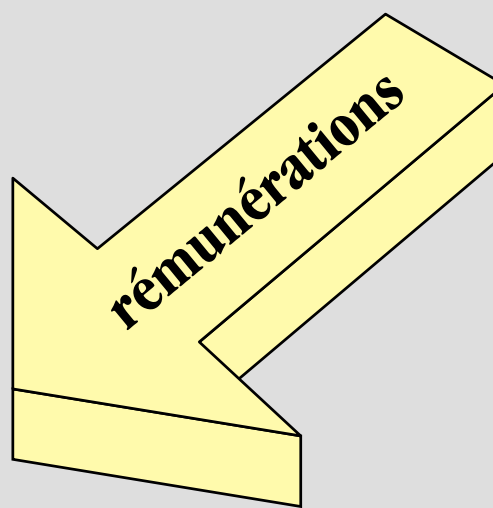
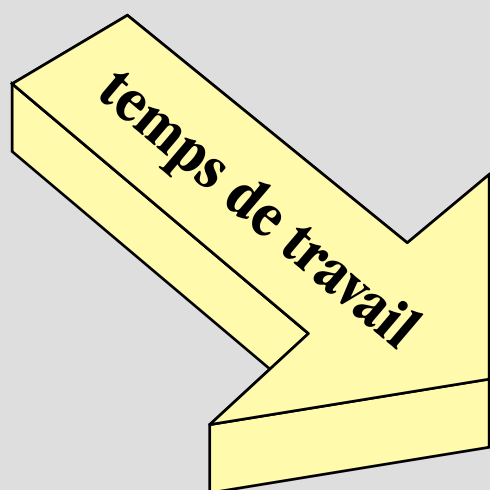




Fédération Internationale des Organisations
de travailleurs de la Métallurgie

Recrutement des Travailleurs Non-Manuels - Suite



Syndiquez-vous!

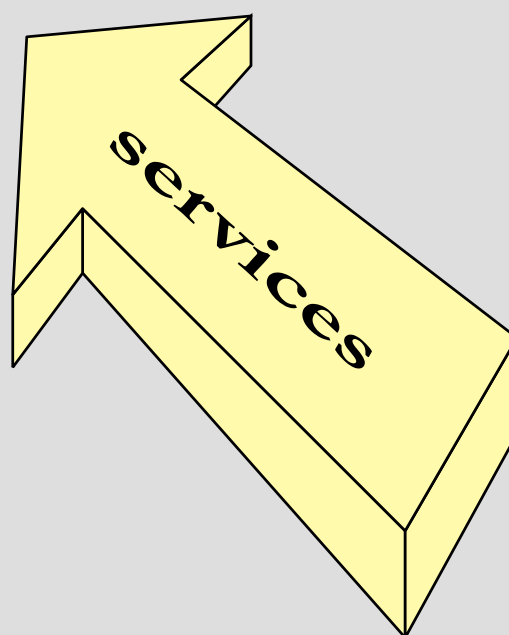
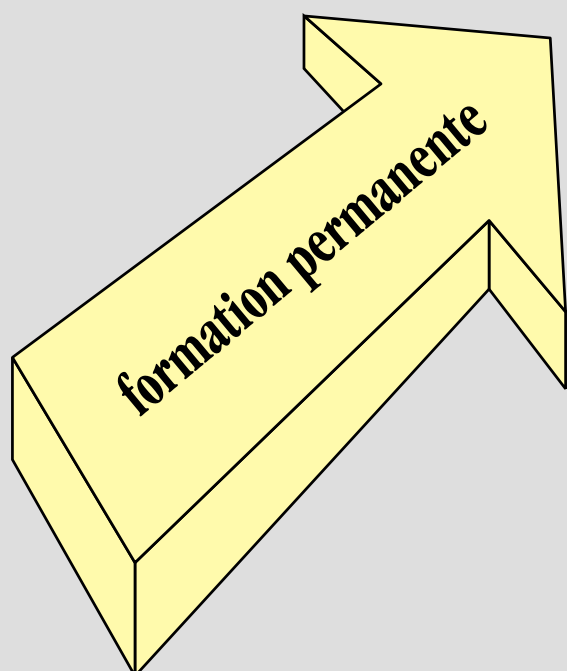


Table des Matières

Introduction	1
Première partie	
Instruments et Stratégies de Syndicalisation	
Nouveaux défis pour les syndicats d'industrie dans un monde en mutation constante.....	3
Siegfried Balduin, IG-Metall, Allemagne	
Services fournis aux travailleurs non-manuels – l'expérience de SIF	8
Petra Forsberg, Sif, Suède	
Stratégies innovatrices pour recruter les cadres aux États-Unis	13
Gregory Junemann, IFPTE, Etats-Unis	
Promouvoir une culture syndicale chez les ingénieurs et cadres en Italie	
Rapport sur l'évolution de la situation de « Quadrante »	18
Bruno Vitali, CISL, Italie	
Communiquer avec les travailleurs non-manuels	25
Jesper Nilsson, FIOM, Genève, Suisse	
Droits individuels garantis collectivement – un levier pour le recrutement des non-manuels?	32
Marie-Jo Millan Noirault - FO Métaux, France	
Peter Rimfort – CO-Industri, Danemark.....	
	39
La syndicalisation dans les industries de haute technologie: la stratégie du CWA en matière de syndicalisation de la nouvelle économie.....	45
Jimmy Tarlau, CWA, Etats-Unis	
La Représentation des cadres à Singapour	58
Cyrille Tan, SC FIOM Singapour	
Deuxième Partie	
Points-clés d'une politique syndicale pour les travailleurs non-manuels	
La syndicalisation au XXIe siècle – Les questions fondamentales auxquelles s'intéressent les travailleurs non manuels.....	61
Roger Jeary, Section AMICUS-MSF, Royaume-Uni	
Initiative pour la formation professionnelle des travailleurs dans l'industrie électronique	66
Takeo Kataoka - Japanese Electrical Electronic & Information Union (JEIU), Département de la Politique Industrielle	
Une perspective de la Finlande	78
Petteri Ojanen, Union of Salaried Employees, TU, Finlande	
Intégration et Autonomie.....	82
Erik van den Heede - LBC-NVK/SETCA-BBTK, Belgique	
A qui appartient le temps ? Pistes de réflexion pour penser autrement.....	91
Hans-Joachim Weis, IG-Metall, Allemagne	
Remarques Finales.....	96

INTRODUCTION

En octobre 2002, la FIOM a réalisé un séminaire à Eastbourne au Royaume-Uni sur le thème de la syndicalisation des travailleurs non-manuels qui a donné lieu à un échange de vues et d'expérience très constructif concernant le recrutement et les services offerts aux adhérents. La décision a alors été prise de donner un suivi à ce séminaire de façon à élargir le débat, poursuivre la discussion sur les meilleures pratiques et innovations récentes, et réfléchir aux moyens de fournir une représentation collective tout en répondant aux demandes de ces personnes pour une approche plus individuelle et plus d'autonomie.

Comme le montre la réalité, les travailleurs non-manuels ne perçoivent pas nécessairement le syndicat comme une organisation sachant répondre à leurs préoccupations et leurs attentes et, dans bien des cas, ils ne voient guère l'intérêt d'y adhérer. Peut-être pensent-ils qu'en donnant un pouvoir au syndicat, ils pourraient perdre la capacité de contrôler leur vie professionnelle. D'un autre côté, les dirigeants et militants syndicaux ne savent pas toujours comment appréhender ce qu'ils appellent parfois la « culture non-manuelle » et, de ce fait, ils peuvent hésiter à aborder des personnes avec des mentalités et comportements différents. De nouvelles voies doivent donc être explorées pour aller au devant et communiquer avec ces travailleurs qui représentent une part croissante de la main-d'œuvre. Les nouvelles exigences en matière de compétences à l'intérieur même d'une activité professionnelle et la mondialisation vont accélérer cette tendance et en faire une question touchant non seulement les pays développés mais aussi les pays en développement et les économies en transition.

Au-delà de cet échange d'informations et d'expérience, les participants ont estimé que la FIOM et ses affiliés devraient engager une réflexion sur la façon de mieux intégrer ces mutations dans leurs structures et leur politique, et examiner l'opportunité d'une plate-forme commune pour les non-manuels. Les syndicats doivent se montrer plus attentifs aux préoccupations des non-manuels qui, tout comme leurs collègues manuels, font les frais de la concurrence sauvage et des restructurations industrielles.

La mission de la FIOM est et restera d'œuvrer à l'établissement d'un mouvement de métallurgistes plus uni et, avec ses affiliés, de syndiquer de nouveaux membres qu'ils soient manuels ou non-manuels. La cohésion doit être maintenue pour assurer que tous les travailleurs s'identifient avec le syndicat et y trouvent un lieu d'accueil. Toutefois, cela ne signifie pas ne pas reconnaître que certains groupes ont certaines particularités qu'il faut résolument prendre en compte. Ne pas le faire mettrait en danger l'avenir de la FIOM et de ses organisations affiliées.

Le suivi du séminaire a eu lieu à Genève, en Suisse, les 10 et 11 novembre 2003. Ce document contient toutes les présentations qui y ont été faites ainsi qu'une mise à jour sur la représentation des cadres à Singapour suite aux amendements de la législation et une contribution du syndicat Communication Workers of America sur la syndicalisation dans la nouvelle économie. L'essentiel des discussions des groupes de travail le deuxième jour est repris dans les remarques finales.

Première partie

Instrumentes et Stratégies de Syndicalisation

Nouveaux défis pour les syndicats d'industrie dans un monde en mutation constante

Siegfried Balduin, IG-Metall, Allemagne



Les syndicats allemands

1. Créer, au sein du DGB, des syndicats sectoriels, par branche
2. Le principe : une branche - un syndicat
3. Au sein de l'entreprise, représentation légale des salariés via des Comités d'entreprises avec le droit à l'information, la participation et la co-détermination
4. Les membres des Comités d'entreprises ne doivent pas nécessairement être membres du syndicat, mais plus de 80% d'entre eux sont adhérents de IG Metall
5. Les conventions collectives ne peuvent être signées que par des syndicats ayant la possibilité de faire grève
6. L'employeur a le droit de faire également bénéficier les non adhérents des prestations prévues dans le cadre des conventions collectives



Secteurs couverts par IG Metall (conformément à l'article 1 des Statuts de IG Metall)

- Métallurgie et industrie électrique
- Extraction de métaux, industrie du fer et de l'acier
- Textile et confection
- Transformation du bois et des matières synthétiques
- Information et communication (en partie)
- Prestations industrielles



Evolution du nombre des salariés et des adhérents

1. Une augmentation des pertes d'adhérents
2. IG Metall est fortement présent parmi les ouvriers, dont le nombre va décroissant – et faiblement présent parmi les employés, dont le nombre est en augmentation
3. Augmentation de la proportion des services dans la chaîne de valeur ajoutée
4. Augmentation de l'écart entre nombre d'employés et nombre d'adhérents
5. Les non manuels, les femmes et les jeunes sont nettement sous-représentés et il est plus difficile de les syndiquer .



Exigences politico-syndicales et objectifs

1. Passer d'une majorité d'ouvriers à une majorité d'employés
2. Maintenir son pouvoir d'influence sur l'entreprise et sa capacité d'action
3. S'ancrer solidement dans les domaines des employés, participer de façon décisive à ce que seront, dans la future société du savoir, le monde du travail et la création de la valeur ajoutée
4. Adapter la répartition des adhérents à la répartition des employés
5. Objectifs stratégiques prioritaires : rendre IG Metall plus attractif pour les adhérents
6. Défense des droits des travailleurs et autonomie tarifaire contre radicalisme néolibéral du marché



Mutations indispensables

1. Repositionner IG Metall en fonction des changements de l'économie et de la société
 - Quelle future orientation pour IG Metall ? Quels modèles ?
 - Compte tenu des secteurs traditionnels, comment s'y prendre avec de nouveaux groupes cibles ?
 - Comment reconstruire le syndicat entre traditionalisme et modernité ?
2. Manque de syndicalisation des employés de l'industrie et des services, ou le talon d'Achille politico-syndical
3. Repositionner plus clairement IG Metall en fonction de groupes cibles (en tenant compte de la proximité plus évidente avec l'entreprise ou le secteur):
 - Conditions de travail fortement réglementées
 - Contre renforcement de l'auto responsabilité et de l'auto organisation du travail



Mutations indispensables

4. Elaboration d'un concept stratégique et d'un programme de travail
 - Politique tarifaire
 - Politique de l'entreprise
 - Politique syndicale
 - Marketing
 - Prestations destinées aux adhérents
5. Concepts visant à développer le potentiel d'adhérents dans les secteurs clef de la métallurgie, l'industrie électrique, les services industriels et le secteur information et communication
 - Ingénieurs
 - Commerciaux
 - Employés qui ne sont pas concernés par les conventions tarifaires (cadres supérieurs)
 - Jeunes, apprentis, nouveaux diplômés et étudiants
 - Femmes



Un nouveau monde du travail. De nouvelles exigences pour les syndicats

1. Les succès remportés passent uniquement par des prestations négociées en faveur des adhérents
2. On considère qu'IG Metall est un syndicat compétent pour les questions portant globalement sur le travail et les secteurs clés de la négociation collective et de la politique industrielle
3. Appréhender des conditions de travail, des embauches, des perceptions, des besoins, des parcours professionnels qui sont différents et de plus en plus différenciés
4. Faire de nouvelles propositions (professionnelles, multi- qualifications, flexibilité, autonomie)
5. Nouveaux concepts de solidarité:
 - Les différentes formes de solidarité
 - Représenter les intérêts collectifs en tenant mieux compte de l'autonomie individuelle et des choix personnels
 - Penser constamment à la solidarité avec les faibles et à la justice sociale



Eléments d'un concept de stratégie (1)

1. Parallèlement à l'augmentation des rémunérations, insister plus sur de nouveaux aspects qualitatifs :
 - Qualification et formation (continue)
 - Mécanismes de protection face aux nouvelles incertitudes
 - Sécurité de l'emploi
 - Temps de travail et libre disposition du temps
 - Rémunération conforme aux prestations et accords ciblés
 - Santé et limitation du stress
 - Concilier famille et travail rémunéré
2. Donner la possibilité concrète de participer et ouvrir l'espace social du dialogue pour les permanents, les membres et ceux qui ne le sont pas encore
3. Par le conseil et l'aide apportées aux individus, faire l'expérience concrète de ce que sont le pays, le sens de la vie et de la solidarité
4. Lier la négociation collective à une offre plus importante de conseils et de soutien individuels durant toute la vie active
5. Communication dans une société médiatisée : faire mieux remonter du bas vers le haut – multiplier les contacts directs et positifs avec les membres – Images de l'avenir et rôle des syndicats
6. Internationalisation du travail syndical



Eléments d'un concept de stratégie (2)

1. Combler le manque important de dialogue axé sur des groupes cibles par les acteurs locaux
2. Enorme besoin de formation et de qualification approfondies
3. Recruter des membres actifs dans les différents groupes de salariés
4. Canaliser les ressources en personnel et en matériel vers les projets stratégiques
5. Mettre en place des compétences en matière de conseil et de services
6. Parallèlement aux prestations classiques, mettre en place d'autres prestations par modules portant sur le monde du travail et le conseil personnalisé (par ex, qualification, conseil juridique, évolution des salaires, mieux concilier vie de famille et vie professionnelle)
7. Mettre en place des réseaux

Services fournis aux travailleurs non-manuels – l'expérience de SIF

Petra Forsberg, SIF, Suède

Services destinés aux membres

Les services sont l'un des moyens, parmi d'autres, de mesurer l'aptitude des organisations et des entreprises à répondre aux attentes des membres et des clients. On pourrait également les considérer comme une forme de reconnaissance. Les services peuvent être évalués de diverses manières en fonction de leur accessibilité, leur qualité et de la pertinence des renseignements.

Il est possible de fournir des services par téléphone, par Internet, dans le cadre de réunions ou par correspondance. Il faut établir des procédures systématiques pour simplifier la communication avec les membres. L'amélioration de la communication passe par une évaluation constante. Le service est une composante importante de « l'image de marque » du syndicat – tenons-nous nos promesses ? SIF fournit à ses adhérents, par l'intermédiaire de ses sections locales, toute une gamme de services, mais tous les membres ne bénéficiant d'une représentation locale, nous devons trouver des solutions pour leur permettre de bénéficier également de nos services.

Soixante et onze pour cent des membres de SIF travaillent dans des entreprises où il existe une section locale ou un délégué syndical, c'est-à-dire une personne qui peut répondre à leurs questions et à laquelle SIF peut transmettre des informations.

Communication avec les membres

L'adhésion à un syndicat constitue le premier acte par lequel toute personne établit un premier contact avec le syndicat.

Une fois membre, cette personne reçoit, à titre de cadeau de bienvenue, un dossier d'information qui contient, notamment, une Encyclopédie de la vie professionnelle dans laquelle figure la liste des membres de SIF et un glossaire des mots et des phrases employés le plus souvent sur le marché du travail. Ce dossier comporte également un formulaire permettant au membre d'en recruter de nouveaux; en 2003, grâce à ce système, nous avons recruté 250 nouveaux membres. La plupart du temps, les adhérents remettent ce formulaire d'adhésion à des membres de leur famille ou à des amis.

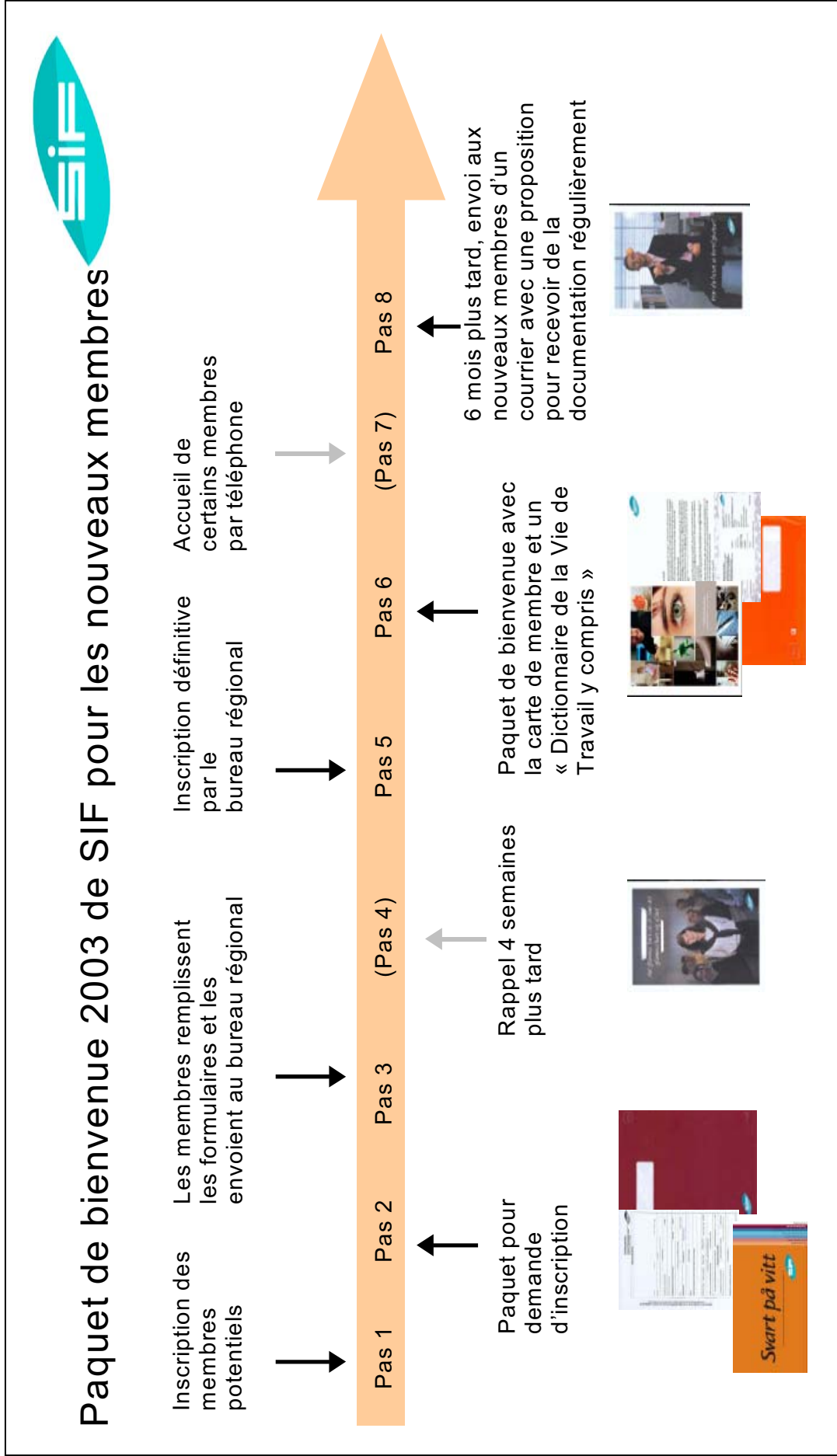
Six mois plus tard, nous leur envoyons une carte postale pour leur indiquer combien il est important de faire partie de SIF et leur expliquer qu'ils ont la possibilité de participer aux activités syndicales et de faire, ainsi, entendre leur voix. La participation aux activités et le fait d'exercer une influence sur sa vie professionnelle sont des éléments importants pour les membres. Ils peuvent commander du matériel et des brochures, et 8% d'entre eux le font. L'Encyclopédie de la vie professionnelle a beaucoup de succès parmi les jeunes adhérents. Elle vise à sensibiliser davantage les membres aux problèmes que le syndicat peut contribuer à résoudre et les membres sont invités à poser leurs questions.

