) des membres y sont regroupées, et vous pouvez aussi poser vos propres questions. Elles peuvent couvrir tous les sujets, depuis les heures de travail et l'adhésion syndicale jusqu'à la législation du travail et le milieu de travail. Ce service a été développé par l'unité chargée des questions relatives aux TIC, mais il est aussi général et ouvert à tous.

SIF travaille sur la question des "emplacements virtuels de réunion", de manière à créer des réseaux comme ceux destinés aux directions dans l'industrie des TIC, aux membres élus ou aux directeurs des ressources humaines dans cette industrie.

Syndicalisation des travailleurs du secteur des technologies de l'information

Tom Steed – CWA, Communications Workers of America, USA

Le syndicat de l'ère de l'information

Qu'est ce que le CWA ?

C'est le syndicat américain le plus important dans le secteur communication et media. Nous rassemblons plus de 700 000 hommes et femmes des secteurs privé et public, dont plus de 500 000 qui participent à la mise en place de l'Autoroute de l'Information.

Les adhérents de CWA travaillent dans les télécommunications, la télévision, la télévision par câble, le journalisme, l'édition, les industries électroniques et autres, l'aviation, les services privés, la fonction publique, la santé, l'éducation et dans d'autres secteurs encore.

Le syndicat rassemble plus de 1 200 syndicats locaux, officiels, répartis aux Etats Unis, au Canada et à Porto Rico. Les adhérents vivent dans environ 10 000 villes différentes, ce qui fait de CWA l'un des syndicats les plus divers du point de vue géographique.

Pour protéger ses adhérents, CWA a à son actif plus de 2 000 conventions collectives portant sur les salaires, les prestations, les conditions de travail et la sécurité de l'emploi. Nombre de nos accords portent sur des programmes de formation et d'éducation innovants, ou encore sur des mesures au bénéfice des enfants ou de la famille, qui font de ce syndicat l'un des précurseurs dans le monde moderne du travail.

Syndicalisation dans la « Nouvelle Economie »

Présence de CWA chez Microsoft et IBM (International Business Machines Corporation).

CWA et son affilié de la Hi-Tech s'attaquent à un géant qui pèse \$300 milliards, Microsoft.

Répondant au défi lancé par le président Bahr de syndiquer les travailleurs du secteur hi-tech, CWA s'est associé à un syndicat en pleine expansion. Ce dernier est basé dans l'Etat de Washington, c'est-à-dire dans le nord ouest des USA. Cette région baptisée « Silicon Forest » attire des centaines d'informaticiens (hardware et logiciels) et de rédacteurs techniques. Plus de 10 000 sous-traitants ou intérimaires travaillent pour Microsoft, Boeing et d'autres importantes sociétés multinationales basées à Seattle (Etat de Washington) ou dans la région. Ces intérimaires à long terme se sont eux-mêmes baptisés les « Perma-Temps ». Ce sont « les badges oranges ». Qui, contrairement aux « badges bleus » ne sont pas là pour faire carrière. Ils sont

envoyés par l'une des 50 agences de travail temporaire qui ne leur donne ni la sécurité d'un emploi à long terme, ni assurance maladie, ni congés payés.

Le manque de dignité qui règne sur le domaine Microsoft a forcé ces travailleurs temporaires à constituer la « Washington Alliance of Technical Workers » (syndicat des travailleurs techniques de Washington) qu'on appelle « WashTech ». A l'issue d'un vote du conseil d'administration, ils ont pris la décision de s'affilier à CWA. WashTech est enregistré sous la référence CWA Local 83.

Tandis que se déroulait à Washington D.C. le procès antitrust contre Microsoft, Larry Cohen, Vice-président de CWA et directeur du syndicat soulignait que la société pesait \$300 milliards, soit l'équivalent de trois fois AT&T, et que les avoirs personnels de son Président, Bill Gates, se montaient à environ \$60 milliards.

« Les ordinateurs et Internet, qui sont étroitement liés aux télécommunications, représentent un formidable potentiel de croissance pour notre syndicat », poursuivait Cohen. « Il est de notre devoir de tout faire pour que ces travailleurs là ne soient pas exploités ».

Syndicalisation du secteur Hi-tech

Les dirigeants de WashTech ont déjà fait pression sur la législation pour les salaires et les horaires et ils ont commencé à réfléchir aux possibilités de négocier une convention collective et divers avantages pour les intérimaires, a déclaré Bernie Lunzer, Secrétaire et Trésorier de TNG-CWA, lorsqu'il est allé voir les dirigeants de WashTech à Seattle.

Site Internet de WashTech

WashTech a ouvert un site Internet qui, eu égard à sa convivialité et son accès facile, est devenu un outil de recrutement très performant. <http://www.washtech.org/wt/>. Voici quelques uns des objectifs figurant sur le site :

- Représenter, à l'échelon de l'Etat, les travailleurs de la haute technologie, sur les questions de politique de l'emploi et de législation.
- Travailler pour que figurent au titre des droits élémentaires des travailleurs, les congés de maladie et annuels, rémunérés, ainsi qu'une couverture maladie décente.
- Informer les travailleurs de leurs droits de se syndiquer, de négocier et de partager toute information relative à l'emploi.
- Représenter la communauté auprès de la presse et du gouvernement.
- Lutter contre le déséquilibre de la relation agence d'intérim/employé en dénonçant les contrats « à volonté » et autres restrictions imposées au salarié.

On trouve également sur le site www.washtech.org, des informations sur ce secteur, ainsi que sur les combats menés, au niveau législatif, en faveur des droits des travailleurs. Le site a déjà reçu des lettres d'avocats d'affaires qui

protestent contre la publication d'une menace dissimulée d'établir une liste noire de la part d'une agence d'intérim ainsi que contre la totalité d'une étude Microsoft dont Blain prétend qu'elle aurait rédigée pour, dans des buts de pression, donner une image erronée de la satisfaction professionnelle des travailleurs.

Le combat pour la syndicalisation des employés de Microsoft va continuer à être l'une des priorités de CWA.

Syndicalisation chez IBM.

Chez IBM, la campagne de syndicalisation a débuté en 1999, lorsque la société a annoncé qu'elle allait transformer son régime de retraite à cotisations fixes en « comptes solde individuels ». Une retraite à cotisations fixes garantit à vie un certain revenu dès l'âge de la retraite. Sur un « compte solde individuel », on reçoit une fois pour toutes une somme forfaitaire inférieure de 30 à 50% à ce qu'aurait représenté la totalité de la retraite perçue au fil des années. CWA a mobilisé les travailleurs et les a conduits en bus à Washington DC pour qu'ils soient entendus lors d'une séance du comité du Sénat sur l'emploi et la structure des plans de retraite. La veille du jour où les employés de IBM devaient témoigner, IBM a redonné à quelques 35 000 employés se trouvant à cinq ans de la retraite, les retraites à taux fixe.

Il est courant que les entreprises utilisent, à titre de bénéfice hypothétique, les excédents des régimes de retraite, - performances sur investissements, économies et intérêts à venir sur les cotisations. Ces « bénéfices diffus » n'existent que sur le papier et ne sont nullement des bénéfices de la société. Le plan comptable actuellement en vigueur aux USA permet d'incorporer les bénéfices provenant des retraites aux bénéfices annuels. Cette surévaluation des bénéfices n'est autre qu'une manipulation comptable : il n'y a, en réalité, aucun transfert provenant du fonds de retraite au bénéfice d'IBM. Les bonus sont calculés en partant de bénéfices surévalués.

CWA avait souligné la nécessité de procéder à une réforme du régime retraite trois ans avant l'écroulement de Enron et WorldCom, qui a valu aux salariés de voir disparaître les économies de toute une vie.

En octobre 1999, Larry Cohen, Vice-président de CWA avait mis en place Alliance@IBM/CWA. Ce concept d'un « syndicat devant le syndicat » permettait de coordonner et soutenir les efforts de syndicalisation des travailleurs.

