

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

Artikel: Politique conventionnelle dans le bâtiment : la déréglementation à pattes de velours
Autor: Baumann, Hans
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386411>

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: 25.11.2024

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

Politique conventionnelle dans le bâtiment

La déréglementation à pattes de velours

Hans Baumann*

La démarche est devenue nettement plus ardue. Le patronat de l'industrie du bois et des branches du granit et du marbre a tenté de diminuer les prestations inscrites dans les conventions collectives de travail (CCT). Dans le secteur le plus important, celui du premier oeuvre, on rencontre certes des tendances à une plus grande individualisation et flexibilisation. Toutefois, on n'assiste pas encore à une remise en question fondamentale du partenariat social ou de la participation de certaines grandes entreprises à des associations patronales.

Notre point de départ est donc le suivant: au cours des deux dernières années, deux camps, d'intérêts divergents se sont dessinés dans l'industrie de la construction, par analogie à la structure «dualiste» de cette branche. Le petit secteur, relativement moderne, est formé en particulier des grandes entreprises de l'industrie des matériaux de construction et de la branche des fournitures (p. ex. les entreprises Schmidheiny), ainsi que d'une trentaine d'autres entreprises générales ou du secteur du premier oeuvre. Leurs intérêts concordent largement avec ceux de l'industrie d'exportation et des grandes industries chimiques et des machines. Ils sont tous exposés à la concurrence internationale et ne sont ainsi guère en contradiction avec les idéaux du Vorort (Union suisse du commerce et de l'industrie), qui vise la déréglementation et l'*eurocompatibilité* de l'économie helvétique. Les grands constructeurs, en particulier ceux du génie civil, ressentent eux aussi la concurrence de l'étranger (par ex. dans la construction de tunnels); ils savent que la concurrence nationale et internationale ira croissant dans les années à venir et qu'ils devront nécessairement moderniser et spécialiser la structure de leurs entreprises.

Une partie bien plus importante des entreprises suisses de construction appartient à un secteur *archaïque* où il est encore possible de travailler à l'abri des marchés national et international, avec un niveau de productivité et salarial relativement bas. Son bouclier contre la concurrence repose sur une protection *naturelle* propre à la construction, mais aussi sur les particularités de la législation suisse à l'égard des étrangères et des étrangers, et sur les prescriptions cantonales et communales en matière de soumissions, prescriptions qui, rappelons-le, accordent la priorité aux entreprises indigènes.

La Société suisse des entrepreneurs, l'une des associations patronales les plus puissantes et les plus influentes du pays, se doit de tenir compte de cette im-

*Secrétaire central du Syndicat du bâtiment et du bois (FOBB)

portante majorité d'entreprises à caractère artisanal, ainsi que de ses besoins de protection. Les CCT et institutions sociales communes du secteur de la construction constituent une partie essentielle de ces mécanismes de régulation. Elles garantissent un niveau de vie matériel minimal aux salarié(e)s. L'ordonnance sur la limitation de la main-d'œuvre étrangère, la déclaration de force obligatoire des CCT et le taux de syndicalisation plutôt élevé dans ce secteur ne permettent pratiquement pas aux entreprises non affiliées à l'association patronale faïtière de contourner ces conditions minimales, sans risquer l'exclusion du marché. Dans ce système, l'influence de notre syndicat sur les conditions de travail et sur le marché de l'emploi est relativement importante.