En 2003, afin d'améliorer encore les contacts avec les nouveaux membres, SIF a fait du démarchage téléphonique, à titre pilote, auprès des nouveaux membres du secteur des TI pour leur souhaiter la bienvenue. Il a profité de cette occasion pour recueillir des renseignements supplémentaires (adresses électroniques, précisions concernant les qualifications, etc.) et informer

les membres de la possibilité d'effectuer un virement permanent pour le paiement de leur cotisation, qui sera ainsi débitée automatiquement de leur compte en banque. SIF encourage également l'organisation de différentes activités et de séminaires. Les appels ont été externalisés et sont effectués le soir, du lundi au jeudi. Ce démarchage a reçu un accueil favorable. L'année prochaine, le démarchage touchera un plus grand nombre de membres et même ceux qui n'ont pas de section locale.

SIF recueille différents types de renseignements. Par exemple, il recueille, chaque année, des informations sur les niveaux de rémunération, ce qui lui permet de mettre à disposition des membres des statistiques salariales lorsqu'ils en ont besoin pour négocier leur salaire ou lorsqu'ils changent d'emploi ou de fonctions; ces informations servent également à fixer le montant des cotisations syndicales (qui varient en fonction du salaire). Avec son slogan « Votre salaire n'est pas seulement important pour vous ! », SIF a pu obtenir des informations sur 300 000 taux de rémunération, ce qui lui a permis de se faire une idée très précise du salaire que perçoivent ses membres dans différents secteurs et différentes régions géographiques. Pour recueillir ces informations, il a utilisé des supports publicitaires et adressé des courriers directement aux membres. De plus en plus, les membres communiquent les renseignements demandés par Internet.

Près de 110 000 personnes se sont connectées au site Web www.sif.se en septembre; il s'agit du chiffre le plus élevé depuis la création de ce site. Cela représente une augmentation d'environ 20% par rapport au même mois de l'année précédente. Environ 73 000 d'entre elles ne se sont connectées qu'une seule fois et la connexion a duré en moyenne environ 6 minutes. La section « Statistiques salariales » est régulièrement consultée, alors que la consultation des autres pages varie selon les saisons. Par exemple, avant l'été, tout ce qui a trait aux vacances fait l'objet d'un très grand nombre de demandes de renseignements. La fonction Recherche est de plus en plus utilisée et les demandes de renseignements portent le plus souvent sur des questions liées aux licenciements.



Travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants qui n'emploient aucun salarié peuvent adhérer à SIF. SIF compte 2 500 membres entrant dans cette catégorie. Les services qu'elle leur propose sont notamment les suivants : l'examen des propositions de contrat, des conseils en matière d'assurance et la possibilité de faire connaître leur société, ainsi que des conseils juridiques. Le service d'assistance aux travailleurs indépendants répond aux appels et aux questions des membres tous les jours.

Qui peut adhérer à la SIF en tant que travailleur indépendant?

Pour adhérer à SIF, un travailleur indépendant doit :

- Exercer une activité basée sur la technologie et le savoir dans les secteurs de l'économie et du commerce;
- N'employer que des membres de la famille;
- Être l'un des quatre partenaires au maximum que peut avoir une société à responsabilité limitée ou une société coopérative.

Forme de la société: entreprise privée et sociétés commerciales. Les sociétés à responsabilité limitée et les sociétés coopératives ayant quatre partenaires avec un nombre égal de parts peuvent également adhérer à SIF.

Services destinés aux travailleurs indépendants

- Le service d'assistance aux travailleurs indépendants répond aux appels et aux questions des membres tous les jours.
- Bulletin trimestriel
- Section spéciale sur le site Web
- SIF participe activement aux foires commerciales destinées aux travailleurs indépendants
- Sur le site Web de SIF – www.sif.se - la banque du savoir

Les travailleurs indépendants ont accès à un très grand nombre d'informations sur divers sujets. La banque du savoir répond à des questions d'ordre juridique et à des questions concernant les activités commerciales et la couverture d'assurance.

Les adhérents indépendants peuvent également envoyer des courriers électroniques à SIF. Il est répondu aux questions simples dans un délai de 8 heures et aux questions plus complexes, qui nécessitent des connaissances spécialisées, dans un délai de trois jours ouvrables. Il est répondu directement aux adhérents par courrier électronique et les réponses peuvent être également affichées sur les pages du site Internet destinées aux travailleurs indépendants.

Le centre de services de SIF

Le centre de services de SIF (c'est un projet) fonctionne depuis l'automne 2002. Doté d'un effectif de huit personnes, dont une directrice, le centre répond aux appels téléphoniques des

membres. Les membres appellent l'une des sections locales et si la ligne est occupée, l'appel est automatiquement dévié vers le centre de services ou à l'une des sections participant au projet. Les membres ont besoin de n'appeler qu'une seule fois, ce qui est pour eux un avantage, la technologie faisant le reste. Au total, le SIF reçoit environ 20 000 appels par semaine et le centre de services traite environ 1 900 appels par semaine. Entre le 8 et le 12 septembre 2003, le personnel du centre de services a répondu à 773 appels.

Les appels ont porté principalement sur trois points : les allocations chômage, le registre des membres et les conseils à caractère syndical. La semaine en question, les appels se sont répartis de manière égale entre ces trois points. En février de cette année, SIF a reçu 26 000 appels en une semaine. Toutes les sections ne sont pas reliées au centre de services, mais environ 10 sections le sont, ce qui représente deux tiers des membres de SIF. Bien entendu, le nombre d'appels dans des zones métropolitaines comme Stockholm, Göteborg et Malmö est plus élevé.

L'objectif de SIF en la matière est d'améliorer l'accessibilité car, pour plusieurs sections, le téléphone est le moyen de communication le plus courant. Les gens veulent demander conseil à quelqu'un et, compte tenu de la distance, il est souvent plus facile de téléphoner que de se déplacer. Les sept employés du centre de services acceptent tous les types d'appels et, à l'heure actuelle, la majorité des appels concernent les prestations de chômage. À plus longue échéance, les adhérents appelleront pour avoir des conseils d'ordre plus général et SIF sera en mesure de donner des informations détaillées sur les allocations chômage et le registre des membres. Ces informations seront centralisées dans deux endroits/services différents et communiquées par le biais d'un service téléphonique distinct. Il sera répondu à toutes les questions concernant l'emploi, le salaire, les conventions collectives, etc. Si la question nécessite une négociation, elle sera transmise à un niveau supérieur dans l'organisation.

Les adhérents s'expriment souvent en anglais lors de la conversation téléphonique. Beryl Thelin, la directrice, dit qu'elle voit là une possibilité de développer le service en utilisant les compétences existantes au sein du syndicat car de nombreux collaborateurs connaissent d'autres langues. Cela permettrait d'offrir des services aux membres qui préfèrent utiliser leur langue maternelle.

Adhérents étudiants

SIF compte environ 22 000 adhérents étudiants. Les services qui leur sont destinés sont les suivants :

- Des services en rapport avec la recherche d'un emploi : SIF aide les étudiants à rédiger leur CV, examine les contrats de travail et communique des informations sur des entreprises.
- Avant que l'étudiant n'accepte un emploi, SIF lui remet un guide sur ce dont il doit tenir compte au moment de choisir une entreprise.
- Avant de choisir un sujet de thèse, SIF indique aux étudiants ce dont ils doivent tenir compte pour réussir.
- La communication d'informations sur les salaires, la fourniture de conseils et de tuyaux avant que l'étudiant ne négocie son salaire.

En outre, SIF participe à une foire à l'emploi et propose, entre autres, des entretiens d'embauche simulés qui ont beaucoup de succès et pour lesquels il n'y a très rapidement plus de place.

Stratégies innovatrices pour recruter les cadres aux États-Unis

Gregory Junemann, IFPTE, États-Unis



Adhérents de la IFPTE

- Ingénieurs
- Scientifiques
- Techniciens
- Dessinateurs-projeteurs
- Informaticiens
- Économistes
- Avocats
- Juges
- Infirmières
- Médecins
- Architectes

La IFPTE représente des ingénieurs et techniciens chez Boeing, des scientifiques et ingénieurs à la NASA, des techniciens et concepteurs-projeteurs chez GE et Lockheed et un grand nombre d'autres salariés de la même catégorie qui travaillent dans le secteur privé, pour le gouvernement fédéral et les municipalités, aussi bien aux États-Unis qu'au Canada. La IFPTE représente également certains informaticiens, économistes, avocats, juges, infirmières, médecins et architectes. Ces personnes ne travaillent pas dans des secteurs représentés par un syndicat classique et traditionnel. Tout en comprenant que la négociation collective et la représentation syndicale sont une nécessité, elles ne veulent pas nécessairement être représentés par un syndicat classique et traditionnel.



Objectifs de tous les travailleurs

- Vie familiale stable
- Partage équitable des bénéfices de l'entreprise
- Stabilité de l'emploi
- Reconnaissance de leur contribution
- Retraite assurée

Tous les travailleurs, qu'ils travaillent dans la production ou soient des travailleurs non manuels, des hommes ou des femmes, et quel que soit le pays dans lequel ils travaillent, partagent, pour l'essentiel, les mêmes objectifs. Ils veulent que leur emploi leur permette, ainsi qu'à ceux qui leur sont chers, de jouir d'une vie familiale stable. Ils veulent que leur entreprise fasse des bénéfices et en avoir une part équitable. Ils veulent un emploi stable, à défaut de la sécurité de l'emploi ; cela signifie que, s'il leur arrive de perdre leur emploi, ils pourront retrouver un autre emploi sans grande difficulté. Ils veulent que leur contribution à la réussite de leur entreprise soit reconnue. Enfin, ils veulent prendre leur retraite en bonne santé. Il existe cependant des différences entre les travailleurs de la production et les travailleurs non manuels. Afin de mieux représenter ces deux groupes de travailleurs, nous devons admettre qu'elles existent pour pouvoir mieux répondre à leurs besoins.



Travailleurs Non-Manuels

- Identité professionnelle
- Évaluation du comportement professionnel et non promotion à l'ancienneté
- Rémunération au mérite
- Avancement professionnel
- Relations avec l'employeur
- Syndicat fondé sur des principes
- Leur mot à dire

Les travailleurs non manuels s'identifient généralement à leur profession et non à leur employeur. Lorsqu'elle rencontre un vieil ami, une travailleuse non manuelle dira qu'elle est ingénieure et qu'elle travaille actuellement chez GE. Une ouvrière s'identifiera généralement à son employeur dans un premier temps. Si on lui pose la question, elle répondra qu'elle travaille chez GE comme commis d'entrepôt ou magasinier d'outillage. Encore une fois, sans mesurer de la contribution de l'une ou de l'autre de ces personnes à la réussite de l'entreprise, la travailleuse non manuelle s'identifie davantage à sa profession qu'à son employeur. Dans le même temps, les travailleurs non manuels se sentent extrêmement concernés par la réussite de leur entreprise. Il faut que notre syndicat comprenne bien cela.

Les contrats que nous négocions au nom des travailleurs non manuels que nous représentons sont comparables à ceux que nous négocions pour les ouvriers, mais il existe certaines différences flagrantes. Aux États-Unis, les ouvriers sont très attachés au respect d'un système strict de promotion à l'ancienneté, mais les travailleurs non manuels ne partagent pas ce point de vue. Ils préfèrent un système reposant sur le mérite. Ils choisissent d'être notés par leurs supérieurs. Ces évaluations du comportement professionnel sont utilisées à l'occasion de décisions affectant le salarié (promotion, conservation et mutation interne).

Par ailleurs, les travailleurs non manuels aux États-Unis sont généralement hostiles à des augmentations de salaire uniformes pour eux-mêmes et leurs homologues. Au lieu de cela, nous avons négocié des accords de « rémunération au mérite » où les travailleurs non manuels verront leurs salaires ajustés en fonction de leur notation, système dont j'ai parlé ci-dessus.

Ces méthodes qui consistent à remplacer la promotion à l'ancienneté et les augmentations générales par un système strict de notation entraînent une charge supplémentaire pour notre syndicat. Nous devons faire en sorte de négocier des systèmes raisonnables qui permettent de mesurer d'une manière juste et objective les performances et les compétences de nos adhérents. Nous devons convaincre l'employeur de faire en sorte que les cadres soient convenablement formés pour administrer le système. Enfin, nous devons négocier une méthode appropriée permettant de résoudre les conflits dans le cadre des diverses procédures de recours existantes pour régler les conflits qui surgiront, quels qu'ils soient.

Les travailleurs non manuels s'intéressent non seulement à l'emploi qu'ils occupent, mais aussi à leur carrière. Ils sont souvent membres de sociétés professionnelles qui se consacrent essentiellement à l'examen des tendances actuelles dans leurs domaines spécifiques et permettent à nos adhérents de constituer un réseau avec d'autres collègues dans leur profession. Ces travailleurs s'intéressent tout naturellement à la formation continue et à l'évolution de leur carrière. Notre syndicat s'efforce en permanence d'étudier de nouvelles possibilités permettant de répondre à ces besoins tout à fait particuliers. Nous avons conclu des accords de partenariat avec des employeurs et des universités pour aider nos adhérents à enrichir et étoffer leur expérience professionnelle. Notre syndicat et nos adhérents doivent attacher la même importance à l'avancement professionnel.

Notre attitude à l'égard des employeurs est également différente lorsque nous représentons des travailleurs non manuels. Nous avons notre mot à dire. Nos adhérents ne veulent pas être en conflit avec le patron : ils veulent être le patron. Nous ne voulons pas mettre les employeurs à genoux ; nous voulons seulement leur faire entendre raison. L'ancienne méthode, qui consistait à décréter que les employeurs étaient des traîtres ou des démons, et à organiser des actions hostiles et publiques à leur encontre, n'est pas acceptée par les travailleurs non manuels que nous représentons. Cela ne veut pas dire que nos adhérents ne sont pas fermes dans leurs convictions. Lorsque les pressions dont ils font l'objet deviennent trop fortes, ils réagissent. Près de 20 000 de nos adhérents ont participé, sous notre impulsion, il y a seulement quelques années, à une grève de 40 jours contre Boeing qui a donné de très bons résultats. Même tout au long de cette rude épreuve, nous avons considéré que notre rôle, en ce qui concerne la représentation de ces travailleurs, doit être de donner des exemples et apporter des preuves d'inefficacité, de manque d'équité et d'injustice. Nous devons nous montrer extrêmement fermes sur ces points tout en nous abstenant de formuler des critiques personnelles à l'égard de certains employeurs.



Notre principe fondamental

Nos adhérents doivent être reconnus et récompensés pour leur contribution fondamentale à la réussite de leur entreprise et toutes les parties concernées peuvent tirer des avantages considérables d'une relation bénéfique pour les uns comme pour les autres .

Notre principe fondamental est le suivant: Nos adhérents doivent être reconnus et récompensés pour leur contribution fondamentale à la réussite de leur entreprise et toutes les parties concernées peuvent retirer des avantages considérables d'une relation bénéfique pour les uns comme pour les autres. La difficulté consiste à demeurer une organisation qui repose sur des principes et à faire en sorte qu'une situation temporaire ne nous conduise pas à revenir à des rapports de force. Dans le premier cas, nous obéissons à nos principes tandis que, dans le deuxième cas, ce sont les circonstances qui nous gouvernent. Nous ne pouvons pas être maîtres des circonstances, mais nous pouvons toujours contrôler nos actions. Si nos actions sont conformes à nos principes et que nous ne nous contentons pas de réagir aux circonstances, nous pourrions mieux déterminer le type de syndicat que nous aurons.

L'un des rôles essentiels qu'un syndicat peut jouer en représentant les travailleurs non manuels est de leur permettre de participer véritablement au processus décisionnel, en d'autres termes d'avoir leur mot à dire. Comme tous les travailleurs, les travailleurs non manuels que nous représentons veulent pouvoir s'acquitter de leurs tâches le mieux possible. Tout en étant préoccupés par les répercussions des changements constants d'entreprises et le progrès technologique, ils se félicitent de ces innovations.

De plus, ils veulent être associés et participer à la mise en œuvre de ces améliorations. Cela ne s'applique pas seulement à leurs tâches immédiates. Nos adhérents s'intéressent profondément aux tendances et pratiques commerciales actuelles. Dans de nombreux cas, ils connaissent, mieux que les investisseurs, les plans d'entreprise publiés de leur employeur et ceux de leurs concurrents. Nos adhérents sont convaincus que leur contribution et leur participation peuvent jouer un rôle important dans la réussite de leur entreprise. Tout syndicat désireux de représenter des travailleurs non manuels ferait bien d'aider ces travailleurs à se faire véritablement entendre.



Nos convictions

- Tous les employés ont besoin d'un syndicat
- Les syndicats sont une source de valeur ajoutée
- Les syndicats doivent s'adapter aux besoins des adhérents
- Les buts communs à tous les travailleurs ne sont pas incompatibles avec les besoins spécifiques des travailleurs non manuels .

Je suis convaincu qu'à moins d'être votre propre employeur, vous avez besoin d'un syndicat. En outre, une main-d'œuvre syndiquée, qu'il s'agisse de travailleurs manuels ou non manuels, est plus productive et, par conséquent, une source de valeur ajoutée pour un employeur. Avec l'évolution de la mentalité des entreprises d'aujourd'hui, l'avenir du travail réside dans la main-d'œuvre non manuelle. Nous devons donc réagir comme il le faut et nous adapter pour organiser et représenter ces travailleurs.

Toutefois, nous devons comprendre qu'un syndicat qui ne fait pas de distinction entre les différents intérêts de ses adhérents ne répondra pas aux besoins spécifiques de ce groupe de travailleurs en constante augmentation. En représentant les travailleurs non manuels, nous devons adapter nos stratégies et tactiques, modifier nos relations avec d'autres organisations, notre communication avec les médias, repenser nos outils de communication (diffusion de publications et création de sites Web) et la façon dont nous demandons à nos adhérents de contribuer à l'action.

Enfin, nous devons comprendre que les besoins spécifiques des travailleurs non manuels ne vont pas à l'encontre des désirs fondamentaux de tous les travailleurs. En étant conscients de cela, nous parviendrons à comprendre que le mouvement syndical peut créer des syndicats représentatifs responsables pour tous les travailleurs, ce qui débouchera sur l'existence de syndicats beaucoup plus forts.

Promouvoir une culture syndicale chez les ingénieurs et cadres en Italie – Rapport sur l'évolution de la situation de « Quadrante »

Bruno Vitali – FIM-CISL, Italie

Quadrante est un programme de recrutement spécifique destiné aux travailleurs non manuels, dont la responsabilité incombe à l'un des secrétaires nationaux de la FIM. Ce programme a été mis en place au début de 2001 et fait partie du projet « Associazione Progetto Quadri » (APQ), élaboré par la section italienne de la CISL à l'intention des cadres et des travailleurs hautement qualifiés. La stratégie de Quadrante s'inscrit dans le cadre plus large de la stratégie d'APQ.

Quadrante 2003 : Première année d'activité

- N é g o c i a t i o n c o l l e c t i v e
- O r g a n i s a t i o n s m e m b r e s
- O r g a n i s a t i o n
- A c t i v i t é s i n t e r n a t i o n a l e s
- O b j e c t i f s 2 0 0 4



1

Négociation collective

- Signature, en juillet 2003, d'une nouvelle convention collective dans la métallurgie .
- Ajout d'un **nouveau chapitre** concernant les « Quadri », c'est-à-dire les cadres ". Cela est une première dans l'histoire de la négociation collective en Italie .
- Au bout de 13 ans, le salaire des « Quadri » a été actualisé .



2

Négociation collective

- Un nouveau système de classification des travailleurs a été établi au début de l'automne de 2003. Il s'agit d'un projet élaboré conjointement par les principaux syndicats et les employeurs. Nous envisageons de créer cinq catégories : les « Quadri » seraient classés dans la catégorie supérieure, les employés dans une autre catégorie.
- On pourrait aussi envisager de nouvelles possibilités en ce qui concerne les droits à la formation permanente.



3

Membres

La politique appliquée par Quadrante pour la catégorie « Quadri » commence à porter ses fruits.

