

**Les syndicats en Suisse de 1990 à
2006 :
stratégies, fusions et évolution de
leurs effectifs**

Sommaire

1.	Introduction	5
2.	Le contexte économique des années 1990	6
3.	Évolution des effectifs syndicaux	8
4.	Pourquoi la vague de fusions n'a-t-elle pas déferlé avant les années 1990 ?	10
5.	Fusions syndicales entre 1990 et 2006	11
6.	La logique des fusions et leur incidence sur les organisations faïtières	16
7.	Implantation actuelle des syndicats sur le marché de l'emploi	19
8.	Conclusion	22
9.	Bibliographie	23

1. Introduction¹

De la fin de la Première Guerre mondiale au début des années 1990, le paysage syndical suisse est resté étonnamment stable (Fluder et al. 1991 ; Fluder et Hotz Hart, 1998). La structure syndicale semblait « gelée » : en 1990, la grande majorité des syndicats avaient toujours la même structure que les syndicats industriels de branche qui s'étaient formés à l'époque de la Première Guerre mondiale. Les fédérations de grande taille, comme la FTMH (Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie), la FOBB (Syndicat du bâtiment et du bois), le ssp (Syndicat suisse des services publics) ou la FCTA (Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation), avaient en effet choisi à l'époque cette forme d'organisation qu'ils devaient conserver jusque dans les années 1990. La forme du syndicat industriel centré sur une branche a été un premier principe du mouvement syndical suisse². En outre, elle a été profondément influencée par les clivages historiques qui structuraient la société d'alors. Les clivages du début du XX^{ème} siècle (oppositions entre ville et campagne, protestants et catholiques, travail et capital) ont non seulement marqué de manière déterminante les contours qu'a pris à cette époque en Suisse le système des partis politiques, mais les syndicats se sont, eux aussi, développés en fonction d'elles. Le clivage confessionnel a entraîné la scission entre syndicats socialistes et syndicats catholiques (et protestants) et le « clivage des cols » a séparé les syndicats de cols bleus, c'est-à-dire d'ouvriers et ouvrières, des associations de cols blancs, c'est-à-dire d'employé(e)s. Contrairement à l'Allemagne ou l'Autriche, ces lignes de démarcation continuent toujours d'affaiblir les syndicats suisses.

Durant les années 1990, la stabilité de la structure syndicale née au fil de l'histoire a été ébranlée. Ces années furent, pour la Suisse, une décennie caractérisée par d'importants bouleversements économiques, tels qu'une croissance stagnante, un chômage élevé et une insécurité au plan politique due au rejet en votation de l'Espace économique européen (1992). Les syndicats de l'industrie et de l'artisanat furent frappés de plein fouet par la crise conjoncturelle et le changement structurel de l'économie, ainsi que par la désindustrialisation et le relèvement des qualifications dans la structure des professions (Oesch 2007). Pendant les années 1990 – la situation tendue des finances publiques a provoqué des restructurations dans les entreprises d'infrastructure du secteur public – et mis aussi les organisations de salarié(e)s de ces dernières sous pression. Après une décennie de croissance de leurs effectifs durant les années 1970 et la consolidation de ceux-ci la décennie suivante, les syndicats furent confrontés à une violente saignée de leurs membres dans les années 1990.

¹ J'adresse mes remerciements à Dominique Moser-Brossy pour l'aide qualifiée qu'elle m'a fournie dans la recherche d'informations et dans la préparation des données chiffrées. Je remercie également Peter Sigerist et Ewald Ackermann pour leurs précieux commentaires. Ce document a été publié en allemand au mois de décembre 2007 dans : Rieger Andreas, Ambrosetti Renzo et Beck Renuat (éd.), « Gewerkschaften im Umbruch. Eine Analyse der Fusion zur Grossgewerkschaft Unia », Zurich, Rüegger, 2007.

² A priori, la plupart des fédérations répondent au principe du syndicat industriel (une organisation syndicale l'ensemble des catégories de travailleuses et travailleurs d'une branche). Dans les faits cependant, la majorité des fédérations adoptent une forme mixte mêlant syndicat industriel et syndicat professionnel (une organisation syndicale uniquement les membres d'une catégorie professionnelle d'une ou plusieurs branches). Les deux plus grands syndicats à s'être établis comme vrais syndicats industriels sont le Syndicat suisse du personnel des transports (SEV) et le Syndicat de la Communication. Ils syndiquent les salarié(e)s de leurs secteurs respectifs à tous les niveaux, cadres compris.

Au surplus, le contexte politique des relations industrielles s'était modifié. Sur l'arrière-plan d'une récession et d'une internationalisation croissante des entreprises, les employeurs se sont mis, dès le début des années 1990, à exiger plus d'autonomie pour leurs entreprises lors des négociations collectives. Simultanément, certains professeurs d'économie critiquèrent les régulations prévues dans les conventions collectives de travail (CCT) et des représentants de l'Union patronale suisse commencèrent à remettre ouvertement en question le sens du partenariat social (Mach, 2006). Dans ce contexte, le paysage syndical entra dans une phase de profond changement : entre 1992 et 2006, 26 organisations syndicales se regroupèrent au sein de neuf organisations comptant chacune plus de 10'000 membres.

La présente contribution a pour premier de dessiner les contours des principaux regroupements qui se sont produits à l'époque considérée et d'expliquer, entre autres, l'important retard pris par les réformes structurelles des syndicats sur les chamboulements que connut le marché de l'emploi. Une deuxième question concerne la logique de ces fusions et les effets induits par celles-ci. Pour quelles raisons des syndicats se sont-ils regroupés et quels ont été les effets de ces fusions sur le mouvement syndical, en particulier sur les organisations faitières ? Dans une dernière partie, nous mettrons en évidence l'implantation des syndicats dans la structure de l'emploi et nous terminerons notre analyse sur une discussion des défis posés aux syndicats suisses quant à l'évolution de leurs effectifs.

Avant de passer à la vague de fusions qui déferla durant les années 1990, nous discuterons du contexte économique et de l'évolution des effectifs ces quinze dernières années.

2. Le contexte économique des années 1990

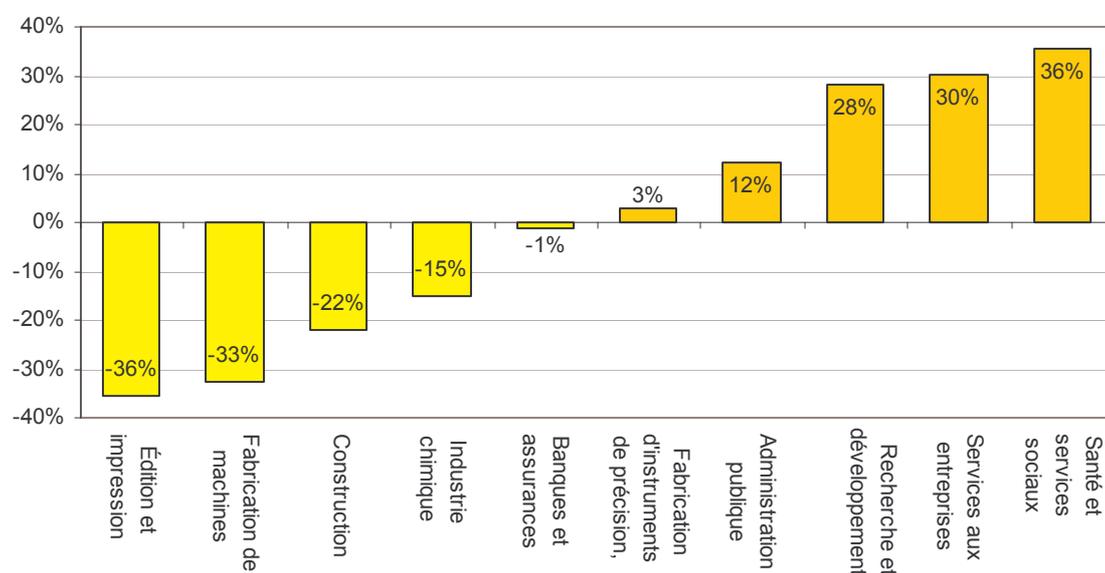
La fin du miracle économique de la moitié des années 1970 a clairement fait apparaître que, s'ils voulaient continuer à représenter une importante partie des salarié(e)s, les syndicats suisses devaient dépasser leurs structures historiques (Degen, 2006). En 1971 déjà, l'Union syndicale suisse (USS) avait créé un groupe de travail chargé de proposer des réformes structurelles. Ce groupe avait orienté ses travaux en fonction de la question suivante : « Quelle structure serait optimale ou, plus modestement, appropriée, concernant le type et le nombre des syndicats de l'USS et les champs de recrutement qui leur sont attribués³ ? » Le rapport publié l'année suivante contenait des propositions concrètes, quoique peu réalistes, relativement à la rationalisation des structures fédératives. Des propositions qui, toutefois, échouèrent pour finalement s'enliser. Jusqu'au début des années 1990, aucune réforme des structures n'eut lieu, à l'exception de la fusion des syndicats de l'industrie graphique. Ce n'est qu'au début des années 1990 qu'une vague de fusions et d'absorptions de syndicats s'est mise à déferler si bien que, dix ans plus tard, le paysage syndical s'en trouvait radicalement redessiné. Si l'on veut comprendre pourquoi, après des décennies de stabilité, six fusions importantes de syndicats (nouvelles fédérations comptant plus de 15'000 membres) ont eu lieu entre 1998 et 2006, il faut aborder la question du contexte économique et organisationnel des années 1990.