Défis

- Internet abolissant toute notion d'espace, les sociétés peuvent en toute transparence exporter certaines tâches, comme la programmation, ingénierie et autres travaux de haute technologie que l'on peut faire depuis un terminal d'ordinateur. Les centraux d'appel, comme les informations de nature technique sont obtenus en faisant le 1-800.
- Les conventions collectives définissent le travail de négociation de l'unité et protègent les droits des syndiqués concernant toute

modification de leur travail, y compris dans le cas de clauses successorales prévues dans le cadre du rachat ou de la cession de l'entreprise.

- Le syndicat constitue également un soutien politique puissant face à la législation américaine du travail (National Commerce and Trade Contract Laws). Ces lois, non seulement protègent la propriété intellectuelle de l'entreprise, mais également les informations sensibles ayant trait à la sécurité de l'Etat.
- Il est difficile de faire revenir le personnel hautement qualifié sur sa culture d'indépendance et sa confiance.
- Le personnel hautement qualifié a besoin d'un syndicat qui protège son professionnalisme et la qualité de son travail.

Les moyens

- Un réseau mis en place sur Internet, des sites Web, courriers électroniques et actualisation hebdomadaire des informations, depuis les différentes unités du pays. Cliquez sur <http://www.allianceibm.org/>
- Les media, journaux, télévision, radios
- La législation nationale sur le travail
- Le service Recherche et Informations Juridiques de CWA
- Le bulletin bimensuel de CWA « Think Twice » est distribué dans tous les sites (USA) IBM et expédié aux membres du syndicat par la poste.
- Les adhérents du syndicat assistent aux réunions annuelles des actionnaires. Nous élaborons et soutenons fermement les propositions des actionnaires visant à remettre en place les anciennes garanties de retraite.
- Une façon simple de manifester sa solidarité : porter l'insigne du syndicat. Ce qui permet aux gens de se reconnaître. Un lien se tisse lorsqu'on partage les mêmes intérêts et les mêmes préoccupations.
- Les organismes fédéraux ou à l'échelon des différents états, tel le Department of Labor (DOL) et le National Labour Relations Board (NLRB) veillent au respect de la législation sur le travail.

L'affaire du drap. CWA défend le droit des travailleurs à la syndicalisation.

Peu après le début de la campagne de syndicalisation organisée chez IBM, deux militants de CWA ont été menacés de mesures disciplinaires, pour avoir placardé, sur la propriété d'IBM, des affiches prosyndicales dans leur voiture.

CWA a transmis au NLRB nombre de dossiers relatifs à des « pratiques de travail déloyales ».

Différentes audiences ont eu lieu et le juge Harold Green s'est prononcé en faveur du syndicat.

IBM a interjeté appel du jugement auprès du NLRB de Washington, DC., lequel a confirmé le jugement précédemment rendu.

IBM a alors interjeté appel du jugement de NLRB auprès de la Cour d'Appel de New York. Les trois juges ont rejeté l'appel, considérant qu'il n'était pas justifié.

Pour les travailleurs, c'était là une victoire importante, car c'était la première fois qu'IBM perdait devant un tribunal fédéral.

Samedi 23 mars 2002

Le tribunal autorise l'affichage syndical chez IBM

Par Craig Wolf

Poughkeepsie Journal

« Vendredi, le tribunal a débouté la société IBM, prononçant que le NLRB avait à juste titre ordonné à IBM d'autoriser les salariés à placarder de grandes affiches pro-syndicales sur leurs voitures.

La cour d'appel a prononcé un jugement en référé dans une affaire impliquant des salariés d'IBM qui, dans le cadre du syndicat *Communications Workers of America*, avaient placardé de grandes affiches pro-syndicales, dont l'une accrochée sur un drap, sur leurs voitures garées sur le parking IBM de Poughkeepsie.

Les trois juges de Manhattan ont débouté IBM dans sa demande d'appel du jugement prononcé par le NLRB en faveur des salariés et du syndicat. Elle a demandé au NLRB de faire exécuter le jugement. »

Ce n'est là qu'un exemple des nombreuses occasions dans lesquelles CWA défend les droits des travailleurs. La totalité de cet article se trouve sur internet à l'adresse: <http://www.allianceibm.org/news/guilty.htm>

Conclusion

Les travailleurs d'IBM commencent à prendre conscience que leur destin est entre leurs mains, et c'est là un facteur essentiel pour l'avenir. Il est évident que plus Alliance rassemble de travailleurs, plus le syndicat pèse lourd. Alliance@IBM/CWA est à l'avant-garde des travailleurs hautement spécialisés. Même si la création du syndicat ne remonte qu'à trois ans, Alliance a largement donné la preuve de son poids et de son efficacité en tant que

nouvelle stratégie syndicale. Il est crucial, non seulement pour le mouvement syndical américain, mais pour l'ensemble des syndicats dans le monde, que cet effort de syndicalisation soit couronné de succès. Si l'on veut que les travailleurs soient entendus, si l'on souhaite la réussite des services d'information, si l'on aspire à ce que l'industrie reste compétitive et stable, il faut réussir à syndiquer IBM ; il n'est pas question d'échouer. Le combat mené chez IBM servira de modèle pour les travailleurs du monde entier, et il permettra à IBM, une image emblématique de l'Amérique, de préserver son intégrité. Toute l'industrie est aux aguets, n'oublions pas la devise de Thomas Watson, fondateur d'IBM, « Réfléchissez ». Si la réflexion permet de sortir des brevets concernant des ordinateurs et des composants de classe internationale, alors profitons de cette logique informatique élaborée chez IBM et syndiquons nous à la vitesse du son (megabits par seconde).

On dira un jour qu'Alliance@IBM/CWA a été « le premier syndicat né sur Internet ».

Deuxième partie

Femmes et syndicats - Transformations et mouvements du 20^{ième} siècle

L'une des affiches syndicales les plus connues du 20^{ième} siècle, c'est « Rosie the Riveter » (Rosie fabrique des rivets). Elle est le symbole de l'évolution accomplie durant la seconde guerre mondiale. Les femmes quittent les emplois traditionnels de bureau, les magasins de détail et leurs cuisines. Elles travaillent désormais sur les chantiers navals, dans les usines, dans les mines. Par dizaines de milliers, elles se syndiquent. A l'heure actuelle, leurs salaires sont nettement inférieurs à ceux des hommes. Et finalement, l'inégalité des salaires et des prestations touche tous les travailleurs.

Le mouvement de libération de la femme

- C'est dans les années 1970 qu'est né le « Women's Lib », le mouvement de libération de la femme. A la fin des années 1970, il avait donné lieu à une « jurisprudence de la femme ». Pour les féministes, ce sont la législation et la culture, et non pas la nature, qui ont placé les femmes dans la « sphère privée » des tâches domestiques et les ont rendues économiquement dépendantes des hommes. Elles se sont mutuellement encouragées lorsqu'elles ont fait entendre que leurs droits étaient une réalité sociale. L'une des conséquences positives de ce débat a été, aux USA, le vote, en 1993, du Family Medical Leave Act (FMLA). C'est pour elles qu'a été conçu la loi FMLA garantissant 12 semaines de congé de maternité. Depuis 1993, les hommes ont profité de ce progrès puisque les dispositions de la loi FMLA prévoient, pour les hommes comme pour les femmes, le congé pour maladie chronique, pour prendre soin d'un enfant, d'une épouse, d'un membre de la famille – y compris parents – malade.

Le Comité National des Femmes du CWA a pour mission essentielle de soulever des questions concernant en particulier les femmes, de mettre en place les programmes et stratégies afin que ces questions deviennent

prioritaires sur le lieu de travail, au sein de la communauté, et surtout, au sein du syndicat. Ce que nous recherchons, c'est une ouverture de nos syndicats en faveur des femmes et des autres. En accueillant les femmes au sein de la hiérarchie de notre Syndicat, nous partagerons ce qu'elles savent et elles auront leur rôle à jouer concernant nos objectifs. <http://cwa-union.org/issues/women/index.asp>

Conclusion

La discrimination et les inégalités contres lesquelles se battent les femmes restent un défi dans l'environnement actuel de travail, comme dans la société en général. Si nous voulons encourager, sur le lieu de travail, la justice et la parité de la part des employeurs, nous devons commencer par mettre de l'ordre et instaurer une véritable démocratie au sein de nos syndicats. Ce que les femmes peuvent apporter à notre mouvement, n'a pas de prix. En mettant en place sur son site Web un lien « Union Women », la FIOM a officiellement reconnu combien il est nécessaire de continuer à traiter les questions concernant les femmes. Tous les syndicats devraient en faire de même.