En 2002, nous avons syndiqué des salariés d'entreprises dans lesquelles, jusqu'à présent, aucun travailleur n'était syndiqué :

- NTS – Rome
- EDS – Rome
- Denso – San Salvo (Chieti, Abruzzes)
- Micron Technology – Avezzano (AQ)



4

NTS - Rome

Entreprise spécialisée dans les TIC ayant des bureaux à Rome (siège) et à Milan.

Environ 250 salariés, cadres pour la plupart .

Quadrante a réussi à convaincre le directeur général d'organiser un vote pour élire des RSU (rappresentanza sindacale unitaria) . A l'heure actuelle :

- 30% des salariés ont adhéré à un syndicat (40% d'entre eux ont adhéré à la FIM);
- 3 RSU sur 6 sont membres de la FIM ;
- un accord de deuxième niveau a été signé pour la première fois



5

EDS - Rome

EDS est une grande entreprise américaine spécialisée dans les technologies de l'information. Elle a des bureaux à Rome (siège), à Milan, à Potenza et à Bari .

Elle emploie en Italie plus de 450 000 personnes, dont des cadres .

Le nouveau « plan de développement » prévoit le licenciement d'environ 550 personnes .

Quadrante apportera une aide à ses affiliés dans le cadre du processus de réinsertion professionnelle .



6

Denso – San Salvo (CH)

Cette entreprise du secteur automobile appartenait auparavant au groupe FIAT. Elle a été vendue il y a cinq ans à la société japonaise Denso .

Problème d'intégration entre les salariés et la nouvelle direction (japonaise, possédant une solide expérience américaine).

L'entreprise emploie plus de 300 travailleurs hautement qualifiés qui étaient, auparavant, membres d'une association placée sous le patronage de la FIAT.

Quadrante peut s'en charger. Jusqu'à présent, 60 personnes nous ont rejoints.



7

Micron Technology – Avezzano (AQ)

Multinationale américaine spécialisée dans le secteur des semi-conducteurs .

Emploie 1 600 personnes à Avezzano, pour la plupart hautement qualifiées.

Aux États-Unis, Micron est une société non syndiquée. La direction de Micron a essayé de réduire au minimum l'influence du syndicat en Italie .

Aujourd'hui, la direction de Micron se rend compte qu'elle doit s'assurer du soutien des syndicats pour optimiser ses activités en Italie .

Quadrante aide maintenant la direction de Micron à adopter une autre attitude à l'égard du syndicat.

Des investissements très importants sont envisagés, ainsi que la conclusion d'un nouvel accord .



8

Organisation

Quadrante, en collaboration avec la CISL, ouvre des bureaux pour aider les affiliés à résoudre des problèmes auxquels ils sont confrontés sur leur lieu de travail. À ce jour, nous disposons :

- d'un bureau conseil où ils peuvent obtenir des conseils en matière de harcèlement professionnel .
- d'un bureau conseil où ils peuvent obtenir des conseils en matière d'évaluation de carrière .

En outre, nous proposons deux cours de formation de troisième cycle.



9

Mobbing

Un bureau conseil à Gène contre le mobbing. Deux avocats et deux psychologues travaillent en collaboration avec notre spécialiste.

Aujourd'hui, notre bureau a trois cas en suspens: deux à Gènes et un à Rome.



10

Evaluation de Carrière

Un bureau conseil à Rome apporte une aide en matière d'évaluation de carrière. Il s'agit d'un service gratuit dont chaque affilié peut bénéficier sur demande .

Même si le bureau est établi à Rome, nous sommes en mesure d'apporter notre aide dans pratiquement tout le pays grâce aux accords que nous avons conclus sur le plan national .



11

Cours de formation de troisième cycle (niveau maîtrise) (en collaboration avec APQ)

1. Gestion et responsabilité sociale de l'entreprise. Le cours est organisé en collaboration avec Antoniana University et LUMSA (Rome).
2. Gestion et mise en valeur des ressources humaines. Le cours est organisé en collaboration avec l'université de Padoue.



12

Activités Internationales

Depuis juillet dernier, nous prenons part au dialogue social de la région EuroMed (Maghreb + pays situés sur le pourtour de la Méditerranée) instauré sous l'égide de l'Association tunisienne « Club Mohamed Ali de la Culture Ouvrière ».



13

Objectifs 2004

1. Une personne à **plein temps** pour Quadrante
2. Création d'une commission nationale
 - Quadrante doit relever un défi important : **promouvoir** le rôle des non manuels et des cadres hautement qualifiés
 - Nous devons construire un nouveau système de management avec nos affiliés et les entreprises



14

Communiquer avec les travailleurs non manuels

Jesper Nilsson, FIOM Genève

Méfiance ou Confiance

Le titre du présent exposé peut laisser supposer qu'il existe une manière particulière de communiquer avec les travailleurs non manuels – et, donc, une solution toute faite. Je dois vous décevoir à cet égard. La communication avec les travailleurs non manuels peut accélérer le processus d'une certaine façon, mais il n'existe pas de raccourci. Le présent exposé porte sur ce qu'il faut faire traditionnellement pour communiquer: instaurer la confiance.

Henrik T., Programmeur, janvier 1996



- "A l'université il y eut un représentant syndical qui présenta son organisation. Mais apparemment il ne s'y connaissait pas du tout en programmation ni ordinateurs..."
- Qu'est-ce qu'il y a là-dedans pour moi?
- Je préfère payer la cotisation de l'université plutôt que celle du syndicat."
- Il vaut mieux se méfier plutôt que de faire confiance.

Permettez-moi de vous présenter Henrik T., expert en logiciels, avec lequel j'ai travaillé dans une société Internet en janvier 1996. J'en suis venu à lui parler de mon expérience du mouvement syndical et il m'a regardé avec incrédulité et m'a parlé de la sienne : « Lorsque j'étais étudiant à l'université, un représentant syndical est venu et a présenté son organisation, mais il semblait n'avoir aucune connaissance de la programmation ou des ordinateurs... ». Henrik s'est donc demandé : « Est-ce que cela peut m'apporter quelque chose ? Probablement rien. »

Après son premier contact avec un syndicat, il est devenu foncièrement méfiant.

Cela ne doit pas se passer ainsi. Imaginez qu'il ait dit ceci : « J'ai rencontré ce représentant syndical à l'université. Il semblait connaître notre mode de réflexion et a pu répondre à mes questions... J'ai adhéré au syndicat en qualité d'étudiant et j'en suis toujours membre. »

Il faut avoir suffisamment confiance pour essayer.

Quoi de Neuf?

Aujourd'hui, nous abordons la question des « travailleurs non manuels ». Il n'y a pas lieu d'examiner ici les éléments constitutifs de ce groupe ; vous l'avez déjà examiné au cours de réunions précédentes. Nous rappellerons cependant quelques caractéristiques fondamentales : nous parlons de nouvelles catégories de membres et de membres potentiels, souvent diplômés de l'enseignement supérieur, jeunes, travailleurs indépendants ou salariés de petites ou moyennes entreprises.

Quoi de neuf?



- De nouvelles catégories de membres (potentiels)
- Diplômés
- Jeunes
- Salariés de petites et moyennes entreprises
- Travailleurs indépendants
- Online

Pour des raisons pédagogiques, j'axerai mon exposé sur les jeunes. C'est à l'occasion de rencontre avec eux que le défi auquel sont confrontés les syndicats apparaît le plus flagrant.

Permettez-moi tout d'abord de préciser les choses : la conception du monde a été profondément modifiée et cela semble remodeler la vie économique, politique et sociale des sociétés dans le monde entier. Cette réflexion ne m'est pas venue à l'esprit dans mon bureau ou à la maison. Il existe, au niveau mondial, des études et des travaux de recherche¹ qui montrent ce qui suit :

- Les jeunes ont une conception du monde individualiste et non collectiviste. L'expression personnelle, qui permet à chacun de réaliser son projet de vie, est essentielle.
- Nous mettons l'accent sur les amis et les loisirs.
- La consommation est plus importante que l'engagement.
- Il y a de moins en moins respect pour l'autorité, mais de plus en plus de défenseurs de la démocratie.

Cela n'est tout simplement pas la même chose d'être jeune dans les années 90 que d'être jeune dans les années 60. N'oubliez pas que dans quelques années, nous parlerons de la syndicalisation de membres dont les *parents* sont nés dans les années 70... Ce sont des gens qui, depuis l'enfance, ont accès à l'Internet, 30 chaînes de télévision, bénéficient d'une vaste gamme de services 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Pour le mouvement syndical, cela revêt une importance primordiale

Avant que vous ne protestiez : bien entendu, cette argumentation ne s'applique pas à chaque société dans le monde – une telle affirmation serait non seulement présomptueuse, mais aussi ethnocentrique. Toutefois, des travaux de recherche montrent que la tendance est plus réelle qu'on aurait pu se l'imaginer au départ. Ce phénomène existe non seulement dans les pays développés, mais aussi dans des quartiers de grandes villes de pays en développement – plus particulièrement si nous parlons du groupe qui nous intéresse ici : les travailleurs non manuels.

Je ne m'appesantirai pas sur l'origine de ces nouvelles mentalités. Mais il ne fait aucun doute que, si quelqu'un grandit en ayant le sentiment que la survie peut être considérée comme quelque chose qui va de soi et non qu'elle est incertaine, cela influence sa conception du monde pratiquement à tous les égards.

La Vie Professionnelle

En ce qui concerne la vie professionnelle, on peut dire que, pour les nouvelles générations :

- Le travail est important car il permet de consommer.
- Il est plus important d'avoir un travail intéressant et que l'on fait avec plaisir que d'être bien payé.
- Si vous ne vous plaisez pas dans une entreprise, vous la quittez (les gens font preuve de moins de loyauté).
- L'affiliation politique n'a rien à voir avec du code postal.

¹ Je fais référence, en tout premier lieu, aux « World Values Surveys », qui ont mesuré les valeurs et les convictions du public en 1981, 1990, 1991 et 1999-2000, voir le site www.worldvaluessurvey.org. Voir plus précisément le document de R. Inglehart intitulé Globalization and Postmodern Values, <http://wvs.isr.umich.edu/papers/globaliza.pdf>. Le Millennium Project du American Council de l'Université des Nations Unies apporte un autre éclairage intéressant, voir le site www.acunu.org, notamment le résumé de leur dernier rapport sur le site www.acunu.org/millennium/Executive-Summary-2003.pdf. Si vous comprenez le suédois, vous pouvez télécharger des études et des rapports intéressants de Kairos Future sur le site www.kairosfuture.se/publikationer/rapporter/index.html. Pour avoir un point de vue britannique, allez sur le site www.unions21.org.uk avec des contributions du TUC, T&G et d'autres.

« Quittez l'entreprise » – en filigrane, trouvez un nouvel emploi – peut également paraître présomptueux dans un monde où il y a tant de chômeurs. Mais nous savons que le grand défi auquel seront confrontés, dans un avenir pas si lointain, de nombreux pays du monde, sera la *pénurie* de main-d'œuvre. Vous n'ignorez pas que cela est dû à des raisons démographiques et qu'un grand nombre de relations sociales et professionnelles, telles que nous les connaissons, en seront probablement modifiées.

J'ai tiré l'expression « L'affiliation politique n'a rien à voir avec le code postal » d'un article illustrant comment le Parti démocrate a perdu son fief dans une localité noire en Arkansas (États-Unis). Un avocat noir, spécialiste du droit du travail, a dit « Les démocrates tiennent pour acquise mon affiliation politique sur la base de mon code postal... ». Mais : « Je ne vote pas en fonction d'un profil type. » Nous nous rendons compte de cette situation dans de nombreux pays et nous reconnaissons également à l'extrême que les partis dits « de droite » attirent en majorité des votes de travailleurs, que les partis dits « de gauche » attirent des universitaires et que les partis dits « verts » attirent des gens venant de tous les horizons politiques.

Les deux expressions « Quittez... » et « L'affiliation politique n'a rien à voir avec le code postal » s'appliquent au mouvement syndical. L'affiliation à un syndicat n'est pas un fait acquis. En termes brutaux, si le syndicat ne vous plaît pas, vous le quittez. Et rien ne dit que tel ou tel groupe, ou quiconque effectuant une tâche particulière adhèrera à un syndicat. Nos décisions nous appartiennent, nous les réexaminons régulièrement.

Nous n'avons pas cessé de parler de ce qui est nouveau. Alors, qu'est-ce qui est ancien ? Et bien, c'est nous : les syndicats et – avec tout le respect qu'on leur doit – les dirigeants syndicaux, et, dans de nombreux cas également, les valeurs que nous voulons transmettre, la rhétorique que nous utilisons et bon nombre de nos grandes victoires.

La dynamique qui existe entre ce qui est nouveau et ce qui est ancien est un élément important à l'origine de la diminution du nombre de personnes adhérant à des syndicats et de l'influence syndicale et elle a donné lieu à d'incessants débats au sein des syndicats. Pour simplifier, ces deux aspects peuvent être, à la fois, pris séparément et combinés:

- 1) Tenons-nous en à la syndicalisation, à la négociation collective (salaires), à la sécurité de l'emploi et à l'emploi tout au long de la vie, et à la confrontation (c'est-à-dire avec les employeurs).
- 2) Syndicalisation, négociation collective : d'accord, mais nous devons davantage axer notre action sur les services, les avantages, les assurances pour les membres, et être prêts à adopter une attitude de « concertation » vis-à-vis des employeurs.

Aujourd'hui, les syndicats réfléchissent beaucoup à la manière de trouver en permanence le juste équilibre entre ces approches.

Sachez qui sont vos Membres

Trouver l'équilibre nous conduit à une partie plus concrète du présent exposé, à savoir : « Sachez qui sont vos sympathisants ». Cette règle figure au premier chapitre de tout manuel de communication; nous ne l'appliquons pas toujours pour plusieurs raisons : nous ne réfléchissons pas du tout à la question ; nous pensons qu'il est difficile de savoir qui sont nos membres et que cela coûte cher, ou nous avons peur de savoir. Le résultat final sera le suivant: nous poursuivrons nos activités en nous fondant sur des informations éparpillées communiquées par nos membres, sur de vieilles hypothèses ou – dans le pire des cas – sur des conjectures.

Mais en ne sachant pas qui sont nos membres, non seulement la communication – qui est fondamentalement une fonction de soutien -, mais aussi, fait plus important encore, la syndicalisation et le recrutement n'atteindront pas les personnes visées.

Récapitulons : nous sommes en présence de nouveaux groupes de membres potentiels dont "l'héritage" syndical est limité ou inexistant, des personnes individualistes qui se méfient des autorités (mais non des amis) et sont de plus en plus convaincues qu'elles peuvent résoudre des problèmes d'emploi par elles-mêmes². Les syndicats ne font apparemment plus recette.

Nous devons agir en fonction de cette réalité. En conséquence – pour autant que nous ne parlions pas d'entreprise n'employant que des syndiqués – le recrutement se fait par le bouche à oreille. À cet égard, l'adhésion à un syndicat sera comparable au choix d'un mécanicien automobile, d'un dentiste ou d'une compagnie d'assurance. Des commentaires positifs sur une personne ou une entreprise émanant de gens que vous connaissez et auxquels vous faites confiance vous encouragent, tandis que des commentaires négatifs et des mises en garde dissuadent³. De même, un salarié sera encouragé à adhérer à un syndicat ou en sera dissuadé. Il ou elle peut – parfois – choisir un autre syndicat ayant une meilleure réputation ou décider de ne pas se syndiquer.

La communication a pour but d'encourager la diffusion de la bonne parole et de contribuer à instaurer la confiance. Elle a également pour rôle de favoriser la rencontre entre le syndicat et l'adhérent potentiel.



Sachez qui sont vos membres!



- Comprenez ce qui se passe dans leurs têtes
- Quel sorte de service ils cherchent
- Ajustez votre niveau de communication à celui de vos groupes cible
- Analyse qualitative (pourquoi/quoi) – entretiens, groupes cibles
- Analyse quantitative (combien) – recherches, enquêtes téléphoniques
- Soignez aussi vos membres ainés. Est-ce que leur adhésion correspond à leurs attentes?



Recrutement – au moyen du dialogue personnel



- Comparez: quand on a besoin aussi de celui qui ne nous plaît pas :
 - le mécanicien de la voiture
 - le dentiste
 - la compagnie d'assurance
- Des complications supplémentaires :
 - On ne peut pas réparer sa propre voiture ni se substituer à son assureur ou à son dentiste... Le gens disent: je n'ai besoin d'aucun syndicat

² “Why Do Non-Union Employees Want to Unionise? Evidence from Britain”, A.Charlwood, 2001, <http://ideas.repec.org/p/cep/cepdps/0498.html>.

³ “Future of unions in modern Britain”, Chapter 3, <http://cep.lse.ac.uk/research/labour/unions/mid-term2000-2002.pdf>.

Rappelons-nous d'« Henrik le programmeur »; regardons de plus près la rencontre entre le syndicat et l'adhérent potentiel. Dans la « nouvelle situation » décrite ci-dessus, nous savons que nos chances sont minces. Une mauvaise réputation ou un manque d'égards peut décourager une personne pour le restant de sa vie. Et les "nouvelles" générations connectées – habituées à la fourniture de services 24 heures sur 24 – sont impatientes. Lorsqu'elles veulent adhérer à un syndicat, il faut leur donner une chance digne de ce nom. Même si c'est au milieu de la nuit. Les pages jaunes ou un répondeur téléphonique précisant qu'un local est ouvert les mardis et jeudis de 9h30 à 11h00 ne suffisent tout simplement pas.

C'est également là où il est fondamental de savoir qui sont vos adhérents (potentiels). On m'a cité un exemple en Californie⁴ où des syndicalistes se sont adressés à des informaticiens indiens récemment immigrés en leur disant à peu près ceci : « Salut travailleur, nous voulons te recruter ». Rideau. Si les représentants syndicaux avaient étudié la question, ils auraient appris que les jeunes Indiens avaient émigré aux États-Unis avec l'ambition de devenir rapidement millionnaires. Être étiquetés comme « travailleurs » était la dernière chose qu'ils voulaient (compte tenu de leur situation professionnelle, pleinement justifiée, mais la question n'est pas là).

Je citerai un autre exemple qui vient également de Californie : des syndicalistes chargés du recrutement ont pris contact avec des travailleurs dans un entrepôt de la Silicon Valley. Les jeunes ont fait la sourde oreille aux discours des syndicalistes sur les salaires, les caisses de retraite et la sécurité de l'emploi. Ce n'est que plus tard – lorsque le syndicat avait effectivement perdu toute chance de mettre un pied dans l'entreprise – que les syndicalistes ont compris ce qui était VERITABLEMENT important pour tous les travailleurs : l'imposition d'un code vestimentaire strict. Pour ces jeunes, pour lesquels l'habillement est un moyen d'expression personnel tout aussi important que la parole, c'était le fond du problème. Si les représentants syndicaux avaient su à quel groupe ils s'adressaient, ils auraient pu obtenir la sympathie d'un grand nombre de jeunes. L'*information* est un moyen ; la *communication* nécessite une écoute attentive et réciproque.

Revenons sur certains des termes employés précédemment : "méfiance *vis-à-vis* des autorités et "génération connectée". Aujourd'hui, les médecins ont de plus en plus affaire – ce qui les agace profondément – à des patients qui prétendent en savoir autant sur la médecine qu'eux. Les patients ont établi leur propre diagnostic sur l'Internet et « aident » maintenant le médecin ou remettent en cause son diagnostic. Il en va de même pour les étudiants qui remettent en cause les connaissances – peut-être dépassées – du professeur. De même, l'adhérent potentiel n'aura pas peur de contester les affirmations du représentant syndical.

Cela pose aux structures syndicales traditionnelles des problèmes considérables. Les syndicalistes élus doivent apprendre à communiquer avec les adhérents de manière efficace et convaincante, mais non paternaliste. Ils doivent être en mesure de justifier la cotisation d'adhésion et être prêts à donner une réponse crédible lorsqu'on leur demande pourquoi il faut payer une cotisation d'affiliation. Si, à ce moment-là, vous parlez des hauts faits passés, cela ne marchera pas et n'éveillera pas l'intérêt de personnes qui s'intéressent à ce qui se passera demain dans leur entreprise.

⁴ Cet exemple et les suivants: Raj Jayadev à la Conférence des Labor's Voices "Democratic Media and Organizing", New York, 2002.

Points de Contact

Pour faciliter les contacts, les syndicats multiplient de plus en plus les possibilités de contacts, parallèlement aux anciennes méthodes qui demeurent les meilleures : le contact direct et le contact téléphonique. Pour la plupart d'entre nous, nous utilisons le courrier électronique et l'Internet depuis de nombreuses années. Denki Rengo au Japon, SIF en Suède et d'autres syndicats ont permis aux gens d'adhérer par l'intermédiaire du Web.