Après l'effondrement du bloc soviétique et le bref boom entraîné par la réunification allemande, la Suisse a sombré en 1991 dans une longue et douloureuse récession. Durant six années consécuti-

³ « Réforme des structures de l'USS », in *Revue syndicale suisse* N°4, Berne, avril 1978.

ves, la croissance annuelle du revenu national fut inférieure à 1 pour cent (1991-1996). Entre 1991 et 1993, il a même baissé pendant trois années de suite. Pour la première fois pendant l'après-guerre, la Suisse devait faire face à un chômage important⁴. Entre 1990 et 1997, le nombre des chômeuses et chômeuses fut multiplié par dix, passant de 18'000 à 190'000. À la fin de la crise, en 1997, 5,2 pour cent de la population en âge d'exercer une activité lucrative étaient au chômage. Comparée à l'année 1990, lorsque le taux de chômage était inférieur à 1 pour cent, la situation sur le marché de l'emploi s'était totalement renversée. Des branches centrales pour les syndicats étaient très violemment touchées par la crise conjoncturelle et l'accélération du changement structurel induit par celle-ci. Entre 1991 et 2005, l'industrie et l'artisanat ont perdu 195'000 emplois. Dans les seules branches – essentielles pour les syndicats – que sont l'industrie des machines (fief du syndicat industriel FTMH, Syndicat de l'industrie, de la construction et des services) et du secteur principal de la construction (fief du SIB, le Syndicat Industrie et Bâtiment), 45'000 emplois par branche disparurent. C'est à la fin des années 1990 que les entreprises d'infrastructure du secteur public – poste, chemins de fer et télécommunications – ont été pour la première fois frappées dans une mesure importante par la suppression d'emplois. Notre graphique n°1 montre qu'entre 1991 et 2005, l'emploi a reculé d'un tiers dans l'industrie des machines, de 22 pour cent dans le premier et le second œuvre de la construction et même de 36 pour cent dans l'édition et l'impression. À l'inverse, on a assisté à une croissance de l'emploi dans des branches et professions de qualification élevée (avant tout les services aux entreprises et la recherche et le développement), où les syndicats sont peu implantés.

Graphique n°1 : Évolution de l'emploi en Suisse de 1991 à 2005



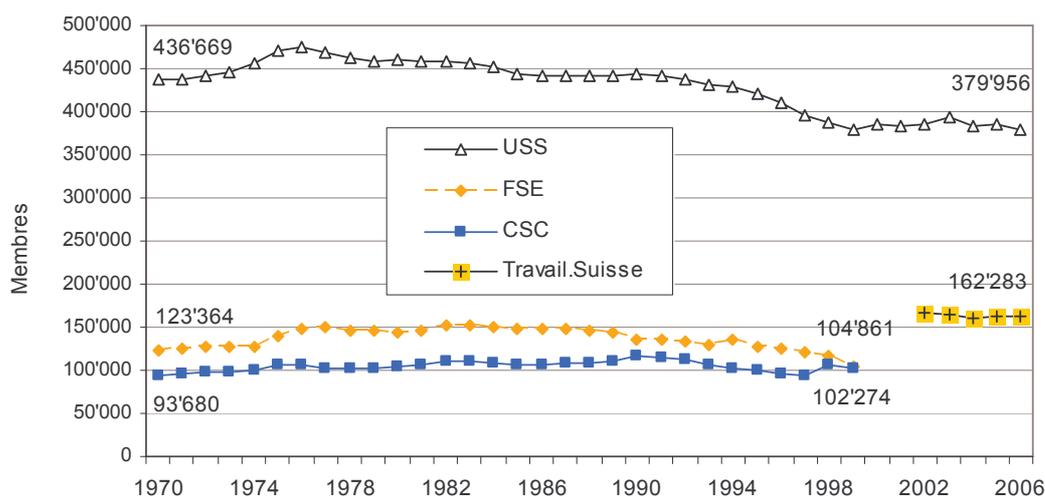
Source : calculs propres sur la base des données de l'Office fédéral de la statistique

⁴ Durant la crise des années 1970 aussi, la Suisse perdit de nombreux emplois (1975-1976 : 245'000). Toutefois, comme la plus grande part du chômage fut exportée via le non-renouvellement de permis de travail (de 1975 à 1976, la main-d'œuvre étrangère a diminué de 180'000 unités), l'augmentation du chômage resta modeste (Flückiger, 1998).

3. Évolution des effectifs syndicaux

La suppression d'emplois dans l'industrie, la construction et les entreprises d'infrastructure du secteur public s'est reflétée dans l'évolution des effectifs syndicaux. On voit sur le graphique n°2 qu'à partir de 1990, les trois organisations syndicales faitières ont dû s'accommoder d'une saignée ininterrompue de leurs membres. Entre 1990 et 1999, la Fédération des sociétés suisses d'employés (FSE) a perdu 21 pour cent de ses membres et la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse (CSC), 12 pour cent⁵. Par la suite, la FSE s'est dissoute pour fusionner en 2002 – mais sans ses deux principaux membres : la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) et l'Association suisse des employés de banque (ASEB) – avec la CSC et devenir Travail.Suisse. C'est en 1976 qu'avec 475'000 membres, les effectifs de l'USS atteignent leur niveau le plus élevé. L'Union syndicale suisse (USS), historiquement proche du Parti socialiste, est de loin la plus importante confédération syndicale (elle regroupe près de la moitié des travailleuses et travailleurs syndiqués). Durant la crise des années 1970, en raison de l'absence d'une assurance-chômage publique, les syndicats purent enregistrer une grande affluence de nouveaux membres (Fluder et al., 1991). Mais cette progression de leurs effectifs n'a pas été durable. Pendant les années 1980, malgré la croissance de l'emploi, les effectifs de l'USS n'augmentèrent plus, oscillant autour des 445'000. Au début des années 1990 a eu lieu la grande césure de la récession, de la forte montée du chômage et d'un changement structurel profond de l'économie. Entre 1990 et 1999, les effectifs de l'USS régressèrent à 380'000 membres. Ce niveau fut maintenu jusqu'en 2006 grâce à une politique d'ouverture qui permit à l'USS d'accueillir sept nouvelles organisations.

Graphique n°2 : Évolution des effectifs des trois plus grandes organisations faitières entre 1970 et 2006

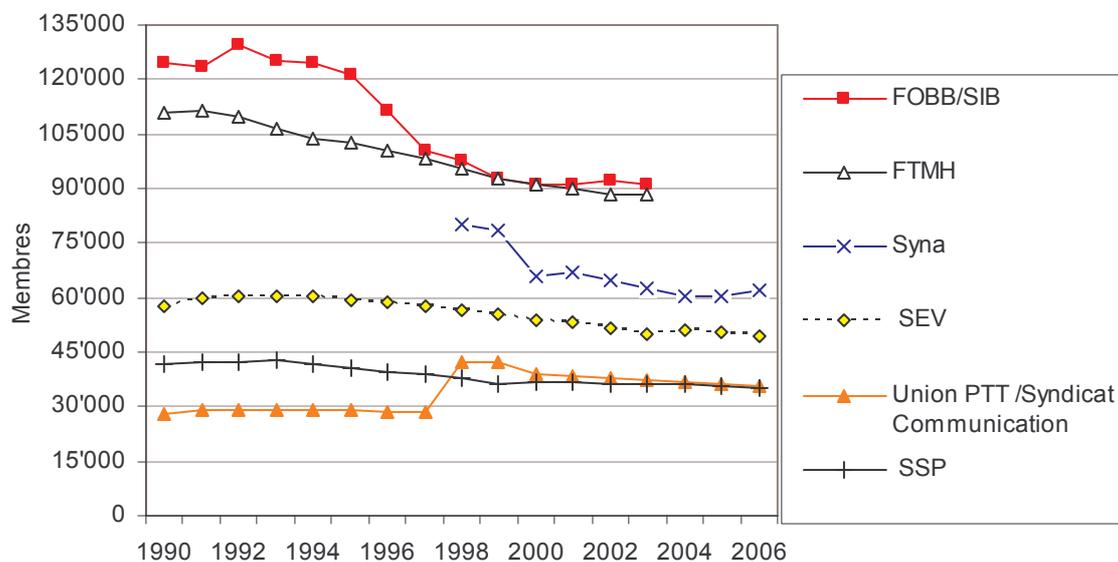


Source : USS

⁵ L'évolution des effectifs de la CSC a été influencée par l'affiliation de deux organisations faitières autrefois indépendantes. En 1982, l'Association suisse des salariés évangéliques (ASSE), qui comptait 10'000 membres, s'est affiliée à la CSC et, en 1998, ce fut le tour, dans le cadre de la fusion qui mena au syndicat Syna, de l'Union suisse des syndicats autonomes (USSA), qui comptait 17'000 membres.