Les syndicats, en tant qu'organisations, se doivent de rassembler et de protéger les femmes. C'est alors seulement que nous pourrons améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs du monde entier. Et la mondialisation de l'idéologie syndicale, c'est tout simplement cela.

Recrutement dans le secteur des technologies de l'information et des communications

Hans-Joachim Weis - IG Metall, Allemagne

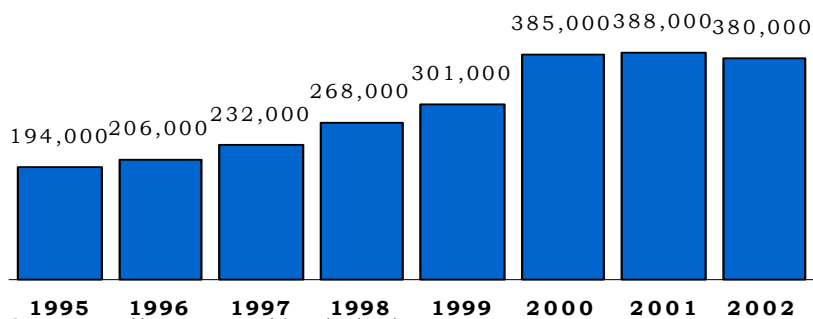


Industrie des technologies de l'information et des communications	Nombre de salariés		
	1995	2001	2002*
Techniques de l'information, dont:	233.645	414.049	402.486
▪ Fabricants d'appareils de traitement électronique des données	39.645	26.049	22.486
▪ Fournisseurs de logiciels et prestataires de services	194.000	388.000	380.000
• Fabricants de techniques de communication, dont:	301.291	326.249	320.486
• Appareils de télécommunications	55.291	79.249	74.486
• Services de télécommunication	246.000	247.000	246.000
Total	534.945	740.298	722.972

*estimation

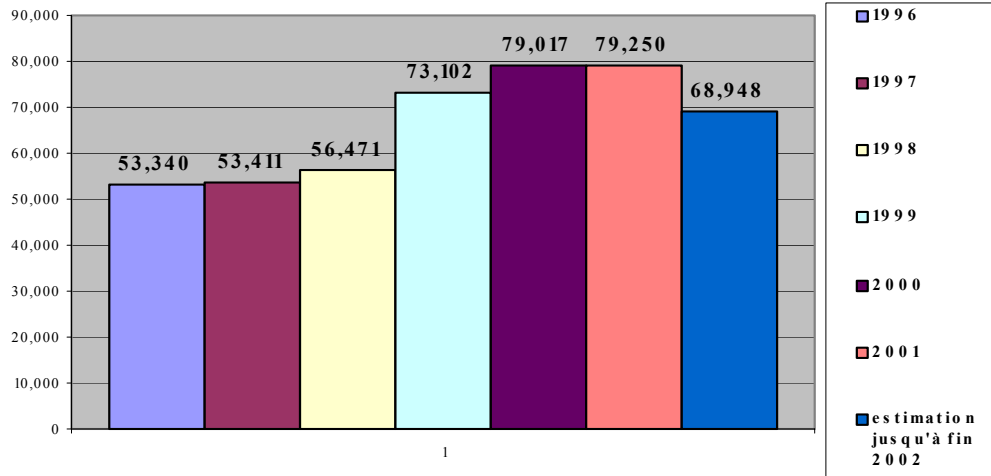


Logiciels et prestations de services (techniques de l'information)
Nombre de salariés
 (1995 - 2002*)





Salariés - appareils de télécommunication



Secteur Technologies de l'Information et des Communications

	Syndiqués	Salariés bénéficiant d'une CCT
Technologie de l'Information	6 %	20 %
Technologie des Communications	45 %	45 %
Total Information et communications	23 %	35 %

Importants domaines non syndiqués et sans conventions collectives, en particulier dans les " Services Software "



Particularités du secteur

- **Démembrements et fusions d'entreprises, donc suppressions d'emploi, sont d'actualité**
- **Vaste échelle de salaires et fortes variations.**
- **Les projets et les activités indépendantes favorisent le "travail sans fin".**
- **Les connaissances étant très vite obsolètes, les salariés prennent le plus souvent une autre orientation et changent d'emploi.**



- **Magazine Technologies de l'Information et des Communications**
- **Brochures sur le harcèlement, les objectifs du télétravail, le travail sur appel, etc.**
- **Guide sur le Contrat de Travail**
- **Analyse annuelle de salaire**
- **Matériel d'action et de débat sur le "Travail sans fin"**
- **Matériel sur la qualification " Techniques de l'information et des Communications "**



Stratégie de recrutement

- **Actions et projets**
 - **Participation de IG Metall aux manifestations du secteur Technologies de l'Information et des Communication (CeBIT, congrès de jeunes diplômés).**
 - **Mise en place de réseaux de comités d'entreprise**
 - **Campagne "Travail sans fin"**
 - **Campagnes d'entreprises à l'aide d'équipes de recruteurs: "IG Metall-Club"**
 - **Conseils sur la qualification professionnelle: "Je me lance"**



Objectifs:

- **Donner une image positive de IG Metall et se faire mieux connaître.**
- **Faire campagne pour obtenir une convention collective.**
- **Former des militants au recrutement.**
- **Recruter de nouveaux membres.**



Nouveaux modes de recrutement chez Vodafone

Stratégie:

- **Formation d'équipes d'action et définition commune de mesures**
- **Durant diverses campagnes, information sur les services proposés par IG Metall et sur les conventions collectives**
- **Mise en place d'équipes de recruteurs professionnels**
- **Pour les militantes et militants, formation de deux jours sur la dialectique du recrutement.**



Résultats :

- **On connaît maintenant bien mieux IG Metall et son image de marque s'est imposée**
- **La convention collective a été signée entre-temps**
- **Une cinquantaine de militantes et militants ont reçu une formation pour apprendre à mener à bien un dialogue de recrutement**
- **Le nombre des adhérents a fortement augmenté.**



Nouveaux modes de recrutement chez Vodafone

Le vécu/les conditions sine qua non:

- **Pour mettre en place des professionnels, il faut l'accord de l'employeur.**

Action « Je démarre » chez Vodafone

- **Le nombre de salariés qui choisissent une nouvelle orientation et changent de profession va croissant**
- **La qualification détermine**
 - **La sécurité de l'emploi**
 - **La qualité des conditions de travail**
 - **Le montant du salaire**



Objectifs :

- **Accompagner les mutations professionnelles des salariés et éventuellement leur servir de « coach »**
- **Proposer aux adhérents de IG Metall divers services peu onéreux et performants, qui peuvent les aider sur le plan personnel ou professionnel**
- **Si possible, parler de cette action avec tous les salariés de Vodafone D2 et faire en sorte que le maximum d'entre eux s'intéresse à IG Metall**
- **Retenir les adhérents et en recruter de nouveaux.**



La situation chez Vodafone

- **Entreprise de télécommunications avec environ 10 000 collaborateurs et 700 adhérents**
- **Des effectifs jeunes (âge moyen 31 ans)**
- **Se servir de la nouvelle convention collective signée le 1.1.2002 avec IG Metall**
- **Savoir utiliser ce que l'on a tiré de positif des séminaires de communication organisés lors des actions précédentes**



Mesures visées :

- **Procéder à l'analyse du potentiel**
- **Proposer un service de conseils sur le développement de carrière**
- **Proposer des séminaires qui vont être utiles pour mieux réussir professionnellement**
 - Conduite d'un entretien et techniques de communication
 - Organisation personnelle et gestion de son temps
 - Diriger des groupes et des équipes
 - Techniques de présentation



Action « Je démarre » chez Vodafone

Calendrier actuel des activités :

- **9 unités de Vodafone se disent prêtes à y participer**
- **Le matériel est prêt (prospectus, affiches, papier à lettres, coupons réponse ...)**
- **On a pris contact avec les formateurs et les sociétés de conseil**
- **La campagne a commencé dans une unité avec un stand d'information.**



- **Documentation pour le premier contact**



Savoir plus
Pouvoir plus
Atteindre plus





Action « Je démarre » chez Vodafone

Analyse de votre potentiel professionnel

Berufliche Potenzialanalyse

berufliche Chancen besser wahrnehmen oder sich beruflich zu orientieren, was, unter anderem, eine Orientierung sein kann. Das IG Metall bietet Ihnen Möglichkeiten, darüber zu lernen, wie Sie sich in einem neuen Berufswahlbereich orientieren können, um Ihre berufliche Entwicklung zu fördern.

