

Une nouvelle vision des CGT

Autor(en): **Moor, Beda**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **86 (1994)**

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386454>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Une nouvelle vision des CCT

*Beda Moor**

Lors de son congrès de 1992, la FTMH (Syndicat de l'industrie, de la construction et des services) a placé la politique des négociations et des conventions au centre de ses activités. Le congrès avait pour thème les conventions collectives de travail (CCT): comment aménager ensemble un nouveau monde du travail et réaliser des projets communs. Par là-même, les collègues ont clairement signifié leur intention d'aller de l'avant en offrant à tous les travailleurs et travailleuses de Suisse des solutions pertinentes et porteuses d'avenir. Malgré la mauvaise conjoncture, le dynamisme était au rendez-vous: les délégué(e)s ont spontanément déplacé une partie du congrès à l'extérieur, dans la rue, devant le Palais fédéral et devant les Ateliers de constructions mécaniques de Vevey SA, afin de témoigner leur solidarité avec tous les travailleurs licenciés ou menacés de licenciement.

De manière générale, la FTMH souhaite imprimer à sa politique des CCT une orientation nouvelle qui puisse, selon nous, «tenir la route» dans le XXI^e siècle. Cette future politique des CCT devra prouver une fois de plus qu'elle offre des réponses à des questions qui touchent l'ensemble de la société (p.ex.: innovation, politique industrielle, politique sociale). Elle devra viser en priorité le maintien du site industriel suisse et en assurer l'organisation et l'aménagement avec la participation des salarié(e)s.

* Secrétaire central du Syndicat de l'industrie, de la construction et des services (FTMH)

En élargissant de la sorte sa politique des CCT, la FTMH franchit un pas supplémentaire en orientant la lutte pour de meilleures conditions de travail vers l'édification d'un système tourné vers l'avenir et garant de l'emploi. Ce faisant, le syndicat transpose dans la politique des négociations et des CCT ce qu'il a mis en œuvre depuis des années dans ses projets et dans son activité politique syndicale quotidienne. D'un syndicat protecteur, il devient un syndicat qui agit sur l'organisation de l'économie et de l'emploi. Loin de lui, cependant, l'intention de jeter par-dessus bord sa fonction de défense ou d'autres caractéristiques syndicales éprouvées. La FTMH entend donner de nouvelles formes et contenus aux CCT pour en faire une composante décisive de l'organisation de l'économie. Dans cette optique, elle souhaite créer une sorte de constitution économique qui associe tous les intéressé(e)s, donc les deux parties, à la recherche de solutions pour l'avenir du site industriel suisse. Il ne s'agit en aucun cas de négliger ce qu'il est convenu d'appeler les tâches syndicales traditionnelles, mais plutôt de les enrichir et de leur donner une plus grande amplitude.

Savoir reconnaître les signes du temps

Nous vivons aujourd'hui des attaques violentes contre le régime des CCT et, donc, contre le système hautement prisé du partenariat social. Le tout se déroule au nom de la déréglementation, une étiquette trompeuse; trompeuse de fait, car qui n'aspire pas à moins de prescriptions et qui ne souhaiterait pas assouplir le carcan des

barrières légales, sociales et économiques qui freinent l'esprit d'initiative et le dynamisme?

La résonance séduisante de cet appel à une plus grande liberté, à plus de marché et à une dislocation du réseau très dense de relations sociales, telle qu'elle trouve aussi son expression dans le principe de la bonne foi dont s'inspirent les CCT, cette résonance si séduisante risque très vite de changer de registre pour tomber dans les tonalités plus dures du mécontentement social, des tonalités somme toute que nous n'avons plus connues en Suisse depuis la Paix du travail de 1937. C'est peut-être la raison pour laquelle les employeurs ne mesurent pas les dangers que leur politique fait peser sur l'économie et la société.

Une chose est incontestable: en tant que tel, le syndicat est appelé à agir aussi pour répondre à sa vocation de mouvement combatif. Il est même des travailleuses et des travailleurs qui considèrent – à tort – les CCT comme un acquis pour lequel il n'est généralement plus besoin de lutter.

La crise économique actuelle a montré combien les moyens que prévoient les CCT pour éviter les cas de rigueur financiers sont des plus utiles aux personnes concernées. La récession révèle cependant aussi l'insuffisance des dispositions conventionnelles en vigueur pour ce qui est de la garantie des emplois, de l'aménagement du travail et surtout, de l'innovation indispensable qui fait aujourd'hui cruellement défaut.

■ Du travail pour tous

Aux développements exposés ci-dessus, il importe de répondre par

une offensive dans le domaine des CCT. Cette option s'impose non seulement pour des raisons syndicales, mais aussi à cause du risque de déstabilisation sociale. Du travail pour tous, telle doit être notre priorité. Le plein emploi constituait, il y a peu d'années encore, l'un des grands piliers des théories et objectifs de la politique économique. Aujourd'hui nous avons atteint un taux de chômage de 5% et celui-ci n'est pas prêt de disparaître. La prospective économique nous annonce d'ores et déjà un chômage résiduel supérieur à un pour cent sur le long terme.

Pour la société, et en particulier pour les syndicats, le chômage ne doit et ne peut constituer une réponse acceptable aux difficultés économiques. Pour enrayer ce fléau il faut que la Suisse fasse preuve d'une réelle volonté politique. Voilà qui suppose cependant que l'on se détourne de la politique d'inspiration anglaise et américaine qui veut que l'État s'abstienne d'intervenir dans la politique économique. A cette condition, il serait possible de réaliser ce dont nous avons le plus urgent besoin dans la situation actuelle, à savoir des programmes d'investissements à long terme, le renoncement à des mesures d'économie rigides de la part des pouvoirs publics, lesquelles freinent inutilement et davantage encore la demande intérieure, et, enfin, un assouplissement de la politique monétaire.

