

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 70 (1978)
Heft: 4

Artikel: Rapport du comité syndical sur la réforme des structures de l'USS
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385919>

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: 29.03.2025

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

Rapport du Comité syndical sur la réforme des structures de l'USS

1. Mandat

Diverses propositions soumises au congrès syndical d'octobre 1972 sont le point de départ de l'étude d'une réforme des structures de l'Union syndicale. Pour l'essentiel, des propositions visaient à renforcer la position de l'USS, améliorer la collaboration entre elle et les fédérations – éventuellement par le biais d'une nouvelle répartition des attributions – et réexaminer les structures. Ces propositions ont été acceptées par le congrès et transmises pour étude au comité. Celui-ci a institué, au printemps 1974, un groupe de travail. Il comprenait au début douze membres: représentants des fédérations, des cartels et du secrétariat. Sa composition a été modifiée et élargie par la suite. Il a groupé les collègues suivants: Max Arnold, Carlo Castioni, Georges Eggenberger, André Ghelfi, Benno Hardmeier, Adolphe Hatt, Helmut Hubacher, Louis Joye, Urs Käser, Bruno Muralt, Markus Schelker, Erich Widmer, Maria Zaugg-Alt, sous la présidence de Fritz Leuthy. Benno Hardmeier en a assumé le secrétariat. Les projets de rapports partiels ont été établis par divers membres du groupe.

Le groupe de travail «réforme des structures de l'USS» a tenu seize séances. Il a commencé par établir un catalogue des problèmes. Il a ensuite examiné prioritairement les problèmes suivants:

- structures syndicales;
- cartels syndicaux;
- formation et travail éducatif (CEO);
- organes et commissions de l'USS;
- secrétariat USS;
- information (journal-manteau USS);
- formation de l'opinion au sein de l'USS.

Parallèlement, les travaux ont porté sur nombre de questions particulières. Diverses raisons ont engagé à ne pas traiter plus avant trois des problèmes initialement prévus:

- entreprises syndicales;
- problèmes particuliers des collègues étrangers, des femmes et des jeunes;
- relations avec les autorités, les associations patronales et les organisations internationales.

Le groupe de travail a soumis au congrès de 1975 quatre rapports¹ intermédiaires partiels concernant: les cartels syndicaux, la Centrale d'éducation ouvrière, l'information, les organes et commissions de l'USS. Après discussion, le congrès a fixé trois objectifs prioritaires:

- développement de l'activité de la CEO, en particulier en Suisse romande et dans le domaine de la formation.
- D'une part l'activité autonome des cartels cantonaux doit être intensifiée et, de l'autre, leur efficacité en tant qu'organes de l'USS doit être renforcée.
- La conception d'un hebdomadaire-manteau de l'USS doit être poursuivie; des projets concrets doivent être élaborés.

Ces décisions du congrès ont été déterminants pour l'étude de la réforme des structures. Ce rapport en expose les résultats, présente les propositions qui ont été élaborées et esquisse les conséquences d'une réalisation de cette réforme en matière de finances et de personnel. Le comité a examiné et mis au point le projet au cours des réunions des 22 décembre 1977, 13/14 février 1978 et 29 mars 1978.

2. Objectifs de la réforme des structures

Le travail consiste à réexaminer les structures qui se sont développées organiquement jusqu'à maintenant et à les adapter aux exigences d'aujourd'hui et de demain. Les commentaires présentés lors du congrès 1975 restent pleinement valables. Ces objectifs sont au nombre de six:

- réexaminer les activités syndicales pour en accroître l'efficacité;
- simplifier l'appareil administratif pour libérer des énergies; il en résultera une efficacité accrue de notre action;
- répartir de manière optimale les tâches entre l'USS, les fédérations et cartels;
- améliorer le taux de syndicalisation;
- renforcer l'audience et l'influence du mouvement syndical;
- maintenir vive la démocratie syndicale, stimuler la participation des membres et intensifier l'activité (augmenter la force de frappe).

Le groupe et le Comité syndical ont été confrontés au problème des limites qui doivent être fixées à l'entreprise. L'accent doit-il être mis sur les objectifs réalisables dès maintenant ou sur les objectifs à long terme?

Le comité a renoncé à proposer des structures «idéales». Il s'est borné avant tout à des objectifs qui peuvent être atteints à court ou moyen terme. Le problème du développement de l'appareil de

l'USS, par exemple, a été étudié compte tenu de nos possibilités financières limitées. On ne pouvait pas négliger les réalités du fédéralisme et des structures de notre société elle-même; ces éléments conditionnent dans une certaine mesure les structures du syndicalisme. Ce sont là des évidences qu'on ne peut écarter. Elles expliquent non seulement le pluralisme syndical, mais aussi les différences – difficilement éliminables – entre les institutions des diverses fédérations et leurs prestations. Il est apparu que la répartition des tâches entre l'USS et ses fédérations, telle qu'elle s'est précisée au cours des années, est profondément «entrée dans les mœurs»; d'autre part, un souci général de respecter les relations qui se sont établies dans la diversité en garantit la stabilité.

Au fur et à mesure que la discussion déclenchée par la réforme des structures a progressé, les limites que les réalités opposent à cette réforme nous sont apparues plus nettement. Le groupe de travail en est donc venu à ramener à des dimensions plus modestes les objectifs visés; les résultats peu encourageants des questionnaires adressés aux diverses fédérations n'y sont pas étrangers. En conséquence, ce rapport fait sentir les limites des possibilités dont dispose l'USS pour imposer des réformes structurelles.

Cela ne signifie cependant pas que les propositions qui suivent soient peu substantielles, voire vides de substance. En dépit des difficultés et des résistances, le rapport formule une série de propositions et recommandations qu'on peut tenir pour de nettes améliorations; partiellement du moins, on peut même les assimiler à de profondes transformations, de nature à augmenter essentiellement l'efficacité de l'Union syndicale. Le présent rapport n'est d'ailleurs pas qualifié de final. C'est dire qu'il ne met pas fin à la discussion sur la réforme des structures. Elle est appelée à se poursuivre en plusieurs étapes – ce que ce document souligne d'ailleurs à diverses reprises.

3. Les structures syndicales

L'USS vise à l'unité syndicale. Elle est persuadée que le pluralisme syndical, bien que lié à l'histoire, présente plus d'inconvénients que d'avantages et qu'il est dépassé. L'USS n'en convient pas moins que la réalisation de l'objectif du syndicalisme unifié, étant donné les résistances, est encore lointaine. Cette unité ne peut pas être imposée; elle doit mûrir comme un fruit. Ces derniers temps, non seulement on n'a pas fait de progrès dans cette voie, mais les fronts se sont encore raidis. L'opposition des syndicats minoritaires est nette. Rappelons à ce propos qu'en 1977, le congrès de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) a réaffirmé à l'unanimité son attachement au principe du pluralisme syndical. Il faut relever aussi

que les employeurs et leurs organisations concourent dans maints cas, par leur comportement, à cimenter le pluralisme syndical; on songe, en particulier, au traitement préférentiel dont bénéficient les syndicats d'entreprise qui ne sont pas rattachés à une centrale. Dans ces conditions, le groupe n'a pas jugé opportun de pousser plus avant l'étude du problème de l'unité syndicale, de même que l'étude des structures des autres syndicats (minoritaires, employés, associations de cadres, associations limitées à une entreprise, etc.). Elle a porté toute son attention sur les structures internes de notre mouvement: USS, fédérations et cartels. Le chapitre qui expose cette étude – le plus important du rapport – aborde les problèmes suivants: répartition des tâches entre l'USS et les fédérations, USS et structures fédératives, fédération d'industrie, champs de recrutement, libre passage, élargissement de l'USS.