Die Grundlage eines Fragebogens ist eine individuelle Analyse der beruflichen Fähigkeiten und der Interessen sowie der beruflichen Möglichkeiten und der eigenen oder sonstiger Fachkräfte. Ein solches Instrument ist ein wichtiger Bestandteil der beruflichen Orientierung.

Die Analyse der beruflichen Fähigkeiten und Interessen ist ein wichtiger Bestandteil der beruflichen Orientierung. Sie hilft Ihnen, Ihre eigenen Fähigkeiten und Interessen zu erkennen und sie mit den Anforderungen der verschiedenen Berufe zu vergleichen. Dies ermöglicht es Ihnen, Ihre eigenen Fähigkeiten und Interessen zu erkennen und sie mit den Anforderungen der verschiedenen Berufe zu vergleichen. Dies ermöglicht es Ihnen, Ihre eigenen Fähigkeiten und Interessen zu erkennen und sie mit den Anforderungen der verschiedenen Berufe zu vergleichen.



Conseils sur votre évolution de carrière

Berufliche Entwicklungsberatung

berufliche Entwicklung zu fördern, indem Sie Ihre eigenen Fähigkeiten und Interessen zu erkennen und sie mit den Anforderungen der verschiedenen Berufe zu vergleichen. Dies ermöglicht es Ihnen, Ihre eigenen Fähigkeiten und Interessen zu erkennen und sie mit den Anforderungen der verschiedenen Berufe zu vergleichen.



Les séminaires que nous proposons

Das Seminarangebot

Mehr wissen. Mehr können. Mehr erreichen. Hier beruht alles auf dem Wissen. Das IG Metall bietet Ihnen Möglichkeiten, darüber zu lernen, wie Sie sich in einem neuen Berufswahlbereich orientieren können, um Ihre berufliche Entwicklung zu fördern.



- Documentation pour informations supplémentaires



Premiers résultats :

- Réaction positive des salariés et du comité d'entreprise
- Augmentation de la demande d'analyse de potentiel
- Demandes de conseils et de formation
- Recrutement de nouveaux adhérents.



Action « Je démarre » chez Vodafone

La suite ?

- **Démarrage de la campagne sur 9 sites différents**
- **Poursuite des mesures**
- **Evaluation.**

Recrutement de travailleurs non-manuels à Singapour

Cyrille Tan, Secrétaire général du UWEEI et du Conseil Singapourien de la FIOM, Singapour

INTRODUCTION

Dès 1985, le Singapore National Trades Union Congress (NTUC) a lancé une campagne nationale de recrutement destinée à mettre fin au déclin des effectifs syndicaux. On avait pu noter au cours des années une augmentation du nombre de personnes employées dans la finance, les assurances, les biens immobiliers et les services commerciaux, et que cette tendance allait vraisemblablement se poursuivre. La croissance de ce secteur allait en faire dans l'avenir une source importante d'adhésions syndicales. De même, les affiliés membres du CS-FIOM, qui sont aussi affiliés au NTUC, ont reconnu que la proportion de travailleurs non-manuels allait augmenter avec le développement rapide à venir des technologies et des compétences techniques.

Cet exposé a pour but d'examiner les programmes clés adoptés par le NTUC et les affiliés du CS-FIOM pour le recrutement syndical, qui concerne aussi les cadres et les travailleurs non-manuels.

Les syndicats affiliés ont soutenu et participé activement aux programmes de recrutement et aux activités apparentées menées par le département des effectifs du NTUC. Le nombre de travailleurs non-manuels qui ont adhéré aux syndicats est un résultat encourageant.

Selon la CIPT-88 de l'OIT, les travailleurs non-manuels comprennent

1. Professionnels
2. Techniciens et professionnels apparentés
3. Travailleurs des services
4. Employés de bureau

Les travailleurs non-manuels recouvrent à la fois des salariés cadres et non cadres.

i. Effectifs syndicaux dans la métallurgie

Les effectifs syndicaux dans la métallurgie (UWEEI, MIWU et SMEEU) sont de 61.297 avec un pourcentage de 14,6% de travailleurs non-manuels. Généralement, les travailleurs non-manuels constituent environ de 20% à 30% des effectifs globaux dans la métallurgie.

77,2% des membres non-manuels occupent des postes de maîtrise ou de direction. Ils sont titulaires dans la majorité des cas d'un diplôme d'enseignement supérieur.

Le taux de syndicalisation des travailleurs non-manuels dans la métallurgie est de 35,8% (nombre de membres non-manuels divisé par la main-d'œuvre non manuelle totale) qui est à comparer au taux de 62,7% de syndicalisation des travailleurs manuels (nombre de membres manuels divisé par la main-d'œuvre manuelle totale). L'écart des taux de syndicalisation semble indiquer la nécessité d'accroître les efforts dans le recrutement de travailleurs non-manuels.

ii. Développer les effectifs syndicaux “ La vision 80:20 ”

Auparavant, quand le niveau général d'instruction était faible, la négociation collective concernait environ 80% de la main-d'œuvre. De nos jours, les travailleurs ayant un niveau d'instruction plus élevé, cette proportion est tombée à environ 60%. La base qui traditionnellement faisait l'objet d'une négociation collective continuera de se réduire, et dans l'avenir, du fait que 40% seulement de la population aura suivi une éducation secondaire ou post-secondaire. Les 60% restants auront suivi un enseignement supérieur – une formation universitaire pour 20% et polytechnique pour 40%. Cela signifie que

1. Le nombre des membres soumis à négociation collective, tout comme celui de leurs dirigeants, continuera de diminuer avec le temps.
2. Le nombre de travailleurs manuels ira en diminuant.
3. Le nombre de travailleurs non-manuels et de personnel de direction augmentera.

Considérations et défis majeurs

1. Nous avons vu la nécessité de reconquérir le terrain perdu. Tout d'abord, notre législation donne à tout salarié le droit d'adhérer à un syndicat. Selon le niveau d'éducation et l'image professionnelle de la main-d'œuvre et des tendances futures, nous pouvons avoir comme objectif de syndicaliser environ 80% de la main-d'œuvre dans nos syndicats généraux. 80% est un chiffre moyen – la proportion sera plus élevée dans certaines entreprises et plus basse dans d'autres. Les 20% restants, le plus souvent du personnel de direction et des cadres, peuvent encore rejoindre le syndicat pour profiter des avantages sociaux et rechercher auprès du syndicat des conseils relatifs au lieu de travail.
2. Comment rendre l'adhésion syndicale attrayante et utile aux salariés non-manuels et aux cadres? Les syndicats doivent donner l'envie de se syndiquer, améliorer continuellement la gamme des services offerts et rechercher le moyen de développer leurs services si nécessaire.
3. Comment recruter et organiser les travailleurs non-manuels? Certains ne travaillent pas dans des entreprises syndicalisées. Nos efforts de

recrutement ne doivent donc pas uniquement porter sur des campagnes visant ces entreprises. Pour atteindre davantage de gens, nous pouvons organiser nos opérations de recrutement dans des centres commerciaux, des gares routières, des coopératives et autres emplacements stratégiques.