Le graphique n°3 montre l'un des moteurs de la vague de fusions auxquelles nous avons assisté dès la fin des années 1990. À l'exception du Syndicat du personnel des transports (SEV), ainsi que l'Union PTT, plus petite (elle deviendra plus tard le Syndicat de la Communication), tous les syndicats ont subi une importante baisse de leurs effectifs à la fin des années 1990. Aucun syndicat n'a été plus touché par la récession et la crise de la construction qui l'a accompagnée que la FOBB (Syndicat du bâtiment et du bois, qui deviendra le SIB, Syndicat Industrie et Bâtiment). Malgré sa fusion en 1992 avec la Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier (FTCP), forte de 12'000 membres, la FOBB fondit pour passer de son record absolu de 124'000 membres en 1990, à 91'000 membres en 2000. Ce faisant, elle évolua au même rythme que l'autre poids lourd de l'USS, la FTMH (Syndicat de l'industrie, de la construction et des services). Au milieu des années 1970, cette dernière avait atteint son sommet, avec 145'000 membres. Sous la pression de la désindustrialisation et du relèvement des qualifications dans l'emploi industriel, la FTMH perdit continuellement des membres pour se retrouver, en 2000, exactement au même niveau que le SIB. Dans les deux syndicats des transports publics (SEV) et de la poste et des télécommunications (Syndicat de la Communication), le recul des membres n'a commencé qu'à la fin des années 1990, parallèlement à la vague de libéralisations et de restructurations des anciennes entreprises d'État.

Graphique n°3 : Évolution des principaux syndicats entre 1990 et 2006

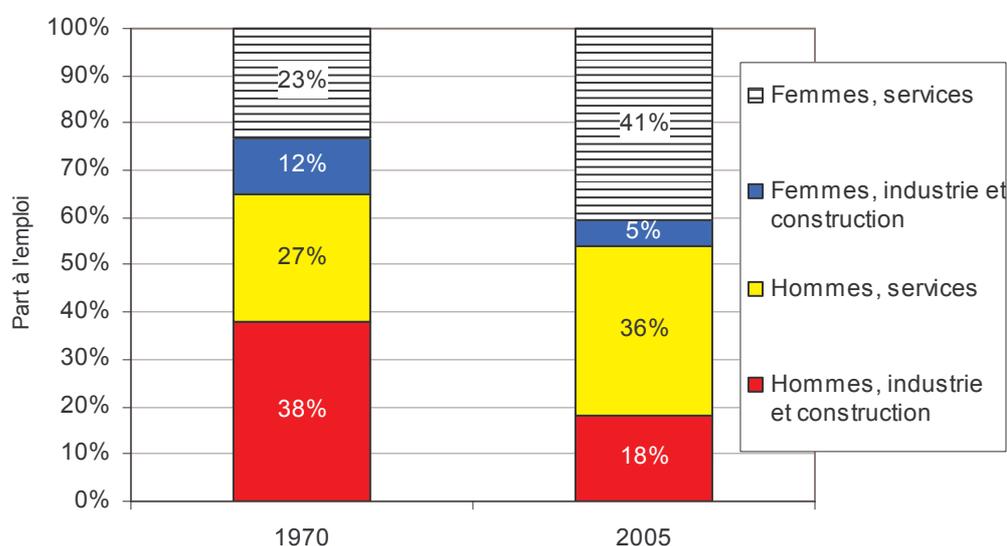


Source : USS

4. Pourquoi la vague de fusions n'a-t-elle pas déferlé avant les années 1990 ?

Au milieu des années 1970⁶, on était déjà conscient de ce que le changement structurel en cours – passage du travail de production aux professions des services – avait placé les syndicats dans une situation délicate. Tertiarisation et désindustrialisation, relèvement des qualifications dans la structure des professions et féminisation du travail rémunéré ont alors commencé à restreindre les champs traditionnels de recrutement syndical. Le graphique n°4 montre que ce champ traditionnel de recrutement syndical – les hommes dans l'industrie et le bâtiment – ne représente aujourd'hui plus que 18 pour cent de l'emploi total, contre 38 pour cent en 1970. À l'inverse, le poids en termes d'emplois du groupe des femmes actives dans les services – c'est le groupe le moins syndiqué – s'est accru, passant de 23 (1970) à 41 pour cent (2005). Mais tant que l'emploi total augmentait fortement, comme pendant les années 1980, permettant aux syndicats de stabiliser leurs effectifs, il y avait peu de raisons de sortir des champs traditionnels de recrutement de membres. Ce n'est qu'avec la crise économique des années 1990 et la chute des effectifs syndicaux que la nécessité de passer à l'action devenait manifeste. La pression ne fut toutefois pas partout suffisamment forte pour vaincre la résistance des appareils, c'est-à-dire l'inertie organisationnelle⁷.

Graphique n°4 : Répartition de l'emploi par secteur et sexe, 1970 et 2005



Source : calculs propres sur la base des données de l'Office fédéral de la statistique

⁶ « Réforme des structures de l'USS », in *Revue syndicale suisse* N°4, Berne, avril 1978

⁷ Par « inertie organisationnelle », on entend les difficultés rencontrées par les organisations et la bureaucratie en raison de facteurs comme : le système de valeurs, les intérêts propres de la direction ou les préférences politiques concernant les adaptations de leurs processus ou structures.

Un deuxième facteur externe, qui a paradoxalement favorisé les réformes des structures syndicales, a été le renforcement de la polarisation des relations de travail. En même temps que la récession s'installait au début des années 1990, des personnalités du camp patronal lançaient la discussion sur la « revitalisation » néolibérale de l'économie suisse (Mach, 2006). La remise en question des institutions du partenariat social et de l'État social qui s'en est suivie s'est traduite non seulement par des négociations collectives plus conflictuelles (Mach et Oesch, 2003 ; Oesch, 2007a) et a ainsi provoqué un rapprochement à l'intérieur du camp syndical en réduisant la distance politique qui séparait les organisations de l'aile gauche (Syndicat du bâtiment et du bois, FOBB, et Syndicat du livre et du papier, SLP) de celles de l'aile droite (Syndicat de l'industrie, de la construction et des services, FTMH, et Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation, FCTA). Ce rapprochement des positions syndicales a favorisé par la suite la collaboration entre les différents syndicats.

Finalement, les réformes structurelles des dix dernières années ont aussi été facilitées par le changement de génération dans les directions des grands syndicats. Durant les années 1990, une nouvelle génération de secrétaires syndicaux s'est installée à la direction des fédérations. Contrairement à leurs prédécesseurs, ils ne provenaient plus principalement de professions artisanales, mais pour l'essentiel de professions académiques, et ils étaient entrés dans les syndicats après un passage dans des mouvements sociaux ou des partis politiques (Mach et Widmer, 2004). Ces nouveaux dirigeant(e)s partageaient donc premièrement le projet de syndicats plus politisés et aptes au conflit. Deuxièmement, ayant accédé à la direction des syndicats en période de crise économique et de développement syndical, ils furent contraints de trouver de nouvelles réponses. Pour reprendre les propos tenus par le représentant sans doute le plus connu de cette génération, qui fut président de la FOBB, puis coprésident du syndicat Unia, Vasco Pedrina, il s'agissait de passer : « du syndicat de haute conjoncture au syndicat des temps difficiles »⁸.

5. Fusions syndicales entre 1990 et 2006

Au début des années 1990, une vague de fusions a déferlé sur le mouvement syndical européen (Ebbinghaus et Visser, 2000 ; Ebbinghaus, 2003 ; Waddington, 2006). Des fusions particulièrement importantes, concernant plus d'un million de membres, ont abouti à Unison (1993) et Amicus (2002) en Grande-Bretagne et à BCE (1998) et ver.di (2001) en Allemagne. D'autres fusions très significatives aussi, touchant plusieurs centaines de milliers de membres, ont débouché sur la création du FNV Bondgenoten (1998) aux Pays-Bas et de Fagforbundet (2003) en Norvège, ainsi que de IF Metall (2006) en Suède. Ces grands regroupements ne sont toutefois que la pointe d'un iceberg de fusions et d'absorptions de syndicats qui ont eu pour effet de réduire substantiellement le nombre de syndicats dans l'Europe du Nord-Ouest. Notre tableau n°1 montre que la Suisse ne fait pas exception. Entre 1992 et 2006, 30 organisations de salarié(e)s se sont regroupées pour ne plus former que neuf grandes organisations. Ci-après, nous abordons quelques unes de ces fusions et absorptions de syndicats.

