

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 86 (1994)

**Artikel:** Pour un syndicat qui soit un mouvement social et fasse contrepoids  
**Autor:** Schäppi, Hans  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-386451>

### **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:** 08.02.2025

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

## **Pour un syndicat qui soit un mouvement social et fasse contrepoids**

*Hans Schächli\**

### **Capacité de mobilisation du SIB**

Dans le paysage syndical suisse, le Syndicat industrie et bâtiment (SIB) fait figure d'organisation combative. Sa capacité de mobilisation vient d'être confirmée par le mouvement qui a secoué récemment le secteur de la construction. La présente contribution entend livrer quelques réflexions sur la force de lutte et de mobilisation du SIB.

### **Traditions de lutte**

Le SIB, c'est chose sue, est né de la fusion de la FOBB et de la FTCP. Le mariage de deux syndicats non issus de secteurs économiques voisins, de l'industrie d'exportation par exemple, a donné lieu à d'innombrables discussions. Mais, davantage que leurs différences, c'est la symétrie de leurs politiques syndicales respectives qui a constitué le point de départ de leur regroupement. Les deux syndicats se rangeaient plutôt dans l'aile gauche et tous deux ont toujours compté de nombreux détracteurs de la paix du travail. Les deux organisations étaient

\* Vice-président du Syndicat industrie et bâtiment (SIB)

qualifiées de combatives pour la moyenne helvétique et, dans l'une comme dans l'autre, des intellectuels de gauche ont pesé d'un grand poids. A la différence d'autres syndicats, la FOBB et la FCTP n'ont pas évincé ces «intellectuels», au contraire, elles les ont stimulés.

Les particularités communes de la politique syndicale de l'ex-FOBB et de l'ex-FCTP ne tiennent pas à un hasard de l'histoire, elles ont un fondement sociologique. Si les travailleurs de la construction et ceux de la chimie se distinguent à maints égards, ils ont aussi des points communs. Les deux fédérations, il est vrai, comptaient aussi en leur sein des groupements à forte identité professionnelle et à tradition corporatiste. Mais, dans l'une comme dans l'autre, «l'orientation de classe» marquée l'a toujours emporté. Leur culture syndicale ne mettait l'accent ni sur la formation professionnelle ou continue ni sur la défense d'un statut professionnel; leurs efforts, portés par une politique syndicale combative, tendaient avant tout à améliorer les conditions de travail pénibles et dégradantes, qui prévalaient autrefois aussi dans la chimie. Ainsi, l'ex-FOBB porte-t-elle l'empreinte de traditions anarcho-syndicalistes, de même que la chimie est marquée par des traditions du socialisme de gauche ou communistes, toutes tendances qui ont cohabité avec les courants sociaux-démocrates. Plutôt que comme une association professionnelle ou une corporation, le syndicat se concevait comme une organisation unitaire portée à la lutte et s'inspirant du modèle allemand du syndicat de l'industrie. Il est évident que cette orientation commune, non seulement a favorisé la fu-

sion, mais aussi que, sans elle, la fusion n'aurait pu avoir lieu. De nombreux membres y ont vu d'ailleurs un premier pas vers un syndicat unitaire de profil combatif, vers un syndicat qui rompt avec le principe de branches, option qui a provoqué aussi l'irritation d'autres syndicats.

### **Comment le SIB se conçoit-il?**

La réponse à cette question transparaît clairement dans la plate-forme que s'est donnée le SIB au moment de la fusion. Le SIB s'y définit comme un syndicat unitaire inter-branches, comme un mouvement social et comme un «contre-pouvoir» au capital; il se veut un syndicat influent qui défend résolument sa vision d'une société démocratique et solidaire. Les conventions collectives de travail constituent la pierre angulaire de son activité syndicale. Pour défendre et imposer ces objectifs, le syndicat envisage cependant de recourir, au besoin, à des mesures de lutte.

La fusion participe de la conviction que la situation actuelle très difficile exige que l'on modifie les structures syndicales pour s'orienter vers une organisation interprofessionnelle. La fusion obéit à des objectifs multiples, tels que le renforcement du travail de mouvement, du réseau régional d'encadrement, des groupements syndicaux et des personnes de confiance, mais aussi le développement de la syndicalisation et de l'intégration syndicale des femmes, des employés et des jeunes. L'objectif premier de la fusion consistait toutefois à concentrer les forces pour accroître la force de frappe syndicale et politique afin d'être mieux armés pour faire face aux confrontations toujours plus dures avec le patronat.

