

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 55 (1963)  
**Heft:** 5

**Artikel:** Les employés et le syndicat  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385282>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 25.11.2024

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

## Les employés et le syndicat

Dans le numéro de septembre 1962 du *Bulletin* de la Fédération internationale des ouvriers sur métaux (FIOM) ont paru les intéressants commentaires d'une réunion de travail que nous reproduisons ci-dessous dans ses passages essentiels.

Le 8 avril 1962, immédiatement après la 4<sup>e</sup> conférence des employés de la Fédération des ouvriers sur métaux de la République fédérale allemande, eut lieu, à Carlsruhe, une réunion FIOM consacrée aux problèmes des employés et cadres.

Voici quelques extraits de l'exposé introductif du collègue Dürrbeck, de la Fédération des ouvriers sur métaux d'Allemagne occidentale:

### *Nombre d'employés*

Près de 6 millions d'employés ont été recensés dans la République fédérale allemande en 1961, ce qui représente 38 à 39% des effectifs totaux. Les employés se composaient à part égale d'hommes et de femmes. Plus de 1,3 million d'employés masculins étaient occupés dans l'industrie et l'artisanat, contre 0,7 million de femmes. 50% des employés masculins et 35 à 40% de tous les employés travaillent dans l'industrie.

La proportion des employés de l'industrie, comparée à celle des employés membres des fédérations affiliées à la Confédération syndicale allemande, donne un degré d'organisation de 25% environ, alors qu'il est légèrement supérieur à 50% chez les ouvriers. Nous constatons que les employés de l'industrie se composent pour 8% de cadres, 49% environ de personnel de bureau, 26% de techniciens, 10% de contremaîtres et 7% d'apprentis. Les employés relèvent surtout du groupe du personnel de bureau. En 1958, aux Etats-Unis, la proportion des employés a dépassé pour la première fois celle des ouvriers – ce qui est très caractéristique de l'évolution actuelle. Ce changement est dû non seulement à l'accroissement considérable du nombre des personnes occupées dans les services publics et privés, mais aussi à l'augmentation des employés dans l'industrie.

En Allemagne fédérale, on part de l'hypothèse que les employés augmenteront davantage que les ouvriers, dont le nombre pourrait très bien marquer un recul. D'où la nécessité pour les syndicats, a déclaré le collègue Dürrbeck, d'intensifier leurs efforts de recrutement parmi les travailleurs à col blanc.

### *La hiérarchie sociale en voie de transformation*

Traditionnellement, les employés étaient placés au-dessus des ouvriers dans la hiérarchie sociale. Cette classification – un des buts principaux de la politique sociale allemande depuis Bismarck – correspondait à l'idée que l'on se faisait de la société, composée

alors d'une couche supérieure: les employeurs; d'une couche moyenne: les fonctionnaires, les employés et les personnes de condition indépendante jusqu'à un certain rang, et d'une couche inférieure: les ouvriers. Cet ordre social est ébranlé. Les privilèges sociaux des employés ne sont plus aussi marqués. Leurs conditions de travail, leur activité et leurs fonctions ne diffèrent plus beaucoup de celles de certains groupes d'ouvriers qualifiés. La mécanisation et la rationalisation des travaux administratifs ont eu pour effet de modifier, voire de dégrader le travail de vastes groupes d'employés. Dans l'industrie métallurgique plus particulièrement, les limites ont tendance à s'effacer entre employés et ouvriers, non seulement du point de vue économique et social, mais aussi du point de vue des fonctions. Dans les entreprises modernisées de laminage et de l'industrie automobile, le travail de l'ouvrier aux commandes d'installations de production automatiques ne diffère pratiquement pas de celui d'un employé travaillant avec un compulseur électronique. Dans le cadre de l'évolution sociale actuelle, les ouvriers sont de plus en plus nombreux à revendiquer et à obtenir le statut d'employés. Ils vont jusqu'à adopter la façon de penser des employés, en attachant à leur promotion personnelle une plus grande importance qu'à l'amélioration de la situation du groupe ouvrier en général. La solidarité ouvrière s'en ressent.

#### *Importantes conclusions pour les syndicats*

Ce sont autant de considérations qui incitent les syndicats des pays industriels à se pencher de plus en plus sur le problème des employés. Ils doivent apprendre à s'occuper des employés, à prendre leurs problèmes sociaux au sérieux au même titre que les problèmes sociaux qui se posent dans les ateliers. Ils doivent développer des méthodes et des techniques efficaces dans un domaine qui, il n'y a pas longtemps encore, échappait au mouvement ouvrier.