3.1. Répartition des tâches entre l'USS et ses fédérations

La répartition des tâches et compétences entre l'USS et les fédérations a subi diverses modifications au long d'une histoire bientôt centenaire. Il en résulte les structures et les relations codifiées depuis longtemps par les statuts de l'USS. Dans l'ensemble, l'état de choses qui résulte de cette évolution a fait ses preuves. L'action proprement syndicale est l'affaire des fédérations. Elles sont autonomes en matière de politique conventionnelle et de politique des salaires, d'organisation et d'administration internes (cotisations, recrutement, assistance aux membres, institutions sociales, etc.). L'USS est compétente dans les domaines de la politique fédérale, en particulier dans ceux de la politique économique et sociale. C'est elle qui décide les actions de portée nationale (initiative ou référendum) et qui arrête les mots d'ordre lors de votations fédérales. Elle se prononce – le plus souvent en prenant préalablement contact avec les fédérations intéressées – sur les projets fédéraux qui font l'objet d'une procédure de consultation; en règle générale les projets, quand ils concernent des problèmes importants, sont débattus au sein des commissions compétentes de l'USS. Celle-ci représente les travailleurs dans les nombreuses commissions fédérales d'experts.

Les fédérations déterminent elles-mêmes leurs relations avec les secrétariats professionnels internationaux. Les relations avec la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), la Confédération européenne des syndicats (CES), l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et avec toutes les centrales syndicales de l'étranger sont l'affaire de l'USS.

La nécessité de maintenir pour l'essentiel cette répartition des tâches n'exclut cependant pas certains ajustements. La nécessité

d'une coordination plus poussée de l'action syndicale et, partant, d'une coopération plus marquée entre les fédérations et entre l'USS et les fédérations est évidente. Il faut considérer ici que le champ des activités de la Confédération s'est considérablement élargi depuis la fin de la dernière guerre (politique économique et sociale, politique de l'enseignement, etc.). Les tâches de l'Union syndicale se sont accrues dans la même mesure. Un nouveau développement de l'appareil de l'USS et de la CEO est devenu indispensable. Cette exigence n'est pas contestée. Les progrès et la complexité de la législation sociale, le processus de concentration économique, d'autres phénomènes encore ont des répercussions non seulement sur la répartition des tâches dans le cadre de l'USS et de la CEO (y compris les cartels), mais aussi sur certaines des institutions des fédérations et leurs prestations. En marge de la question de l'hebdomadaire de l'USS, cette remarque concerne en premier lieu toutes les institutions sociales des fédérations. Certaines d'entre elles pourraient être mises en question. Pour ce qui est des autres, une harmonisation des structures et de prestations très diverses, des fusions mêmes, paraissent souhaitables. Nous examinerons encore de plus près ce problème.

3.2. USS/structures fédératives

Ces structures datent pour l'essentiel de l'époque de la première guerre mondiale. Elles ne se sont guère modifiées depuis lors. Dans l'ensemble, elles ont fait plus ou moins leurs preuves. Exception faite de l'admission récente du Syndicat suisse des mass media (SSM), le nombre des fédérations est le même depuis des dizaines d'années. En dépit des profonds changements qui ont caractérisé l'économie suisse (tout particulièrement au cours des deux dernières décennies), les domaines de recrutement des fédérations ne se sont pas modifiés de manière notable. Cette stabilité de notre mouvement tranche paradoxalement avec l'accélération des changements structurels.

Nous sommes confrontés à une question fondamentale: quelle pourrait être la structuration optimale – plus modestement: la plus raisonnable possible (nombre et organisation) des fédérations et des champs de recrutement?

En se fondant sur une enquête, conduite il y a plus de vingt ans, le secrétariat de l'USS a tenté, par une nouvelle enquête (second semestre 1976), de déceler les potentiels de recrutement des fédérations. Les résultats ont été peu encourageants. Ils justifient les constatations suivantes:

1. une radioscopie de la situation effective n'est guère possible et maints éléments restent obscurs;

2. les structures actuelles des fédérations, qui se sont développées organiquement au cours du temps et que les répartitions, souvent dues à des raisons fortuites, des champs de recrutement et d'activité, ne peuvent guère faire l'objet d'une refonte globale;
3. la réalité d'aujourd'hui doit être acceptée; on n'enregistre d'ailleurs pas les signes d'une volonté active de modifier ces structures.

A une exception près, on doit donc constater que des modifications structurelles, des fusions notamment, ne paraissent guère envisageables à court terme. Tout au plus peut-on escompter dans un avenir prévisible une fusion de la Fédération suisse des typographes et de la Fédération suisse des ouvriers relieurs et cartonniers. Il faut relever aussi que l'USS n'a aucune possibilité de suggérer des restructurations des domaines de recrutement et d'activité mieux adaptées à l'évolution tant que les fédérations intéressées ne s'y prêteront pas. L'USS peut tout au plus offrir ses bons offices, conseiller, donner des impulsions et, au besoin, concilier.

Si nous proposons néanmoins l'esquisse de structures syndicales optimales (selon le principe de la fédération d'industrie), nous restons pleinement conscients du fait qu'il s'agit d'une image idéale qui peut, au mieux, suggérer des aiguillages pour l'avenir. Mais il est plus réaliste et plus efficace de se borner à fixer des objectifs minimaux – dont la réalisation est dans l'ordre des choses possibles.

3.2.1. Les objectifs à long terme

La structure syndicale optimale peut être esquissée comme suit:

1. Industrie des machines, métaux, appareils, horlogerie et artisans du métal: *Syndicat des métaux, machines et horlogerie.*
2. Construction, industries connexes: *Syndicat de la construction.*
3. Industrie chimique (y compris papier et matières plastiques), industries du textile, de l'habillement et du cuir: *Syndicat de la chimie, du textile, de l'habillement et du cuir.*
4. Industries graphiques et médias: *Syndicat des arts graphiques et médias.*
5. Commerce, transports, alimentation, hôtels et restaurants, commerce de détails: *Syndicat du commerce, des transports et de l'alimentation.*
6. Banques et assurances: *Syndicat des banques et assurances.*
7. Chemins de fer: *Syndicat du rail.*

8. PTT: *Syndicat des PTT.*

9. Administration générale de la Confédération (y compris les établissements sous surveillance fédérale (CNA par exemple), des cantons et des communes, y compris les divers services publics (selon un éventail à définir), les hôpitaux, etc.: *Syndicat des services publics.*

3.2.2. Objectifs minimaux

Les objectifs minimaux devraient engager à stimuler certaines réformes interfédérations dans trois secteurs au moins:

Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier (FTCP) et Fédération suisse des travailleurs du vêtement, du cuir et de l'équipement (FVCE): Bien que la politique salariale et conventionnelle de ces deux fédérations se soit soldée par de remarquables succès, une fusion serait souhaitable pour deux raisons: les champs de recrutement sont apparentés ou s'interpénètrent et le taux de syndicalisation est relativement bas. Une fusion pourrait donner une impulsion au recrutement; elle permettrait aussi d'assister plus efficacement les membres. Il serait souhaitable que la FTCP parvînt à réintégrer l'organisation des travailleurs du papier, qui s'est détachée d'elle il y a une vingtaine d'années².