⁸ Discours prononcé lors du Congrès du 125^e anniversaire de l'USS (Berne, 5.11.2005), in « Vieilles questions, mais nouvelle acuité ? », Dossier de l'USS 43, p. 12, Berne, octobre 2006

La fusion, en 1992, du grand Syndicat du bâtiment et du bois (FOBB) avec la petite Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier (FTCP) a donné le coup d'envoi à un vaste processus de restructuration. Pratiquement depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, parallèlement au déclin de l'industrie suisse du textile et de l'habillement, la FTCP n'avait cessé de perdre du terrain. Dans les années 1950, ses effectifs avaient atteint leur niveau maximal avec 30'000 membres. Et en 1992, elle n'avait plus que 12'000 membres - dans leur grande majorité, des salarié(e)s de l'industrie chimique - à mettre dans la corbeille de la fusion. Sans la possibilité de s'appuyer sur un partenaire fort, son avenir aurait été difficile. Cependant, si cette fusion avait obéi à la logique de branche, la FTCP aurait fusionné avec la FTMH (Syndicat de l'industrie, de la construction et des services), présente dans des secteurs proches : l'industrie des machines et l'horlogerie. Toutefois, la proximité politique et des affinités entre membres des directions de la FTCP et de la FOBB (deux fédérations qui faisaient traditionnellement partie de l'aile gauche des syndicats) ont débouché sur la création du SIB (Syndicat Industrie et Bâtiment). Cette fusion a aussi transformé d'un seul coup la FOBB en un syndicat « multibranches » qui a également commencé à jouer un rôle dans l'industrie, devenant ainsi un concurrent de la grande FTMH (Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie). Cette dernière avait, la même année 1992, repris la petite Fédération suisse des travailleurs du vêtement, du cuir et de l'équipement (FVCE), qui comptait environ 1000 membres.

On peut avancer que cette fusion, qui a débouché sur le SIB, a du même coup servi de première pierre à la création ultérieure du syndicat Unia. Après 1992, les fédérations de loin les plus grandes de l'Union syndicale suisse (USS) – SIB et FTMH – pouvaient soit intensifier leur collaboration, soit rivaliser dans de nombreux secteurs de syndicalisation se chevauchant (second œuvre de la construction, habillement, chimie). Mais elles ne pouvaient plus s'ignorer. Dans le double contexte du recul des effectifs dû à la récession et du durcissement des positions patronales au milieu des années 1990, les directions des deux fédérations – Vasco Pedrina (SIB) et Christiane Brunner (FTMH) – optèrent pour une coopération. Une première base fut posée lorsque ces deux représentants syndicaux partagèrent, quatre années durant (de 1994 à 1998), la coprésidence de l'USS.

Une deuxième étape fut, en 1996, la mise en route, avec la création d'unia, d'un projet de développement syndical. Ce syndicat « start-up », avait pour but de combler les lacunes de syndicalisation toujours plus grandes dans les services privés, en particulier la vente, l'hôtellerie et restauration, ainsi que les assurances. Comme il s'agissait d'un projet très difficile à réaliser, qui nécessitait beaucoup de ressources, les fédérations étaient conscientes que seule une tentative commune étalée sur plusieurs années aurait de réelles chances d'aboutir. La création d'unia se heurta, au sein de l'USS, à une vive résistance de la part de la Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA) déjà présente dans quelques secteurs des services privés (bien qu'avec un faible taux de syndicalisation). Cela n'empêcha cependant pas le projet unia de se développer avec succès dans la vente, ainsi que dans l'hôtellerie et la restauration, au point que cette nouvelle organisation comptait 19'000 membres - pour la plupart des femmes – lorsqu'eut lieu la fusion qui déboucha sur le grand Unia en 2005. Parallèlement à cette initiative, le SIB et la FTHM se mirent à regrouper leurs secrétariats et à publier des journaux communs dans les régions linguistiques. Ce resserrement progressif de leur coopération et l'imbrication toujours plus grande de leurs appareils ont ouvert la voie à une fusion qui, au début des années 1990, aurait encore semblé totalement irréaliste aux yeux d'observateurs extérieurs, les traditions et cultures syndicales respectives des deux acteurs apparaissant comme trop différentes.

Tableau n°1 : Fusions entre des organisations de salarié(e)s de Suisse, de 1990 à 2006

Année	Nouvelle organisation	Organisations ayant participé à la fusion	Effectif lors de la fusion	Effectif en 2006
Fusions au sein de l'USS				
1992	SIB Syndicat Industrie et Bâtiment	Syndicat du bâtiment et du bois (FOBB) Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier (FTCP)	129'300	91'000*
1992	FTMH	Syndicat de l'industrie, de la construction et des services (FTMH) Fédération suisse des travailleurs du vêtement, du cuir et de l'équipement (FVCE)	109'500	88'000*
1999	Syndicat de la Communication	Union PTT Société suisse des fonctionnaires de la poste (SSFP) Association suisse des fonctionnaires des téléphones et télégraphes (ASFTT) Société suisse des buralistes postaux (SBP) Section Poste et Section Télécom de l'Association du personnel de la Confédération (APC)	42'300	35'900
1999	comedia	Syndicat du livre et du papier (SLP) Union suisse des lithographes (USL) Union suisse des journalistes (USJ) Employé(e)s de librairie de Suisse alémanique	17'800	14'300
2001	garaNto	Association des fonctionnaires aux douanes (ASFD) Fédération suisse du personnel des douanes (FSPD)	4'100	4'000

Tableau n°1 (suite)

2005		Syndicat Industrie et Bâtiment (SIB)		
	Unia	Syndicat de l'industrie, de la construction et des services (FTMH)		
		Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA)	203'000	201'000
		unia		
		Actions (GE)		
Fusions au sein de la CSC (Confédération des syndicats chrétiens de Suisse)				
1998		Syndicat chrétien de la construction de Suisse (FCTC)		
1999		Syndicat chrétien de l'industrie, de l'artisanat et des services (FCOM)		
	Syna	Union suisse des syndicats autonomes (USSA)	80'400	62'000
		Syndicat suisse des arts graphiques (SAG)		
		Fédération chrétienne du personnel des services publics (FCHP)		
2000		Syndicat chrétien du personnel des transports publics (GVC)		
	transfair	Fédération suisse des syndicats chrétiens des PTT (FChPTT)	16'700	14'400
		Association chrétienne du personnel fédéral (ACPF)		
Fusion au sein de Travail.Suisse				
2006		Employés affiliés (VSAM)		
	Employés suisses	Association des organisations suisses des employés de l'industrie chimique (VSAC)	23'200	23'200

* 2003

Durant la phase préparatoire de la fusion menant à Unia, la FCTA, en prise à de grandes difficultés, se joignit aux discussions. Ayant perdu presque la moitié de ses membres entre 1990 et 2003 (de 26'600 à 14'400), elle avait décidé de se fondre dans Unia. Ensuite, en 2005, les deux grands syndicats SIB et FTMH – le gros de leurs effectifs étant des hommes travaillant dans la construction et l'industrie – fusionnèrent sous le nom d'Unia avec les deux petites organisations présentes dans les services, unia et FCTA, ainsi que le syndicat genevois du tertiaire Actions.

Auparavant déjà s'était amorcé au sein de l'USS un processus qui devait mener à la création d'un syndicat pour tout le secteur des médias. À l'origine, cinq organisations actives dans l'industrie graphique et les médias devaient fusionner. Mais les deux associations de journalistes, le Syndicat suisse des mass media (SSM) et la Fédération suisse des journalistes (FSJ, s'appelle aujourd'hui impressum - Les journalistes suisses) décidèrent peu avant la fusion de ne pas y participer. La conséquence en fut que le champ d'activité du syndicat comedia, issu de cette fusion de 1999, recouvrit avant tout l'industrie graphique et les employé(e)s de librairie. Comedia restant minoritaire dans le domaine de la presse (par rapport à impressum) et des médias électroniques, c'est-à-dire radio, télévision et media sur internet (par rapport au SSM), la fusion à son origine ne permit que dans une mesure restreinte la rationalisation souhaitée des structures fédératives.

Également en 1999, cinq organisations du personnel des PTT (poste et télécommunications) ont fusionné pour devenir le Syndicat de la Communication. Suite à la révision du statut des fonctionnaires et à la libéralisation de la Poste et des télécommunications, il était en effet devenu nécessaire de regrouper les forces et de passer d'un syndicat de fonctionnaires à un syndicat de branche. Ces fusions dans les médias, ainsi que dans la poste et les télécommunications se sont traduites par une diminution du nombre des organisations membres de l'USS qui sont passées de 17 à 11 entre 1998 et 1999.

Toutefois, les fusions et les absorptions de syndicats ne se sont pas limitées aux seules fédérations affiliées à l'USS. La Confédération des syndicats chrétiens de Suisse (CSC) connut aussi un processus de profonde restructuration parmi ses membres. Au début des années 1990, trois petites organisations syndicales chrétiennes se sont fondues dans le Syndicat chrétien de l'industrie, de l'artisanat et des services (FCOM). Ce dernier devint le premier syndicat unitaire interprofessionnel de Suisse lorsqu'en 1998, il fusionna avec la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction (FCTC), l'Union suisse des syndicats autonomes (USSA), restée indépendante jusque là, et deux autres petites organisations. Comme d'autres fusions antérieures et ultérieures, ce regroupement ne s'est pas traduit par la progression des effectifs espérée. Parties avec 80'000 membres, la nouvelle organisation, Syna, en perdit 18'000 les huit premières années de son existence. La réorganisation au sein de la confédération syndicale chrétienne a pris fin avec la création, en 2000, de transfair, qui est le résultat de la fusion de quatre organisations de la CSC actives dans le secteur public.