Le plus tôt étant le mieux, les syndicats doivent prévoir la manière de gérer ces possibilités de contacts multiples. Sinon, les activités syndicales de base seront soumises à de fortes pressions. L'un des problèmes auxquels se heurteront les syndicats est que les membres court-circuiteront les structures syndicales traditionnelles. Nous sommes habitués à ce qu'un membre s'adresse à un représentant local qui s'adresse lui-même à un représentant régional qui s'adresse, à son tour, à un représentant national. Mais, avec les nouvelles technologies et les nouveaux moyens de communication, les membres peuvent facilement s'adresser directement au niveau régional ou national, pourquoi pas au Secrétaire général ou au Président ? En outre, ils recueilleront des réponses provenant de différents niveaux, les compareront et mettront les représentants syndicaux au défi. Le syndicat pourrait avoir le réflexe de faire des reproches aux membres, mais cela ne marchera qu'au début, pour autant que cela marche. Un jeune travailleur non manuel diplômé, individualiste, n'acceptera pas de remontrance et risque davantage de remettre son adhésion en question. Pour gérer cette situation et des situations analogues, il faut avoir une stratégie de communication claire, assurer une formation et disposer d'un ensemble de procédures⁵.

Conseils Pratiques

Pour terminer, je voudrais vous donner quelques conseils pratiques sur la manière d'améliorer la communication avec les travailleurs non manuels. Un grand nombre de recommandations sont également valables pour communiquer avec les travailleurs manuels.

- Le matériel de présentation de votre syndicat : suscite-t-il l'intérêt des travailleurs non manuels ? Est-il adapté à leurs besoins ? Il est facile de commettre des erreurs à ce niveau ; je citerai comme exemple le magazine de la FIOM « Metal World », qui, en l'espace de quatre ans, n'a jamais fait figurer sur sa page de couverture un travailleur non manuel... Si vous disposez des ressources nécessaires, envisagez d'élaborer divers types de matériel (publications, etc.) destinés à des groupes différents.
- Les personnes qui s'intéressent à votre syndicat : sont-elles susceptibles de se trouver dans l'annuaire téléphonique ? Souvent, nous figurons sous un nom complet, non sous un acronyme utilisé dans le langage de tous les jours. Une inscription supplémentaire dans l'annuaire est un moyen peu coûteux pour faire en sorte que l'on les trouve.

Premier contact - 3



- Internet:
- Offrir aux syndicats le potentiel qui leur permette de développer une représentation individuelle et adapter leurs services aux besoins des leurs membres.
- Appréciation permanente
- Les membres demanderont de plus en plus le niveau de service en ligne qu'ils reçoivent ailleurs. Les syndicats offrent déjà des informations en ligne; la phase suivante est celle d'offrir l'adhésion, des conseils personnalisés, des services.

⁵ La dynamique décrite ici est tirée de ma propre expérience au sein du Syndicat suédois des agents municipaux. Je peux donner plus de précisions à ceux qui le désirent.

- Les membres potentiels sont-ils susceptibles de deviner quelle est votre adresse Internet s'ils ne la connaissent pas ? Dans la négative, essayer de modifier votre adresse (ou ajoutez des adresses comportant un lien vers votre site Web).
- Vos courriers électroniques sont-ils faciles à déchiffrer (par exemple, prénom.nom de [famille@votre syndicat.xx](mailto:famille@votre_syndicat.xx)) et avez-vous pour règle de répondre rapidement aux courriers électroniques ? Avez-vous une adresse générique, utilisée couramment, telles que info@yourunion.xx et contact@yourunion.xx ?
- En dehors des heures de bureau, votre répondeur téléphonique mentionne-t-il l'existence de votre site Web (sur lequel les membres trouveront des informations pertinentes, pourront poser des questions, etc.) ?
- Vos représentants syndicaux connaissent-ils votre site Web par coeur ? Étant donné que les membres s'en serviront comme source d'information, les représentants doivent faire de même.
- Posez-vous régulièrement des questions aux membres qui quittent votre syndicat ? Il est extrêmement utile de savoir les raisons de leur départ car cela peut vous permettre de mettre en place et d'adapter vos activités de communication.
- Si votre syndicat organise les travailleurs manuels et non manuels, les travailleurs manuels acceptent-ils qu'il accorde une plus large place aux travailleurs non manuels ? À ce moment-là, il importe de communiquer de manière méthodique et planifiée avec soin.

Le Résultat Final

Le présent exposé a abordé tour à tour différents points : les nouveaux membres, les nouvelles mentalités, le bouche à oreille, la syndicalisation, la fourniture de services aux membres... Le rôle de la communication, dans tous ces aspects, est d'appuyer les activités, les idées et la vision à long terme du syndicat. Il faut établir une véritable communication dans les deux sens avec les membres et les membres potentiels, en écoutant attentivement et en apprenant à connaître leurs besoins. C'est en répondant à leurs attentes, que le syndicat finit par instaurer la confiance.

Droits individuels garantis collectivement – un levier pour le recrutement des non-manuels?

Marie-Jo Millan Noirault - FO Métaux, France

FGMM-CFDT

FO Métaux

FTM-CGT

Sommaire

- Notre propos
- Un peu d'histoire sur l'organisation syndicale des cadres
- Constat sur les conditions d'emploi
- Les cadres
- Les experts
- Un défi et des freins pour les syndicats
- Comment le cadre perçoit les syndicats
- Droits individuels garantis collectivement
- Leviers de syndicalisation
- Les compétences individuelles au service du collectif

FIOM – 10 novembre 2003

2

FGMM-CFDT

FO Métaux

FTM-CGT

Notre propos

- C'est celui des 3 organisations affiliées à la FIOM et qui représentent la France : *FGMM-CFDT, FO Métaux, FTM-CGT*
- Nous allons vous proposer de partager un questionnaire illustré par la situation en France plus que des solutions éprouvées.
- En France : la frontière est floue entre manuels et non-manuels.
- Une particularité parmi les non-manuels : les Ingénieurs & Cadres

FIOM – 10 novembre 2003

3

FGMM-CFDT
FO Métaux
FTM-CGT

Un peu d'histoire sur l'organisation syndicale des cadres (1)

Une évolution importante en 1947 :

- Confédération générale des cadres (CGC) : créée en 1947. Volonté patronale pour représenter les cadres en lien avec l'émergence de cette catégorie sociale et l'enjeu de gestion paritaire des caisses de sécurité sociale.
- CGT : jusqu'au milieu des années 60, Ingénieurs & Cadres dans un syndicat national, puis en 1964, une volonté politique de syndiquer les Ingénieurs & Cadres et les TECHNICIENS en sections ou syndicats d'entreprise.

FGMM-CFDT
FO Métaux
FTM-CGT

Un peu d'histoire sur l'organisation syndicale des cadres (2)

- FO : création de CGT-FO par scission avec la CGT. Syndicalisation des cadres dans un syndicat national SNICM-FO décliné en sections d'entreprises. En parallèle, il y a aussi le mode d'organisation multi-catégoriel.
- CFDT : une fédération inter-professionnelle qui regroupait Employés et Cadres, puis passage en fédérations d'industrie et organisées dans les mêmes sections syndicales que les manuels.

En résumé : une approche uniquement catégorielle, la CGC, et une approche diversifiée à l'intérieur de confédérations.

FGMM-CFDT
FO Métaux
FTM-CGT

Un constat sur les conditions d'emploi

- Non-manuels : 45 % en national mais 2/3 en région parisienne
- Externalisation de nombreux services : Bureaux d'Etudes, Informatique, Services Administratifs ... qui se traduit souvent par un changement de Convention Collective et de rattachement aux Fédérations.
- Niveaux d'étude :
 - ☞ Technicien : BAC + 2 ou 3 ou équivalent
 - ☞ Ingénieur & Cadre : BAC + 5 ou équivalent
- Ingénieurs & Cadres : dans la Métallurgie, dès 1930, une caisse de prévoyance fait naître la catégorie sociale.
Une Convention Collective qui leur est propre en 1972.

FGMM-CFDT
FO Métaux
FTM-CGT

Les cadres

- C'est une particularité des non-manuels :
 - ☞ le cadre est un relais dans la mise en œuvre
 - ☞ il ne conteste pas
 - ☞ son acte a des conséquences sur celui qui exécute
- Enjeu de l'évolution de la Convention Collective du fait du contenu du travail : contrats de mission, appauvrissement du contenu (exécution), accroissement de la responsabilité pénale en cas de problème
- Il y a les managers que le patron garde sur le pont supérieur et les experts, plus nombreux.

FGMM-CFDT
FO Métaux
FTM-CGT

Les experts

- Les directions souhaitent banaliser les experts : les avantages consentis se justifient moins et lui coûtent plus cher vu le nombre.
- Il y a continuité d'activité entre les Techniciens Supérieurs et les Ingénieurs Experts : seuls ces derniers bénéficient de la Convention Collective Ingénieurs et Cadres.

Les perspectives d'évolution de carrière ne sont pas les mêmes entre Techniciens et Experts, ex. la garantie d'un déroulement de carrière sur 18 ou 25 ans.

FIOM – 10 novembre 2003

8

FGMM-CFDT
FO Métaux
FTM-CGT

Un défi et des freins pour les syndicats

- Constat : 5 % de syndicalisation, les plus syndiqués sont les techniciens.
- Défi : Créer la convergence entre tous les salariés pour leur permettre d'obtenir des garanties collectives même s'il y a des spécificités.
- Des freins :
 - ☞ Nous-mêmes dans la manière de travailler : nous donnons l'impression de tout maîtriser.
 - ☞ Manque de moyens pour répondre aux attentes des salariés en termes de service.
 - ☞ Nos syndicats d'origine ouvrière ont des difficultés à intégrer ces catégories.
 - ☞ Difficulté à faire connaître notre action syndicale.

FIOM – 10 novembre 2003

9

FGMM-CFDT
FO Métaux
FTM-CGT

Comment le cadre perçoit les syndicats

- Le cadre doit tout savoir résoudre par lui-même, donc il n'a pas besoin du syndicat.
- Le syndicalisme apparaît comme une tâche en plus du professionnel et du personnel.
- Se syndiquer pour un cadre apparaît comme un acte d'opposition à son employeur.
- Crainte de l'embrigadement pour un non-manuel : les décisions du syndicat seraient prises ailleurs.

FIOM – 10 novembre 2003

10

FGMM-CFDT
FO Métaux
FTM-CGT

Droits individuels garantis collectivement

- Obtenir des garanties collectives à la définition desquelles les cadres pourraient participer.
- Le syndicat montre son utilité par sa capacité à mettre en œuvre les garanties obtenues.
- Développement de la qualification : formation initiale, formation acquise et expériences.
- Un accord inter-professionnel sur la formation qui marque un tournant dans l'action syndicale.
C'est un droit attaché à la personne et non plus au fait qu'il soit salarié d'une entreprise en particulier.
Sa mise en œuvre nécessite une négociation dans l'entreprise : c'est un levier pour l'implantation syndicale.

FIOM – 10 novembre 2003

11

Le Droit Individuel à Formation

- Est nouveau le fait qu'un droit à la formation professionnelle est porté par l'individu, quelque soit l'entreprise à laquelle il appartient. De ce fait, le changement d'employeur, voulu ou subi, ne porte pas atteinte aux droits à formation acquis.
- Ce droit individuel est au minimum de 20 heures par an. Il est cumulable sur 6 ans.
- Pour que ce droit soit effectif, il y a nécessité d'une négociation à l'entreprise pour sa mise en œuvre, et donc d'une implantation syndicale. Or, en France, il n'y a pas de syndicat dans 80% des entreprises.
- C'est donc un levier formidable pour la syndicalisation.
- Cela va permettre un déploiement des syndicats vers les petites et moyennes entreprises où ils sont peu présents, puisqu' ils sont majoritairement implantés dans les grandes sociétés.

Leviers de syndicalisation

- Salaires, la seule garantie : la négociation sur les minima de la branche sont fixés par accord national. Ils tiennent compte des coefficients et des régimes du temps de travail.
- Action syndicale dans l'entreprise doit viser à avoir des garanties plus fortes : sur le montant des salaires minima et à tout ce qui a trait à l'individualisation.
- Entretien Annuel d'Appréciation : aide personnalisée pour préparer l'entretien et aide collective en informant sur le nombre de fois, la périodicité, les pré-requis et les résultats communiqués ... Dont l'aide à l'élaboration des Curriculum Vitae pour valoriser toutes les qualifications.
- Le développement durable et les notions d'éthique ouvrent de nouvelles perspectives à l'action syndicale ...

FGMM-CFDT
FO Métaux
FTM-CGT

Compétences individuelles au service du collectif

- A l'heure des restructurations et du risque direct pour l'emploi, ils sont prêts à s'impliquer pour trouver des alternatives.
- Comme leurs compétences sont étendues, elles peuvent être valorisées dans le cadre de l'action syndicale comme ils le font dans le domaine associatif :
« Venez apporter vos compétences (expertise, rigueur dans le travail ... »).
- ☞ Ils pourraient trouver là une possibilité de s'épanouir.
- ☞ Cela peut redonner du sens à leur vie professionnelle et sociale.

Droits individuels garantis collectivement – un levier pour le recrutement des non-manuels?

Peter Rimfort – CO-Industri, Danemark

Co-industri = Organisation centrale des travailleurs de l'industrie au Danemark.

Création : 1912

11 organisations membres

Secrétariat : 33 collaborateurs

Organisations membres représentant les travailleurs non manuels

- Syndicat danois des travailleurs de la métallurgie et des télétravailleurs
- Syndicat des employés commerciaux et des employés de bureau (secteur privé)
- Syndicat des techniciens brevetés
- Syndicat des électriciens
- Syndicat danois des travailleurs des services

Les principales tâches de CO-industri

- Négocier les deux conventions collectives avec la Confédération des industries danoises :
 - la convention collective concernant les ouvriers (200 000 travailleurs en bénéficient directement)
 - - la convention collective concernant les travailleurs non manuels (55 000 travailleurs en bénéficient directement)

Les autres tâches

- Comités d'entreprise (membres des Comités d'entreprise européens)
- Comités d'entreprise
- Membres de conseils d'administration
- Santé et sécurité
- Projet et accord concernant l'environnement psychosocial
- Politique de l'emploi et politique industrielle
- Éducation et formation
- Membre d'organisations syndicales internationales (Nordic Metal, Fédération européenne des travailleurs de la métallurgie, Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie)

Les travailleurs non manuels – Principaux droits prévus par la loi

- Conditions de licenciement/préavis
- Indemnité de licenciement
- Paiement des congés de maladie
- Congé maternité (50% du salaire pendant trois mois)
- Droit d'être syndiqué
- Santé et sécurité
- Contrat d'emploi

Les (principaux) droits individuels garantis collectivement dans la convention collective

- Réglementation concernant le paiement des traitements et salaires, y compris le salaire des stagiaires
- Caisse de retraite et prestations d'invalidité (8,1% du salaire mensuel)
- Paiement des heures supplémentaires
- Six semaines de congé (paiement intégral du salaire)
- Congé de maternité (paiement intégral du salaire pendant 14 semaines)
- Paiement du salaire en cas de maladie des enfants (le premier jour).

Suite

- Accords locaux
- Délégués syndicaux (peuvent apporter leur soutien à des personnes individuelles)
- Résolution des conflits
- Rémunération du travail à temps partiel
- Perfectionnement des compétences
- Comités d'entreprise (participation)
- Règles applicables au télé-travail
- Jour de congé – 24 décembre
- Règle des 50%, à savoir 50% des employés commerciaux et des employés de bureau doivent être syndiqués pour être couverts par la convention collective

Le modèle danois:

peu de dispositions législatives

Les conventions collectives sont la source du droit la plus importante en la matière

Ce modèle nécessite des organisations fortes (syndicats)

Services et soutien offerts habituellement par les syndicats à leurs membres (aide apportée dans ce cadre)

- Contrats d'emploi
- Salaires – statistiques salariales – égalité de rémunération
- Licenciements
- Services de placement
- Education – perfectionnement des compétences
- Santé et sécurité – environnement psychosocial
- Résolution des conflits dans l'entreprise

Comment les services et le soutien sont-ils offerts ?

- Par les délégués syndicaux
- Par les syndicats locaux
- Par les syndicats nationaux
- Par le cartel (CO-industri)
- Via l'Internet (espaces réservés uniquement aux membres)

- * Obtenir des droits individuels et collectifs pour les membres
- * Offrir un soutien et des services aux membres
et
- * Résoudre les conflits

- tels sont les éléments sur lesquels se fondent le modèle danois et le recrutement syndical

Les outils utilisés pour la syndicalisation

- Visites d'écoles professionnelles
- Internet
- Magazines destinés à des groupes particuliers
- Campagnes dans les journaux
- Campagnes organisées par les délégués syndicaux dans l'entreprise

Tendances

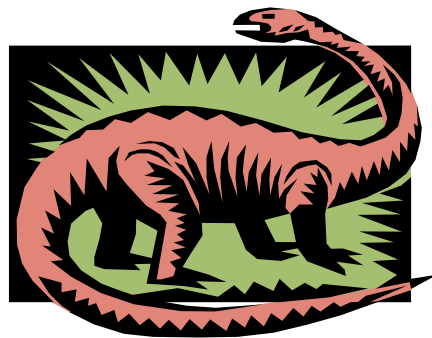
- Diminution du nombre de membres des syndicats, notamment parmi les jeunes
 - Individualisme plus marqué :
 - « Je peux me prendre en charge »
 - « Quels sont les avantages de l'adhésion à un syndicat ? »
- « Si le syndicat n'a rien à offrir - personne n'y adhérera »**

La syndicalisation dans les industries de haute technologie: la stratégie du CWA en matière de syndicalisation dans la nouvelle économie

Jimmy Tarlau, Communications Workers of America (CWA),
Etats-Unis

Le problème et l'idée que l'on se fait

- Les syndicats sont des dinosaures
- Les syndicats sont archaïques
- Les syndicats sont des organisations réactionnaires qui se laissent guider par les événements et ne veulent pas se moderniser



Quelles sociétés considérons-nous comme étant des sociétés de pointe ?

- Les entreprises dites classiques qui s'aventurent dans les secteurs de haute technologie : Verizon, Lucent, AT&T, SBC
- Les entreprises spécialisées depuis longtemps dans la haute technologie : IBM, Compaq
- Des nouvelles entreprises d'informatique à forte intensité technologique et les entreprises qui fournissent des services Internet : Microsoft, Amazon, les dot-coms

Les catégories de travailleurs

- Le personnel employé dans les services à la clientèle : le CWA en représente plus de 100 000
- Les agents techniques
- Les ouvriers de la production
- Les cadres

Les trois stratégies différentes adoptées par le CWA

- Organiser des campagnes de syndicalisation classiques par voie de scrutin sous l'égide du *National Labor Relations Board*
- Mettre à profit l'influence qu'ont nos travailleurs syndiqués en matière de négociation pour obliger les nouvelles divisions de haute technologie créées au sein des entreprises de type classique à respecter la neutralité et à mettre en place le système de vérification des cartes d'adhésion
- Créer des syndicats sans recours à la négociation collective : obtenir gain de cause sur certains points et constituer des organisations membres

Les trois différents modèles adoptés par le CWA

- Modèle « de type hertzien » (syndicalisation de type classique et obtention de la reconnaissance grâce au système de vérification des cartes d'adhésion et au respect de la neutralité par la voie de la négociation)
- [Alliance@IBM](#) (Modèle « s'appliquant à un seul employeur »)
- Washtech (Modèle « de type géographique »)
- TechsUnite (Modèle « de type professionnel »)

L'industrie des télécommunications sans fil

- Développement des services à la clientèle, de l'assistance technique et de la vente au détail en ligne
- Méthodes de syndicalisation plus traditionnelles : quatre étapes : contacts, comité, campagnes, reconnaissance
- Chaque fois que cela est possible, utiliser la négociation comme outil de syndicalisation (vérification des cartes d'adhésion et neutralité)
- Syndicalisation de 10 000 travailleurs : opération réussie grâce au système de vérification des cartes d'adhésion

Le modèle d'Alliance IBM : travailleurs et questions

- Les employés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée qui se sentent trahis en raison de l'attitude moins paternaliste des nouveaux dirigeants d'IBM
- Ne veulent pas changer d'emploi pour ne pas perdre leurs avantages sociaux (prestations de retraite et de maladie)
- Les prestations de retraite et de maladie accordées aux retraités sont des questions essentielles
- Essaient de se syndiquer au niveau national

La syndicalisation chez Alliance IBM

- Traditionnellement, les activités de syndicalisation au sein de l'entreprise n'ont pas donné de bons résultats
- Envisager la syndicalisation à tous les niveaux de l'entreprise en englobant les ingénieurs et les cadres, les employés de bureau, les ouvriers de la production et les travailleurs manuels
- 350 membres cotisants et 4 000 sympathisants

Le Modèle de Washtech : travailleurs et questions

- Implantation géographique
- Travailleurs plus jeunes
- Moins dévoués au service de l'employeur
- Moins intéressés par les questions habituelles
- Besoin de formation continue
- Besoin d'avantages sociaux
- Besoin de faire pression sur les agences de travail temporaire

Les objectifs de Washtech en matière de syndicalisation

- Créer une communauté de travailleurs
- Utiliser cette communauté pour mener des campagnes au sein des unités de négociation des entreprises spécialisées dans les hautes technologies : Amazon, les fournisseurs d'accès à Internet, Microsoft, Keane
- 300 membres et 3 000 sympathisants