Arts graphiques. La révolution technologique en cours dans cette industrie fait apparaître souhaitable une fusion de la Fédération suisse des typographes, de la Fédération suisse des ouvriers relieurs et cartonniers et de l'Union suisse des lithographes. Une fusion limitée aux deux premières fédérations apparaît peu satisfaisante à long terme, même si elle avait pour corollaire un renforcement de la coopération avec l'USL. Un progrès de la coopération inter-syndicale dans le domaine de la presse a été réalisé à la fin de 1977. A la suite du conflit avec la Migros et son imprimerie (Limmat-druckerei AG), la FST, l'USL et la VPOD/USJ (Union suisse des journalistes) ont conclu un accord qui délimite les compétences des fédérations pour les diverses catégories de travailleurs (personnel technique, personnel administratif, journalistes). Ces fédérations ont mis au point des directives concernant la garantie de l'emploi et les échanges d'information. Cet accord garantit des contacts continus sur le plan de l'entreprise et, en cas de conflit, la constitution de communautés de travail sur les plans de l'entreprise et de la localité ou région. Cet accord pourrait servir de modèle à des ententes visant aux mêmes objectifs entre d'autres fédérations (s'il ne paraît pas possible de réaliser le principe: «une entreprise – une fédération»).

PTT: Plusieurs fédérations et associations organisent le personnel: Union suisse de fonctionnaires des postes, téléphones et télégraphes (Union PTT), Société suisse des fonctionnaires postaux (SSFP), Association suisse des fonctionnaires des téléphones et télégraphes (ASFTT) – affiliées à l'USS – Société suisse des buralistes postaux et Association du personnel de l'administration générale de la Confédération. Cette structure pluraliste, bien qu'historique, ne s'impose plus. On en a pris conscience. Depuis quelques années, une tendance à l'unification s'affirme; elle pourrait aboutir à la création d'un Syndicat PTT. La Fédération PTT – organisation faitière – joue un rôle grandissant. Il faut espérer que cette évolution, qui doit être appréciée positivement, se poursuivra. Deux remarques complémentaires:

1. L'organisation dualiste du personnel des douanes: Fédération du personnel des douanes (membre de l'USS) et Association suisse des fonctionnaires aux douanes, doit être également tenue pour historique. L'ASFD organise le personnel qui a une formation technique et certaines catégories du personnel administratif.

2. La Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA) organise un très large éventail de professions et branches, mais qui accusent des degrés de syndicalisation très différents. Cet état de choses explique les difficultés que cette fédération affronte. Son champ de recrutement n'appelle pas une fusion avec une autre fédération de l'USS. Il serait souhaitable que la FCTA (que l'on qualifie parfois de mini-Union syndicale) se renforçât en tentant d'intégrer les petites organisations autonomes de boulangers, de bouchers, de jardiniers, etc. On constate qu'elles groupent avant tout le personnel de petites entreprises tandis que les travailleurs des mêmes professions qui sont occupés dans les grandes entreprises coopératives sont en majorité membres de la FCTA.

3.3. Fédération d'industrie

Dans la mosaïque du pluralisme syndical voisinent quelques grandes fédérations qui ont le caractère de fédérations d'industrie et nombre de petites et très petites organisations. Même si, dans ce domaine, on ne peut pas plus qu'ailleurs tenir «petit» pour synonyme de faible et «grand» pour synonyme de fort (en d'autres termes, si l'on ne peut pas considérer qu'une organisation est d'autant plus «optimale» qu'elle compte plus de membres), il n'en reste pas moins que les mini-organisations et leurs mini-prestations ne répondent pas aux besoins des membres; c'est d'ailleurs pourquoi elles ne se développent guère.

L'évolution économique et ses conséquences engagent également à donner la préférence aux syndicats puissants. Les effectifs insuffisants de petits syndicats ne permettent souvent pas l'engagement de fonctionnaires permanents; il en résulte qu'ils ne sont pas en mesure de donner à leurs membres l'assistance, la formation, etc.; dont ils ont besoin. Ces défaillances rendent à leur tour plus difficile le recrutement – ce qui peut entraîner d'autres conséquences en chaîne: réduction de prestations déjà insuffisantes, affaiblissement de l'«attractivité», etc. – L'accroissement de la mobilité de la main-d'œuvre, de même que le fait que les démarcations entre qualifiés, semi-qualifiés, non qualifiés, ouvriers et employés s'estompent, éclairent les avantages de la fédération d'industrie – d'autant plus que les déplacements de main-d'œuvre du secteur secondaire (production) au secteur tertiaire (services) se poursuit. Il faut cependant relever qu'au sein des fédérations d'industrie, l'appartenance à une profession est également un élément important de la solidarité; il joue un rôle considérable tant en matière de recrutement que dans la vie interne de l'organisation.

La plupart des fédérations de l'USS n'appartiennent nettement ni à la catégorie des fédérations d'industrie ni à celle des fédérations professionnelles. Les formes mixtes prédominent. De toutes les fédérations, c'est la SEV qui a le plus nettement le caractère d'une fédération d'industrie: elle organise toutes les catégories du personnel ferrovière, de la base au sommet³.

Il ressort de notre enquête que les fédérations sont *fondamentalement favorables au principe de la fédération d'industrie*. Cependant, il y a un abîme entre cette déclaration d'intention et la réalité. L'existence de groupements autonomes d'employés et de cadres, de syndicats dissidents d'entreprises est un fait. Du principe: une industrie ou une entreprise = un syndicat au fait d'accepter des transferts de catégories d'une fédération à l'autre et de renoncer à certains domaines traditionnels de recrutement, il y a encore un long chemin à parcourir (même pour nos fédérations).

Il faut cependant relever avec satisfaction que la FTMH et la FOBB en particulier, ont fait de nets progrès dans la voie de la fédération d'industrie – en particulier en éliminant des obstacles statutaires. La pénétration syndicale dans les professions de cadres (même si les résultats obtenus ne répondent pas encore à l'attente) fait espérer d'autres progrès.

En ce qui concerne la réalisation du principe de la fédération d'industrie, comme en ce qui concerne les «découpages» et les champs de recrutement des fédérations, le comité constate que l'USS ne peut guère prendre d'initiatives, et encore moins imposer. C'est aux fédérations qu'il appartient d'agir et de démontrer que leur adhésion au principe de la fédération d'industrie est autre chose qu'une simple déclaration d'intention.

3.4. Champs de recrutement

Le problème de la répartition des diverses professions entre les fédérations a toujours préoccupé les syndicats (et pas en Suisse seulement). Des conflits de délimitation apparaissent de temps à autre. Au cours du temps, des champs traditionnels de recrutement se sont progressivement modifiés, de sorte qu'il n'y a pour ainsi dire plus de tensions graves entre les fédérations. Ces domaines traditionnels sont généralement respectés. Les divergences qui peuvent survenir en règle générale aplanies sans intervention de l'USS (art. 34 des statuts).

Un autre problème surgit de temps à autre: il s'agit des divergences de vues quant à la convention collective à laquelle doit être assujettie tel ou tel groupe de travailleurs; ces cas se produisent notamment quand une entreprise est signataire de plusieurs contrats collectifs.