À voir ce tableau sommaire des principales fusions syndicales des quinze dernières années, deux remarques s'imposent. Premièrement, il est frappant de constater que la rationalisation des structures fédératives n'a pas réussi à passer par-dessus les clivages historiques qui séparent les deux organisations faïtières, celle d'obédience socialiste et celle d'obédience chrétienne. Les fusions et absorptions de syndicats se sont presque exclusivement produites à l'intérieur de chaque organisation faïtière, avec pour conséquence que deux, voire plus, organisations syndicales ont continué

à se concurrencer dans de nombreuses branches (premier et second œuvre de la construction, hôtellerie-restauration, industrie des machines, médias, vente) et entreprises publiques (Poste, trafic suburbain).

Deuxièmement, nul besoin d'être grand clerc pour constater que le processus de rationalisation des structures fédératives n'est pas encore terminé. Certaines fusions n'ont été qu'une étape intermédiaire vers une véritable rationali-

sation des structures et la création de fédérations dotées d'une taille critique. D'autres étapes de cette réforme, comme la fusion entre le Syndicat du personnel des transports (SEV) et du Syndicat de la Communication, qui devait déboucher en 2009 sur une organisation des entreprises publiques de réseau (80'000 membres), ont été abandonnées jusqu'à nouvel ordre, sans pour autant que leur logique soit remise en question.

6. La logique des fusions et leur incidence sur les organisations faitières

Quelles raisons expliquent cette vague de fusions entre syndicats ? Une analyse de la littérature à ce sujet fait ressortir quatre arguments principaux (Ebbinghaus, 2003; Visser, 2004; Waddington, 2006), à savoir :

(1) *Changement structurel sur le marché du travail* : les fusions ont pour but d'adapter la structure syndicale aux modifications de la structure de l'emploi. D'une part, cela peut signifier qu'un syndicat essaie de sortir, par le biais d'une fusion, de son champ de recrutement qui est en train de s'amenuiser. D'autre part, la fusion qui débouche sur une organisation interprofessionnelle est une réponse à la mobilité des membres : changer de branche ne doit plus automatiquement signifier quitter le syndicat. Finalement, la privatisation de certains pans de l'infrastructure publique force les organisations concernées à chercher d'autres voies et à se transformer de syndicats-maison d'une grande entreprise publique en syndicats de branche. Cela suppose la mise en place d'un réseau national de secrétariats une tâche difficile à accomplir pour une seule organisation. Ce qui nous amène à la deuxième raison à l'origine des fusions.

(2) *Effets d'échelle et synergies induites par le regroupement des appareils* : comme lors de fusions d'entreprises, les syndicats espèrent aussi, en fusionnant entre eux, créer des économies d'échelle et des synergies. En lieu et place de deux secrétariats syndicaux dotés chacun d'un département de la communication, du droit du travail et de l'informatique, un seul suffit désormais. Cette mise en commun des appareils doit libérer les ressources nécessaires à de nouvelles activités, comme des projets de recrutement ou l'amélioration des prestations mises à disposition des membres. Du fait de la nouvelle taille acquise grâce aux fusions, les fédérations en attendent également un renforcement de leur influence lors des négociations conventionnelles et dans leur travail de lobbying.

(3) *Solution aux problèmes financiers* : les fusions et absorptions de syndicats représentent souvent, surtout pour les petites organisations, l'unique possibilité d'assurer leur avenir. Dans la plupart des fusions, le recul des effectifs et les problèmes financiers qui en découlent jouent un rôle important (Waddington, 2006: 639). Pour les syndicats actifs dans les branches en forte régression, le passage à des syndicats de plus grande taille est fréquemment la seule solution existante. Dans la plupart des pays européens, les syndicats du textile, du cuir et de la chaussure, autrefois très influents, se sont ainsi fondus dans des syndicats plus grands.

(4) *Diminution de la concurrence entre syndicats* : à l'exception de l'Autriche et de l'Allemagne, le principe : « un syndicat par branche » ne s'est que rarement imposé en Europe. Des syndicats sont donc en concurrence dans de nombreuses branches, d'où une utilisation sous-optimale de leurs ressources : ils cherchent à recruter les mêmes personnes, réalisent parallèlement les mêmes activités et se gênent mutuellement lors des négociations conventionnelles. Les fusions visent donc à remplacer cette concurrence par une coopération.

Quelles ont été les principales raisons des fusions syndicales qui ont eu lieu en Suisse ? Lorsqu'il s'est agi de fusions entre organisations de salarié(e)s de la même branche (comme ce fut le cas avec le Syndicat de la Communication, pour la Poste et les télécommunications, ou avec garrnto, pour le personnel de la douane), c'est surtout l'argument (2) qui a joué un rôle important : le but était de supprimer des doublons et de mettre fin à la concurrence, ainsi que de tirer profit des synergies existantes pour accroître l'influence du syndicat. Dans les deux cas, l'objectif était de

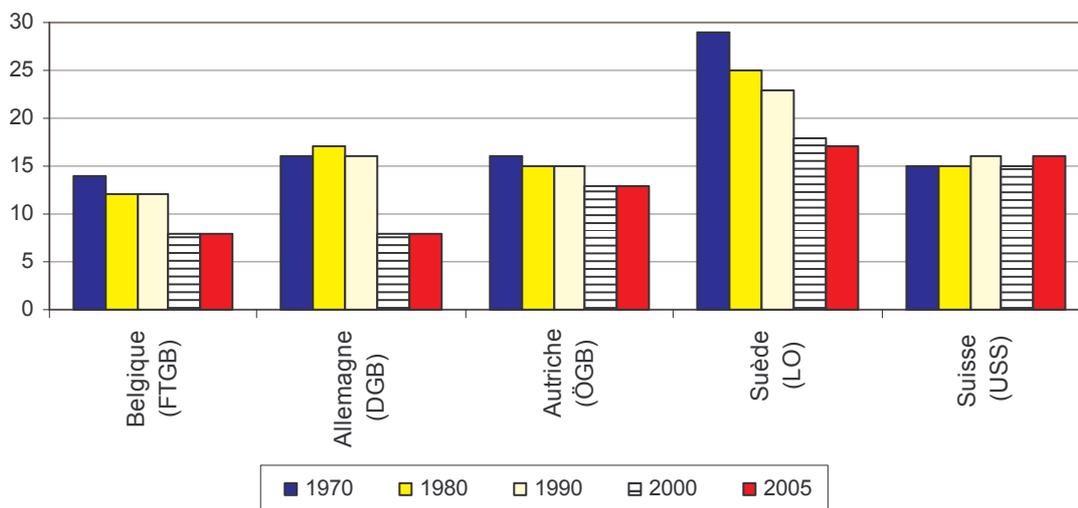
créer un syndicat unique pour l'ensemble de la branche. Ce but s'est aussi trouvé au premier plan de la fusion dont est né *comedia*, à savoir : la création d'un syndicat des médias unique. S'y est aussi ajouté l'argument (1) : le plus grand partenaire de cette fusion, le Syndicat du livre et du papier (SLP) se trouvait toujours plus obligé d'agir, son champ de syndicalisation régressant, ce qui entraînait une baisse de ses effectifs (de 17'500 membres en 1980 à 12'300 en 1998).

Dans la fusion qui a mené à Unia, les arguments (1) et (2) ont joué un rôle prépondérant : le nouveau grand syndicat interprofessionnel devait apporter une réponse à la croissance de l'emploi dans le secteur tertiaire et permettre d'implanter plus fortement le syndicat auprès des femmes et des employé(e)s (cols blancs). Pour ce faire, il fallait mettre à profit des synergies et libérer des ressources, afin de mettre en place un réseau plus dense de secrétariats assurant une meilleure présence sur le terrain. Finalement, tant pour l'absorption de la Fédération suisse des travailleurs du vêtement, du cuir et de l'équipement (FVCE) par le Syndicat de l'industrie, de la construction et des services (FTMH) que pour celle de la Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA) par Unia, c'est l'argument (3) qui a été décisif. Petite taille et baisse des effectifs avec ses conséquences financières ont forcé ces deux organisations à trouver un partenaire fort pour survivre.

Les motifs susmentionnés nous aident certes à comprendre pourquoi des syndicats ont cherché à fusionner, mais ils ne renseignent que très mal sur le choix des partenaires lors de fusions. Outre la logique de branche, l'argument de la proximité politique et l'appartenance à telle ou telle organisation faïtière jouent à cet égard un rôle primordial. Cela explique, d'une part, pourquoi le Syndicat chrétien de la construction de Suisse (FCTC) a fusionné avec le Syndicat chrétien de l'industrie, de l'artisanat et des services (FCOM) et non, quelques années auparavant, avec le Syndicat Industrie et Bâtiment (SIB). D'autre part, on comprend aussi pourquoi le syndicat industriel FTCP (Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier) a rejoint le SIB, et non pas la FTMH, un autre syndicat industriel. L'obédience politique explique également en partie pourquoi la Fédération suisse des journalistes (FSJ, aujourd'hui *Impressum*) politiquement indépendante, n'a pas voulu fusionner avec l'Union suisse des journalistes (USJ) en 1998, politiquement de gauche, dans le cadre de *comedia*, ni devenir, par conséquent, membre de l'Union syndicale suisse (USS).