Collaboration entre Washtech et les free-lances

- Maintenir les liens
 - Utiliser les free-lances comme interlocuteurs clés dans les campagnes de syndicalisation classiques
 - Associer les free-lances aux campagnes de sensibilisation
 - Faire en sorte que les free-lances demeurent membres du CWA et qu'ils continuent de participer à ses activités après avoir été recrutés dans les unités de négociation collective
 - Mettre au point un système de base de données satisfaisant qui permette de localiser les free-lances et de tenir des registres



La syndicalisation dans les secteurs de pointe : la stratégie adoptée par le CWA

- Les nouveaux moyens de communication
- Le recensement des questions
- Les différentes catégories de personnes
- Les structures applicables
- Les nouveaux types et nouvelles sources d'information

Nouveaux moyens de communication

- Clubs Yahoo
- Sites Web
- Listes de diffusion (non vérifié)
- Envois de courriers électroniques (vérifié)
- Audioconférences

Les différentes catégories de personnes

- Les agents techniques et employés des services à la clientèle
- Les cadres des entreprises de haute technologie
- Les travailleurs « occasionnels » et « atypiques »
 - Cette catégorie englobe aussi bien des conseillers en gestion très bien payés que des travailleurs de ce secteur mal payés et ne bénéficiant d'aucun avantage social
 - 30% de la main-d'œuvre (39 millions de travailleurs)
 - Continueront de représenter une part importante de la main-d'œuvre même en cas de ralentissement de l'économie

Les caractéristiques des travailleurs « atypiques »

- Ils risquent davantage d'avoir un revenu inférieur à celui des travailleurs à plein temps
- L'absence de liens formels à long terme avec un seul employeur
- Ils sont embauchés par les employeurs pour accroître la flexibilité et réduire les coûts
- Ils finiront, pour la plupart, par être embauchés à plein temps
- La majeure partie d'entre eux sont employés dans le secteur des services

Recenser les questions

- Les questions habituellement en rapport avec la vie quotidienne
- La sécurité de l'emploi et non la sécurité au travail
- Les besoins en matière de formation
- La couverture maladie pour les travailleurs occasionnels
- La protection des retraites du personnel d'IBM
- La formation des temporaires permanents

Les droits des travailleurs



- De nombreuses lois ne s'appliquent pas
 - aux **travailleurs et entrepreneurs indépendants**. 1) ils doivent payer leurs propres cotisations de sécurité sociale et de Medicare ; 2) ils ne bénéficient pas d'une assurance contre les accidents du travail ni d'une assurance chômage
 - aux cadres qui ne tombent pas sous le coup de la FLSA (Federal Fair Labour Standards Act) mais qui doivent faire beaucoup d'heures supplémentaires
 - aux travailleurs à temps partiel et aux temporaires
 - Souvent, ils ne tombent pas sous le coup des lois fédérales
- Ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier des prestations offertes par l'employeur : assurance maladie et retraite
- Les travailleurs occasionnels n'ont aucun droit à la négociation collective : **ils ne tombent pas sous le coup des lois fédérales ; leur classification est inappropriée**

La formation et les critères professionnels

- Cours de formation de courte durée moyennant un tarif préférentiel à l'intention des membres de CWA
- Mise en œuvre chez Washtech et NettPro (programme de formation syndicale)
 - Washtech: cours d'initiation aux logiciels
 - Nettpro: capacités réseaux et câblage
- Contrôle des connaissances et reconnaissance des compétences professionnelles des free-lances
 - Formation en vue du contrôle des connaissances
 - Questions liées à la reconnaissance des compétences professionnelles



Les différentes façons de syndiquer les travailleurs occasionnels

- **Liaison avec les unités de négociation**
 - Négocier les dispositions des accords s'appliquant aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs temporaires
 - Faire en sorte que les travailleurs temporaires deviennent des travailleurs permanents
 - Campagnes de syndicalisation visant à intégrer les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel dans les unités existantes
- **Liaison entre les free-lances et les syndicats de base existants**
 - S'appuyer sur les syndicats de base tout en étant en liaison avec des groupes professionnels au niveau national
 - Éviter toute stratégie imposée de force qui augmente les ressources mais ne donne pas de pouvoir aux membres existants ni aux free-lances qui pourraient devenir membres



La négociation des conditions de travail

- Conquérir des droits de négociation collective
 - Dans le cadre des accords de négociation collective existants
 - Par le biais de la législation
- Etablir des contrats types pour les free-lances et les entrepreneurs indépendants
- Elaborer des mécanismes d'analyse et de mise en œuvre pour les différents contrats
- Code de conduite destiné aux employeurs et aux entreprises qui font appel à des fournisseurs et à des free-lances
- Système de notation des employeurs et des agences de travail temporaire
 - Comparaison systématique des conditions de travail et des prestations sociales

Avantages sociaux

- Régime d'assurance maladie transférable
- Avantages résultant de l'adhésion syndicale
- Assurance invalidité et autres régimes d'aide sociale
- Savings & Retirement Trust de CWA (caisse de retraite)
- Services juridiques (soumis à restrictions)
- Clubs d'achat de matériel paraprofessionnel
- Prestations et formations à prix réduit en fonction de la durée d'adhésion au CWA

Les nouvelles structures

- Les réunions en petits groupes
- La possibilité de voter en ligne
- Les réunions du Conseil d'administration par audioconférence
- Les discussions en ligne avec des dirigeants

Les nouveaux types d'information

- Éléments nouveaux intervenus au sein de l'entreprise
- Informations sur la rémunération des cadres
- Informations sur le secteur
- Liens vers d'autres sites
- Informations sur les nouvelles dispositions en matière de retraite

E-mail Broadcasts on Latest Developments at IBM

Mail From: Communications Workers of America <CWA@lists.postmastergeneral.com>

File Edit View Actions Tools Accounts Window Help

From: Communications Workers of America <CWA@lists...> CC: [redacted]

To: <Jtarlau@cwa-union.org>

Subject: IBM News for Weeks of Oct 1 & Oct 8 from ibmemployee.com and the alliance@ibm

Message:

Please see <http://www.ibmemployee.com/> for highlight links to message board postings and press articles of interest to IBM employees, retirees, friends, and investors. If your e-mail program supports HTML mail, you can access this week's news directly using the links below. Otherwise, open your Web browser to <http://www.ibmemployee.com/>.

There is a new stockholder resolution being proposed for 2002 on Executive Compensation. You can read it at the [Alliance web site](#). Excerpt: "Resolved: The Stockholders request that the Board of Directors adopt a policy that executive compensation will be determined in the future without regard to any pension fund money that accounting rules may require the company to treat as income, so that the compensation of senior executives will more closely reflect their performances in managing the business."

Janet Krueger: A set of questions about Cooper v IBM, the lawsuit filed in 1999 in the United States Federal District Court of Southern Illinois, has been posted at <http://www.cashpensions.org/IBMCertFAQ.htm>. The answers are my strictly opinions, based on reading Judge Murphy's class certification court order posted at <http://www.cashpensions.org/cert.htm>. Note that I am not a lawyer, only an interested member of the newly certified class. This has been posted in hopes that sharing our collective knowledge will help us all better understand our benefits. Feel free to email me or call me if you want to discuss any of the questions and answers in more detail; any new questions and answers added in the future will have change flags. Janet Krueger, IEBAC (IBM Employees Benefit Action Coalition), 507 529 8777 ext 110, jkrueger@andrewscg.com.

- [SCI Systems Acquires IBM's Japan EMS Design and Engineering Operations: First-year Revenue Estimated in Excess of \\$700 Million.](#)
 - ["IBM WARRIOR" comments...](#)
 - [John Axmanski reports on "quiet" layoffs on October 2nd in IBM Global Services.](#)

Date: 10/8/01 10:49AM

Dans quelle direction nous orienter ?

- La syndicalisation de type classique : campagnes en quatre étapes
- Le respect de la liberté syndicale (système de vérification des cartes d'adhésion et neutralité) au cours des négociations
- La constitution d'organisations membres ayant une capacité de négociation collective prend du temps
- L'expérimentation de nouvelles stratégies de syndicalisation
- Aborder les questions dont les gens veulent que nous nous occupions

La Représentation des Cadres à Singapour

Cyrille Tan, secrétaire général du CS-FIOM et de l'UWEEI, Singapour

I. Modifications apportées à la législation pour permettre aux syndicats de la base de représenter des cadres

La question de l'élargissement de la représentation aux cadres a été soulevée, pour la première fois, au Parlement par nos dirigeants syndicaux en mars 1999 pour mettre un terme à l'effritement de la base syndicalisable du mouvement syndical dû au changement de structure de la main-d'œuvre. Le mouvement syndical à Singapour a également pris conscience du fait que la conjoncture avait changé et que les activités commerciales englobent désormais la fabrication, la recherche et développement, les achats et la logistique. La structure de la main-d'œuvre des sociétés dans la métallurgie est également assez diversifiée. Il est monnaie courante, dans une entreprise, que des ouvriers, des spécialistes de la recherche - développement, des ingénieurs, des travailleurs peu qualifiés et des travailleurs hautement qualifiés, etc., soient regroupés dans un seul et même lieu.

Cette question a été également soulevée car, de plus en plus, les cadres et les responsables demandaient aux syndicats de les aider pour tout ce qui avait trait aux relations du travail, notamment au moment du ralentissement de l'activité économique. Un comité tripartite composé de fonctionnaires, de syndicalistes et d'employeurs a été créé pour examiner les données précises.

En juillet 2002, la Loi sur les relations du travail et la Loi sur les syndicats ont été modifiées pour permettre aux syndicats de la base de représenter, de manière limitée, les cadres dans les cas suivants :

- a. Versement d'allocations en cas de compression de personnel
- b. Licenciement abusif
- c. Rupture du contrat de travail
- d. Victimisation des salariés (conformément à l'Accord tripartite)

Les modifications apportées à la législation ont pour but :

1. De répondre aux besoins croissants de la nouvelle catégorie, en plein développement, de travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur en matière de protection de leurs droits sur le lieu de travail.
2. De parvenir à l'objectif 80/20, c'est-à-dire à syndiquer en moyenne 80% des travailleurs pour éviter que les entreprises continuent de réduire leurs activités de production.

II. Le nouveau profil des travailleurs

Ils sont en règle générale plus jeunes et possèdent une meilleure formation, et les jeunes femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler.

III. Les services et les prestations

i. Les services

Représentation, à titre individuel, des travailleurs dans les quatre domaines mentionnés sous les points I a) à I d) ci-dessus.

ii. Les prestations

- a. Un grand nombre de ces travailleurs étant très attachés à la formation professionnelle, nous leur offrons des possibilités dans ce domaine pour répondre à leurs besoins. Dans le même temps, les syndicats de la métallurgie les encouragent également à poursuivre leur formation tout au long de leur carrière.
- b. La coopérative ouvre également des comptes d'épargne au nom des travailleurs pour les inciter à économiser. Les taux d'intérêt versés sont nettement supérieurs aux taux d'intérêt bancaires.
- c. Il existe des amicales du personnel et des clubs de loisirs dans différents quartiers de la ville ainsi qu'au centre-ville destinés aux jeunes cadres (y compris les femmes) pour leur permettre de nouer des contacts sociaux.
- d. Le NTUC a également créé des garderies en vue de répondre aux besoins des jeunes travailleuses mères de famille.

IV. La représentation des cadres : le point sur l'état d'avancement

Plus d'une année après la modification des deux lois, la représentation des cadres progresse régulièrement.

Les syndicats de la métallurgie collaborent progressivement avec toutes les entreprises dans ce domaine, ce qui permettra aux cadres et responsables de jouir de leurs droits de représentation rapidement.

À l'heure actuelle, 27 entreprises de la métallurgie (UWEEI, MIWU et SMEEU) ont élargi la représentation aux cadres et aux responsables. Chaque entreprise, compte environ 250 travailleurs non manuels représentés. Parmi ces entreprises, figurent les sociétés multinationales ci-dessous :

Multinationales américaines :	Agilent Technologies, Hewlett-Packard et National Semiconductor
Multinationales européennes :	Philips, Siemens, et STMicroelectronics
Multinationales japonaises :	Matsushita, NEC, Hitachi, Toshiba et Murata Electronics

La convention collective existante ne prévoit pas la représentation de cette catégorie de travailleurs. Par conséquent, l'entreprise signera avec le syndicat un protocole d'accord.

Ce protocole portera essentiellement sur les trois points suivants :

I. **Champ d'application de la représentation**

Cette section de l'accord définit les critères permettant aux cadres d'être représentés par des syndicats. Ce point de l'accord définit également de manière précise les catégories de cadres sur lesquelles les deux parties sont tombées d'accord.

II. **Domaines dans lesquels les cadres peuvent être représentés**

Les domaines dans lesquels les cadres remplissant les conditions requises peuvent être représentés sont précisés dans cette section de l'accord. Les quatre domaines sont indiqués plus haut.

III. **Fonctions syndicales et actions revendicatives : les droits des cadres**

Cette section de l'accord définit les droits juridiques des cadres exerçant des fonctions syndicales et participant à des négociations collectives pour autant qu'elles ne les concernent pas directement ni d'autres syndicalistes-cadres. Il est également convenu que les cadres remplissant les conditions requises n'ont pas le droit de participer à des actions revendicatives sous quelque forme qu'elles soient.

Les syndicats de la métallurgie ont pour objectif de représenter 5 000 nouveaux travailleurs non manuels.

V. **Syndicalisation**

Le Conseil de la FIOM à Singapour organise régulièrement des débats à l'intention des jeunes (garçons et filles), notamment des lycéens, des élèves d'instituts universitaires de technologie et d'étudiants en dernière année d'écoles polytechniques et d'universités.

Il est fondamental d'établir le dialogue avec ces étudiants pour leur permettre de comprendre le rôle que jouent les syndicats et de ne plus se montrer hostiles à leur égard, si tel était le cas. Dans le même temps, nous espérons qu'une meilleure compréhension les conduira à devenir membres d'un syndicat et à adhérer aux causes défendues par le mouvement syndical.

VI. **Les difficultés à surmonter**

La carrière des travailleurs non manuels devenant de plus en plus courte compte tenu des restructurations d'entreprises, des plans d'austérité, etc., les syndicats de la métallurgie examinent des possibilités qui permettraient de tenir compte des besoins de ces catégories de travailleurs. L'une d'entre elles consisterait à faire accepter par les entreprises un régime d'assurance-maladie transférable. Cela signifie que les travailleurs pourraient continuer de bénéficier d'une assurance-maladie tout en changeant d'employeur.

Parallèlement, pour contribuer à la formation des travailleurs, le Conseil de la FIOM à Singapour fait pression auprès des pouvoirs publics pour qu'ils mettent en place un système de comptes individuels de formation professionnelle qui permettrait aux travailleurs d'utiliser les fonds à des fins de formation, quel que soit leur employeur.

Deuxième partie

Points-clés d'une politique syndicale pour les travailleurs non-manuels

La syndicalisation au XXIe siècle – Les questions fondamentales auxquelles s'intéressent les travailleurs non manuels

Roger Jeary, Section AMICUS-MSF, Royaume-Uni

Introduction

Dans l'introduction du présent exposé, il est utile pour moi de faire référence à la fusion des syndicats MSF et AEEU qui a lieu actuellement au Royaume-Uni et mobilise l'opinion publique. Après leur fusion, qui sera effective le 1^{er} janvier 2004, ces deux syndicats deviendront le plus grand syndicat industriel au Royaume-Uni. L'intérêt que présente cette évolution pour la présente Conférence est que la fusion regroupe deux syndicats aux traditions très différentes dans la mesure où l'AEEU a essentiellement syndiqué des ouvriers qualifiés dans les industries de transformation de la métallurgie tandis que MSF s'occupe principalement de syndiquer les travailleurs non manuels dans le même secteur, ainsi que dans le secteur public, le secteur commercial et le secteur associatif.

La présente conférence et le présent exposé portent sur la manière dont nous abordons la question de la syndicalisation des travailleurs non manuels dans la métallurgie. La création du syndicat Amicus au Royaume-Uni y répond en partie et permet de recenser des axes et des points communs à tous les travailleurs du secteur tout en nous donnant la possibilité de prêter davantage attention aux questions qui présentent un intérêt particulier pour les travailleurs non manuels. Amicus a décidé de se structurer par secteur en regroupant toutes les catégories de travailleurs du secteur sans établir de distinction entre les travailleurs non manuels et les travailleurs manuels. Je suis convaincu qu'il s'agit là d'un élément important que d'autres organisations syndicales devraient examiner au moment d'aborder la question qui fait l'objet de la présente conférence.

Mon exposé prend comme point de départ l'exposé précédent que j'ai présenté l'année dernière et porte essentiellement sur les questions fondamentales qui, à mon avis, compte tenu de mon expérience, présentent un intérêt pour les travailleurs non manuels et sur la façon dont nous devons les examiner.



Égalité et diversité

- Égalité et diversité
- L'égalité entre les hommes et les femmes
- Les jeunes travailleurs
- Les origines ethniques
- L'âge
- Les préférences sexuelles



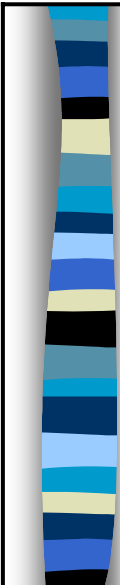
Le premier de ces points porte sur des questions abordées dans le cadre général de l'égalité. La proportion de femmes dans cette catégorie de main-d'œuvre est beaucoup plus élevée et nous devons veiller à ce que nos structures et notre système de valeurs incitent nos adhérentes à s'impliquer davantage. Amicus a créé une équipe chargée de l'égalité et de la diversité au niveau national et réservé des postes aux femmes au sein de nos structures nationales et régionales. Sur les lieux de travail, nous militons en faveur de la réalisation d'audits sur l'égalité des salaires et nous nous efforçons de supprimer les obstacles artificiels qui empêchent les femmes de se réaliser pleinement (appelés « plafond de verre » au Royaume-Uni).

De même, nous devons attirer les jeunes travailleurs. Nous devons diffuser notre message dans les écoles et les universités et, surtout, être prêts à écouter. Les jeunes qui arrivent sur le marché du travail et occupent un emploi non manuel ne vont pas automatiquement envisager d'adhérer à un syndicat. Les mutations sociales intervenues au Royaume-Uni ces 20 dernières années ont modifié les comportements et le mouvement syndical ne peut pas utiliser le discours maintes fois rabâché du passé pour attirer des gens qui se sentent à l'aise dans un monde dominé par les technologies de pointe et veulent des résultats immédiats.

Nous devons également tenir compte, au Royaume-Uni, de la diversité ethnique sur le lieu de travail. Nous devons éduquer nos dirigeants, nos adhérents et les employeurs et les rendre conscients des clivages que provoque le racisme dans la société et sur le lieu de travail. Nous devons contribuer à la création d'une société tolérante qui reconnaît la valeur de la diversité et au sein de laquelle les activités syndicales sont ouvertes à tous, sans restriction.


Nous devons ici également prendre en considération la question de l'âge. Nous vivons et travaillons dans un monde en mutation, et la mobilité et le changement chez les travailleurs non manuels sont reconnus aujourd'hui comme faisant partie de la vie. Les syndicats doivent accepter pleinement le changement et être prêts à élaborer des stratégies qui aideront leurs adhérents, quel que soit leur âge, à conserver leur emploi.

Dernier point de cette rubrique, Amicus a, dans le cadre de son programme d'intégration, mis en place des structures qui encouragent les travailleurs homosexuels et les travailleuses lesbiennes à aborder, sur le lieu de travail, les questions qui les préoccupent tout particulièrement




Durée du Travail

- L'aménagement du temps de travail
- L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale
- Le partage des emplois
- Le travail à temps partiel




Il y a un lien entre la première et la deuxième rubrique. Compte tenu du fait avéré que la composition de la main-d'œuvre a changé, par exemple la main-d'œuvre féminine est plus importante, et que l'on met davantage l'accent sur les structures sociales, on aménage de plus en plus le temps de travail. J'entends par "aménagement" le fait d'allonger la journée de travail en fonction d'horaires différents pour permettre la prise en charge des enfants et des personnes âgées dépendantes. Cela témoigne du changement d'attitude vis-à-vis de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale et Amicus est parmi les premiers à faire campagne sur les lieux de travail pour l'amélioration des congés de maternité et de paternité et de ceux qui prennent en charge les femmes et les personnes âgées dépendantes.

En ce qui concerne les emplois non manuels, la notion de partage des emplois sera probablement abordée et nous devons être conscients du rôle que les syndicats doivent jouer dans la mise en place de procédures équitables et sûres concernant ces pratiques. Il est également un fait que dans de nombreux secteurs d'activités non manuelles, il y aura une plus grande prépondérance à recruter des travailleurs à temps partiel et nos structures et campagnes doivent également être adaptées à leurs besoins.



