

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 84 (1992)
Heft: 1-2

Artikel: Le patronat passe à l'attaque : aux syndicats de rétorquer!
Autor: Pfister, Thomas
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386409>

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: 29.11.2024

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

Le patronat passe à l'attaque Aux syndicats de rétorquer!

Thomas Pfister*

Se contenter de menaces de grève uniquement verbales est inutile si ceux qui seraient appelés à passer aux actes ne se sentent pas concernés. Seuls un renforcement du réseau des personnes de confiance et le choix de syndicats unitaires permettront aux syndicats de redorer leur blason.

Précisons d'emblée que je suis de ceux qui estiment que les conventions collectives de travail (CCT), c'est-à-dire le partenariat social, dérangent davantage le patronat aujourd'hui qu'hier. Mon opinion se base sur les événements qui se sont déroulés durant l'automne salarial chaud de l'an dernier, sur des conversations entre syndiqué(e)s et sur ma propre expérience. Je ne peux que regretter le retour de temps plus durs pour les syndicats: à l'orée du nouveau millénaire, les deux camps, salarié(e)s et patrons, ont un intérêt commun à conserver les places de travail existantes et à maintenir saine la situation économique et conjoncturelle. Les différends récemment apparus entre les deux parties concernent en particulier la voie à suivre pour réaliser ces objectifs. Toutefois, la remise en cause du partenariat social pour cette seule soi-disant divergence, qui a d'ailleurs toujours existé, laisse penser que les patrons ont encore d'autres raisons de craindre les syndicats.

En politique, les récentes années ont connu une polarisation toujours plus forte entre les partis et les responsables politiques. Cette guerre des tranchées se reflète aussi, à mon avis, dans les rapports entre partenaires sociaux. De plus, la Suisse est sur le point de décider du quand et du comment de son intégration à une Europe unie. Compte tenu de l'incertitude et du manque de clarté qui règnent, les représentants des milieux économiques prennent des mesures destinées à permettre d'affronter toute décision politique, quelle qu'elle soit. Pour une entreprise, cela peut signifier concrètement, qu'elle choisit de larguer un maximum de lest susceptible de la gêner. Or, un partenariat social longtemps vécu comme tel, pourrait bien être de ces bagages désormais jugés superflus et sacrifiés sur l'autel de l'*eurocompatibilité*.

Bases insuffisantes pour un conflit de travail

Au cours de ces dernières années, les syndicats, d'organisations de lutte, se sont toujours plus transformés en organisations de services. Actuellement, ils

* Secrétaire de la Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA)

se composent pour l'essentiel de membres qui obtiennent des prestations en échange de leur cotisation annuelle. La part de celles et ceux qui s'engagent activement en faveur de la cause syndicale, que ce soit parce qu'ils sont conscients de leur appartenance à une classe sociale ou pour des raisons idéologiques, est en diminution constante. L'intérêt du salariat pour les syndicats est donc avant tout matériel. Dans le domaine de l'assistance individuelle, lorsqu'un membre se rend au secrétariat de son syndicat avec un problème, le syndicat conserve un rôle important. Toutefois, la plupart des syndiqué(e)s ne sont pas conscients que leur problème, une fois analysé de manière fondamentale, concerne nombre d'autres personnes. La solidarité entre salarié(e)s s'en trouve, de ce fait, extrêmement fragilisée. Or, je pense qu'une certaine solidarité des travailleuses et travailleurs est indispensable pour faire face à la *lassitude* qu'un entrepreneur pourrait ressentir à l'égard d'une CCT. De plus, je constate très souvent que nombreux sont celles et ceux qui n'ont pas conscience de la position qui est la leur dans notre société capitaliste. Ainsi, dans l'entreprise, l'attachement au chef l'emporte souvent sur la solidarité avec celles et ceux qui défendent réellement les intérêts des salarié(e)s.