4. Comment les représenter?

Le besoin de protéger les intérêts des travailleurs non-manuels et des cadres salariés se fait de plus en plus sentir sur les lieux de travail, en raison des restructurations d'entreprise, des transferts de production et du raccourcissement de la durée des contrats de travail.

STRATEGIES ET PROGRAMMES

i. Rendre l'adhésion syndicale utile et attrayante

Le mouvement ouvrier a comme objectif principal de sauvegarder les intérêts et le bien-être des travailleurs. En plus des questions concernant le lieu de travail, nous cherchons à augmenter le pouvoir d'achat des dollars durement gagnés par nos travailleurs en donnant des prix de références aux produits de première nécessité et en s'assurant que nos travailleurs jouissent d'un certain niveau de vie.

En 1969, NTUC a commencé à établir des coopératives en complément des activités menées par les syndicats, afin de fournir des services abordables et de qualité à nos membres. Grâce à leur soutien et par une gestion prudente, nos coopératives sont aujourd'hui la fierté du mouvement des travailleurs. Elles ont bien rempli leur rôle social, notamment à une époque de crise financière et de ralentissement de l'activité économique, en atténuant la charge financière qui pèse sur nos travailleurs.

Du fait que les syndicats aspirent à insuffler la fierté de l'adhésion à chacun de leurs membres par une représentation forte, un excellent service et une qualité de vie professionnelle, il est essentiel de s'assurer que l'adhésion demeure tout le temps utile et attrayante.

Nous offrons une large gamme de prestations à nos membres: (A) une protection sur le lieu de travail, et (B) des avantages sociaux qui font l'objet d'une révision permanente.

A) Protection sur le lieu de travail

1. Négociation collective : Pour obtenir de meilleures clauses et conditions d'emploi, et du bien-être.
2. Traitement des litiges : Pour s'assurer que les litiges sont examinés et résolus équitablement.
3. Conseils professionnels et juridiques pour les questions relatives au lieu de travail.

B) Avantages sociaux

1. NTUC Linkcard – pour profiter de ristournes et pour gagner des linkpoints (à échanger contre des produits et des services) auprès de plus de 50 commerçants associés.
2. NTUC Fairprice Supermarket – rabais et parts dans des supermarchés
3. NTUC Childcare – soins aux enfants moins chers
4. NTUC HealthCare & Denticare Service – soins de santé et dentaires moins chers
5. Training Benefits – aide à la formation
6. Bourses d'études pour les enfants des membres
7. NTUC Club – tarif avantageux au club NTUC
8. Golf Country Club – tarif avantageux au club de golf
9. NTUC Chalets – ristournes (chalets dans le pays et à l'étranger)
10. NTUC Choice Home – co-propriété haut de gamme à un prix abordable
11. Singapore Labour Foundation Gift Plus – Assurance groupe gratuite

En bref, notre adhésion offre une meilleure protection, de meilleurs soins, de meilleurs loisirs et une meilleure valeur.

ii. Politique de recrutement pour toutes les catégories de travailleurs

Notre cadre juridique donne aux cadres non-manuels le droit d'adhérer au syndicat. Cependant, ils n'étaient pas représentés auparavant par les syndicats ouvriers.

Ce n'est que récemment (juillet 2002) que la loi sur les relations industrielles (Industrial Relations Act) et la loi sur les syndicats (Trade Union Act) ont été amendées pour permettre aux syndicats ouvriers de représenter les cadres. Mais le syndicat avait déjà commencé, il y a dix ans, en mai 1992, de mener des opérations de recrutement actif de membres non-manuels, et cela, même dans les entreprises non syndicalisées. Ceci dans le but de :

1. Renforcer le mouvement des travailleurs en cherchant à atteindre davantage de salariés, y compris ceux employés dans des entreprises non syndicalisées.

2. Mieux défendre les intérêts des travailleurs en assurant leur adhésion pour obtenir, en définitive, la représentation d'un plus grand nombre.
3. Conserver l'adhésion des membres qui changent d'emploi et vont travailler dans une entreprise non syndicalisée, et qui peuvent ainsi servir de tremplin au syndicat pour mener une activité de syndicalisation dans ces entreprises.

Moyens essentiels

1. Avantages intéressants réservés aux membres (voir section I. ci-dessus) avec des honoraires d'un coût abordable.
2. Adhésion sans interruption GIRO (virement bancaire) – Permet de prélever chaque mois le montant de la cotisation d'adhésion sur le compte bancaire du membre plutôt que par prélèvement sur le salaire ou un montant unique annuel. (voir plus loin section IV .)

Tout en assurant que les avantages syndicaux restent justifiés et attrayants aux travailleurs, il est tout aussi important de mettre en place un système qui facilitera aux membres le versement mensuel de la cotisation d'adhésion. Il s'agit d'un point très important si nous voulons recruter dans des entreprises non syndicalisées (pas de prélèvement sur le salaire) et conserver l'adhésion de ceux qui quittent leur emploi dans une entreprise syndicalisée. L'adhésion "Seamless" permet aux membres de verser leur cotisation mensuelle par un virement de fonds autorisé depuis leur compte bancaire.

Chez United Workers of Electronics and Electrical Industries (UWEEI), un affilié de CS-FIOM, les effectifs ont progressé de 42,3% quand le syndicat a permis l'adhésion des travailleurs non couverts par une convention collective.

iii. Recrutement et syndicalisation

Les syndicats doivent pouvoir communiquer avec les travailleurs et les membres potentiels pour faire connaître les avantages liés à l'appartenance syndicale. La circulation de l'information sur la protection syndicale, les activités et les formules d'assistance et de bien-être exige beaucoup d'efforts. Il est tout aussi impératif d'avoir des programmes réguliers et permanents destinés au recrutement de nouveaux membres. Les programmes suivants ont été adoptés par les syndicats pour le recrutement et la syndicalisation des membres:

1. Dynamique de recrutement et de syndicalisation appliquée à toutes les catégories de travailleurs

- I. Organiser régulièrement des opérations de recrutement dans les entreprises syndicalisées – pour se faire connaître dans chaque service par les travailleurs susceptibles d'adhérer et par les travailleurs postés.

- II. Efforts constants pour recruter des membres dans le personnel des entreprises non syndicalisées. (32,5% des entreprises de plus de 50 salariés sont maintenant syndicalisées). Fixer des objectifs pour syndiquer chaque année le personnel d'un certain nombre de nouvelles entreprises.
- III. Conception des équipes de recrutement de membres (Membership Recruitment Teams - MRT) et formulation de leurs objectifs. Les membres seront formés de manière à développer des qualifications à la syndicalisation. Ils se verront attribuer des missions et des objectifs à atteindre. Le syndicat versera une gratification de 5 dollars pour chaque nouvel adhérent.
- IV. Des opérations menées à l'échelon national à l'extérieur ou à l'intérieur de centres commerciaux, de coopératives et de gares routières ou ferroviaires pour recruter des travailleurs de toutes les catégories, y compris des cadres et des travailleurs employés dans des entreprises sans présence syndicale.

2. Gratification aux recruteurs

- I. Concours réguliers de recrutement et campagne de syndicalisation, p. ex. campagne NTUC 1+3 pour le recrutement de 3 membres par chaque dirigeant syndical. Récompense accordée aux syndicats qui réalisent les meilleurs scores.
- II. Gratification aux membres pour le recrutement d'autres membres – procédure permanente de recrutement de "membre à membre". 5 dollars pour chaque nouvel adhérent.

3. Sensibilisation

- I. Renforcer le programme publicitaire par un recours aux médias (radio, télévision et presse écrite, magazines NTUC) pour sensibiliser le public et montrer les avantages offerts par le syndicalisme.
- II. Encourager et faire connaître les bonnes pratiques de gestion ouvrière.