Le fait que le comportement des employés de l'industrie soit d'une importance primordiale est une raison de plus, pour les syndicats de la métallurgie, de les organiser. L'opinion publique, en effet, est largement influencée par l'attitude de cette catégorie d'employés qui figurent parmi les plus qualifiés.

Pour gagner les employés à la cause du syndicalisme, c'est par ceux de l'industrie qu'il faut commencer. Dans les grandes entreprises, le régime patriarcal n'est plus aussi développé que dans les moyennes et petites entreprises. La coopération procède du travail d'équipe des divers groupes en dépit de la hiérarchie sociale. Ce genre de coopération, par exemple, est très développé entre contre-maîtres et ouvriers qualifiés dans les secteurs industriels hautement mécanisés et partiellement automatisés. Nombreux sont les employés de l'industrie qui, par leur activité et leur origine, sont



près des ouvriers, comprennent, voire partagent leur conception. Il existe d'ailleurs, dans la plupart des entreprises industrielles, des traditions et des cellules syndicales suffisamment solides pour permettre d'intégrer les employés dans le mouvement syndical.

Nombreux sont les ouvriers qualifiés qui accèdent au rang d'employés techniques ou de contremaîtres sans fréquenter d'école spéciale, tout simplement en apprenant sur place. Les enfants des ouvriers sont de plus en plus nombreux à fréquenter les écoles secondaires et supérieures. Dans la République fédérale allemande, 40% environ de toutes les employées sont issues de familles ouvrières, mais la plupart d'entre elles ne sont pas syndiquées. A moins d'un effort spécial, elles sont perdues pour le mouvement syndical.

### *Regroupement du personnel*

On constate une tendance à placer certains ouvriers et employés sur un pied d'égalité et à donner, à la notion « employés » une nouvelle définition par voie légale. Les théoriciens de l'économie d'entreprise, en Allemagne fédérale, parlent d'une réorganisation complète de l'entreprise et d'une nouvelle structure du personnel. Selon eux, l'évolution technique entraîne de profonds bouleversements. L'ancien entrepreneur fait souvent place à un « gérant », qui est en quelque sorte un directeur salarié. Très peu d'employés assument des fonctions dirigeantes, occupent des places de confiance auprès de la direction. La plupart d'entre eux exécutent les travaux d'un rang plus ou moins élevé qui leur sont assignés dans les bureaux et l'entreprise.

Les employeurs désirent une nouvelle structure, qui efface les limites entre ouvriers et employés. Leur idée a été exprimée comme suit par un théoricien très en vue de la République fédérale allemande: « Au sommet se trouve la direction. Très peu de personnes en font vraiment partie. Viennent ensuite les administrateurs, les gérants et les conseillers, eux aussi peu nombreux. Ils doivent jouir de la confiance de la direction, sans en être. Le troisième groupe, le plus grand, se compose des « exécutants ». En font partie tous les employés ordinaires et les ouvriers, une distinction pouvant tout au plus être faite entre les employés et les ouvriers ayant suivi une formation, et les autres, les spécialisés et non-qualifiés. »

Cette conception, transposée sur le plan de la métallurgie, signifierait que la majorité des ouvriers qualifiés accéderaient au rang d'employés, échappant à l'influence du syndicat de la métallurgie, à moins d'un effort spécial de la part de ce dernier.

### *Les ouvriers ne doivent pas former une classe à part*

Les ouvriers ne pourront jamais bénéficier de la liberté et de l'égalité politiques dans le vrai sens du terme s'ils se considèrent comme une caste. Cela d'autant plus que la génération montante

embrasse de plus en plus des professions qualifiées et que, sur le plan culturel et social, les ouvriers ne se distinguent plus guère des employés.

Pour améliorer la position politique des ouvriers, il importe d'y intéresser les travailleurs dans leur ensemble et de faire appel à leur concours.