### **Le tournant du patronat**

L'année écoulée n'a en rien entamé la valeur de ces considérations, tant s'en faut. La récession actuelle, – malgré un recul relativement faible du taux de croissance – a profondément modifié la situation en Suisse. Une vague de rationalisation et de restructuration a conduit, en peu de temps, à un chômage massif, que le recours à de nouvelles technologies et autres formes de production (lean production), de même qu'une nouvelle division internationale du travail rendront difficile à résorber rapidement, même en cas de reprise conjoncturelle. Du côté patronal, la ligne néolibérale a réussi, aujourd'hui, à s'imposer: au lieu de tableer sur une politique conjoncturelle, le patronat se borne à prêcher le libre jeu des forces du marché et se sert du chômage pour faire pression sur les salaires et poursuivre son oeuvre de déréglementation.

Alors qu'il y deux ans seulement on pouvait parler de fissures dans le système conventionnel, le camp des employeurs affiche aujourd'hui des visées plus radicales. Le patronat cherche à provoquer un tournant dans la politique conventionnelle. Certes, on loue encore les avantages du partenariat social et on ne va pas jusqu'à préconiser la disparition des syndicats. En revanche, on souhaite modifier la nature même des conventions collectives pour en faire des contrats-cadres qui garantissent, en premier lieu, la paix du travail et introduisent, d'autre part, une flexibilité des salaires et des horaires de travail, à négocier avec les organisations internes du personnel. Sur le terrain de la politique sociale, on avance, voire impose aussi des mesures de démantèlement. La combativité et le militantisme sont aujourd'hui

d'hui essentiellement le fait du patronat. Du côté des syndicats, il s'agit d'opposer une résistance à ces ambitions, s'ils ne veulent pas essayer de revers et perdre tout attrait pour de nouveaux groupes de salariés, les employés par exemple.

Dans cette situation difficile, le SIB entendait conjuguer les négociations salariales de l'automne dernier avec une mobilisation des membres. Accroître de la sorte la capacité du syndicat à se mobiliser et affronter des conflits nous semblait important non seulement pour faire aboutir nos objectifs immédiats, lors des négociations sur le renchérissement et les salaires, mais aussi, et surtout, dans la perspective d'une plus longue phase de confrontation portant sur la nature et la teneur des conventions collectives de travail ainsi que sur le rôle qui reviendra à l'avenir aux syndicats.

### **Mobilisation dans la construction**

Pour illustrer ces propos voici une brève présentation de la mobilisation dans la construction. Ayant appris que la Société suisse des entrepreneurs n'entendait pas accorder la compensation du renchérissement convenue, la direction du SIB a appelé à la mobilisation et à des actions ciblées. Dans une première étape, le syndicat a organisé de nombreuses actions d'affichage et de diffusion de tracts sur les chantiers. Surpris, les entrepreneurs ont riposté en interdisant aux représentants syndicaux l'accès aux chantiers, une interdiction qui fut bien sûr ignorée. Dans un deuxième temps, le syndicat a mis sur pied, dans toute la Suisse, des réunions d'entreprise et

des travailleurs de la construction, suivies, pour certaines, par plus d'un millier de personnes. Lors de la troisième étape, les actions ont été poussées plus avant: grèves d'avertissement, réunions de protestation et actions insolites (accrochage de banderoles aux grues, visites des sièges locaux ou national de la Société suisse des entrepreneurs). Cette mobilisation a permis d'aboutir finalement à un compromis acceptable dont les membres du syndicat ont été informés lors de nouvelles assemblées.

### **Négociations salariales dans la chimie**

A Bâle, la mobilisation des travailleurs syndiqués de la chimie a débuté relativement tard, après l'impasse des deux rondes de négociation. Les membres ont été informés de l'attitude du patronat par des tracts et deux informations publiées dans le journal du syndicat. Un millier de membres ont participé à l'assemblée organisée à la Foire des échantillons, assemblée qui a rejeté l'offre de l'association patronale et décidé d'organiser une manifestation à Bâle. Entre 1700 et 2000 syndiqués hommes et femmes y ont pris part. La protestation syndicale se dirigeait moins contre la proposition d'une hausse salariale de 3% que contre la politique de flexibilisation des salaires et contre le fait que l'association patronale était trop peu disposée à négocier. Cette manifestation peut être qualifiée de succès, en ce sens qu'elle a prouvé qu'en période difficile, nombre de syndicalistes sont prêts à défendre les principes du syndicat. Cependant, elle a aussi révélé les limites de la capacité de mobilisation, car, après le



recul de l'indice de novembre à 2,2% (indice déterminant pour la chimie), les revendications syndicales pour la pleine compensation du renchérissement ne s'écartaient que très légèrement de l'offre patronale. Or, malgré ces différences minimes, aucun accord n'a pu être trouvé en janvier. Les négociations ont débouché sur un succès relatif: d'une part, nous avons obtenu, grâce à la mobilisation, un meilleur résultat que les employés de la chimie bâloise, mais, d'autre part, nous n'avons pas réussi, malgré la mobilisation, à imposer dans toutes les entreprises une hausse générale des salaires correspondant à la compensation intégrale du renchérissement.