4. Offrir au client un service de qualité

- I. Simplifier la procédure d'adhésion, pour la rendre rapide et facile aux nouveaux membres.
- II. Les nouvelles demandes d'adhésion peuvent être examinées dans un délai d'un mois. La carte NTUC sera expédiée au domicile dans un délai d'un mois à partir de la date de dépôt de la demande.
- III. Concentration des achats sur un point de vente pour les membres.

5. Utilisation de la technologie

- I. Chercher à atteindre le plus grand nombre de gens et de membres potentiels avec un site sur le Web exhaustif pour les personnes habituées aux TIC.
- II. Demande d'adhésion en ligne.

iv. Amendements législatifs concernant la représentation des cadres par des syndicats ouvriers

La question de l'extension de la représentation aux cadres a tout d'abord été soumise au Parlement par nos dirigeants syndicaux, en mars 1999, pour mettre fin à la baisse des effectifs sujets à négociation dans le mouvement syndical, en raison des changements apportés aux structures salariales. Un comité tripartite composé de membres du gouvernement, du mouvement ouvrier et des employeurs a été formé pour étudier en détail cette question.

En juillet 2002, la loi sur les relations industrielles et la loi sur les syndicats ont été amendées pour permettre aux syndicats ouvriers de représenter les cadres pour les sujets de plaintes et de licenciement.

Les objectifs de l'amendement sont les suivants:

1. Faire face aux besoins croissants d'une nouvelle catégorie de travailleurs très instruits, dont l'importance est de plus en plus grande, et lui fournir une protection sur le lieu de travail.
2. Réaliser la "Vision 80:20", le recrutement dans les syndicats ouvriers d'une moyenne de 80% de la main-d'œuvre.

v. Adhésion permanente

Les objectifs de l'adhésion permanente sont les suivants :

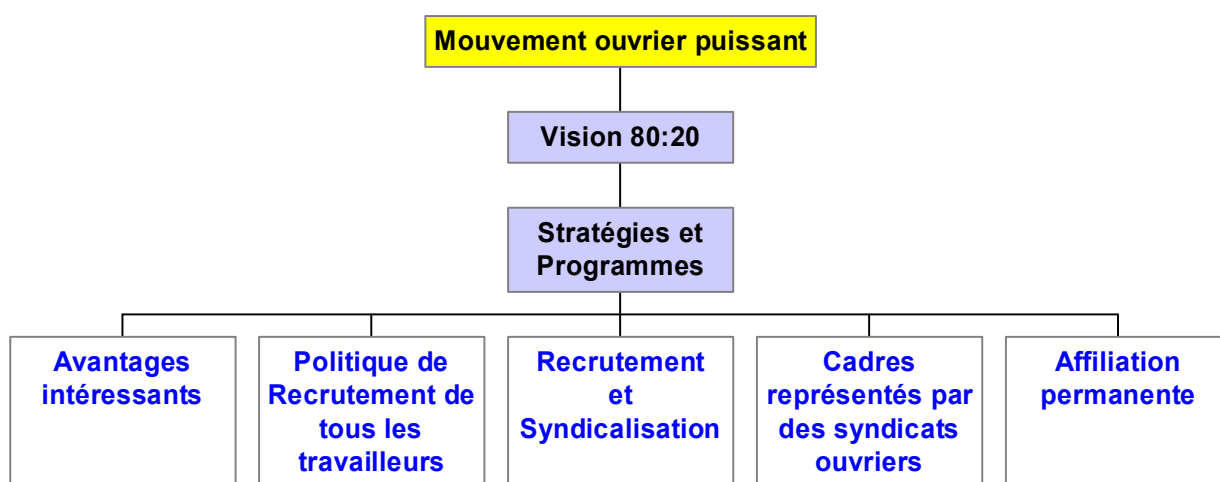
1. Faire face à la tendance croissante des changements d'emploi de plus en plus fréquents pour cause de démission, de réduction de postes, et de contrat de travail de plus courte durée.
2. Comme moyen administratif pour garder les mêmes effectifs durant les périodes de transition des membres et conserver la couverture d'assurance, la taille des effectifs et autres avantages.
3. Pour conserver les membres qui changent d'emploi et vont travailler dans des entreprises non syndicalisées, et peuvent ainsi servir de tremplin au syndicat pour y mener une activité de syndicalisation.

Ce qui implique :

1. Une cotisation d'adhésion à taux unique avec les mêmes avantages fondamentaux pour tous les syndicats.
2. Des opérations de masse pour promouvoir une adhésion permanente et faire passer les membres actuels du système de prélèvement sur le salaire au GIRO.
3. Les nouveaux membres sont incorporés directement au système permanent.

Troisième partie : Conclusion

i. Récapitulatif



ii. Étude de cas : MuRata Electronics Branch, UWEEI

Le syndicat (UWEEI) est implanté dans la société MuRata Electronics Branch depuis 1981. L'entreprise emploie environ 1.550 salariés.

La section déploie une grande activité pour recruter des membres chez les travailleurs manuels et non-manuels. Elle a acquis la possibilité de représenter un pourcentage élevé des effectifs de l'entreprise grâce aux négociations qu'elle mène et à sa persévérance dans le recrutement. Elle poursuit ses efforts de recrutement grâce à sa forte représentation et à sa large base de négociation. Les efforts déployés par une direction syndicale forte pour établir une présence solide dans l'entreprise sont autant de facteurs qui ont contribué à des résultats exemplaires en matière d'adhésion.

1. Solide base de représentation

UWEEI représente 97% des effectifs de Murata dans les catégories suivantes :

- Personnel “direct”
- Personnel administratif
- Employés de bureau
- Agents de maîtrise

Les cadres et le personnel de direction chargés du pouvoir d'embaucher et de licencier sont exclus en raison d'un conflit d'intérêts.

2. Force d'une section syndicale et de sa direction

- I. 5 des 13 dirigeants de section (40%) sont ingénieurs/agents de maîtrise/contremaîtres.
- II. 50% ont suivi un enseignement supérieur ou post-secondaire.
- III. Tous les dirigeants reçoivent une formation dans les domaines des relations industrielles, de la législation du travail et de l'amélioration des performances individuelles, sur des sujets divers : devenir de bons animateurs, la productivité, parler en public, comprendre la comptabilité, le quotient émotionnel, etc.

3. Établir une présence forte

- I. Canal de communication et d'information bien conçu avec les membres de chaque service/équipe de travailleurs postés, par l'intermédiaire des responsables syndicaux et par le panneau d'informations syndicales.
- II. Organiser pour les membres des activités sur la qualité du mode de vie et la santé professionnelle.
- III. Jouer un rôle actif et participer aux activités dans l'entreprise, telles que le comité de sécurité, le comité de productivité, la journée nationale de l'entreprise, la cérémonie de célébration, la soirée annuelle dîner et danse, le comité des activités de détente et de sport, et le comité d'action sociale.
- IV. Distributions régulières de cadeaux par le syndicat (avec son logo) pour remercier les membres.

4. Efforts de recrutement

- I. Engagement formel des dirigeants syndicaux pour le recrutement.
- II. Organisation régulière d'opérations de recrutement dans les cantines pour tous les travailleurs postés. Une moyenne de 112 heures par an ou de 9,3 heures par mois.

- III. Brochures indiquant tous les avantages syndicaux.
- IV. Cadeau syndical plaisant aux nouveaux membres.
- V. Facilité d'adhésion au syndicat : adhésion permanente.

Résultats:

1. 60,5% des travailleurs manuels ont adhéré au syndicat.
2. 46,5% des travailleurs non-manuels ont adhéré au syndicat, chiffre supérieur au taux de syndicalisation moyen de 35,8% des travailleurs non-manuels dans la métallurgie.

Activités de syndicalisation de JEIU pour les travailleurs non-manuels

Tadashi Takeishi – Secrétaire général adjoint de JEIU, Japon

Introduction

La syndicalisation et le recrutement de nouveaux membres dans l'industrie électrique et électronique japonaise sont organisés maintenant, non seulement par l'organisation syndicale Japanese Electrical, Electronic and Information Union (JEIU), mais aussi par la Japanese Association of Metal Machinery and Manufacturing Workers (JAM, affiliée à CF-FIOM*) et par les autres fédérations industrielles.