#### *Une campagne de recrutement couronnée de succès*

La Fédération des ouvriers sur métaux de la République fédérale allemande IG-Metall a organisé une « année de l'employé » destinée à intensifier le recrutement des employés et à préparer les responsables syndicaux à l'extension de leur tâche. Membre du Comité directeur d'IG-Metall, responsable du secteur « employés », le collègue Dürrbeck s'est exprimé en ces termes sur les expériences faites dans ce domaine: « Notre action a été couronnée de succès dans toutes les entreprises et dans tous les domaines de notre organisation où les responsables syndicaux ont saisi l'importance du problème et où ils ont traduit dans les faits les considérations théoriques que nous venons d'exposer. »

#### *Que pensent les employés de l'organisation syndicale?*

L'avis est largement répandu, notamment parmi les employés de l'industrie: « Si nous devons nous organiser syndicalement, que ce soit ensemble, car l'union fait la force! »

Dans l'industrie métallurgique de la République fédérale allemande, les syndicats d'employés proprement dits comptent quelque 50 000 membres. IG-Metall, qui groupe les ouvriers et les employés, compte 150 000 mensuels parmi ses membres. La preuve est ainsi faite que les employés acceptent dans leur grosse majorité de faire partie du même syndicat que les ouvriers.

« Le pourcentage des employés syndiqués, a déclaré le collègue Dürrbeck, est loin de nous satisfaire. Mais la question de savoir si employés et ouvriers peuvent être groupés dans un même syndicat a trouvé une réponse affirmative, l'essentiel, au fond, n'étant pas de former un syndicat à part, mais de voir traiter les intérêts de chaque groupe au sein d'un syndicat fort et uni. »

#### *Les intérêts communs des ouvriers et des employés*

En principe, les intérêts des ouvriers et des employés sont identiques. Les uns comme les autres désirent retirer le plus possible de leur travail. Les uns comme les autres demandent une réduction de la durée du travail et une prolongation de la durée des congés payés. Ouvriers et employés désirent être traités en êtres humains dans l'entreprise et bénéficier d'un droit de codétermination, tout au moins dans les questions sociales et personnelles. C'est un problème collectif, qui, s'il est résolu dans un domaine, peut aussi l'être dans l'autre.



### *Les intérêts particuliers des employés*

Abordant les intérêts particuliers des employés, l'orateur cita la sécurité sociale particulière aux employés, dans la République fédérale allemande. Il est vrai qu'après 1945 les fédérations des employés se sont déclarées prêtes à œuvrer, avec les ouvriers, pour des assurances sociales uniformes. Les employés ont une situation professionnelle plus spécifique que celle des ouvriers, d'où l'existence d'intérêts professionnels particuliers, ce dont il faut tenir compte lors de l'organisation des employés. Toutefois, à en juger de l'évolution récente, les ouvriers témoignent aussi d'un intérêt professionnel accru au fur et à mesure que progresse la technique dans l'industrie.

Au sujet de la bureaucratisation progressive des fonctions de contremaîtres, précisons que, le contremaître étant le supérieur de l'ouvrier, il peut en résulter certains conflits. Le développement de la coopération dans l'entreprise, entre supérieurs et subordonnés, aura toutefois pour effet d'atténuer ces conflits.

Il n'appartient pas aux syndicats d'organiser les cadres dirigeants proprement dits, ceux qui ont qualité de « directeurs » ou de « gérants ». Une telle extension du recrutement syndical ne serait pas souhaitable.

En fin de compte, l'organisation en commun des ouvriers et des employés est une question de politique syndicale. Une politique syndicale qui tend uniquement à défendre des intérêts aussi uniformes que possible aura peu de succès auprès des employés. Si elle vise une réforme de la structure sociale, elle doit aussi rechercher l'affiliation des employés en acceptant l'existence, au sein d'une même organisation, d'une multitude d'intérêts spécifiques.

Et le collègue Dürrbeck de conclure: « A la longue, les syndicats, s'ils tiennent à survivre, devront coûte que coûte affronter ce problème. »

### *Discussion*

L'exposé du collègue Dürrbeck fut suivi d'une discussion à laquelle prirent part les collègues Bonello (Italie), Baart (Hollande), Fauconnet (France) et Meyer (Suisse) et au cours de laquelle les orateurs insistèrent à plusieurs reprises sur la nécessité de grouper ouvriers et employés dans un même syndicat. Bonello déclara textuellement: « La raison veut que les deux groupes se mettent ensemble pour consolider leur position. Une organisation séparée conduirait tôt ou tard à une scission définitive. »

En France, les syndicats d'employés, peu nombreux, sont aussi assez faibles, numériquement. Le collègue Fauconnet se dit convaincu que le moment est venu de s'occuper du recrutement syndical des employés et des techniciens, l'idée selon laquelle il y aurait une différence, une subordination entre employés et ouvriers ne pouvant plus suivre son cours.