J'en conclus que les conditions fondamentales font la plupart défaut principalement pour pouvoir mettre sur pied des actions syndicales prometteuses de succès, sur un large front et à court terme. Il ne suffit en effet pas que les syndicats menacent publiquement d'engager la lutte si les personnes appelées à mettre en pratique ces mesures sont insensibles à cet appel, voire si ces mesures leur font craindre la perte de leur emploi.

Pour pouvoir lutter efficacement contre le démantèlement des salaires et des prestations sociales, il s'agit d'essayer d'étendre le réseau des personnes de confiance au sein des entreprises. Pour ce faire, il faut donner plus d'importance à une formation professionnelle bien ciblée, et viser à développer la prise de conscience des travailleuses et des travailleurs, car la part des membres actifs doit s'accroître. Je plaide, en particulier, pour une large offre destinée à favoriser le développement de la personnalité, afin que la conscience de soi de la travailleuse et du travailleur ne s'éveille pas seulement une fois qu'il ou elle se retrouve sur l'autoroute après son travail. Mais les possibilités de perfectionnement de ce type varient très fortement d'une fédération à l'autre de l'Union syndicale suisse (USS). Dans certaines d'entre elles, ces cours existent déjà. Il conviendra donc d'en harmoniser l'offre.

Très souvent, le faible taux de syndicalisation au sein d'une entreprise est invoqué comme argument pour renoncer à une manifestation syndicale, par exemple lorsqu'une CCT est résiliée. En fait, il me semble que le taux de syndicalisation n'est qu'un des éléments à prendre en considération lorsque l'on veut lutter efficacement en faveur de la reconduction d'une CCT. L'an dernier, j'ai été confronté, à plusieurs reprises, à des situations où deux personnes employées dans une même entreprise ignoraient parfois si leur interlo-

cuteur était syndiqué ou non. Il me semble dès lors important que les syndicats ne se bornent pas à mesurer leur seule force quantitative: un taux de syndicalisation élevé est sans valeur si les travailleuses et les travailleurs se connaissent uniquement comme collègues et non comme *co-syndiqué(e)s*. Par conséquent, la force qualitative des syndicats est à stimuler; il faut soutenir les personnalités qui jouissent de la confiance des salarié(e)s d'une entreprise et font montre d'un savoir-faire et de l'aptitude à se battre, sur place, pour la cause syndicale.

On cherche: imagination

Nous connaissons tous les moyens de lutte syndicale traditionnels et les formes qu'ils peuvent revêtir. La grève des femmes de l'an dernier, mais aussi, par exemple, celle, plus récente, des élèves des écoles secondaires et professionnelles bernoises, ont montré que la grève peut prendre des visages très divers, quand l'on cherche à se faire entendre des employeurs. De plus, l'informatique permet aujourd'hui aux syndicats de dépouiller rapidement et professionnellement les sondages effectués au sein des entreprises. Les formes et moyens mis en oeuvre pour s'adresser au patronat doivent ainsi correspondre au mieux à ce qui semble le plus aisément réalisable ou le plus approprié dans la branche ou dans l'entreprise en question: grèves ou pauses de protestation peuvent être du lot. La mise en oeuvre, autant que possible, de toutes les instances de conciliation prévues dans la CCT me semble également une voie envisageable, car: «il est bon d'avoir plusieurs cordes à son arc».

Au cours d'un récent séjour en Allemagne, j'ai été frappé par la déclaration d'un haut fonctionnaire du DGB (centrale syndicale allemande), selon lequel les jours des fédérations du DGB seraient comptés et que seul un syndicat unitaire pouvait prétendre à un avenir. Inutile de préciser que ce type de pensée n'a pratiquement pas eu de retombées sur les fédérations de l'USS. Jusqu'à présent, le pouvoir et l'influence exercés par les diverses fédérations se sont révélés bien trop importants. Je ne peux qu'encourager les responsables des fédérations à lancer la discussion sur le thème du syndicat unitaire, à oser penser faire ce pas, voire à l'effectuer, dans l'intérêt de l'importante et nécessaire cause des syndicats. A cet égard, l'automne chaud des revendications salariales de 1991 a fourni des arguments favorables à profusion!