Formation et formation continue


- Déroulement de la carrière
- Connaissances élémentaires
- Formation professionnelle
- Économie du savoir
- Accords de formation



La question de la formation et du déroulement de la carrière des travailleurs non manuels dans le secteur a souvent été évoquée. Amicus a accordé une grande importance à l'élaboration d'accords de formation dans les entreprises. Nous avons recruté un certain nombre de syndicalistes particuliers dont la seule mission est d'inciter les entreprises à créer des postes de responsables de la formation syndicale. Leur rôle consistera donc à faire en sorte que la formation figure en bonne place dans les négociations menées dans le cadre de l'entreprise.


Nous sommes convaincus que la formation ne consiste pas simplement à répondre aux besoins immédiats des entreprises; elle permet également aux travailleurs d'acquérir de nouvelles compétences et d'améliorer leur aptitude à l'emploi. Nous sommes conscients, qu'au Royaume-Uni, les industries de transformation de la métallurgie s'orientent progressivement vers un marché à plus forte valeur ajoutée et que l'économie prendra de plus en plus appui sur sa base de connaissances. En incitant les employeurs à offrir à tous les travailleurs des possibilités de formation, nous contribuons à renforcer la sécurité de l'emploi de nos adhérents.

Les accords de formation en entreprise sont conçus pour procéder à des audits de formation, à l'analyse des besoins individuels, à accorder du temps libre pour la formation et à permettre d'acquérir de nouvelles compétences.



C l a u s e s e t c o n d i t i o n s

- S é c u r i t é d e l' e m p l o i
- S y s t è m e s d e r é m u n é r a t i o n a u m é r i t e
- I n f o r m a t i o n e t c o n s u l t a t i o n
- R e t r a i t e s



Le dernier volet du présent exposé nécessite de revenir sur un certain nombre de points fondamentaux. Nous devons développer nos activités dans les domaines que nous avons abordés précédemment, mais nous devons également revoir certaines clauses et conditions élémentaires et veiller à ce que notre manière de procéder soit adaptée aux besoins des travailleurs non manuels.

La sécurité de l'emploi a toujours figuré en bonne place parmi les préoccupations syndicales. Nous devons comprendre que, pour un grand nombre de travailleurs, la notion traditionnelle d'emploi à vie chez un seul et même employeur n'est plus de mise. Nous devons examiner cette question dans le contexte de la *sécurité au travail* et faire en sorte que nos membres possèdent les compétences qui leur permettent de s'adapter au changement et aux situations nouvelles.

En ce qui concerne les travailleurs non manuels, les systèmes de rémunération au mérite tiennent souvent compte de la performance d'un individu ou d'une équipe. Les syndicats ont souvent essayé de s'opposer à ces systèmes car ils les considèrent comme affaiblissant le processus de négociation collective qui est le garant de notre force. Il est, à mon avis, possible pour les syndicats de négocier des conventions collectives appropriées qui incluent un système de rémunération au mérite. Si nous le faisons pas, notre capacité de syndiquer les travailleurs non manuels sera sérieusement limitée. Ces accords doivent être transparents et prévoir des garde-fous tout en ménageant une certaine souplesse dans un cadre défini permettant à l'employeur de récompenser les travailleurs méritants.

La participation de nos adhérents au développement des entreprises est indispensable pour nos activités de syndicalisation. Les structures de consultation et d'information mises en place dans les entreprises doivent être conçues de manière à englober les travailleurs non manuels. Nous constatons que nos adhérents qui appartiennent à cette catégorie s'efforcent d'éviter la confrontation tout en voulant avoir leur mot à dire. Notre rôle est de négocier la mise en place de structures à cet effet.

Enfin, au Royaume-Uni, la question des retraites est une question très importante à l'heure actuelle pour tous les travailleurs du fait de la faillite des régimes à prestations définies et de leur remplacement par des régimes à cotisations définies qui transfèrent le risque au salarié. Cette question concerne toutes les catégories de travailleurs et est l'un des principaux thèmes des campagnes organisées par Amicus et d'autres syndicats au Royaume-Uni.

Conclusion

En conclusion, je dirais que le présent exposé a permis de mettre en lumière les questions, à mes yeux fondamentales, que les syndicats doivent aborder de manière concrète s'ils veulent attirer les travailleurs non manuels et susciter leur intérêt. Par la même occasion, nous devons faire attention de ne pas nous mettre à dos les travailleurs manuels ni d'être taxés de partialité dans la manière dont nous utilisons les ressources. Au moment d'examiner les types d'emplois non manuels et les catégories de personnel employé à l'heure actuelle, nous devrions peut-être examiner si le nom de la présente organisation donne aux travailleurs non manuels de la métallurgie la bonne image.

Les syndicats doivent accorder plus d'importance au travail non manuel dans la métallurgie grâce à la technologie pour améliorer leur propre image et attirer les nouveaux travailleurs de l'industrie métallurgique tout en gardant nos anciens adhérents. C'est peut-être ce qui est de plus important pour la syndicalisation des travailleurs non manuels au XXI^e siècle.

Initiative pour la formation professionnelle des travailleurs dans l'industrie électronique

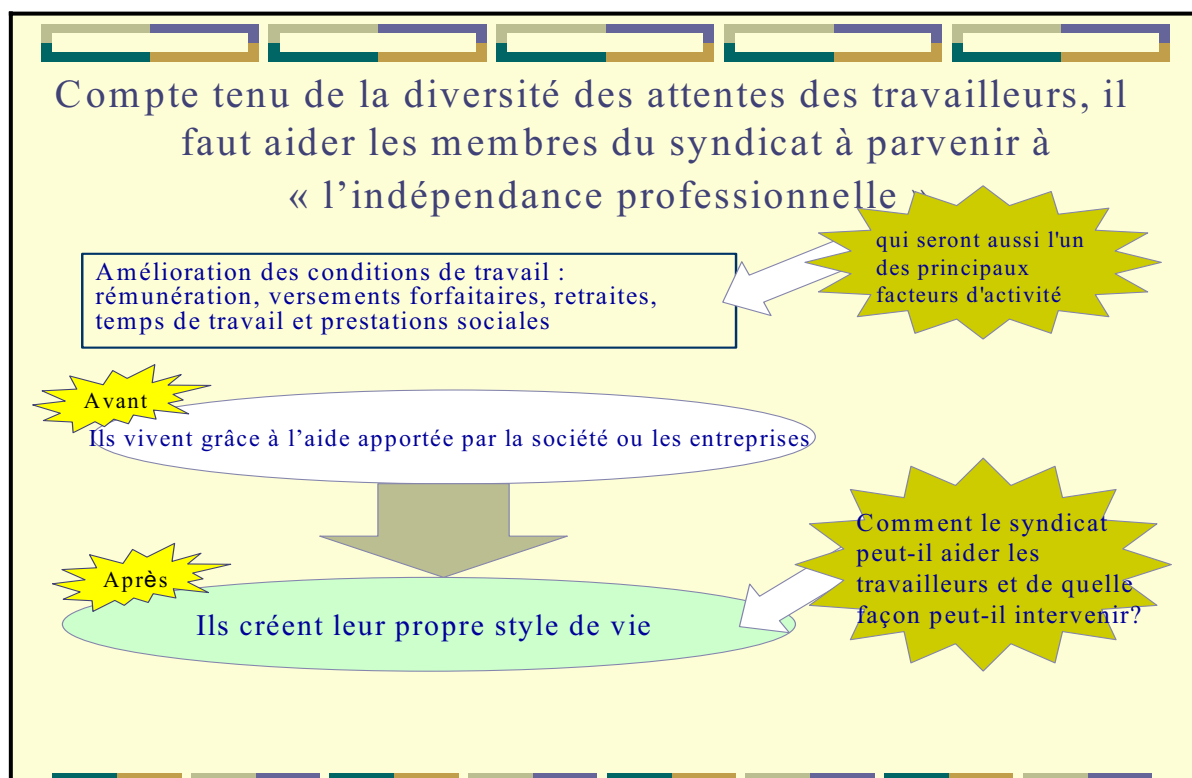
Takeo Kataoka - Japanese Electrical Electronic & Information Union (JEIU), Département de la Politique Industrielle

Pourquoi la formation professionnelle est-elle nécessaire ?

La mondialisation économique et les changements intervenus dans la structure industrielle ont obligé les entreprises japonaises à accélérer leurs efforts de restructuration en mettant l'accent sur des activités à forte valeur ajoutée pour assurer leur survie. Une main-d'œuvre efficace étant indispensable pour les activités des entreprises, il est nécessaire de recruter des employés hautement spécialisés qui puissent relever le défi que posent les nouveaux types d'emploi ou suivre le rythme de l'évolution des activités de leur entreprise. Toutefois, il n'est pas possible de modifier la répartition des ressources humaines comme si elles étaient des marchandises ou des machines.

En outre, tout le monde n'a pas la même conception du style de travail. Aujourd'hui, de plus en plus de gens choisissent leur style de vie et décident eux-mêmes du déroulement de leur carrière. La décision prise par les travailleurs eux-mêmes en ce qui concerne l'amélioration de leurs compétences et le déroulement de leur carrière se traduira non seulement par une stabilité de l'emploi, mais elle sera également gratifiante sur le plan professionnel et bénéfique sur le plan personnel.

La formation professionnelle des travailleurs de l'électronique permet à chaque membre du JEIU d'atteindre ses objectifs professionnels, d'améliorer ses compétences professionnelles et de définir son propre style de vie. Les travailleurs bénéficient également d'une aide qui leur permet d'obtenir de meilleurs résultats au poste qu'ils occupent ou dans un nouvel emploi stimulant.



Le parcours professionnel traditionnel au Japon

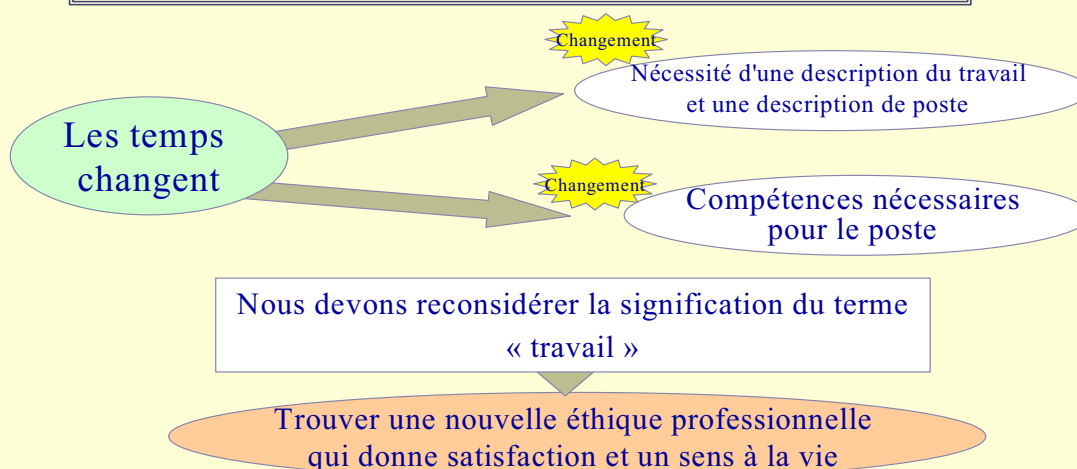
- Au Japon, le déroulement de la carrière des salariés relève des entreprises et des organisations. Les salariés sont « obligés » de suivre la plupart des stages de formation théorique ou pratique organisés par les employeurs.
- Dans l'électronique, toutes les activités relatives au déroulement de carrière, y compris la formation en cours d'emploi, peuvent être menées au sein d'une seule entreprise lorsque l'économie est en croissance régulière.

Modification de la conjoncture économique

- Modification de la structure de l'industrie et de l'emploi
 - Taux de chômage élevé chez les jeunes
 - Mentalités orientées davantage vers le changement d'employeur ou un travail spécialisé
 - Cycle de vie des femmes et structure de l'emploi des femmes (autre que l'emploi de longue durée)
 - Nombre croissant de travailleurs âgés pour lesquels l'emploi à vie traditionnel n'est pas réaliste
- Pour résoudre ces problèmes, les syndicats doivent envisager de modifier leur politique relative au parcours professionnel.

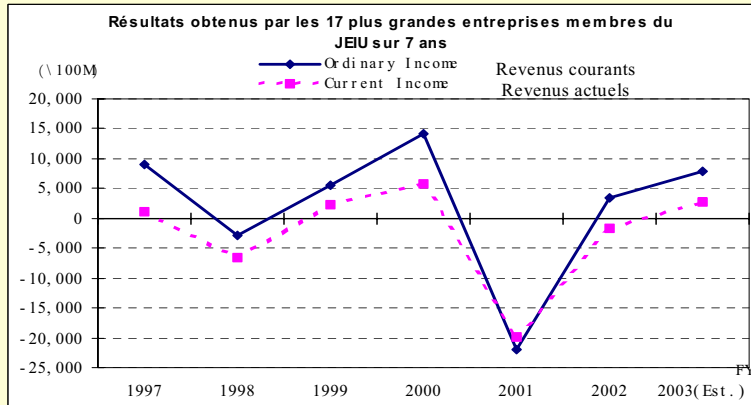
Fixer soi-même le déroulement de sa carrière

- *Contrairement à l'époque où les décisions relatives au déroulement de carrière étaient prises automatiquement par d'autres, aujourd'hui, nous commençons à en fixer nous-mêmes le déroulement.*



La situation actuelle dans l'industrie électronique Une conjoncture économique difficile

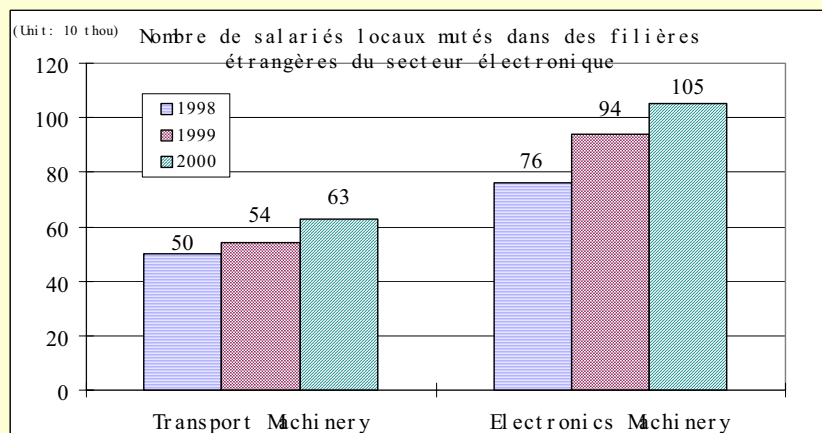
Les bénéfices d'exploitation et les résultats d'exploitation ont atteint un record en 2000 (950 milliards de yen et 350 milliards de yen respectivement), mais les revenus courants sont toujours dans les chiffres rouges. Compte tenu de la force du yen, de la concurrence internationale et de la lenteur de la reprise de l'économie mondiale, les prévisions concernant la période actuelle demeurent incertaines.



Conditions difficiles

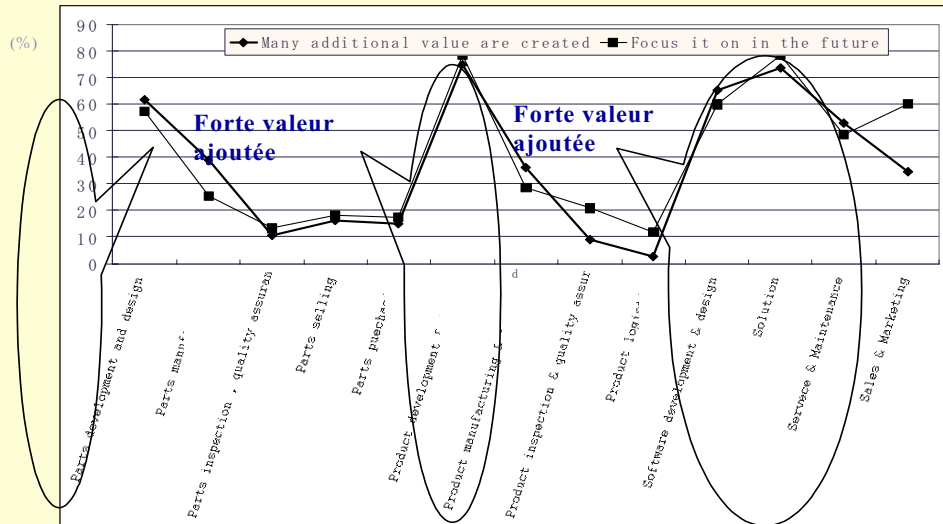
Source: communiqué succinct relatif à l'état financier le plus récent suivant la fin de l'exercice budgétaire.

La mondialisation se traduit par un plus grand nombre de travailleurs japonais mutés à l'étranger



Source: Ministère de l'économie, du commerce et de l'industrie « Étude sur les entreprises à l'étranger »

Disparités dans la situation de l'emploi dans le secteur électrique Développer des activités à valeur ajoutée axées sur l'avenir

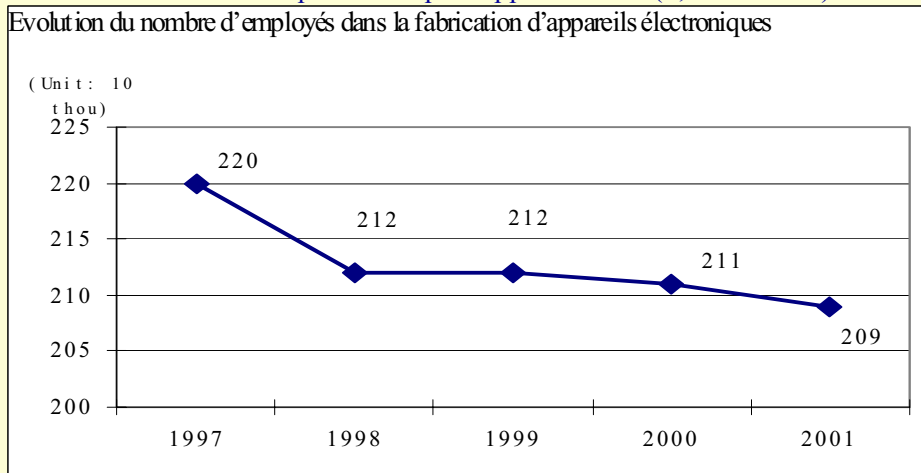


Note: Pourcentage du nombre des sociétés qui ont répondu

Source: Étude du JEIU relative à « l'atelier sur l'économie numérique »

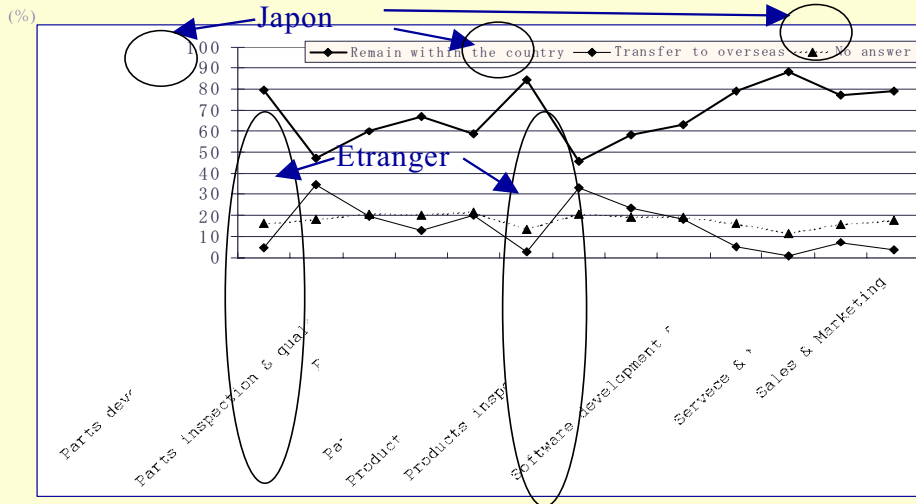
Le nombre des travailleurs au Japon diminue

En 2001, le nombre des salariés s'élevait à 2,9 millions, soit une diminution de 370 000 personnes par rapport à 1992 (2,47 millions)



Source: Ministère de la gestion publique, de l'intérieur, des postes et télécommunications « Enquête spéciale sur la main-d'œuvre. »