*Les groupes d'employés  
de la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers*

« L'évolution de la technique, a déclaré le collègue Meyer, a obligé la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers à créer des groupes d'employés dans ses sections, bien qu'en Suisse les ouvriers et les employés aient leurs organisations respectives. Cette décision a été prise au congrès de la FOMH, en octobre 1960 à Lugano. »

La FOMH compte aujourd'hui 135 000 membres, dont 4500 relevant des groupes d'employés. Il s'agit en l'occurrence d'employés techniques de catégories moyenne et inférieure, issus des métiers de base. Ils forment ce qu'on appelle en Suisse l'« équipe technique », composée des contremaîtres, des spécialistes préposés à la préparation, à la mesure et au contrôle de la production, etc.

Ces groupes, qui font partie intégrante des sections locales, ont surtout pour tâche de promouvoir le perfectionnement syndical et professionnel. Le préposé à la programmation et à la préparation du travail doit non seulement posséder des connaissances vastes et étendues dans le domaine de la technique et de la science du travail, mais encore savoir conserver à l'élément humain la place qui lui revient. « Nous espérons, a déclaré le collègue Meyer, jeter un pont entre les ouvriers et ceux de nos collègues qui sont passés dans les cadres inférieurs et moyens, en vue d'une meilleure coopération et d'une amélioration du climat dans l'entreprise. »

La Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers se propose d'incorporer prochainement l'équipe technique dans la « convention de paix », afin de la faire bénéficier, elle aussi, des avantages économiques et sociaux qui en découlent.

La FOMH publie un organe mensuel, intitulé *L'Equipe technique*, en langues allemande et française. Cette publication est également destinée aux membres des commissions ouvrières pour approfondir leurs connaissances de l'économie d'entreprise.

« Cette équipe technique, a spécifié le collègue Meyer, est également mobilisée pour des cours de formation à l'intention des jeunes, ce qui lui assure une belle et noble tâche au sein de notre fédération. »

*Conclusions*

Quelles sont les conclusions qui se dégagent de ces travaux? Le secrétaire général de la FIOM, le collègue Adolphe Graedel, les a résumées comme suit:

- On constate un changement profond de structure aussi bien dans la catégorie des ouvriers que dans celle des employés. Un glissement se produit de la catégorie des manuels vers celle des employés, en même temps que le travail de certaines caté-



gories d'employés se mécanise progressivement et se rapproche de celui des manuels.

Ainsi efface-t-on les limites entre les employés et les ouvriers.

- Parallèlement, une évolution sociale et politique se produit parmi les employés. Ces derniers subissent plus facilement qu'autrefois l'influence des partis extrêmes, soit de droite, soit de gauche.
- Cette évolution irréversible nécessite de la part des organisations syndicales un effort spécial pour organiser les cols blancs qui travaillent dans les industries métallurgiques.
- Il appartient aux fédérations affiliées de déterminer comment cet effort doit être fait, compte tenu de la structure du mouvement syndical dans chaque pays.
- De l'avis de la commission, le secrétariat de la FIOM pourrait contribuer à l'effort d'organisation des cols blancs de la manière suivante:

en organisant un échange de documentation et d'information sur les méthodes d'organisation des employés au sein des fédérations de métallurgistes;

en clarifiant les problèmes qui se posent dans les relations entre ouvriers et employés, vu la confusion qui existe sur le rôle dévolu aux employés, d'une part, et aux ouvriers, d'autre part, dans la production moderne;

en transmettant et en traduisant à l'intention des fédérations affiliées le matériel de propagande qui existe en vue de l'organisation d'une campagne de recrutement syndical chez les employés;

en procédant à une nouvelle enquête sur le nombre des employés occupés, le pourcentage des employés syndiqués d'une façon générale et le pourcentage des employés syndiqués au sein d'une fédération de métallurgistes;

en examinant en temps voulu la possibilité d'une enquête sur les méthodes de rétribution des employés occupés dans l'industrie des métaux, et la classification des employés.

Le secrétariat de la FIOM recommandera au Comité central de donner suite aux vœux exprimés relatifs à l'échange de documents ainsi qu'à la convocation d'une nouvelle réunion de représentants des fédérations intéressées pour l'examen de problèmes concrets intéressant les employés. Si les circonstances le justifient, le Comité exécutif, éventuellement le Comité central, décidera de la convocation d'une conférence pour les employés et cadres.

« Nos travaux, conclut le secrétaire général, ont abouti à des résultats précis. Le secrétariat compte sur le concours des groupes d'employés organisés au sein des fédérations affiliées à la FIOM pour faire un travail concret dans ce domaine. »