Cela nous amène à parler de l'incidence de ces fusions sur les organisations syndicales faïtières. Notre graphique n°5 montre, pour l'Europe de l'Ouest, l'évolution du nombre de syndicats membres de la plus grande organisation faïtière dans cinq pays. Il apparaît clairement que le paysage syndical européen a subi, ces 15 dernières années, un profond processus de concentration. En Allemagne, le DGB était composé de 16 organisations en 1990 ; aujourd'hui, il n'en compte plus que la moitié. Le nombre de syndicats affiliés à la FGBT belge et au LO suédois a aussi fortement diminué durant la même période (resp. de 12 à 8 et de 23 à 17 organisations membres). C'est la Grande-Bretagne qui a connu de loin le plus grand nombre de fusions, les organisations membres du TUC passant de 108 à 67 entre 1980 et 2005 (Waddington, 2006; absent de notre graphique).

Graphique n°5 : Évolution du nombre des syndicats membres des organisations faïtières entre 1970 et 2005



Source : Ebbinghaus et Visser (2000), Waddington (2006)

Le graphique n°5 peut faire croire que ce processus de concentration aurait épargné l'USS. Or, c'est l'inverse qui est vrai. Entre 1990 et 2005, le nombre des fédérations affiliées à l'USS est passé, suite à diverses fusions, de 16 à 9. Comme toutefois l'USS avait décidé en 1998, sous la présidence de Paul Rechsteiner, nouvellement élu, de s'ouvrir aux associations d'employé(e)s et professionnelles, sept nouvelles organisations rejoignirent l'USS entre 1998 et 2005. Parmi elles : l'Association suisse des employés de banque (ASEB) et l'Association du personnel de la Confédération (APC), deux organisations classiques d'employé(e)s comptant chacune 12'000 membres. Cette politique d'ouverture a été décisive pour le maintien de l'influence politique et sociale de l'USS. Sans elle, les effectifs de cette dernière n'auraient pas été de 380'000 membres en 2006, mais de 345'000 seulement.

La deuxième organisation faïtière, la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse (CSC), a aussi suivi un processus de réforme. En 2003, emmenée par son président de longue date, Hugo Fasel, elle fusionna avec quelques associations d'employé(e)s pour devenir Travail.Suisse. Les initiatives prises par les deux organisations faïtières obéissent à la même logique : elles sont des tentatives de dépasser les clivages historiques séparant syndicats de travailleuses et travailleurs et associations d'employé(e)s. Étant donné l'évolution sur le marché du travail, les syndicats sont contraints d'intégrer de nouveaux groupes professionnels. Mais ces initiatives ne changent pas grand-chose au fait que les deux grands syndicats interprofessionnels, Unia et Syna, ont un très grand poids au sein de deux organisations faïtières. En 2006, Syna représentait 38 pour cent des membres de Travail.Suisse et Unia même 53 pour cent des membres de l'USS. C'est beaucoup, même en comparaison internationale : en Allemagne, les deux plus importants syndicats, ver.di et IG Metall, représentent en tout 69 pour cent des membres du DGB ; en Suède, Kommunal et IF Metall, 57 pour cent de LO ; en Grande-Bretagne, Unison et Unite, environ 50 pour cent du TUC (Waddington, 2006). L'existence de ces grands syndicats place par conséquent les organisations faïtières de toute l'Europe face à de nouveaux défis. En effet, les nouveaux « super-syndicats » sont souvent de taille suffisante pour apparaître publiquement comme des « mini-faïtières » et jouer à eux seuls le rôle de partenaires au plan politique ou, à tout le moins, pour influencer de manière déterminante les positions de leurs organisations faïtières (Streck et Visser, 1997).

7. Implantation actuelle des syndicats sur le marché de l'emploi

Dans la dernière partie de notre analyse, nous abordons la question de l'actuelle implantation des syndicats sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi nous nous intéresserons au taux de syndicalisation de divers secteurs et catégories professionnelles. Le taux d'organisation syndicale net – obtenu en divisant le nombre de salarié(e)s affiliés à un syndicat par l'emploi salarié total – était en Suisse de 22 pour cent environ en 2005⁹. Environ un/une travailleur/travailleuse sur cinq est membre d'un syndicat, d'une association d'employé(e)s ou professionnelle. Le graphique n°6 différencie ce taux par secteur économique. Trois configurations différentes peuvent être mises en évidence, à savoir :

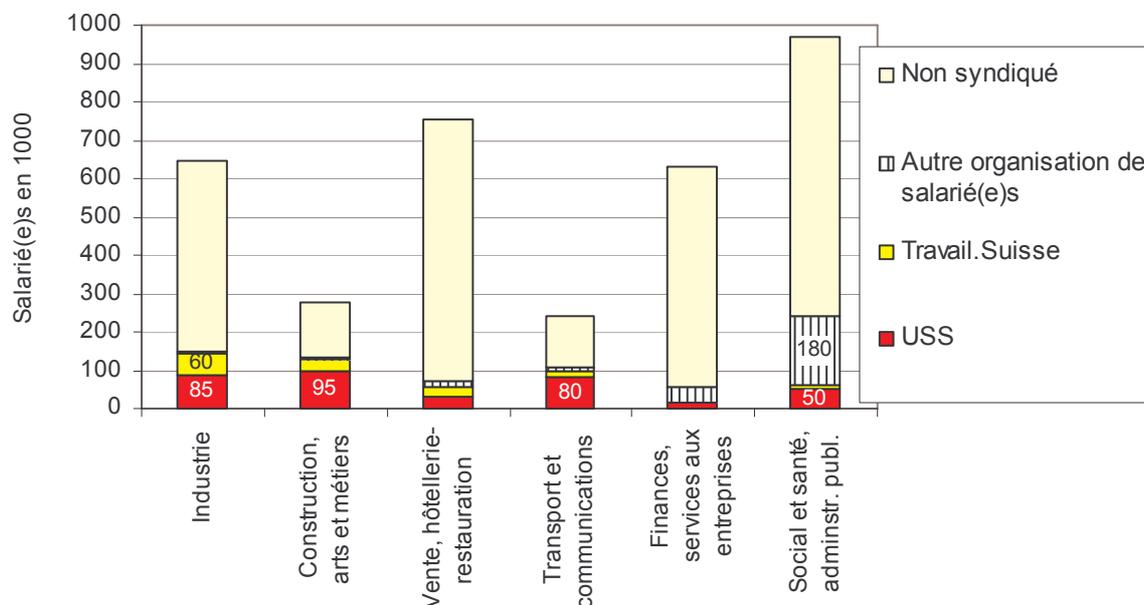
(1) *Taux d'organisation élevé* : avec 45 pour cent, le taux d'organisation est relativement élevé dans la construction et les arts et métiers d'une part et l'hôtellerie et la restauration, les transports et communications de l'autre. Syna et surtout Unia sont fortement implantés dans les entreprises du secteur principal et du second œuvre de la construction. Dans les transports et communications, la présence du Syndicat du personnel des transports (SEV) - transports publics - et du Syndicat de la Communication - Poste et télécommunications - est importante. Les effectifs syndicaux de ces secteurs sont très masculins : Unia, le SEV et le Syndicat de la Communication comptent environ 230'000 membres hommes, mais seulement 60'000 membres femmes.

(2) *Taux d'organisation moyen* : le taux d'organisation dans l'industrie, le secteur du social et de la santé, ainsi que les administrations publiques est, avec 20 à 25 pour cent, nettement inférieur déjà. Alors que l'industrie – chimie, arts graphiques, machines, horlogerie – est syndiquée presque uniquement par des organisations affiliées à l'une des deux organisations faitières (Unia et comedia à l'Union syndicale suisse ; Syna et Employés suisses chez Travail.Suisse), les associations du personnel ou professionnelles autonomes jouent un rôle beaucoup plus important dans le secteur social (santé et éducation compris) et les administrations publiques.

(3) *Faible taux d'organisation* : le taux d'organisation est le plus faible dans les services privés où il atteint 10 pour cent environ. Cela concerne tout aussi bien les emplois moins qualifiés de la vente, ainsi que de l'hôtellerie et de la restauration, que ceux, hautement qualifiés, du secteur financier et de celui, en pleine croissance, des services aux entreprises. Les organisations actives dans ces branches (SEC Suisse, Unia, Association suisse des employés de banque ASEB) n'y sont pas aussi présentes que le sont les syndicats dans la construction ou les entreprises publiques d'infrastructure.

⁹ Nous calculons le taux d'organisation net sur la base des effectifs (après déduction des retraité(e)s) de tous les syndicats. Ces derniers comptaient, en 2005, près de 760'000 membres exerçant une activité lucrative. Nous avons divisé ce chiffre par celui de l'emploi salarié en 2005 (propriétaires d'entreprises et cadres supérieurs non compris), c'est-à-dire 3'515'000 personnes. Nous avons basé nos calculs sur les sources suivantes : pour les effectifs des syndicats, l'USS ; pour les chiffres de l'emploi, la statistique de l'emploi de la Confédération, Office fédéral de la statistique.

