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

Artikel: Faut-il mordre ou aboyer?
Autor: Bauer, Tobias
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386460

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

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

Au vu des considérations qui précèdent, l'activité syndicale doit se mener la plupart du temps à huis clos. Il en va ainsi de même des efforts que le syndicat engage primordialement dans l'intérêt de ses membres, comme en témoignent les succès syndicaux qu'a enregistrés l'industrie des machines depuis le premier accord sur la paix du travail en 1937. Relevons toutefois qu'un accord prévoyant l'obligation intégrale de la paix du travail pendant toute la durée du contrat n'a guère de chance d'aboutir si les employeurs ne doivent plus s'attendre à ce que les syndicats montent aux barricades en cas d'échec des négociations.

Pendant toute la durée de son mandat, l'ancien président de la FTMH Agostino Tarabusi s'est toujours engagé avec conviction pour reconduire l'accord sur la paix intégrale du travail et s'est toujours réclamé du principe de la bonne foi qui fonde cet accord. Il estimait que c'était la meilleure voie pour servir les intérêts des membres de la FTMH. A la question de savoir pourquoi la FTMH alimentait un fonds de lutte, alors qu'elle entendait précisément renoncer aux mesures de lutte, Tarabusi avait coutume de répliquer: «Nous avons besoin de ce fonds de lutte pour revenir si nécessaire à la situation actuelle – la paix intégrale du travail – au cas où une partie du patronat viendrait à la remettre en question.»

Faut-il mordre ou aboyer?

*Tobias Bauer**

Les négociations contractuelles de ces dernières années ont sans aucun doute été plus ardues qu'autrefois. A l'offensive patronale, les syndicats ont répondu en haussant et durcissant le ton, avec une intensité et dureté variant en fonction du syndicat. Mais, sauf dans certains cas isolés, ces fortes paroles ne se sont pas transformées en actes, c'est-à-dire en conflits de travail. Pas étonnant, par conséquent, qu'elles n'ont finalement été que peu prises au sérieux. Les syndicats ressemblent ainsi à un chien qui aboie, certes, mais ne peut pas mordre. Ses aboiement ne font donc que déranger; ils n'impressionnent pas.

Suffisamment de raisons se sont accumulées pour ne plus seulement grogner, mais mordre. Au cours de ces dernières années, les employeurs ont pratiquement dénoncé le pacte social de l'après-guerre. La lutte de classes venant du «haut» amène un fort transfert des salaires vers les profits, des bas revenus vers les hauts. Les contours d'une société à deux vitesses se précisent et les employeurs et employeuses déclarent en même temps la fin d'un meilleur aménagement de l'Etat social.

Que l'on ne réussisse pas à se mettre à mordre est, bien sûr, lié au caractère du pacte social qui se désagrège. Ce dernier intégrait les travailleurs (hommes) traditionnels, syndiqués, et suisses dans le système de la paix du travail et leur assurait en contrepartie

* Economiste du BASS (Bureau d'études en matière de politique du travail et d'affaires sociales)

une participation au produit social croissant. Les autres personnes salariées – étrangers et étrangères, femmes, salarié(e)s à temps partiel – sont restées dans une large mesure exclues. Tandis qu'on apprenait aux premiers durant des décennies qu'il ne fallait pas mordre, les dernières sont encore faiblement représentées dans les syndicats – même si ceux-ci s'ouvrent de plus en plus.

Il me semble vain de se lamenter longuement sur ces faits, et irréaliste de demander ou de s'attendre du jour au lendemain à ce que les syndicats se mettent à mordre vigoureusement. Actuellement, il faudrait, à mon avis, développer des stratégies se situant entre le simple aboiement et la morsure sans appel. Pour cela il faut résoudre deux grandes questions à l'intérieur des syndicats.

D'abord doit-on éclaircir pour quoi nous devons nous battre. Guère pour le retour à l'ancien pacte social (et l'abandon de cette idée directrice dans les syndicats parle pour leur ouverture à de nouvelles questions sociales et écologiques). Les visions syndicales d'un nouveau contrat social sont pourtant encore trop floues pour pouvoir servir de base à une attitude combative aguerrie au conflit. Dans une société de travail qui manque de plus en plus de ce travail (rémunéré), il faut surtout répondre à la question d'une nouvelle répartition du travail (rémunéré et non rémunéré) et du revenu permettant à tous les groupes sociaux de vivre une existence assurée et la participation à la vie économique et politique.

Il nous faut aussi une réorganisation syndicale, dépasser l'incroyable morcellement en syndicats de tendances et organisations professionnelles, et construire des syndicats d'industrie qui offrent aussi quelque chose aux personnes travaillant dans des domaines marginaux. En outre, il est nécessaire que l'on coordonne la marche de ces syndicats d'industrie au sein d'une organisation faîtière forte. C'est là qu'il faut décider des points essentiels pour les négociations contractuelles (comme, p. ex., les 35 heures pour l'IG Metall) et développer des stratégies claires en vue de les réaliser. Même si les syndicats sont liés dans la plupart des conventions collectives par la paix absolue du travail, on peut, avec une bonne planification globale, appliquer des mesures de lutte ciblées. Plus de la moitié des conventions collectives conclues en Suisse avec des associations patronales ont une échéance annuelle ou peuvent être dénoncées. Elles offrent donc des possibilités d'être renégociées, occasions pendant lesquelles la paix du travail n'est pas en vigueur... Des manifestations ou luttes peuvent ainsi prendre une nouvelle importance et contribuer à donner à la base un esprit prêt au conflit.