*Conseil japonais de la FIOM

Les structures de JEIU

DENKI RENGO: JEIU

Japanese Electrical Electronic and Information Union

- Nombre de syndicats affiliés: 323
- Effectifs: 688.436
- Date de création: 1^{er} juin 1953
- Président: Nobuaki Koga
- JEIU est une fédération industrielle composée de syndicats de l'industrie électrique et électronique au Japon.
- 80 syndicats ont plus de 1.000 membres et 77 ont entre 300 et 999 membres
- Ce sont des syndicats d'entreprise qui ont signé dans la plupart des cas des conventions d'atelier ou d'établissement.
- JEIU assure la syndicalisation des travailleurs manuels et non manuels.
- Le taux de syndicalisation est de 20,7% (30,8% en 1980)

Evolution dans la composition des effectifs manuels et non-manuels de JEIU

	Hommes		Femmes	
	non manuels	manuels	non manuels	manuels
1980	47.8%	52.2%	34.9%	65.1%
1985	53.1%	46.9%	47.2%	52.8%
1990	59.0%	41.0%	54.2%	45.8%
1995	63.4%	36.6%	66.1%	33.9%
2000	65.8%	34.2%	66.9%	33.1%

- Les activités syndicales ont changé. Alors qu'elles étaient centrées auparavant sur les travailleurs manuels, elles concernent maintenant aussi les travailleurs non-manuels.
- Les travailleurs non manuels occupent un grand nombre de postes (planification, ventes, ingénieurs système, recherche et développement, concepteurs).
- Modification du système de rémunération du personnel : basé auparavant sur l'ancienneté, il repose maintenant sur les compétences et les résultats obtenus.

Activités de syndicalisation dans le secteur du traitement de l'information

- De nombreuses entreprises informatiques ont été créées dans les années 80.
- Un conseil des syndicats du secteur de l'information, établi en 1986, possède 17.000 membres.
- Le secteur de l'information de JEIU comprend 17 organisations totalisant 22.700 membres.

Activités de recrutement en augmentation dans le travail temporaire

- Augmentation du nombre de travailleurs occupant des emplois irréguliers (agence de travail temporaire ou emplois à temps partiel).
- Raisons pour lesquelles les entreprises ont recours aux agences de travail temporaire :
 - Impossibilité d'augmenter le nombre de salariés réguliers
 - Besoin de gens réellement prêts à travailler
 - Emplois professionnels
- Meitech Workers' Union qui assure la syndicalisation des salariés d'une grande agence de travail technique et de développement de logiciels, est affilié à JEIU, et fournit le premier exemple du recrutement de membres parmi les travailleurs employés par une agence de travail temporaire.

Position de JEIU sur la syndicalisation

Perspectives

1. Syndiquer le personnel salarié des entreprises non syndiquées.
2. Organiser des associations de salariés.
3. Dans le cas d'une entreprise syndiquée, affilier le syndicat à des organisations industrielles.
4. Syndiquer le personnel salarié des entreprises restructurées.
5. Rôle de la syndicalisation dans les entreprises indépendantes et celles appartenant à des groupes de sociétés.
6. Affiliation individuelle par Internet.

Position de JEIU sur la syndicalisation

Soutien aux syndicats établis et affiliation à JEIU

1. Présenter une politique industrielle
2. Prévoir des mesures portant sur un système de traitement du personnel pour les travailleurs non manuels
3. Promouvoir la capacité de présenter des propositions à la direction (développer et former les travailleurs à se servir des outils analytiques de la direction)
4. Etablir des filets de sécurité
 - Entraide (JEIU Mutual Aid Cooperative Center)
 - Consultation de santé mentale (Heartful Center)
 - Conseils juridiques (37 secteurs au Japon)
5. Développer la capacité professionnelle
6. Fournir l'information la plus récente sur Internet (site JEIU sur le Web)
7. Organiser des forums pour les ingénieurs (forums d'échange d'opinions pour ces ingénieurs)
8. Enquêter sur la situation actuelle des techniciens logiciels

Conclusion

1. Le salaire basé sur le rendement se développe chez les travailleurs non manuels;
2. La communication avec chaque travailleur est importante
3. Chaque syndicat doit améliorer les programmes destinés aux membres et prendre des mesures pour faire aboutir leurs revendications
- 4 Il faut développer des produits "Scale-merit"
5. JEIU prévoit de développer des activités destinées à offrir des avantages à ses membres

Quelques données statistiques sur les travailleurs non-manuels parmi des membres de la FIOM

Part de travailleurs non-manuels dans les effectifs de la FIOM			
• Brésil/CNTM	10	• Finlande/TEK	84
• Brésil/CNM-CUT	25	• France/FTM-CGT	9
• Canada/CAW	8	• Hongrie/VASAS	15
• Danemark	19	• Irlande/SIPTU	±20
• Allemagne	17	• Italie/FIM-CISL	33
• Ghana, ICU	34	• Lituanie	17
• Grande-Bretagne		• Russie/AFW	48
/Amicus-MSF	85	• Suède/SIF	100
• Kenya	30	• USA/CWA	80
• Espagne/MCA-UGT	25	• USA/IUE-CWA	5
• Finlande/TU ry	100	• USA/UAW	14

Part de travailleurs non-manuels dans les effectifs de la FIOM en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique			
• Australie/AMWU	6	• Nouvelle-Zélande	15
• Hong Kong	11	• Philippines	20-25
• Indonésie/FSPMI	10	• Singapour	14.6
• Japon/JEIU	67	(UWWEI/SMEEU/MIWU)	
• Japon/JAW	38	• Rep. Chine/Taiwan	15
• Japon/JSW	18	• Thaïlande	15
• Malaisie/EIWU	15		

Changement 1990-2001

- négatif: Brésil,CNM-CUT (28% -25%)
 Hongrie (25% -15%)
 Japon/JSW (24% -18%)

- positif: Finlande/TEK (82% -84%)
 Danemark (17% - 19%)
 Japon/JEIU (53% - 67%)
 Espagne
 /MCA-UGT (17% -25%)
 USA/UAW (10%- 15%)

Japon - JEIU*

- 1990 719,000 membres
 53% travailleurs non-manuels

- 1995 764,000 membres
 64% travailleurs non-manuels

- 2001 724,000 membres
 67% travailleurs non-manuels

* Japanese Electrical, Electronic & Information Union

Part de femmes parmi les travailleurs non-manuels

• Australie/AMWU	10	• Japon/JEIU	13
• Brésil/CNTM	4	• Japon/JAW	16
• Brésil/CNM-CUT	23	• Japon/JSW	26
• Danemark	60	• Lituanie	48
• Allemagne	30	• Philippines	25-30
• Finlande/TU ry	37	• Russie/auto	45
• Finland/TEK	17	• Singapour	3.5
• France/FTM-CGT	10	• Suède/SIF	39
• Hong Kong	46	• Taiwan	17
• Hongrie/VASAS	56	• GB/Amicus-MSF	40
• Irlande/SIPTU	±40	• USA/CWA	55
• Italie/FIM-CISL	15	• USA/IUE-CWA	30

Pourcentage de jeunes de moins de 30 ans

• Brésil/CNTM	25	• Lituanie	4
• Brésil/CNM-CUT	36	• Philippines	2-5
• Danemark	30	• Russie/auto	11
• Finlande/TU ry	7.5	• Singapour	4.5
• Finlande/TEK	12	• Espagne	22
• Hong Kong	24	• Suède/SIF	14
• Hongrie/VASAS	32	• USA/CWA	20
• Irlande/SIPTU	±30	• USA/IUE-CWA	10
• Italie	20		
• Japon/JEIU	21		

Comment sont organisés les travailleurs non-manuels?

- organisation indépendante
- division ou département intégré au syndicat
- aucune structure spécifique.