Graphique n°6 : Taux d'organisation dans les divers secteurs en 2005

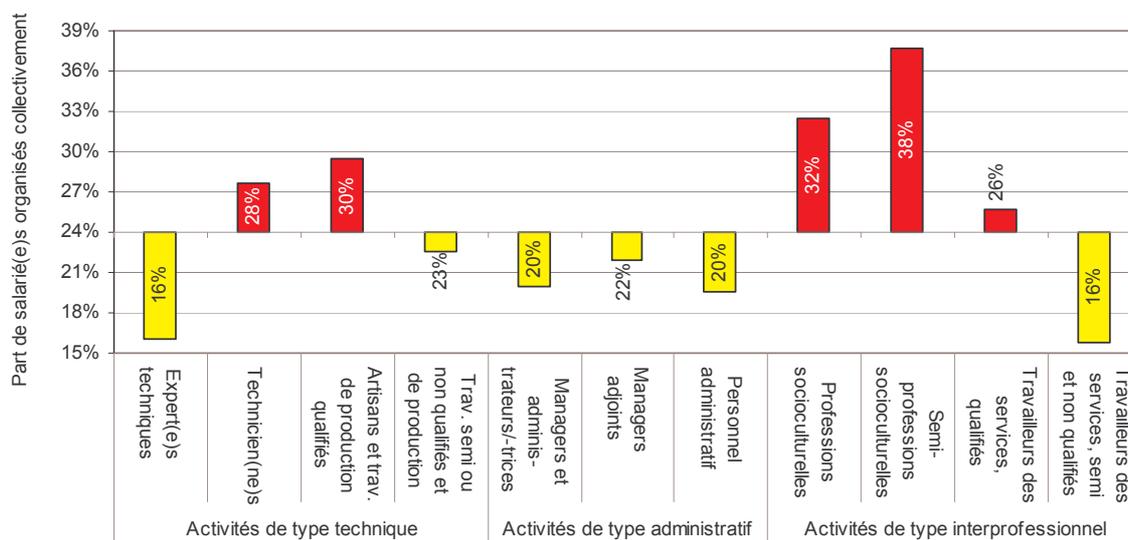


Sources : membres d'organisations faïtières : USS ; emploi par secteur : Office fédéral de la statistique

Le graphique n°7 présente une autre manière d'analyser l'implantation syndicale sur le marché de l'emploi. La part des salarié(e)s syndiqués y est ventilée par catégorie socioprofessionnelle. Ces calculs se basent sur les données du Panel suisse de ménages (PSM) 1999 qui réunit un échantillon de 3214 personnes exerçant une activité lucrative et âgées entre 20 et 65 ans (Oesch, 2006 ; 2007b). Vingt-quatre pour cent des salarié(e)s interrogés ont répondu être membres d'une organisation de travailleuses et travailleurs. Le taux d'organisation des hommes était de 27 pour cent, celui des femmes de 18 pour cent. Le taux d'organisation des expert(e)s techniques – ingénieurs- informaticien(ne)s, architectes – et celui des personnes peu qualifiées occupées dans les services – ce sont pour la plupart des femmes – est, avec 16 pour cent, clairement inférieur à la moyenne (Oesch, 2006 : 166ss).

Les barres noires du graphique mettent en évidence les catégories professionnelles qui connaissent un taux d'organisation supérieur à la moyenne. C'est là, pour une part, la colonne vertébrale des syndicats traditionnels, à savoir les technicien(ne)s (28 %), les artisan(e)s qualifiés et le personnel de la production (30 %). Dans ces trois catégories, la présence masculine est prédominante. Avec un taux d'organisation encore plus élevé, se situant entre 32 et 38 pour cent, on trouve, d'autre part, les professionnel(le)s du secteur socioculturel (santé, social et éducation), qui sont au bénéfice de bonnes qualifications et sont majoritairement des femmes. Ils sont dans leur majorité membres d'associations professionnelles indépendantes. Leur taux d'organisation élevé dépend entre autres de leur appartenance au secteur public. Comme dans la plupart des pays européens, le taux d'organisation est, en Suisse, nettement plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. En 1999, ces taux d'organisation étaient respectivement de 38 (public) et 18 pour cent (privé) (Oesch, 2006 : 174).

Graphique n°7 : Taux d'organisation par catégorie socioprofessionnelle en 1999

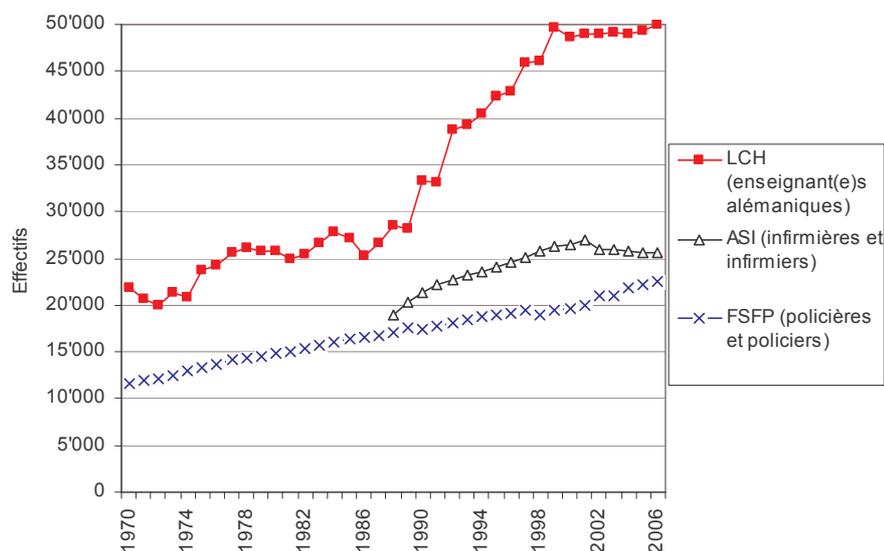


Source : données du Panel suisse de ménages (PSM) 1999, calculé et commenté in Oesch (2006 : 168).

Il est probable que le poids des deux catégories-clés syndicales évolue dans un sens opposé. Alors qu'il y a lieu de penser que les perspectives d'emploi des professionnel(le)s du secteur socioculturel sont favorables en raison du vieillissement démographique et de l'expansion continue de l'éducation, dans l'artisanat et la production, le progrès technique (automatisation) va certainement continuer à se traduire par un recul de l'emploi.

Le graphique n°7 nous permet d'éviter une conclusion erronée. La baisse des effectifs syndicaux a beaucoup à voir avec les changements intervenus dans la structure de l'emploi (ainsi que des décisions stratégiques que les fédérations ont omis de prendre), mais peu avec une crise générale de l'organisation collective des salarié(e)s. Au début des années 1990 déjà, Colin Crouch (1990 : 359) a rendu attentif au fait que, dans toute l'Europe, les associations professionnelles progressaient alors que les syndicats stagnaient. Cette évolution a aussi eu lieu en Suisse. Les groupes professionnels relativement jeunes englobant les « semi-professions » socioculturelles (comme les thérapeutes ou les assistant(e)s sociaux/socials) connaissent un taux d'organisation au moins aussi élevé que celui de toute une série de professions industrielles. Le graphique n°8 montre la forte croissance des associations professionnelles autonomes du secteur public. Entre 1990 et 2006, LCH, l'organisation des enseignant(e)s de Suisse alémanique, a vu ses effectifs croître de 50 pour cent environ, pour atteindre les 50'000 membres, l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI), de 20 pour cent, pour atteindre les 25'600 membres, et la Fédération suisse des fonctionnaires de police (FSFP) de 28 pour cent, pour atteindre les 22'500 membres. La thèse de l'individualisation de la société ne suffit manifestement pas pour expliquer le recul des effectifs syndicaux. Il faut toutefois noter que la croissance des organisations de salarié(e)s s'est, pour une grande part, concentrée sur le secteur public. Jelle Visser signalait, au début des années 1990 déjà, la tendance selon laquelle « la croissance des syndicats repose sur l'extension de l'emploi due au gouvernement et à l'administration communale » (*trad. USS*) (Visser, 1992 : 28).

Graphique n°8 : Évolution des effectifs de trois associations professionnelles entre 1970 et 2006



Source : USS

8. Conclusion

Sous l'angle syndical, la dernière décennie du XIX^e siècle apparaît comme marquée par d'importants chamboulements. La plus grande crise économique jamais vécue depuis les années 1930 a non seulement été à l'origine d'un chômage important, d'un durcissement des relations collectives de travail et d'une contraction des effectifs de syndicats, elle a aussi conduit à une réorientation, tant organisationnelle que politique, de ces derniers.