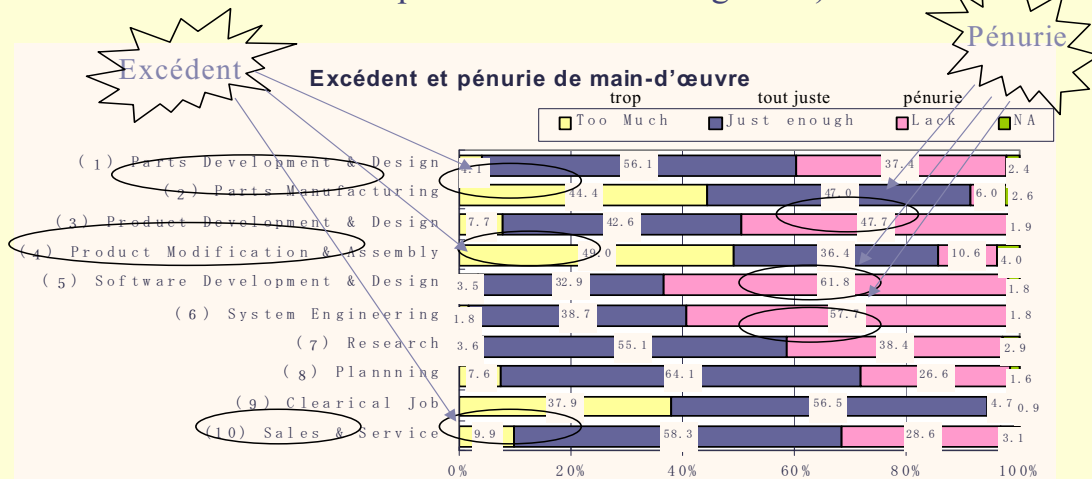
Secteurs d'activité qui devraient être exploités au Japon et à l'étranger



Note: Pourcentage du nombre des sociétés qui ont répondu

Source: Étude du JEIU relative à « l'atelier sur l'économie numérique »

La main-d'œuvre employée dans la fabrication et la modification des pièces détachées à la chaîne est trop nombreuse ; on manque de main-d'œuvre dans le secteur informatique (réalisation et conception ou vente de logiciels)

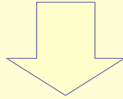


Note: Pourcentage du nombre des sociétés qui ont répondu

Source: Étude du JEIU relative à « l'atelier sur l'économie numérique »

Déséquilibre entre la restructuration des entreprises et l'emploi

La toute première priorité est de créer une nouvelle demande, de trouver de nouveaux marchés et de supprimer le déséquilibre entre l'emploi et les changements structurels



☆ L'investissement dans les ressources humaines est le plus important

☆ Il est le fondement de la compétitivité internationale

■ Démarche adoptée

1. Adoption du cinquième plan de politique industrielle

L'objectif est de favoriser le perfectionnement du personnel et la sécurité de l'emploi au 21^e siècle et de présenter une initiative concernant l'amélioration des compétences et la formation professionnelle au niveau multisectoriel (à la 45^e Convention ordinaire en 1997)

2. Présentation d'une initiative dans le domaine de la formation professionnelle

Faire face à la restructuration des entreprises en profondeur et trouver un équilibre entre l'emploi et les changements structurels, présenter une initiative visant à « encourager l'amélioration des compétences » et à « permettre un transfert sans heurt de la main-d'œuvre » (à la 47^e Convention ordinaire en 1999)

3. Création d'un comité d'experts et d'un comité d'entreprise

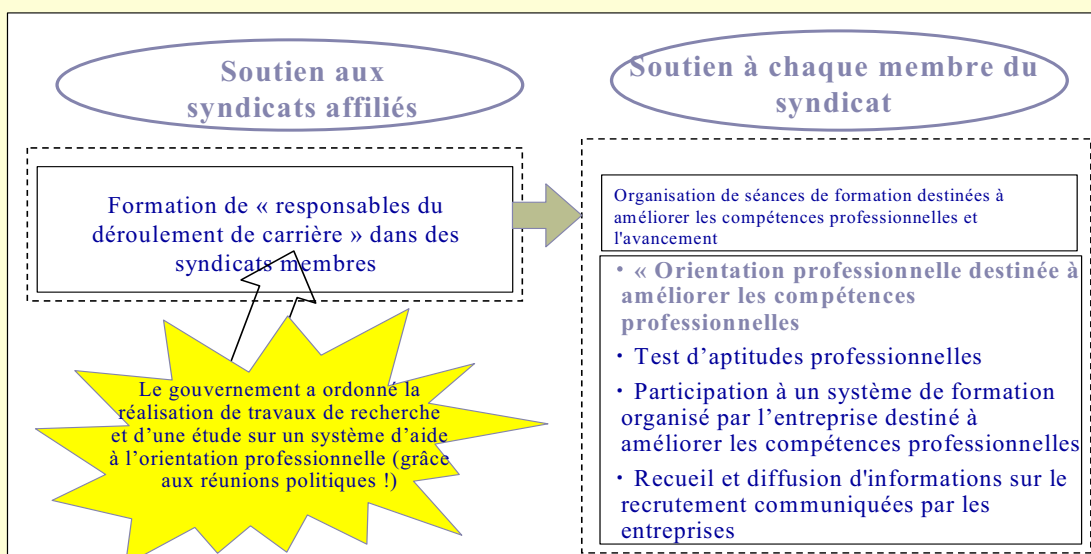
Les comités, au cours desquels des questions ont été choisies, se sont réunis à deux reprises.

FONCTIONS ET RÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- | | |
|---|---|
| <p>1. Donner une nouvelle impulsion à la main-d'œuvre des entreprises</p> <p>(1) Donner une nouvelle impulsion au personnel maison pour lui permettre de faire face aux nouvelles technologies et à la restructuration de l'entreprise</p> <p>(2) Offrir des possibilités de formation destinée à améliorer les compétences professionnelles</p> <p>(3) Soutien à la réembauche et aux changements d'emploi</p> | <p>2. Il est envisagé de former les personnes retraitées en vue de les employer. Accord entre des syndicats et des entreprises visant à prolonger la période d'emploi après 60 ans.</p> <p>(1) Formation destinée à améliorer les compétences professionnelles</p> <p>3. Possibilité de formation offerte aux salariés des petites et moyennes entreprises</p> <p>(1) Formation destinée à améliorer les compétences professionnelles</p> |
| <p>4. Certificat d'aptitude professionnelle accepté dans tous les pays et socialement</p> <p>Vérifier également si ce certificat est accepté de manière générale</p> | <p>5. Points à examiner en vue de la délivrance d'un certificat d'aptitude professionnelle à l'avenir</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amélioration du programme • Amélioration du système d'examen • Amélioration du système de rémunération et des avantages en fonction de l'importance du certificat professionnel |

■ Formation professionnelle des travailleurs de l'électronique

(confirmé par la 51^e Convention ordinaire)



■ Soutien aux syndicats membres

— Appuyer le responsable du déroulement de carrière —

(1) Soutien à la formation du responsable du déroulement de carrière

- ① Trois membres pour comité politique de Denki Rengo
- ② Deux membres pour un petit syndicat ou un syndicat de taille moyenne

(2) Un total de 600 responsables du déroulement de carrière seront formés pendant trois ans

- ① 1^{ère} phase : Octobre 2003 ~ Juin 2004
- ② 2^{ème} phase : Août 2004 ~ Juin 2005
- ③ 3^{ème} phase : Août 2005 ~ Juin 2006

■ Tâches incombant aux responsables du déroulement de carrière

(1) Améliorer les compétences professionnelles des membres du syndicat ; planifier le programme de formation sur l'avancement, et organiser des stages de formation

(2) Organiser des consultations d'orientation sur l'amélioration des compétences professionnelles et l'avancement à l'intention des membres du syndicat

(3) Promouvoir la tenue de consultations syndicats-patronat en vue d'améliorer et de renforcer les activités de formation et de perfectionnement professionnels

(4) Former un responsable du déroulement de carrière maison (auto-formation)

■ Statut du responsable du déroulement de carrière

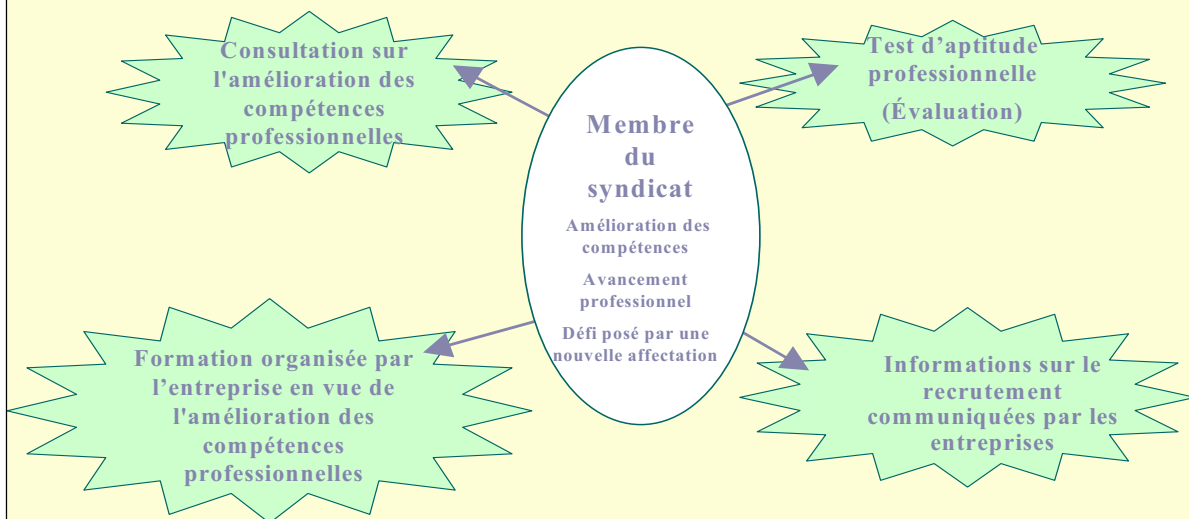
• Accrédité par l'Association japonaise de l'amélioration des compétences professionnelles et le syndicat japonais de l'électricité, de l'électronique et de l'information en tant que « responsable JEIU du déroulement de carrière »

• Les participants au séminaire recevront un certificat d'aptitude professionnelle

■ Certification



■ Soutien apporté à chaque membre du syndicat



■ Objectif de l'orientation professionnelle en vue d'améliorer les compétences professionnelles

En collaboration avec des conseillers professionnels, les membres du syndicat peuvent bénéficier de conseils sur l'amélioration des compétences professionnelles et l'avancement professionnel, ce qui leur permettra d'être plus indépendants et

- ① d'améliorer leurs compétences professionnelles et de les utiliser; et
- ② de s'adapter à l'évolution ultérieure de leurs tâches actuelles et d'être à la hauteur de la tâche dans leurs nouvelles fonctions.

■ Déroulement des travaux d'orientation professionnelle en vue de l'amélioration des compétences professionnelles

- (1) Nous avons déjà demandé au JEIU d'attirer l'attention, sur leur site Web principal, sur notre rôle de consultation et d'encourager leurs membres à soumettre leurs questions spécifiques à la personne responsable du syndicat.
- (2) Avant de recourir à ce service, les membres devront passer un test d'aptitude professionnelle.
- (3) Les responsables du syndicat recevront une fiche de consultation par l'intermédiaire de U-Net (c'est-à-dire l'adresse URL concernant la formation professionnelle)
- (4) À l'heure actuelle, le calendrier des consultations est fixé, après examen, par les syndicats membres et le JEIU.
- (5) Le syndicat membre communique à la personne concernée la date de la consultation d'orientation et le nom des personnes à contacter (ensuite, le conseiller prend directement en charge la personne en question)
- (6) Les renseignements sur la teneur de la consultation d'orientation professionnelle sont strictement confidentiels

■ Ce que coûte le recours aux services d'orientation professionnelle

Consultation par téléphone	Consultation sur rendez-vous
<p>Gratuit</p> <p>(la personne qui a recours aux services d'orientation professionnelle paie la communication téléphonique)</p>	<p>La personne qui a recours aux services d'orientation professionnelle assume tous les frais (y compris les frais de voyage, etc.)</p> <p>Le montant des honoraires de consultation variera en fonction du service rendu</p>

■ Vue d'ensemble du programme de formation mis en place par l'entreprise

(Environ 2 500 cours)

(1) Formation spécialisée

- Production
- Gestion des produits
- Ingénieur système
- Technologie numérique
- Vente, gestion, comptabilité
- Technique spécialisée
- Gestion de la qualité
- Technologie de l'information

(2) Utilisation du cyberapprentissage

- ### (3) Objectifs de formation visant à améliorer les compétences individuelles (possibilité de personnaliser la formation).

■ 14 entreprises participent à l'initiative sur la formation destinée à améliorer les compétences professionnelles

Matsushita (Panasonic), Hitachi, Fujitsu, Toshiba, NEC, Mitsubishi, Sanyo, Sharp, Matsushita Electric Works, Fuji Electric, Oki Electric Industry, Pioneer Corporation, CSK and Shinko Electric

■ Information sur les programmes gouvernementaux visant à améliorer les compétences professionnelles par exemple, Centre polytechnique ou Collège polytechnique, etc. (organisés par l'Agence japonaise pour la stimulation de l'emploi et la mise en valeur des ressources humaines)

■ Recueil d'informations communiquées par les entreprises sur le recrutement et les offres d'emploi

- (1) Créer un lien sur le site Web du JEIU permettant de recueillir des informations sur les entreprises membres
- (2) Fournir des informations, tout au long de l'année, sur le recrutement de spécialistes ou les offres d'emploi les concernant

■ Lien vers « WORKNET » mis en place par le JTUC

Une perspective de la Finlande

Petteri Ojanen, Union of Salaried Employees, TU, Finlande

Promouvoir l'emploi

Depuis le début des années 90, la Finlande connaît un taux de chômage très élevé. C'est le plus grave problème dans notre pays. Le mouvement syndical aussi s'implique beaucoup dans cette question et cherche à l'inclure dans les négociations, au travers

- du reclassement,
- de l'éducation complémentaire et l'enseignement universitaire supérieur,
- des investissements accrus dans la recherche et le développement,
- de la réduction de l'impôt sur le revenu pour les travailleurs non-manuels ayant un revenu bas et moyen.

Sécurité de l'emploi

Les négociations concernant les licenciements et le chômage technique se sont accélérées en 2003. Beaucoup trop d'entreprises essaient tout simplement de majorer les bénéfices pour les actionnaires. Nous ne pouvons accepter les licenciements et le chômage technique seulement pour accroître la valeur en bourse de l'entreprise ou le retour sur investissement. Les entreprises doivent reconnaître leur responsabilité sociale.

La sécurité de l'emploi des travailleurs non-manuels peut être améliorée en :

- étendant les obligations des employeurs en matière de formation et reclassement,
- développant et intensifiant les procédures de co-détermination,
- augmentant les compensations en cas de licenciements et en reclassant ceux qui travaillent depuis longtemps,
- supervisant de façon efficace l'utilisation des contrats à durée déterminée.

Egalité des chances

Promouvoir l'égalité est l'une des principales préoccupations de notre syndicat. Nous pensons qu'il est important de promouvoir l'égalité dans les entreprises en :

- élaborant des programmes pour l'égalité dans les entreprises,
- améliorant la coordination entre vie professionnelle et vie privée,
- favorisant l'égalité salariale en établissant des données statistiques et proposant une meilleure information aux militants syndicaux.

Le stress au travail

Le stress et le surmenage au travail sont des sujets très souvent discutés par nos adhérents. Nous estimons qu'il est important de chercher à prévenir le stress dans la vie de travail par différents moyens, notamment en :

- assurant qu'il y a suffisamment de personnel dans les entreprises,
- aménageant le temps de travail de façon flexible, par exemple en créant des « systèmes d'épargne temps » (banque du temps de travail)etc.,
- limitant à 100 heures par année les heures supplémentaires payées. Au-delà de 100 heures, le travail supplémentaire doit être compensé en temps libre,
- développant le travail des superviseurs,
- élaborant des programmes individuels de formation et de reclassement pour les travailleurs non-manuels,
- réorientant le système de santé vers les fonctions de réhabilitation et de prévention,
- rendant obligatoire un programme d'action contre le harcèlement sur le lieu de travail.

Politique salariale

Au cours de la dernière décennie, les majorations salariales ont été le résultat de la croissance économique nationale et de l'inflation. Pour nous, les éléments importants d'une politique salariale sont :

- d'assurer l'augmentation des salaires réels des non-manuels,
- de développer des systèmes salariaux,
- de promouvoir et réglementer la mise en oeuvre du salaire au rendement,
- l'égalité des salaires¹.

¹ Nous avons mis en oeuvre un "programme" spécial pour l'égalité des salaires en combinant deux systèmes salariaux différents dans deux conventions collectives. L'un des systèmes s'appliquait seulement aux hommes et l'autre seulement aux femmes.

Relations industrielles dans l'industrie en Finlande

- Conventions collectives au niveau sectoriel
 - Conventions nationales
 - **Généralement contraignantes**
 - **Système salarial sectoriel**
 - **Barème minimum des rémunérations**
 - Inclut différentes catégories de salaires

Relations industrielles dans l'industrie en Finlande (contexte)

- Jusqu'en 2001, deux syndicats indépendants
 - propres conventions collectives
 - systèmes salariaux séparés
- Structures différentes des adhérents
 - TL → principalement des hommes
 - STL → principalement des femmes
- Processus conjoint pour avoir des conventions collectives avec le même contenu
 - cela a pris plus de dix ans
 - systèmes salariaux communs
 - finalement fusion des syndicats en mai 2001

Relations industrielles en Finlande

- Structure du personnel et négociation collective (métallurgie) en 2003
 - Direction
 - pas de convention collective
 - Cadres
 - Propre convention collective
 - *Personnel technique et administratif (nouveau TU)*
 - *nouvelle convention collective unique*
 - Salariés (cols bleus)
 - Propre Convention collective

Résultats de la fusion

- Système salarial unique
 - Analytique
 - neutralité par rapport au sexe
 - rend possible la comparaison des salaires (femmes/hommes)

Intégration et Autonomie

Erik van den Heede - LBC-NVK/SETCA-BBTK, Belgique

SOMMAIRE

- Situation juridique en Belgique : distinction entre le statut 'ouvrier' et le statut 'employé' (travailleur non-manuel)
- Concertation sociale pour ouvriers et employés : chaque groupe a sa propre place
- Evolution des organisations syndicales pour employés
- Réponse syndicale vis-à-vis des cadres
- Défi pour le futur

1. Situation juridique : distinction entre le statut 'ouvrier' et le statut 'employé'

- Confirmée en 1978
- En 1993 la Cour d'Arbitrage de Belgique condamne cette discrimination
- Accord Interprofessionnel 2001-2002 : éliminer les différences entre les deux statuts vers la fin 2007
- Les différences les plus importantes
- Cette distinction existe depuis 1922
 - La période d'essai
 - Le délai de préavis
 - Le chômage temporaire

2. Concertation sociale pour ouvriers et employés : chaque groupe a sa propre place

2.1 Les organes de concertation légaux

- Conseil d'entreprise (CE) et comité de prévention et protection (CPP)
- Elections sociales de 1987 : introduction au conseil d'entreprise des mandats spécifiques pour les 'cadres'
 - ✓ Cadre: l'employeur détermine qui est cadre. Possibilité pour les syndicats de contester la définition de 'cadre' par l'employeur
 - ✓ Autre nouveauté : les syndicats pour cadres peuvent également présenter des listes de candidats

2. Concertation sociale pour ouvriers et employés : chaque groupe a sa propre place

2.2 La délégation syndicale

- Instaurée par convention collective interprofessionnelle (après la Seconde Guerre mondiale)
- Délégation séparée pour les ouvriers et les employés
- La délégation peut négocier des conventions collectives
Elle peut interpeler l'employeur
Elle surveille l'application des lois sociales dans l'entreprise

2. Concertation sociale pour ouvriers et employés : chaque groupe a sa propre place

2.3 Les commissions paritaires

- Origine dans les années 30
- Différents niveaux: la concertation se déroule aux niveaux du Conseil National de Travail et des commissions paritaires
- Commissions paritaires différentes pour les ouvriers et les employés, donc conventions collectives différentes
- Les négociations pour les ouvriers et les employés ne sont pas menées en même temps

3. Evolution des organisations syndicales pour employés

3.1 1^{ère} phase – avant la 1^{ère} guerre mondiale

3.2 2^{ème} phase – entre les deux guerres

3.3 3^{ème} phase – après la seconde guerre mondiale

- Augmentation du nombre d'employés
- Les employés et leurs organisations syndicales deviennent plus militants

3.4 4^{ème} phase – à partir des années 80 et surtout 90

- Le groupe des 'cadres' grandit. Dans certaines entreprises, il y a plus de cadres que d'employés (ex. site d'Alcatel à Anvers)

3. Evolution des organisations syndicales pour employés

- Causes:
 - (i) spécialisation et complexité croissante des tâches qui exigent des travailleurs mieux formés;
 - (ii) stratégie du patronat: afin d'affaiblir les syndicats, ils désignent des employés comme "cadres" pour ainsi les isoler du groupe d'employés. En même temps, ils introduisent des systèmes de rémunérations et de conditions de travail plus individuelles et plus flexibles
- L'agrandissement du groupe des cadres signifie un nouveau défi pour les organisations syndicales

4. Réponse syndicale vis-à-vis des cadres

- 4.1 Caractéristiques des cadres et de leurs besoins spécifiques
- 4.2 Service individuel
- 4.3 Information et études
- 4.4 Défense des intérêts collectifs
- 4.5 Question fondamentale : structure du travail syndical pour les cadres
- 4.6 Recrutement



4. Réponse syndicale vis-a-vis des cadres

4.1 Caractéristiques des cadres et de leurs besoins spécifiques

4.2 Service individuel

- Information et conseil juridique : tous les aspects du contrat de travail individuel (ex. négociation du contrat, salaire, temps de travail, problématique des expatriés, travail dans une entreprise étrangère établie en Belgique, etc.)