Il ressort des réponses à l'enquête que les fédérations ne jugent pas nécessaires pour le moment des modifications de leur champ de recrutement et ne seraient pas disposées à se prêter à des «transferts». On est devenu plus tolérant qu'hier et l'on tend à tenir les répartitions présentes, même si elles sont jugées peu satisfaisantes, comme un fait accompli.

3.5. Libre passage

Un autre problème a gagné en importance: *celui du libre passage d'une fédération à l'autre*, c'est-à-dire du transfert d'un membre d'une fédération à une autre avec un minimum d'obstacles et d'inconvénients. L'objectif est clair: le travailleur qui change de profession ou de branche doit pouvoir passer quasi automatiquement à la fédération de la compétence de laquelle il relève désormais. Il s'agit de prévenir que la mobilité professionnelle ne fasse de travailleurs syndiqués des «ex-syndiqués» ou qu'un travailleur qui aurait négligé, en changeant de profession ou d'emploi, de se préoccuper de son transfert, se trouve exclu à son corps défendant de la vie syndicale. C'est dire que le système des mutations doit fonctionner de manière satisfaisante.

Il peut cependant arriver qu'un transfert implique le risque de perdre des droits acquis (assurances, etc.); ce problème est très important. Nous avons procédé à une enquête pour déceler dans quels cas (et dans quelle ampleur) des droits acquis à des prestations financières (ou leur perte éventuelle) peuvent s'opposer à des transferts. Elle a révélé que ces prestations sont très différentes tant par leur nature que par leur ampleur. Aussi ne semble-t-il pas possible d'établir un règlement relatif aux prestations en cas de libre passage. En revanche, on pourrait formuler, à l'intention des fédérations,

certaines recommandations en matière d'aménagement de leurs dispositions statutaires, ou les engager à conclure des accords appropriés.

- *Assurances-vie ou vieillesse avec droits individuels aux prestations*
En cas de passage à une autre fédération: offrir le «sociétariat externe» ou la compensation des droits acquis en remboursant les primes versées (plus intérêts), éventuellement compte non tenu des primes afférentes à des risques dont l'institution a déjà assumé la charge: la fédération qui intègre le travailleur venant d'une autre fédération, peut, de son côté, fixer des sommes de rachat ou n'accorder qu'un droit réduit aux prestations.
- *Caisses de décès, de nécessité et de secours*
Remboursement d'éventuelles prestations antérieures (plus intérêts) ou prise en compte d'une partie au moins des années de sociétariat dans «l'ancienne» fédération.
- *Institutions de vacances*
Ouvertes à tous les membres de l'USS aux conditions fixées par la fédération gérante (accès éventuellement limité à l'avant-saison ou à l'après-saison). Une commission interfédérations doit examiner les possibilités qui s'offrent de simplifier les modalités en matière d'administration et de location et faire des propositions.
- *Bons de vacances en récompense de longues années d'affiliation*
Les années antérieures de sociétariat dans une ou dans d'autres fédérations USS doivent être prises en compte.
- *Cadeaux aux jubilaires*
Prise en compte des années antérieures de sociétariat dans une autre fédération USS.
- *Assistance judiciaire*
Une nouvelle réglementation n'apparaît pas nécessaire, cette assistance figurant parmi les droits acquis de tout nouveau membre. Cependant, en se fondant sur les résultats d'une enquête conduite auprès des fédérations et cartels, l'USS devrait établir une liste des avocats de confiance (et des avocats syndiqués), qui devrait être mise à la disposition des fédérations et cartels.
- *Contributions de solidarité et contributions analogues*
Les règlements y relatifs des fédérations sont très divers. Le remboursement aux syndiqués de ces contributions, en particulier, pose des problèmes. Tandis qu'ici la ristourne est limitée aux membres de la fédération, elle s'étend ailleurs aux membres d'autres fédérations également. Cette matière complexe doit être encore mieux analysée.

N'appellent pas de nouvelles réglementations: L'assistance juridique dans le domaine de la circulation de l'USS (qui resterait acquise), l'assurance-chômage et l'assurance-maladie (dispositions légales), ainsi que l'accord relatif aux caisses de chômage passé le 23 février 1977 entre l'USS et les fédérations.

Pour ce qui est des droits acquis « bagatelles » des membres à l'égard des fédérations, il suffirait, pour les régler, d'une pratique souple et d'une entente directe entre les fédérations intéressées.

Il faut aussi considérer que la diversité des montants des cotisations syndicales entrave également les transferts d'une fédération à l'autre.

3.6. Elargissement de l'USS

A plusieurs reprises diverses organisations se sont enquis ces derniers temps des possibilités qui s'offriraient d'adhérer à l'USS. Notons que dans aucun de ces cas l'initiative n'a été prise par l'USS. Il s'agissait d'associations qui ne sont pas rattachées à une organisation centrale des travailleurs. En outre, elles recrutaient dans le champ d'organisation de l'une ou de l'autre de nos fédérations; à cette difficulté s'ajoutait celle que les statuts de l'USS ne règlent pas clairement le problème.

Si l'on pouvait espérer sans illusion une nette amélioration des structures dans un délai prévisible, la question de l'affiliation directe d'autres organisations ne se poserait pas: tout simplement parce qu'alors seule l'affiliation à des fédérations de l'USS entrerait en ligne de compte. Comme nous devons admettre que nous resterons confrontés à des structures peu satisfaisantes, il faut donc rechercher les moyens d'élargir l'USS compte tenu de cette réalité. Un élargissement ainsi conçu ne mettrait pas fin au pluralisme syndical, mais ses effets seraient moins négatifs parce que l'accroissement des effectifs renforcerait la représentativité et l'influence de l'Union syndicale.

Le Comité syndical propose la réglementation suivante pour l'affiliation d'autres syndicats à l'USS:

1. Le rattachement à l'USS d'une association non affiliée doit être opéré en priorité par le biais de l'affiliation à l'une des fédérations existantes.
2. Une association de travailleurs ne peut être rattachée à l'Union syndicale que si elle a un caractère authentiquement syndical, qu'il ne s'agit donc pas d'un « syndicat-maison » ou d'une organisation dont l'activité est limitée aux questions professionnelles.

3. Si l'association requérante organise des travailleurs dont l'activité entre dans le champ de recrutement, traditionnel ou délimité par convention, de l'une ou de l'autre des fédérations de l'USS, l'USS ne peut engager des pourparlers que s'ils se déroulent en commun avec ces fédérations intéressées. C'est seulement si l'affiliation à un syndicat de l'USS ne peut pas être réalisée qu'un rattachement à l'USS peut être envisagé. Si les pourparlers échouent entre l'association requérante et la fédération USS concernée, les deux parties doivent être habilitées à exposer à l'USS les causes de l'échec.
4. L'association qui demande son rattachement à l'USS doit administrer la preuve qu'elle organise plusieurs fois plus de travailleurs de la branche ou de la profession que la fédération USS concernée, et qu'elle les fait bénéficier de prestations équivalentes.
5. Le Comité syndical examine la demande d'adhésion et les statuts de l'association requérante. Il apprécie également les positions adoptées par les fédérations USS éventuellement concernées. Le rapport qu'il établit doit éclairer les champs de recrutement de l'association requérante et des fédérations affiliées à l'USS. Le Comité syndical soumet sa proposition à la Commission syndicale (assemblée des délégués), de même que les positions adoptées par les fédérations dont le recrutement pourrait être touché par l'admission d'une nouvelle fédération.
6. La Commission syndicale (assemblée des délégués) se prononce sur la demande d'affiliation de tout syndicat. La majorité des deux tiers est requise. Le syndicat requérant ou les fédérations intéressées de l'USS peuvent recourir contre cette décision pendant les trois mois qui suivent. Le congrès de l'USS tranche définitivement à la majorité absolue des délégués ayant le droit de vote.
7. Si un groupe de membres se sépare d'une fédération USS pour constituer un syndicat autonome, celui-ci ne pourra demander son rattachement à l'USS qu'à l'échéance d'un délai de dix ans.