Au plan organisationnel, ce processus a commencé avec la fusion entre le SIB (Syndicat Industrie et Bâtiment) et la FCTP (Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier), pour se terminer, provisoirement, avec la création d'Unia en 2005. Entre ces dates, des syndicats de taille importante pour la Suisse virent le jour, comme Syna, le Syndicat de la Communication, comedia ou transfair. Mais, selon toutes prévisions, la réforme des structures syndicales n'en a pas pour autant pris fin. Même ces nouvelles organisations de taille moyenne ne disposent pas de suffisamment de ressources pour développer et entretenir à elles seules un réseau national de secrétariats, sans parler des moyens nécessaires au financement de projets de développement d'une certaine ampleur. En outre, diverses branches sont encore loin de posséder des structures fédératives rationnelles. Les clivages historiquement dépassés y ont toujours pour effet d'affaiblir le mouvement syndical suisse.

Au plan politique, une réorientation a aussi eu lieu. Pendant la récession, au début des années 1990, les employeurs avaient dénoncé le pacte social de l'après-guerre qui fut cimenté par la croissance des Trente Glorieuses (1945-1973) (Schäppi, 1998). Dans plusieurs branches, les négociations collectives furent décentralisées et déréglementées, ce qui mit les conditions de travail sous pression. Les syndicats se sont souvent trouvés impuissants face à cette offensive patronale. Durant la longue période de croissance, ils avaient en effet oublié comment se servir des moyens collectifs de résistance comme la grève en est un. C'est ainsi avec quelques années de retard, qu'ils adaptèrent leurs positions politiques, commençant, vers la fin de la récession, à se redonner une orientation plus offensive (Rieger, 2001). Celle-ci s'est traduite, à partir de 1998, par une augmentation du nombre des conflits du travail

(Pedrina et Hartmann, 2007), l'introduction réussie de conventions collectives de travail dans des branches qui en étaient jusque là dépourvues et une campagne contre les bas salaires, qui dura plusieurs années (Oesch et Rieger, 2006). Simultanément, les syndicats sont apparus comme un contrepoids politique à la majorité bourgeoise, une force montrant qu'elle était capable de gagner toute une série de référendums (Armingeon, 2000 ; Oesch, 2007a).

Les syndicats resteront-ils, à longue échéance aussi, des acteurs politiques à prendre au sérieux ? Cela dépendra de leur politique de construction syndicale de ces prochaines années. L'un des principaux défis qu'ils auront à relever sera de devenir représentatifs en dehors de leurs bastions traditionnels (construction, infrastructures publiques, certaines branches industrielles) et d'y devenir des interlocuteurs de poids lors des négociations collectives. D'une part, pareille entreprise suppose qu'ils parviennent à s'implanter dans les services privés ; à partir de la moitié des années 1990, unia a déployé avec succès ses premiers efforts en ce sens dans le secteur de la vente ainsi que dans celui de l'hôtellerie et la restauration. D'autre part, la réponse à cette question dépendra de l'évolution des associations professionnelles en pleine croissance dans les secteurs de la formation, de la santé et du social : ces associations deviendront-elles à proprement parler des partenaires sociaux collaborant étroitement avec les syndicats et étendant les rapports de travail collectifs à de nouveaux domaines ?

La réussite de l'extension des syndicats et, avec eux, des relations industrielles, aux branches des services en pleine croissance dépendra surtout de leur capacité à trouver des modèles d'organisation pour les salarié(e)s qualifiés. En Europe de l'Ouest, la tendance menant à une structure de l'emploi de plus en plus qualifiée ne faiblit pas (Kern, 1998 ; Spitz-Oener, 2006). La littérature à ce sujet signale régulièrement qu'avec l'augmentation des qualifications, l'asymétrie de pouvoir dans les rapports de travail et, partant, l'intérêt que des négociations collectives peut représenter pour les salarié(e)s diminuent (Hyman 1992 ; 154 ; Regini 2003 : 173). Par conséquent, il faut trouver de nouvelles réponses à la syndicalisation et la représentation collective de ces groupes de salarié(e)s. Car les fondements du marché du travail, sur lesquels repose l'actuel système des relations de travail en Suisse, se rétrécissent, alors que les professions de qualifications élevées poursuivent leur expansion dans les services. Si les syndicats n'arrivent pas à élargir ces fondements, ils auront à long terme du mal à maintenir leur influence au plan politique.

9. Bibliographie

Armingeon, Klaus (2000), « Schweizer Gewerkschaften im internationalen Vergleich : Gemeinsamkeiten und Unterschiede », in : Armingeon, Klaus und Geissbühler, Simon (éd.) : *Gewerkschaften in der Schweiz. Herausforderungen und Optionen*, pp. 391-407, Zurich, Seismo

Crouch, Colin (1990), « Afterword », in : Baglioni, G. et Crouch, C. (éd.), *European Industrial Relations*, Beverly Hills, Sage

Degen, Bernhard (2006), *La valeur du travail : histoire et histoires des syndicats suisses*, Zurich, Rotpunktverlag

Ebbinghaus, Bernhard (2003), Ever larger unions : organisational restructuring and its impact on union confederations, *Industrial Relations Journal* 34 (5), pp. 446-460

Ebbinghaus, Bernhard et Visser, Jelle (2000), *Trade Unions in Western Europe since 1945*, London, Macmillan Reference

Flückiger, Yves (1998), The Labour Market in Switzerland : The End of a Special Case?, *International Journal of Manpower* 19 (6), pp. 369-395

Fluder, Robert, Ruf, Heinz, Schöni, Walter und Wicki, Martin (1991), *Gewerkschaften und Angestelltenverbände in der schweizerischen Privatwirtschaft. Entstehung, Mitgliedschaft, Organisation und Politik seit 1940*, Zürich, Seismo

- Fluder, Robert and Hotz-Hart, Beat (1998), « Switzerland : Still as Smooth as Cockwork ? », in : Ferner, Anthony and Hyman, Richard (éd.), *Changing Industrial Relations in Europe*, pp. 262-82, Oxford, Blackwell
- Hyman, Richard (1992), « Trade unions and the disaggregation of the working class », in : Regini, Marino (éd.), *The Future of Labour Movements*, pp. 150-168. Londres, Sage
- Kern, Horst (1998), « Proletarisierung, Polarisierung oder Aufwertung der Erwerbsarbeit ? Der Blick der deutschen Industriosozologie seit 1970 auf den Wandel der Arbeitsstrukturen », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 38, pp. 113-129
- Mach, André (2006), *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes. La législation sur les cartels et les relations industrielles dans les années 1990*, Coire, Rügger
- Mach, André et Oesch, Daniel (2003), « Collective Bargaining between Decentralization and Stability : A Sectoral Model Explaining the Swiss Experience during the 1990s », *Industrielle Beziehungen* 10 (1), pp. 160-182
- Mach, André et Widmer, Frédéric (2004), « Davantage se politiser et devenir un facteur de pouvoir. Les rapports changeants de la FTMH au politique (1970-2004) », in : *Voies multiples, but unique. Regard sur le syndicat FTMH 1970-2000*, Lausanne, Éditions Payot
- Oesch, Daniel (2006), *Redrawing the Class Map. Institutions and Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*, Basingstoke, Palgrave Macmillan
- Oesch, Daniel (2007a), « Weniger Koordination, mehr Markt ? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990 », *Schweizerische Zeitschrift für Politikwissenschaft* 13 (3)
- Oesch, Daniel (2007b), « Zur Analyse der Klassenstruktur von Dienstleistungsgesellschaften : soziale Schichtung in Deutschland und der Schweiz », *Widerspruch* 52, pp. 59-74
- Oesch, Daniel et Rieger, Andreas (2006), « Mindestlohnpolitik via Tarifverhandlungen : Erfahrungen der gewerkschaftlichen Mindestlohnkampagne in der Schweiz », in : Schulten, Thorsten, Bispinck, Rainer et Schäfer, Claus (éd.), *Mindestlöhne in Europa*, pp. 225-245, Hambourg, VSA-Verlag
- Pedrina, Vasco et Hartmann, Hans (2007), « Streiks und soziale Kämpfe in der Schweiz », *Widerspruch* 52, pp. 85-96
- Regini, Marino (2003), « Work and labour in global economies : the case of Western Europe », *Socio-Economic Review* 1, pp. 165-184
- Rieger, Andreas (2001), « Chancen für eine offensivere Orientierung der Gewerkschaften », *Widerspruch* 40, pp. 114-124
- Schäppi, Hans (1998), « Gewerkschaftliche Lohnpolitik », *Input* 3, pp. 6-8
- Spitz-Oener, Alexandra (2006), « Technical change, job tasks and rising educational demands : looking outside the wage structure », *Journal of Labor Economics* 24(2), pp. 235-270
- Streeck, Wolfgang et Visser, Jelle (1997), « The rise of the conglomerate union », *European Journal of Industrial Relations* 3, pp. 305-332
- Visser, Jelle (1992), « The strength of union movements in advanced capitalist democracies », in : Regini, Mario (éd.), *The Future of Labour Movements*, pp. 17-52, Londres, Sage
- Visser, Jelle (2004), « Patterns and variations in European industrial relations », in : *European Commission, Industrial Relations in Europe*, chapitre 1, pp. 11-57, Bruxelles
- Waddington, Jeremy (2006), « The trade union merger process in Europe : defensive adjustment or strategic reform », *Industrial Relations Journal* 37 (6), pp. 630-651.