4. Réponse syndicale vis-a-vis des cadres

4.3 Information et études

- Suivi rigoureux des nouvelles tendances dans le développement des stratégies du management concernant, par exemple, les systèmes de rémunération, l'organisation du travail, la responsabilité sociale et le développement durable
- Sessions d'information et de formation
- Impact et répercussions des thèmes syndicaux classiques sur les cadres
- Projet spécifique : l'assistance dans le planning de carrière

4. Réponse syndicale vis-a-vis des cadres

4.4 Défense des intérêts collectifs

- Travail avec les militants des employés
- Des comités syndicaux restreints ou des intersièges spécifiques pour les militants cadres
- Négociations collectives avec la direction
- Défis spécifiques surtout dans le secteur du métal
 - ✓ Le patronat ne veut pas conclure de conventions collectives nationales applicables pour les cadres
 - ✓ Le patronat veut exclure les cadres de la délégation syndicale
 - ✓ Une étude de l'Université d'Anvers sur la discrimination des cadres quant à leurs droits fondamentaux de travail
 - ✓ Défense des intérêts de groupes professionnels spécifiques

4. Réponse syndicale vis-a-vis des cadres

4.5 Question fondamentale : structure du travail syndical pour les cadres

Autonomie

- Comité national autonome
- Représentation dans le conseil général
- Initiatives autonomes
- Propres budgets
- Secrétariat national avec deux permanents

Intégration

- Dans les entreprises
- Dans les secrétariats régionaux
- Participation à tous les niveaux de décision
- Adaptation du nom de notre organisation

4. Réponse syndicale vis-a-vis des cadres

4.5 Question fondamentale : structure du travail syndical pour les cadres

Tout en respectant un grand degré d'autonomie, l'intégration est très importante:

- Appui d'une organisation forte
- Prévention du risque de corporatisme
- Perspective et idéologie du travail syndical en solidarité
- Discussion des conflits d'intérêts entre différents groupes à l'intérieur de l'organisation
- Connaissance et expérience des différents groupes professionnels
- Renforcement du rapport de forces du syndicat vis-a-vis du patronat

4. Réponse syndicale vis-a-vis des cadres

4.6 Recrutement

- Contacts des délégués des employés avec les cadres
- Candidature pour le mandat de représentant des cadres dans le CE
- Employés syndicalistes promus
- Possibilité 'd'affiliation secrète'
- Difficulté d'engager des jeunes employés et cadres dans l'action syndicale

4. Réponse syndicale vis-à-vis des cadres

- Affiliation spécifique pour les jeunes sous le nom de 'Enter'

Caractéristiques:

- affiliation gratuite pour les étudiants;
- informations et publications spécifiques pour ce groupe;
- activités de promotion à l'occasion de festivals de musique
- leçons concernant les droits sociaux une fois les études terminées (contrat, salaire, chômage);
- conseil et assistance juridique pour les étudiants salariés
- assistance aux étudiants dans leur travail de fin d'études lorsqu'il s'agit d'aspects sociaux.

5. Défi pour le futur

L'élaboration d'un statut unique vers l'an 2007 pose deux défis de grande importance :

- Il faut se battre pour un statut unique où les avantages du statut d'employé seront généralisés à l'ensemble des travailleurs
- Il faut adapter les structures syndicales qui sont actuellement basées sur la distinction entre deux statuts

5. Défi pour le futur

- Unir le meilleur des organisations d'ouvriers avec ce qu'a de mieux l'organisation des cadres
- Veiller au maintien de la diversité des différents groupes professionnels
- Notre longue expérience avec l'organisation intégrée pourra être utile dans la réalisation d'une intégration encore bien plus complexe

5. Défi pour le futur

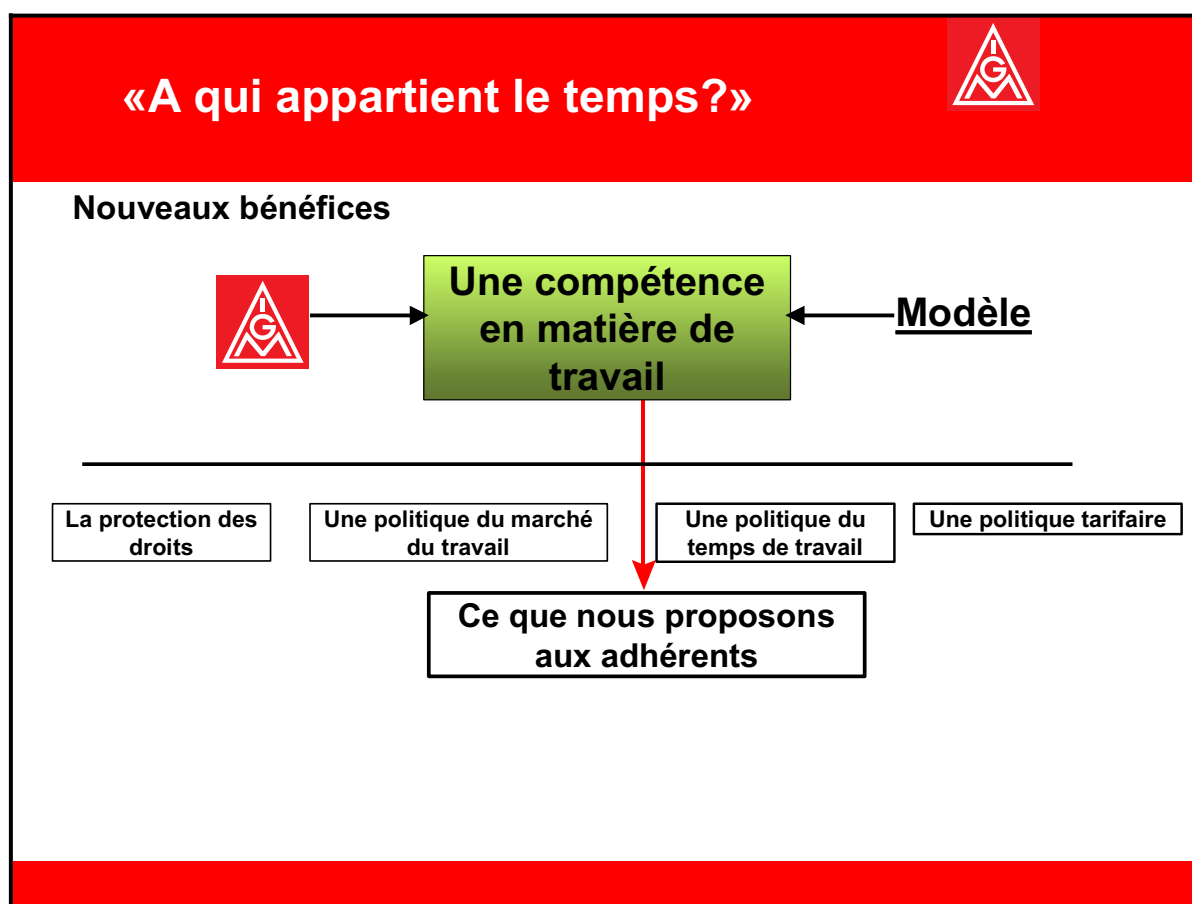
- Ensemble nous sommes forts. Mais si nous ne tenons pas suffisamment compte de la spécificité des différents groupes de travailleurs, ceux-ci se détourneront très vite de l'organisation syndicale
- Il ne faudra pas non plus négliger l'importance d'une autonomie sélective – tout particulièrement pour le groupe des cadres. Ceci restera l'essentiel dans la nouvelle organisation.

A qui appartient le temps ? Pistes de réflexion pour penser autrement

Hans-Joachim Weis, IG-Metall, Allemagne

En 1999, IG Metall a lancé une initiative de grande ampleur sous la devise "Le travail sans fin - Mon temps est ma vie" et ouvert un débat sur ce thème dans les entreprises et à tous les niveaux de la structure syndicale. Cette initiative a été très bien reçue, notamment parmi les cols blancs qui sont particulièrement touchés par ce nouveau phénomène, et cela a suscité beaucoup de réactions positives.

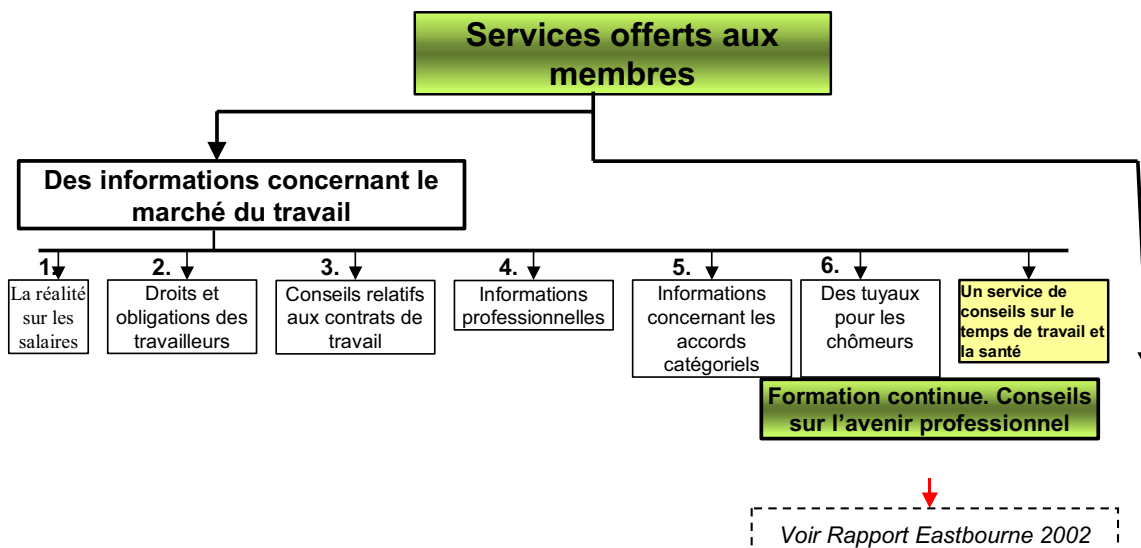
Dans le cadre de cette campagne, IG Metall a produit un CD-Rom pour aider ses adhérents à appréhender la question du temps de travail et rechercher des alternatives. Des aspects-clés de la vie des gens y sont abordés dans quatre chapitres intitulés "Santé", "Travail", "Relations", et "Personnalité", et chacun/chacune peut choisir les points qui le/la concernent plus particulièrement.



«A qui appartient le temps?»



Nouvelles prestations



«A qui appartient le temps?»



Conditions des travailleurs non-manuels

- ➔ En dépit des conventions collectives et des réglementations, la durée réelle du temps de travail continue, dans bien des cas, à ne pas être respectée. Partout, les heures supplémentaires non officielles se multiplient .
- ➔ Augmentation des maladies professionnelles. De plus en plus de jeunes camarades sont touchés .
- ➔ Les individus se sentent sous pression, et pourtant, ils aiment leur travail. Ils ont l'impression d'être écartelés entre réalisation personnelle et sentiment d'être exploités .
- ➔ Ce n'est qu'en se rassemblant que l'on peut résoudre les problèmes de travail .

«A qui appartient le temps?»



Nouveaux modèles

Besoin croissant de règles de protection sociale et de normes salariales mieux orientées sur :

- ➡ Comment concilier, - que l'on soit un homme ou une femme -, vie professionnelle et enfants
- ➡ Le besoin de plus d'indépendance et de vraiment disposer de son temps
- ➡ La protection de la santé et comment rester productif plus longtemps
- ➡ L'importance croissante de l'acquisition des connaissances et de la formation continue tout au long de la vie professionnelle

«A qui appartient le temps?»



Objectif

Développer pour les salariés, la fonction de conseil dans les domaines suivants :

- ➡ Travail
- ➡ Santé
- ➡ Relations
- ➡ Personnalité

Les 28 rubriques portant sur Travail, Santé, Relations et Personnalité, doivent comporter « trucs » et conseils accompagnés de questionnaires et de fiches de travail

«A qui appartient le temps?»



Approche globale

- ➡ Facteurs « soft » : par exemple, lorsque quelqu'un a fait son propre diagnostic (« où est ce que j'en suis ? »), le motiver pour qu'il passe activement à une remise en cause de sa propre situation.
- ➡ Facteurs « durs » : que dit le droit du travail ? qu'y a-t-il dans les conventions collectives ? quelles sont les réglementations concernant la durée du temps de travail et la protection de la santé ?

«A qui appartient le temps?»



Directives

- ➡ Groupes cibles : les adhérents et adhérents potentiels de IG Metall, mais aussi ceux qui entrent dans la vie professionnelle comme ceux qui ont déjà une certaine expérience
- ➡ Le conseiller doit être l'instrument permettant d'étayer le travail effectué au sein de l'entreprise, par les délégués et les comités d'entreprise
- ➡ Le conseiller est conçu comme un moyen de travail personnel, disposant de nombreuses informations et d'une aide réelle à l'orientation
- ➡ Le conseiller doit aider à prendre les problèmes de face et à chercher des solutions, tant individuelles que collectives
- ➡ Le travail avec le conseiller doit être un minimum attractif !

CD Rom «A qui appartient le temps?»



Pourquoi un CD ROM ?

- C'est un CD ROM qui permet le mieux de concrétiser, par des arguments « de gauche » et transversaux, le concept dans sa globalité .
- C'est cet instrument qui permet le mieux de faire un travail interactif .
- Grâce à ce nouvel instrument, de nombreux camarades, qui ne sont pas forcément les adhérents « classiques », se sentent concernés .
-

«A qui appartient le temps?»



CD ROM

Flyer



REMARQUES FINALES

Plusieurs thèmes-clefs ont été soulevés dans les différentes contributions et les discussions qui suivirent. Parmi ceux-ci, l'on peut mentionner les structures syndicales, l'évolution de carrière et la formation, la communication, la représentation collective par rapport à la représentation individuelle et les différents services proposés aux adhérents. Il faut aussi relever la similarité des problèmes auxquels doivent faire face les syndicats représentés au séminaire. Globalement le séminaire a été l'occasion d'un échange de vues et d'expérience plus approfondi sur les problèmes et les défis rencontrés par les affiliés face à la syndicalisation des non-manuels, du personnel administratif aux professionnels et cadres. Compte-tenu de leurs spécificités, ces deux derniers groupes ont fait l'objet d'une attention particulière dans les présentations.

L'évolution des effectifs et le glissement vers les emplois non-manuels poussent les syndicats à se repositionner et à se réorganiser. S'ils veulent réussir à recruter ces salariés tout en gardant les travailleurs manuels, les syndicats doivent s'adapter et intégrer ces mutations dans leurs structures organisationnelles. Des commentaires très utiles ont été faits dans ce sens concernant le processus de fusion qui est en train de remodeler le paysage syndical dans plusieurs pays (par exemple l'AEEU et MSF en Grande-Bretagne, le GMT et le GPA en Autriche et la FTMH et le SIB en Suisse), en joignant deux traditions et cultures différentes, avec toutes les chances et les défis inhérents à de telles transformations.

Comme il avait déjà été noté lors du premier séminaire en 2002, l'évolution de carrière et la formation permanente, avec la personne concernée ayant la liberté de choix quant à la direction à prendre, est une priorité pour les non-manuels. Les professionnels en particulier tendent à s'identifier d'abord avec leur profession et ensuite avec leur employeur. Ils sont intéressés par l'acquisition de nouvelles compétences, ce qui signifie une « employabilité » accrue, et le déroulement de carrière, le cas échéant au-delà de leur emploi actuel, et ils s'attendent à ce que le syndicat s'en préoccupe. Pour différentes raisons, les gens et plus particulièrement les jeunes aujourd'hui ne restent plus au même poste de travail toute leur vie et ils cherchent à améliorer leurs perspectives de carrière. Le déroulement de carrière doit donc être aussi important pour le syndicat qu'il l'est pour les adhérents.

Aller au devant des non-manuels signifie apprendre à mieux communiquer avec des personnes qui peuvent se sentir loin du syndicat et peut-être ne se reconnaissent pas dans son message. Les syndicats doivent réévaluer leurs stratégies de communication qui doivent être destinées autant au maintien des membres qu'au recrutement de nouveaux. Le contact direct avec les membres actuels et potentiels doit être préservé. Tout en reconnaissant les avantages de la technologie moderne et la facilité des moyens de communication disponibles, la technologie devrait être utilisée comme complément aux rencontres avec les travailleurs. Les syndicats doivent être plus à l'écoute et mettre au point une approche de l'information et de la communication en partant de la base et non du haut. Cela aidera à construire la confiance, à développer une relation durable avec les adhérents et en fin de compte à promouvoir le travail, les idées et la vision du syndicat.

Un certain nombre d'affiliés comme SIF en Suède par exemple sont allés beaucoup plus loin et utilisent les techniques modernes de marketing pour encourager les indépendants à se syndiquer.

Il est clair que les indépendants ont des préoccupations différentes de celles d'autres membres dont les intérêts sont généralement plus focalisés sur les processus de négociation collective traditionnels. Mais les mutations sur le marché de l'emploi et les nouvelles relations contractuelles sur le lieu de travail conduisent les syndicats à s'engager dans cette voie et à représenter des personnes qui travaillent autrement. Les services offerts incluent l'assistance et le conseil sur des questions juridiques, des questions ayant trait aux activités commerciales et à la protection sociale. Dans certains pays les membres ont accès gratuitement 24 heures sur 24 à des services répondant à des questions sur le travail, les allocations de chômage et les assurances.

La prestation de services en réponse à des besoins individuels et la représentation et négociation collective ne s'excluent pas mutuellement. Au contraire, elles sont complémentaires. Si les syndicats ne fournissaient pas ces services, dont les travailleurs ont de plus en plus besoin, il y a de bonnes raisons de croire que les opérateurs commerciaux investiraient ce marché. Les services peuvent être un levier pour la syndicalisation et, ainsi, doivent être considérés comme un prolongement de l'activité syndicale. Il faut toutefois veiller à ce que ces services soient reliés aux valeurs syndicales, à la promotion des intérêts des travailleurs et qu'ils aident à la mise en œuvre de leurs droits.

A maints égards, la syndicalisation des travailleurs non-manuels ne se différencie pas de celle d'autres groupes de travailleurs et, d'une façon générale, les questions fondamentales sont les mêmes. Néanmoins, les participants ont estimé qu'il faudrait davantage insister sur les problèmes qui sont importants pour les non-manuels tout en s'assurant que les demandes des manuels soient traitées de façon appropriée. Cela implique de bien connaître et comprendre les différences croissantes concernant les conditions de travail, les attitudes, perceptions et les parcours professionnels. Il faut réfléchir et développer de nouveaux concepts de solidarité permettant une représentation collective des intérêts tout en tenant compte du besoin de plus d'autonomie individuelle et d'autodétermination.

Avec la nouvelle culture dans le monde du travail d'aujourd'hui et les innovations technologiques, les professions non-manuelles vont représenter une part croissante de l'emploi. Ceci vaut pour les pays développés mais aussi de plus en plus pour les économies en transition et un certain nombre de pays en développement. Les syndicats doivent réagir de façon appropriée pour syndiquer et représenter ces travailleurs qui, comme tous les autres, sont confrontés aux réductions d'effectifs, aux externalisations et aux pressions sur le lieu de travail. S'ils ne le font pas, ces personnes tourneront leur dos à l'adhésion syndicale.

A l'heure des restructurations et du risque direct pour l'emploi, les non-manuels sont prêts à s'impliquer pour rechercher des alternatives. Comme leurs compétences sont étendues, elles peuvent être développées et valorisées dans le cadre de l'activité syndicale. Les salariés non-manuels peuvent y trouver une occasion pour prendre de nouvelles responsabilités et redonner un sens à leur vie professionnelle et sociale. Les compétences individuelles pourraient être mises au service de l'action collective.

La question des non manuels appelle un vrai débat au sein de la FIOM à tous les niveaux et dans les régions. Les participants au séminaire ont estimé que le Comité exécutif de la FIOM devait se pencher sur ce sujet lors de sa prochaine réunion et adopter des lignes directrices mettant en lumière l'évolution structurelle de la main d'œuvre dans l'industrie et proposant des réponses syndicales à ces mutations. Au-delà de cela, la FIOM devrait inscrire cette question dans une réflexion plus large sur l'avenir du syndicalisme.



Fédération Internationale des Organisations
de travailleurs de la Métallurgie
54bis, route des Acacias, Case Postale 1516
CH-1227 Genève, Suisse
info@ifmetal.org, www.ifmetal.org

Président: Jürgen PETERS
Secrétaire général: Marcello MALENTACCHI