Dans ces domaines la FTMH entend se poser en interlocutrice régulière des autorités. Il est temps de mettre sur pied des organes compétents composés de représentants des autorités, des employeurs et des travailleurs pour traiter des questions spécifiques telles que les technologies, la politique de recherche et de for-

mation. La création de tels organes amplifierait considérablement les activités des partenaires sociaux et constitue, du reste aussi, l'unique voie sensée à emprunter si l'on veut résoudre les problèmes qui surgiront avec le Grand marché européen.

La technique à elle seule ne pourra nous sauver

Dans les relations entre syndicats et employeurs, il faudra inscrire la lutte contre l'érosion de la faculté d'innovation de l'industrie suisse – l'une des principales causes de la récession actuelle – dans le combat pour le maintien des emplois.

La concurrence économique nous contraint à agir vite et avec des méthodes nouvelles pour donner un nouveau souffle au site industriel suisse. Jusqu'ici les entreprises ont réagi aux défis internationaux en renforçant leurs exigences envers leurs collaborateurs et collaboratrices. Nombre d'entreprises ont laissé pendant trop longtemps aux pays étrangers le soin d'innover, persuadés que l'arbalète de Guillaume Tell, label de qualité, constituerait un bouclier efficace dans la guerre d'éviction technologique. Le salut cependant ne viendra pas seulement de la technologie. Nous avons aussi besoin d'un élan novateur en ce qui concerne les modes d'organisation internes aux entreprises; nous avons besoin d'une communication interne régulière, ouverte et dans les deux sens. «Nos collaborateurs constituent notre capital le plus précieux» disent les entrepreneurs. Les périodes de crise et de bouleversement nous offrent l'occasion de vérifier s'il s'agit ou non d'une formule creuse. Dans ce domaine, le bilan reste pour l'instant négatif.

Cette situation ouvre à la FTMH un nouveau champ important de travail sur le terrain. Nous n'avons jamais considéré l'innovation comme un processus purement technique. Nous voyons en premier lieu dans les mutations technologiques un processus social qu'il s'agit de promouvoir à l'intérieur de l'entreprise. Avec ses six thèses sur les principes du processus d'innovation dans l'industrie suisse des machines, la FTMH a créé, avec l'association patronale de l'industrie suisse des machines, un instrument directement utilisable sur le terrain. Si nous voulons que le changement, si nécessaire à notre industrie porte ses fruits sur la durée et profite à tout le monde – c'est là l'une des revendications centrales du syndicat –, les travailleurs et les travailleuses doivent alors participer à ce processus d'aménagement. Il est temps que le droit de participation ne se limite plus à des questions tout compte fait purement esthétiques; pour prendre sa pleine signification, la participation doit commencer là où se décident les grandes options de l'avenir. A l'heure où tout va si vite, rien, pour ainsi dire, ne peut tourner rond sans l'apport des travailleuses et des travailleurs, sans leur créativité et sans leur imagination.

Responsabilité propre et participation

La solution passe donc par un développement de la responsabilité propre et de la participation. Ce qui suppose tout d'abord des modifications urgentes dans le domaine de la formation, où la formation continue doit constituer la première des priorités.

La CCT doit accélérer ce changement pour contribuer de manière décisive à la maîtrise des exigences actuelles et futures dans la technique et l'organisation du travail. La participation tout à fait insuffisante des collaborateurs et collaboratrices à ces processus internes aux entreprises compromet nettement plus la compétitivité que les coûts salariaux si souvent décriés. Car le capital le plus précieux se trouve dans la tête des travailleurs et travailleuses. Il ne fait aucun doute que ce capital est insuffisamment mis à profit aujourd'hui. Ce fait tient non seulement à une paresse d'esprit et à des conceptions conservatrices, mais aussi, et surtout, à la résistance contre une plus grande participation de ceux que l'on préfère encore voir comme des exécutants. La FTMH, au même titre que les autres syndicats, est appelée à intervenir politiquement dans tous les domaines, une tâche primordiale qui s'inscrit dans la sauvegarde des emplois à long terme.

A plus longue échéance, nous devons parvenir à modifier les objectifs économiques qui conservent leur validité de sorte à les concilier également avec le respect de l'environnement. Car – et c'est là un signe évident d'un système de valeur en mutation –, nous tous, chaque jour informés d'une nouvelle catastrophe survenant ici ou ailleurs, accordons une place toujours plus importante à la nature et à l'environnement.

■ Pour conclure

Les tendances et développements observés depuis quelque temps dans le monde économique militent assurément en faveur d'un changement

du contenu des rapports conventionnels et du partenariat social. Mais un changement s'impose aussi au vu des intentions proclamées, à haute voix et en tout lieu, de s'attaquer à l'essence même du partenariat social. La pensée néo-libérale, en effet, a gagné beaucoup de terrain, au point qu'aujourd'hui, on peut en toute impunité qualifier l'Etat social à empreinte occidentale d'effet pervers du socialisme. La notion d'économie sociale de marché a disparu du vocabulaire des débats publics. Eu égard au rôle important que jouent les CCT de travail pour les employeurs, notamment pour des questions de compétitivité, nous entendons défendre nos revendications avec plus de détermination et des armes plus efficaces. Dans un climat de concurrence accrue, il en coûterait toujours plus cher aux employeurs si les CCT venaient à disparaître. Ces derniers ne déclarent pas par hasard que le partenariat social helvétique représente un avantage concurrentiel non négligeable si la Suisse intègre le marché unique européen. La FTMH entend les prendre au mot. Nous défendrons nos droits comme nous l'avons fait jusqu'ici, car on ne peut parler de véritable partenariat social si ces droits ne sont pas garantis.