### **Analyser les difficultés et résoudre les problèmes**

Si le mouvement dans la construction et la chimie témoignent de la capacité de mobilisation du SIB, il est néanmoins nécessaire d'en analyser avec soin les difficultés pour engager des améliorations. Ce bilan reste encore à dresser, et nous nous bornerons, ici, à aborder brièvement quelques problèmes.

– Trop nombreux sont encore les membres qui pensent que le syndicat peut résoudre leurs problèmes par la seule voie des négociations. Nous devons donc redoubler d'efforts pour rendre nos membres conscients de la situation dans laquelle se trouve aujourd'hui notre syndicat. La remarque vaut aussi pour une partie des cadres syndicaux. L'échange d'expériences et d'informations joue, ici aussi, un rôle primordial.

– La crainte de perdre son emploi, crainte légitime en période de récession, est très présente chez de nombreux collègues. Il importe de garantir une bonne information et d'organiser des assemblées régulières pour vaincre la peur et l'isolement.

– Dans la construction comme dans la chimie, les mobilisations ont montré qu'un fossé relativement profond sépare un noyau de membres actifs, disposés à agir, et une partie du personnel passif qui reste dans l'expectative. Une stratégie syndicale doit être définie pour remédier à ce problème.

– Le SIB est appelé à préciser ses concepts syndicaux et modèles de politique économique, et à les défendre résolument dans l'opinion publique. Le risque existe aujourd'hui que les médias présentent les syndicats comme un groupe de pression parmi d'autres qui défend les intérêts de groupes isolés sans représenter l'ensemble des travailleurs.

### **Pour un syndicat démocratique et proche de ses membres**

Terminons par le plus important: pour être capable de mener des actions et résoudre des conflits, un syndicat doit bien sûr pouvoir s'appuyer sur une base active, sur des groupes syndicaux et sur des personnes de confiance aptes à agir. Il s'agit aujourd'hui, en particulier, de mettre l'accent sur l'organisation de groupes de personnes de confiance. Nous ne pourrons développer la capacité de mobilisation que si nous rompons avec le «principe de la représenta-

tion» dans les syndicats. Les membres doivent être amenés à comprendre que le résultat des négociations dépend en premier lieu de leur propre capacité de mobilisation et de conflit. Il faut donc associer les membres et les personnes de confiance à toutes les discussions et décisions. La direction du mouvement doit faire une plus large place aux connaissances et à l'imagination des membres actifs. Cet objectif suppose assurément un syndicat qui fonctionne, à tous les échelons, de manière démocratique et garantit à tous ses groupes une autonomie. Dans le SIB comme dans chaque syndicat, ce point mérite encore de nombreuses améliorations.

## Dans la pratique, qu'est-ce que la combativité?

*Interview de Jean Kunz, secrétaire du Syndicat industrie et bâtiment de Fribourg, SIB.*

*Revue syndicale (RS): Le SIB fribourgeois a la réputation d'être combatif. Quelle est donc sa recette?*

Jean Kunz (JK): La condition essentielle à remplir, c'est d'aller discuter avec nos membres sur le terrain, sur les chantiers, pour apprendre à connaître leurs préoccupations, définir avec eux les objectifs à atteindre ainsi que les moyens d'y parvenir, créer la confiance et la collégialité. Le syndicaliste qui reste assis à son bureau et se contente d'organiser ses membres sur le papier ne pourra jamais se montrer combatif.

*Un à deux secrétaires parviennent-ils à maîtriser un contact aussi étroit avec la base dans la durée?*

Non. Pour cela, il est nécessaire de disposer d'un réseau de personnes de confiance. C'est précisément ce que nous avons mis sur pied ces derniers temps. Dans la section, nous pouvons compter sur environ 300 de ces personnes. Pour moitié à peu près, elles sont organisées dans les groupes locaux du SIB; elles aident à organiser des occasions de rencontre et collent parfois des affiches. Les autres sont actives au sein même des entreprises; elles nous fournissent des informations à leur propos, y diffusent les nôtres, recrutent de nouveaux membres