Aux termes de cette réglementation, le second alinéa de l'article actuel des statuts (3) concernant le sociétariat devrait être divisé en trois paragraphes:

1. Admissions au sein de l'USS (nouveau).
2. Démissions (actuellement: alinéa 2 de l'article 3).
3. Exclusions (article 4, qui resterait sans changement).

4. Les cartels syndicaux

Le problème réside dans leur double fonction : les cartels cantonaux sont des *organes de l'USS*, et par conséquent liés par ses décisions – à l'exécution desquelles ils doivent contribuer. Parallèlement, ils disposent d'un *large degré d'autonomie sur le plan cantonal* – où ils participent à la politique économique et sociale (aux procédures de consultation, par exemple), se prononcent sur les objets des votations, prennent eux-mêmes des initiatives. Ils déploient une activité autonome en matière d'assistance judiciaire, d'éducation, etc.⁴). Le rapport partiel publié dans la *Revue syndicale* N° 8/1975, analyse de manière détaillée la position et formule des propositions. Nous renvoyons le lecteur à cette publication. Le Comité syndical se borne ici à placer les principaux accents, à apporter certains compléments et à formuler quelques propositions concrètes.

Le Comité syndical constate :

1. Les structures, l'organisation et les tâches des cartels cantonaux ne doivent – ni ne peuvent d'ailleurs – être fondamentalement modifiées. Des améliorations substantielles sont cependant possibles. Elles doivent être réalisées en deux étapes. Il s'agit tout à la fois d'intensifier et d'élargir les activités autonomes des cartels et de renforcer leur position en tant qu'organes de l'USS.
2. Un cartel bien structuré est nécessaire dans chaque canton.
3. C'est précisément dans les cantons où le taux de syndicalisation est faible et où le réseau des secrétariats et points d'appui des fédérations est lâche que l'on déplore l'absence d'un cartel bien structuré et efficace. L'un des objectifs de la réforme des structures consiste à renforcer les cartels dans ces régions.
4. Il faut envisager dans ces régions la création de secrétariats communs à deux ou plusieurs cartels cantonaux. Ces organes assumeront certaines tâches (assistance judiciaire, éducation, recrutement, etc.). Les cartels cantonaux existants resteront compétents en matière de politique cantonale ; ils pourront faire appel aux bons offices du titulaire permanent du secrétariat commun.

Cependant, une intensification de l'activité des cartels en tant qu'organes autonomes et qu'organes de l'USS suppose un net resserrement des contacts avec l'USS. C'est d'autant plus indispensable que l'on doit envisager un nombre croissant d'actions et de campagnes conduites sur le plan fédéral.

Pour resserrer les relations entre l'USS et les cartels et leur conférer plus d'efficacité, le *Comité syndical propose* :

- de réunir plus souvent les conférences de représentants des cartels;
- d'adresser régulièrement aux cartels (ainsi qu'aux sections et secrétariats locaux) des feuilles d'information internes destinées à combler les lacunes de l'information; elles exposeraient l'activité et les intentions de l'USS, commenteraient les décisions, etc. (voir également chapitre 5.3);
- d'engager un secrétaire spécialement chargé de l'assistance aux cartels.

Il faut considérer aussi que les relations entre l'USS et les cartels cantonaux sont influencées par le choix des membres des organes des cartels. L'USS n'a aucune influence sur ce choix. De l'avis du Comité syndical, la composition de ces organes ne saurait dépendre d'un assentiment de l'USS. Ce ne serait ni opportun, ni réalisable.

Les améliorations que nous proposons *exigent absolument l'engagement d'un nouveau fonctionnaire au secrétariat de l'USS*. Cette décision est prioritaire. Ce secrétaire s'occuperait tout spécialement des cartels: il aurait pour tâche de les aider (par exemple dans l'organisation de l'assistance judiciaire); il jouerait aussi le rôle d'animateur (par exemple dans le domaine du travail éducatif), de même que de coordinateur; il veillerait à l'exécution des décisions de l'USS dans le champ d'activité des cartels. Au cours de la *seconde étape de l'exécution, ou des réformes proposées*, ce fonctionnaire devrait:

1. réexaminer avec les représentants des cartels les tâches et fonctions de ces organes; étudier et préparer avec eux la création des *secrétariats communs* qui sont envisagés;
2. étudier une *réforme du financement des cartels*. Pour leur donner de nouvelles impulsions et renforcer leur caractère d'organes de l'USS, celle-ci devrait les soutenir financièrement – ce qui suppose le versement par les fédérations d'une cotisation spéciale au titre des cartels. Une subvention de base – modérée – serait allouée à tous les cartels. Des subsides complémentaires seraient versés aux cartels dont les structures sont faibles; en outre, ces subsides devraient concourir au financement de certaines tâches (création de secrétariats communs, tâches éducatives particulières, développement de l'assistance judiciaire, etc.). Le nouveau secrétaire formulerait ses propositions après consultation des fédérations et cartels.

A l'issue de cette seconde phase des réformes, les statuts de l'USS (art. 17 et suivants) devraient être révisés de manière appropriée.

On peut concevoir que le nouveau secrétaire puisse être complètement chargé d'autres tâches et fonctions, par exemple de la rédaction des feuilles d'information internes. Un spécialiste du droit du travail serait souhaitable. S'occupera-t-il uniquement des cartels alémaniques ou également des cartels romands? cela dépend largement du choix de la personne. Nous ne pouvons pas en dire davantage pour le moment. Nous reviendrons sur ce point au chapitre 8 relatif au développement du secrétariat de l'USS⁵.

C'est intentionnellement que le Comité syndical a limité aux cartels *cantonaux* le problème des relations avec les cartels. Il n'ignore pas que l'existence de cartels locaux rend la situation beaucoup plus complexe. Mais ces cartels étant des organes des cartels cantonaux (art. 24) et étant appelés à le rester, la limitation que s'est imposée le comité apparaît justifiée. Il faut aussi relever que les relations interfédératives sur les plans local et cantonal ne se déroulent pas exclusivement au sein des cartels. Il serait donc souhaitable de les développer encore, notamment quand des tâches et des problèmes communs appellent une coopération (entre les groupes de jeunesse en particulier).

5. La formation de l'opinion au sein de l'USS

Au début de ce rapport, nous avons mentionné, parmi les buts de la réforme des structures, le maintien d'une démocratie syndicale vivante. La réalisation de cet objectif requiert un processus démocratique de formation de l'opinion et de la volonté commune. Les membres de la base doivent être associés dans toute la mesure possible à ce processus de détermination de la politique syndicale. Bien qu'il s'agisse moins d'un problème de structure au sens étroit du terme que d'un problème de pratique et de comportement, c'est un aspect essentiel de la politique syndicale.