Syndicats de travailleurs non-manuels membres de la FIOM

- | | |
|----------------|------------------------------|
| • Argentine | ASIMRA |
| • Belgique (2) | LBC/NVK - SECTA/BBTK |
| • Finlande (3) | TU, TEK, Insinöoriliitto |
| • Norvège | Handel og Kontor |
| • Pays-Bas | De Unie |
| • Suède (2) | SIF, Civilingenjörskörbundet |

Syndicats affiliés à la FIOM avec un département de Travailleurs Non-Manuels

- Australie AMWU - TSA (Division technique, de contrôle et administration)
- Canada CAW - TOP (division technique et professionnelle)
- Danemark CO-Industri
- Allemagne IG Metall
- Italie FIM-CISL - “Quadrante” (2001)
- USA UAW - TOP (division technique et professionnelle)
- Irlande SIPTU
- Espagne MCA/UGT

Aucune structure spécifique

Dans beaucoup de pays, les travailleurs manuels sont traités au même niveau que les travailleurs dans la production.

La stratégie est de discuter les problèmes dans le cadre de l’entreprise plutôt que dans celui des métiers spécifiques.

OBSERVATIONS FINALES

De façon générale au niveau mondial, les travailleurs non-manuels sont moins syndiqués que les travailleurs manuels. Il y a plusieurs raisons à cela qui peuvent tenir de la législation nationale, de la politique et la stratégie syndicales, des systèmes de relations industrielles, du comportement des différentes parties, etc. Ainsi les employeurs se révèlent souvent plus hostiles à la syndicalisation des travailleurs non-manuels. Leur attitude peut être négative, voire obstructionniste. Dans certains pays, ils préfèrent ou préféreraient que les non-manuels ne soient pas syndiqués ou qu'ils aient des contrats individuels plutôt que collectifs. Plus les travailleurs s'élèvent dans la hiérarchie, plus le degré de résistance est grand. Il arrive que des pressions soient exercées sur les travailleurs pour les empêcher d'adhérer à un syndicat. Il faut aussi souligner que la syndicalisation est plus difficile dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) que dans les industries traditionnelles.

Pour leur part, les travailleurs non-manuels ont tendance à avoir une attitude plus individualiste. Bien que leur réceptivité à la syndicalisation varie en fonction de la profession, l'âge, le niveau d'éducation et le lieu de travail, ils sont globalement plus difficiles à recruter. Ils ne considèrent pas nécessairement que les syndicats puissent répondre à leurs besoins et, de ce fait, ne voient pas l'utilité de la syndicalisation. Souvent les salariés plus hautement qualifiés estiment qu'ils n'ont pas besoin de protection syndicale et préfèrent négocier directement leurs propres conditions, pensant qu'ils obtiendront un meilleur accord. Il existe aussi des restrictions légales à la syndicalisation des travailleurs non-manuels dans certains pays. Aux États-Unis, par exemple, la loi Wagner sur les relations de travail exclut le personnel de maîtrise de la représentation syndicale. Au Mexique, le code fédéral du travail stipule que le "personnel de confiance" ("personal de confianza") ne sont pas autorisés à adhérer à un syndicat.

Aujourd'hui, pourtant, les non-manuels se rendent de plus en plus compte du fait qu'ils ne sont pas moins vulnérables aux décisions de la direction que les travailleurs manuels. Tout comme eux, ils subissent le choc d'une concurrence impitoyable, des restructurations d'entreprises, des réductions d'effectifs et de l'externalisation. Ce ne sont plus seulement les emplois dans la production qui sont délocalisés, ce sont aussi ceux situés en haut de l'échelle, y compris la recherche fondamentale, la conception des microprocesseurs, l'ingénierie, etc. Face à la refonte constante du paysage industriel à coups de fusions et de prises de contrôle, les travailleurs non-manuels auraient maintenant tendance à se distancier de l'entreprise. Ceux qui occupaient auparavant un poste proche de la direction et n'avaient que peu sinon aucun contact avec les syndicats, recherchent aujourd'hui de l'aide pour assurer la défense de leurs droits. Confrontés aux effets pervers d'un capitalisme pur et dur, les attitudes évoluent. Les syndicats doivent analyser ces changements,

montrer qu'ils sont à l'écoute des problèmes et que leurs objectifs sont en rapport avec les besoins de ces salariés.

En raison de différences de perception, les travailleurs non-manuels sont ou seront globalement plus intéressés par une approche individuelle que collective. Il faut donc disposer de nouveaux instruments et stratégies de recrutement. Une visite à domicile ou un contact personnel peut être plus approprié qu'un tract remis à la porte de l'usine. Les syndicats doivent réfléchir à de nouvelles façons de fournir une assistance et des services personnalisés, dont l'importance est de plus en plus grande dans la vie professionnelle moderne.

Certes, les travailleurs attachent toujours un grand prix au rôle traditionnel des syndicats qui consiste à assurer une représentation collective, mais les revendications nouvelles et les attentes qui se font jour exigent une approche adaptée à chaque cas. La question est de savoir comment satisfaire aux besoins d'une réglementation et d'une protection collectives, tout en répondant, dans le même temps, à des demandes individuelles. Les participants au séminaire ont souligné que la syndicalisation et les services rendus ne sont pas des activités incompatibles. Les services rendus aux membres entrent intégralement dans le cadre d'une initiative globale capable d'attirer et de conserver des membres, et les syndicats n'ont pas la faculté de choisir la syndicalisation à la place des services. Les militants et les organisateurs doivent posséder les compétences leur permettant d'aider à assurer des services sur le lieu de travail.

Les discussions ont montré que les initiatives réussies en matière de recrutement reposent presque toujours sur des sujets précis. Une bonne connaissance des questions qui préoccupent les travailleurs est un élément-clé de réussite en matière de syndicalisation. Les syndicats doivent traiter les questions importantes et pertinentes pour les travailleurs, et ne pas se contenter de débattre de points de nature générale. Plusieurs thèmes importants pour les non-manuels ont été évoqués à plusieurs reprises dans les discussions – notamment la durée du travail et les heures supplémentaires non payées, le stress, le déroulement de carrière, la formation permanente et l'égalité.

Pour de nombreuses organisations, Internet est devenu un instrument efficace de syndicalisation qui devrait être utilisé sur une plus grande échelle en tant que moyen interactif d'information et de communication. Il a été proposé que la FIOM installe une plate-forme pour les travailleurs non-manuels sur son site, ce qui permettrait d'assurer un échange d'information et d'expérience sur le recrutement dans les diverses catégories de travailleurs non-manuels. Chaque initiative devrait s'accompagner de renseignements permettant de joindre la personne à contacter et d'un lien vers le site du syndicat concerné.

Une partie du séminaire était consacrée à la syndicalisation dans le secteur des TIC. Il s'agit d'un secteur en expansion avec une forte proportion de personnel non-manuel sans attaches syndicales. Les TIC entrent pratiquement dans tous les produits et processus industriels, et elles occupent donc une place décisive dans l'organisation syndicale au XXI^e siècle. Le fait d'ignorer ce secteur en raison des problèmes posés, comme par

exemple la mobilité et la commerciabilité des travailleurs, reviendrait à négliger de s'occuper de travailleurs modernes employés dans des industries modernes.

Les travailleurs non-manuels représentent un secteur en expansion dans le mouvement ouvrier. La FIOM et ses affiliés doivent incontestablement accorder une plus grande importance à ce segment de la main-d'œuvre en expansion et l'intéresser aux activités syndicales. Tout en oeuvrant à l'établissement d'un mouvement ouvrier plus fort et plus uni, la FIOM doit porter davantage son attention sur les besoins et les préoccupations de ces personnes, pour les intégrer aux structures et aux politiques syndicales, et pour qu'elles deviennent des membres actifs. Ce n'est pas par accident que IG Metall a décidé à son Congrès de l'avenir ("Zukunftkongress") réuni à Leipzig en juin 2002, de faire du recrutement des travailleurs non-manuels un sujet prioritaire dans ses travaux futurs.