Les points suivants appellent réflexion:

1. Des réformes structurelles ne résoudre jamais définitivement le problème. La formation de l'opinion et de la volonté commune dans la démocratie est une tâche permanente.

2. Nos syndicats peuvent d'ores et déjà affirmer que leur organisation et leurs comportements sont conformes aux règles de la démocratie.

3. Cependant, en dépit de leur volonté de respecter les règles de la démocratie, les syndicats – organisations de masse – ne peuvent écarter l'obligation d'appliquer le système de la *démocratie représentative*. Le recours aux votations générales, par exemple, n'est pas

une «solution miracle». Les décisions courantes doivent être prises par les organes élus à cet effet – faute de quoi on risquerait d'être confronté à des situations chaotiques et paralysantes. En revanche, les compétences des cartels, des fédérations, de l'USS et des divers organes doivent être précisées dans toute la mesure du possible.

4. Dans l'ensemble le processus de formation de l'opinion et de la volonté commune (élaboration des décisions) – en particulier pour ce qui a trait aux problèmes de la politique fédérale et aux votations – donne satisfaction. On fait preuve de souplesse quand il s'agit de désigner, par exemple, l'organe habilité à formuler le mot d'ordre: selon l'importance et l'urgence, la décision est prise soit par le Comité syndical, soit par la Commission syndicale ou le congrès (possibilité de réunir un congrès extraordinaire).

Ce qui précède ne doit cependant pas être considéré comme un oreiller de paresse. Le présent état de chose peut être modifié: le Comité syndical formule à cet effet une série de propositions. Avant de les présenter et de les commenter, nous tenons *une remarque liminaire* pour nécessaire:

On a cru devoir constater l'existence d'un certain malaise lié au processus de formation de l'opinion. Il s'explique notamment – indépendamment des faiblesses techniques d'un petit appareil – par le flux croissant des votations (d'importances diverses). Quatre votations fédérales en une année (dont une votation «multipac») mettent à rude épreuve même un appareil aussi bien rôdé que le nôtre. L'appareil syndical est alors débordé – d'autant plus que les problèmes sont de plus en plus complexes et leur portée difficile à apprécier de manière optimale dans notre optique. Mais tout cela ne saurait être la cause principale de ce malaise. Elle doit être recherchée ailleurs. Pour la déceler, il faut se demander à quelles occasions le processus de formation de l'opinion et de la volonté commune fait l'objet de critiques: c'est chaque fois qu'une décision ou un mot d'ordre est partiellement contesté et déclenche comme une «rébellion» de la minorité qui a tiré la courte paille. Ce que l'on qualifie de «malaise» dans le processus de formation de l'opinion et de la volonté au sein de l'USS est moins un vrai problème de formation de l'opinion que le problème que posent les activités de groupes marginaux de syndiqués qui agissent dans nos rangs pour réaliser leurs propres objectifs politiques. C'est donc dans les comportements de ces groupes qu'il faut rechercher le noyau du problème. Ce rapport n'a cependant pas pour tâche de pousser à fond l'analyse de ce problème – aussi brûlant que complexe. C'est en premier lieu l'affaire des fédérations qui sont directement touchées (l'USS ne l'étant qu'indirectement par le biais des cartels cantonaux; de surcroît, elle dispose de peu de moyens d'intervenir).

Pour améliorer la formation de l'opinion et de la volonté générale, le Comité formule des *propositions de réforme* qui peuvent être réparties en trois groupes:

- organes de l'USS;
- commissions, groupes de travail et d'échange d'expériences;
- information interne USS et communications.

5.1. Organes de l'USS

Nous renvoyons au chapitre «Organes et commissions de l'USS» du rapport sur la réforme des structures soumis au congrès de 1975⁶. Nous rappelons aussi que ce congrès a révisé – et amélioré – les dispositions statutaires concernant les délais impartis pour la présentation de propositions au congrès (art. 8) et le droit de représentation au sein du Comité syndical (art. 12).

Bien que des modifications fondamentales ne s'imposent pas à son avis, le comité propose néanmoins:

- le président et les vice-présidents de l'USS devraient être désormais élus par le congrès (par la Commission syndicale actuellement);
- l'article 6 des statuts devrait préciser que les fonctionnaires permanents d'une fédération ne peuvent constituer plus de la moitié de ses délégués au congrès syndical; ces délégués doivent être élus par un organe statutaire représentatif;
- transformer statutairement la Commission de gestion et de vérification des comptes en une commission de revision des comptes – ce qu'elle est déjà en fait, le contrôle de la gestion étant exercé par le Comité syndical;
- le Comité syndical devrait être dénommé «comité directeur» et la Commission syndicale «assemblée des délégués».

5.2. Commissions, groupes de travail et d'échanges d'expériences

Les réformes qui apparaissaient nécessaires sont *réalisées*. Le groupe de travail se fondant sur les délibérations du congrès a formulé des propositions; le Comité syndical les a adoptées. La constitution et l'activité des commissions et groupes de travail et d'échanges d'expériences font l'objet d'un règlement⁷. Le développement et l'animation de ces commissions et groupes sont certainement de nature à intensifier la circulation des idées et la formation d'une opinion commune, de même qu'à écarter le risque – en admettant qu'il existe – de décisions prises dans la «tour d'ivoire». Cependant,

la réalisation de cet objectif dépend du choix des membres de ces organes. Ils doivent tout à la fois participer activement aux travaux et être capables d'exercer une activité didactique au sein des fédérations et cartels.

5.3. Information interne et communication

Le Comité syndical propose:

1. Le secrétariat doit attirer plus systématiquement encore – et à temps – l'attention sur les problèmes qui viennent à nous, fournir aux fédérations une documentation appropriée et les inviter à amorcer à temps une large discussion. Celle-ci est peut-être plus importante au sein des fédérations que des cartels. Dans tous les cas, il faut veiller à ce que cette discussion ait un caractère consultatif seulement et n'anticipe pas sur les décisions de l'USS. Il s'agit, en d'autres termes, d'empêcher que ne soient lancés des mots d'ordre pour les votations fédérales, l'USS étant seule compétente.

2. Les fonctionnaires permanents des fédérations et des cartels sont des facteurs importants de la formation de l'opinion générale. C'est d'eux en premier lieu que dépend l'amélioration du processus de formation de l'opinion et de la volonté commune. La diffusion (selon les besoins) de *feuilles d'information internes* concourrait efficacement à cette amélioration. C'est pourquoi une nouvelle impulsion doit être donnée à l'information interne, dont les lacunes sont évidentes. La «Correspondance syndicale suisse» ne peut pas les combler parce qu'elle est largement destinée à l'extérieur. La même remarque vaut pour l'hebdomadaire USS actuellement en discussion. Il ne saurait se substituer à une information interne spécialement destinée aux sections, secrétariats locaux et cartels (et év. aux organes dirigeants des fédérations).

3. Des *conférences des fédérations et cartels* doivent être réunies plus souvent. L'expérience montre qu'elles stimulent les échanges de vues et d'expériences. L'engagement d'un secrétaire spécialement chargé des cartels permettra d'utiliser mieux cet instrument.

6. Information

Dans ce domaine, la réforme des structures vise avant tout à la création d'un *hebdomadaire USS* de quatre pages, rédigé et édité par l'USS, conçu comme journal-manteau pour les journaux fédératifs, ou destiné à y être encarté. A la suite de la décision positive du congrès 1975, ce projet a été élaboré non par le groupe de travail «réforme des structures», mais par un petit groupe d'experts des fédérations. Il fait l'objet d'un rapport spécial qui sera soumis au congrès syndical de 1978.

7. Travail éducatif/formation

Les syndicats ont toujours pris au sérieux leur mission éducative. On constate tout ensemble un élargissement de l'éventail du travail éducatif et une augmentation de la demande. Nombre de fédérations ont développé cette activité, tant quantitativement que qualitativement. La même remarque vaut pour la CEO et l'Ecole ouvrière suisse. De manière générale, les cours – notamment ceux de l'Ecole ouvrière – sont mieux achalandés. L'Ecole ouvrière organise de nouveau chaque année ses deux cours de formation de base – d'un mois chacun.

Après examen du rapport partiel consacré à la CEO⁸, le congrès a décidé de mettre plus fortement l'accent sur le travail éducatif.

Pour des raisons tout à la fois pratiques et financières, les structures et le statut juridique de la CEO ne seront pas modifiés. La CEO reste une société autonome – dont l'USS est le principal promoteur et la principale source de financement. Le Comité propose cependant *un élargissement des fonctions et du personnel de la CEO*; en outre, l'USS et la CEO doivent constituer autant que possible une «communauté de secrétariat».

- Bien que les cours éducatifs syndicaux soutiennent de manière générale la comparaison avec ceux qui sont offerts ailleurs, ils appellent certaines améliorations quant aux méthodes et à la didactique. L'activité de la CEO et de l'Ecole ouvrière serait plus efficace si l'on disposait de moyens financiers plus élevés pour préparer mieux les cours: davantage de moyens didactiques, élargissement de la documentation mise à disposition, meilleure intégration des chargés de cours, etc. A cet effet, le Comité recommande à la CEO d'examiner avec les fédérations si elles estimeraient opportun et possible de virer à la CEO une partie du produit des contributions affectées au travail éducatif. En contrepartie, la CEO fournirait certaines prestations: mise au point de programmes et de la documentation nécessaire à leur exécution, préparation méthodique et didactique des cours, etc. Cet objectif n'est cependant réalisable que si l'état-major de la CEO est développé – comme nous le proposons – de manière appropriée.
- Sans modifier pour autant les structures et le statut juridique de la CEO, il apparaît souhaitable, possible et même indispensable que la CEO apparaisse plus fortement comme une partie constituante (ou un «bras») de l'USS. A cet effet, le Comité formule deux propositions:

1. *Intégration de la CEO dans les statuts de l'USS.* Les liens avec l'USS seraient mieux soulignés et la position de la CEO serait

renforcée. Ces dispositions statutaires, qui viseraient au développement de la CEO, pourraient constituer un chapitre spécial «CEO» des statuts de l'USS.

2. Attribution à la CEO de la politique de l'enseignement (et de la formation). Cette politique est, aujourd'hui, en partie l'affaire de la CEO, en partie l'affaire de l'USS. Pour donner à cette politique les impulsions qui apparaissent nécessaires dans l'optique syndicale et pour renforcer la position de la CEO, il apparaît opportun de confier à la CEO le soin de suivre et d'animer cette politique. Cela signifie que la CEO se substituerait à l'USS au sein des commissions et institutions fédérales ad hoc – étant entendu que les mandataires de la CEO informeraient les organes de l'USS, agiraient de concert avec eux et prépareraient les interventions et mémoires – les décisions restant l'affaire du Comité syndical.

- La coordination en matière de politique de l'enseignement et de la formation, de même que la coordination entre les cours CEO et ceux des fédérations, laissent à désirer. Pour intensifier la coopération et répartir plus judicieusement les tâches, le Comité suggère de constituer *une commission romande et une commission alémanique*, composées, chacune, des responsables fédératifs du travail éducatif et des responsables de la CEO. Ces commissions auraient avant tout pour tâche d'élaborer – chacune pour sa région – un programme éducatif annuel, qui garantirait la coordination dans le temps et l'harmonisation thématique des cours.
- *C'est en Suisse romande avant tout que le travail éducatif de la CEO doit être développé.* Ce qui souligne la nécessité de doter mieux l'état-major de la CEO. La CEO n'aura guère la possibilité d'organiser des cours au Tessin dans un avenir prévisible. Une aide financière à la «Camera del lavoro» au titre du travail éducatif est cependant concevable.

Concrètement, et à titre de proposition principale, le Comité recommande l'engagement par la CEO d'un collaborateur (ou collaboratrice) *romand*, pleinement qualifié et pleinement intégré dans le secrétariat de la CEO (il devrait résider dans l'agglomération bernoise – on n'instituerait donc pas une «succursale» en Suisse romande). Les tâches nouvelles qui sont proposées (voir plus haut) ainsi que la nécessité de décharger le secrétaire romand de l'USS, exigent cet engagement. (La répartition des tâches serait l'affaire de la CEO.) Les dépenses requises par le développement doivent être couvertes par l'USS.

8. Conséquences des propositions de réforme en matière de personnel et de financement

Les effectifs du personnel n'ont pas été adaptés à l'élargissement constant des tâches et activités administratives notamment de l'USS et de la CEO au cours des vingt dernières années. Sans exagérer, on peut dénoncer un grave déséquilibre entre effectifs et tâches. De toute évidence, les deux secrétariats sont proprement débordés. Nous sommes confrontés à cette réalité: les réformes proposées – qui augmenteront les tâches – ne sont pas réalisables sans l'engagement de deux secrétaires (USS et CEO). Nous l'avons déjà souligné. Nous abordons maintenant quelques points de détail:

Les effectifs de la CEO (cinq personnes, dont un directeur et son adjoint) n'ont pas augmenté depuis 25 ans. Longtemps, le secrétariat de l'USS (14 personnes, dont 6 secrétaires et rédacteurs) a occupé quatre secrétaires seulement: un économiste, un spécialiste de la politique sociale, un rédacteur «gk» et un secrétaire romand (rédacteur de la «css» et de la *Revue syndicale*). C'est au cours de la seconde moitié des années cinquante seulement que l'USS a engagé un second économiste et, en 1970, un «délégué à la radio/TV», qui fonctionne également comme second rédacteur de la «gk» et assume parallèlement d'autres tâches.

Indépendamment du projet d'hebdomadaire USS – dont les répercussions financières et la dotation en personnel doivent être considérées en elles-mêmes – les faits ci-dessus appellent, dans l'optique de la réforme des structures, *l'engagement*:

- *d'un secrétaire spécialement chargé des cartels cantonaux*. Il doit être un animateur et un homme d'action. S'il était par chance bilingue, il pourrait étendre son activité aux cartels romands – ce qui donne à entendre qu'il serait pleinement occupé. S'il était de langue allemande seulement, certaines fonctions complémentaires pourraient lui être confiées: par exemple le droit du travail (s'il est spécialiste en la matière), domaine où l'activité doit être intensifiée; la rédaction des feuilles d'information internes; la politique des transports (qui appelle la même remarque que le droit du travail), ou encore les problèmes importants de l'hygiène et de la sécurité du travail, de l'ergonomie;
- *d'un collaborateur (collaboratrice) CEO*: Les effectifs syndicaux ont plus fortement augmenté en Suisse romande qu'en Suisse alémanique, ce qui rend plus évidentes les lacunes romandes du travail éducatif de la CEO. Elles appellent de toute évidence – de même que le développement des activités qui est envisagé – l'engagement d'un collaborateur (ou collaboratrice) romand. Si le choix du secrétaire «cartellaire» devait porter sur un collègue alémanique, le collaborateur romand de la CEO devrait s'occuper

dans une certaine mesure des cartels pour décharger le secrétaire romand de l'USS (qui assume aujourd'hui seul les relations avec ces organes). Le collaborateur romand de la CEO pourrait éventuellement rédiger la *Revue syndicale*;

- *d'une employée de bureau*: L'augmentation des travaux de bureau qui est prévisible appelle l'engagement d'une nouvelle employée de bureau de langue française, chargée de la correspondance française de la CEO et, partiellement, de celle de l'Union syndicale. Elle coopérera aussi aux travaux de multocopie et d'expédition. Cette solution est réalisable, les dépenses étant à la charge de l'USS. Elle permettrait aussi de mieux faire face aux travaux de secrétariat – qui vont croissant – de la Commission féminine.

Trois remarques complémentaires

- L'engagement de ces trois personnes pose un problème de place, mais dont la solution se dessine;
- l'engagement d'un nouveau secrétaire USS suppose le maintien du principe de l'égalité entre secrétaires et rédacteurs. Ce système collégial – qui ne connaît pas de hiérarchie mais connaît, en revanche, une nette répartition des tâches et des compétences – a fait ses preuves. On doit même le tenir pour exemplaire.
- Pour ce qui est de la CEO, on pourrait – en liaison avec la retraite prévisible du directeur – envisager d'abandonner le régime: directeur et adjoint pour adopter celui du secrétariat de l'USS; égalité entre secrétaires et répartition précise des tâches et des compétences.

Conséquences financières de l'engagement de personnel

Telle que nous l'avons esquissée, la réforme des structures exigerait des dépenses – et des recettes – supplémentaires de l'ordre de 300 000 fr.; une partie appréciable de ces recettes serait virée à la CEO. Cependant, comme il s'agit en fait d'une redistribution interne, il n'est pas opportun d'établir dès maintenant une clé de répartition (d'autant moins que le choix des nouveaux collaborateurs pourrait la modifier ultérieurement). Ce chiffre de 300 000 fr. paraît plutôt modéré si l'on songe qu'il ne s'agit pas uniquement de dépenses de personnel; dans cette estimation sont compris des frais de location plus élevés, les charges de matériel (didactique notamment), les ports et frais de téléphone et les frais de déplacement (les deux nouveaux secrétaires USS et CEO seront souvent en route). La réforme des structures appelle donc *une majoration d'un franc de la cotisation perçue des fédérations* (de 60 centimes pour les membres à cotisation réduite). Elle est en vigueur depuis

le 1^{er} janvier 1977. Cependant (indépendamment de la réforme des structures) la moitié de son produit est d'ores et déjà affectée à la couverture de l'accroissement des dépenses courantes⁹. Cela signifie donc que la réalisation du programme structurel dans l'ampleur proposée exigera *un relèvement supplémentaire de la cotisation actuelle* de 50 centimes pour les membres ordinaires et de 30 centimes pour les membres à cotisation réduite. Compte non tenu du financement ultérieur de l'hebdomadaire USS. De même, ces chiffres ne tiennent pas compte des conséquences de la modification du financement des cartels qui est prévue. Une participation de l'USS à ce financement appelle le prélèvement d'une cotisation «cartellaire» des fédérations.

Si les fédérations rejettent cette nouvelle majoration des cotisations, l'USS devrait réduire ses ambitions réformatrices. En ce qui concerne le personnel, il faudrait engager soit un secrétaire USS, soit un collaborateur CEO (mais pas les deux); quant à l'employée, elle ne pourrait être qu'à mi-temps (mais au service des deux secrétariats). Le choix entre un secrétaire «cartellaire» et un collaborateur CEO serait difficile à faire. En l'occurrence, il faudrait donner la préférence au premier. L'engagement d'un secrétaire qui serait probablement alémanique – un candidat bilingue est un oiseau rare – réduirait encore la part déjà congrue (par rapport aux effectifs francophones) du secteur romand au secrétariat de l'USS. Inversement, donner la préférence à l'engagement d'un secrétaire romand de la CEO et renoncer à celui d'un nouveau secrétaire USS signifierait que le problème des cartels resterait sans solution – et cela bien qu'il constitue un problème central de la politique actuelle et future de l'USS.

9. Revision du programme de travail

La réforme des structures et la revision des statuts ouvrent une nouvelle évolution. Presque tout dépend de la réalisation de la réforme des structures. De l'avis du Comité syndical, elle appelle logiquement une *revision du programme de travail*. Le congrès 1978 devrait donc prendre une décision de principe. On pourrait envisager de scinder le programme en deux parties: l'une exposerait les principes de la politique syndicale et l'autre préciserait les objectifs à court et moyen termes. Ce programme serait soumis au congrès du centenaire (1980).

¹ Cf. *Revue syndicale*, N° 8, 1975, p. 225 et tirage à part.

² La Fédération des tisserands de toile à bluter (400 membres) constitue un cas particulier. Cette petite organisation, gérée par des non-permanents, a un caractère professionnel très marqué (et une conscience très nette aussi de sa vocation), ce qui explique probablement pourquoi elle ne recherche pas une fusion avec une grande fédération (seule entrerait en question la FTCP).

³ Une caractéristique importante de la fédération d'industrie réside dans le fait qu'elle groupe, dans le domaine qui est le sien, toutes les catégories de travailleurs, quelles que soient leurs qualifications, leur position ou leur fonction. En conséquence, la notion de fédération d'industrie est applicable au secteur public.

⁴ Cf. *Revue syndicale*, cahier N° 8, 1975, p. 231 ss. et tirage à part.

⁵ Dans le rapport partiel de 1975 sur les cartels cantonaux, nous avons suggéré que la dénomination des cartels pourrait être modifiée. Cette question, d'ailleurs d'importance secondaire, sera abordée avec les cartels au cours de l'examen des réformes de la seconde phase.

⁶ Cf. *Revue syndicale*, fascicule N° 8, 1975, p. 251 ss. (ou tirage à part).

⁷ Règlement concernant la composition et l'activité des commissions et groupes de travail de l'USS, du 23 juin 1976.

A titre de complément, nous rappelons le règlement, applicable dès 1977, qui réserve à l'USS une part des rémunérations liées aux mandats permanents (en particulier au sein de conseils d'administration), limite la durée de ces mandats et l'âge des titulaires. Les montants ainsi perçus sont virés à une fondation, destinée avant tout à financer le travail éducatif. Il s'agit du règlement du 1^{er} janvier 1977 sur la limitation de la durée des mandats exercés au nom de l'USS et sur leur «imposition».

⁸ Cf. *Revue syndicale*, N° 8, 1975, p. 239 ss.

⁹ 30 centimes vont à la CEO pour couvrir son déficit et 20 centimes restent à l'USS.