Stratégies rénovatrices des entrepreneurs

Ce système profite naturellement aussi aux grandes entreprises de construction *modernes* et aux entreprises spécialisées, car ces mécanismes de régulation leur permettent d'écarter à bon compte la concurrence indigène, et, du moins en partie, celle de l'étranger aussi. A la longue toutefois, les entreprises de grandes dimensions n'ont pas pu échapper à toute modernisation. Par «modernisation», il faut, dans ce contexte, non seulement entendre «rationalisation» grâce aux technologies nouvelles, mais aussi grâce à une réorganisation totale du déroulement horizontal de travail dans la construction, un déroulement qui, jusqu'alors, était fractionné en plusieurs échelons. Ces entreprises n'appliquent donc pas uniquement de nouvelles méthodes de management, mais doivent pouvoir compter sur un personnel de base qualifié, stable et relativement bien rémunéré. Concrètement, ces grandes entreprises *modernes* ne remettent pas en question les CCT dans leur ensemble, mais aimeraient les modifier à deux points de vue:

- pour mieux adapter les conditions de travail aux besoins de l'entreprise et aux méthodes de production à fort coefficient de capital, en particulier dans le secteur du génie civil;
- pour élever le niveau des qualifications, en améliorant simultanément celui des salaires et en rendant les postes de travail plus attrayants.

Il va de soi que le Syndicat du bâtiment et du bois (FOBB) ne rejette pas en bloc cette stratégie de modernisation. Lors du dernier renouvellement de la CCT nationale, c'est surtout à propos du deuxième point qu'une certaine *collusion* d'intérêts est apparue entre la stratégie des entreprises *modernes*, qui ont dû s'affirmer au sein de la Société suisse des entrepreneurs (contre la majorité des entreprises de type artisanal) et les syndicats. Cette coalition menace d'ailleurs d'éclater avec le renforcement de la crise dans le secteur de la construction.

Pareille stratégie de modernisation renferme toutefois aussi une tendance à l'assouplissement et à l'individualisation des CCT. Lors de ces dernières années, cette tendance s'est manifestée au travers des propositions décrites ci-après:

Plus grande flexibilisation des horaires de travail

De toujours, les horaires de travail du secteur de la construction ont tenu compte des conditions météorologiques et des particularités régionales. Chaque zone contractuelle (en général le canton) connaît un horaire régional fixant, pour toute l'année, les heures de travail, y compris les jours fériés, etc. que toutes les entreprises de la région doivent respecter. Depuis quelques années, les entreprises ont, en outre, la possibilité d'établir leur propre horaire de travail. La FOBB a pu limiter les dégâts dans la mesure où ces horaires d'entreprise, sont eux aussi soumis à l'approbation des organes paritaires régionaux. D'ailleurs, il est à souligner que seules quelques rares grandes entreprises font aujourd'hui usage des ces horaires individuels de travail. Lors du dernier renouvellement des CCT, la tentative des entrepreneurs de réintroduire le travail du samedi a échoué face à la résistance déterminée des syndicats.

Salaires individualisés et au mérite?

Ces dernières années, les entrepreneurs ont tenté à plusieurs reprises d'introduire un calcul des salaires sur une base individuelle et en fonction du rendement fourni. Traditionnellement, les hausses de salaires dans la construction ont toujours été établies de manière unitaire pour chacune des catégories salariales de l'ensemble de la Suisse, puis reportées sur les salaires conventionnels, eux-mêmes régis sur le plan régional. Par le passé, les entreprises ont très strictement respecté ces salaires conventionnels et ont rarement fait usage de leur marge de manoeuvre dans ce domaine. En 1988, la tentative de la Société suisse des entrepreneurs d'accorder une part des hausses de salaire sur une base individuelle a pitoyablement échoué. Les entrepreneurs n'ont pas tenu compte de cette obligation et se sont attiré une plainte des syndicats pour non-observation de la CCT.

Le nouveau système salarial, introduit en 1991, fixe des salaires minimaux (en remplacement des salaires moyens préalables), ainsi qu'un barème mieux affiné afin d'encourager les ouvriers sans formation ou de formation élémentaire à se qualifier. Ce nouveau barème permet aux entreprises de mieux prendre en considération les critères de rendement dans la fixation des salaires et d'encourager le perfectionnement professionnel. Le principe des hausses de salaires, valables pour toute la Suisse, a cependant été maintenu. La FOBB a participé de manière déterminante à l'élaboration du nouveau système sala-

rial pour, finalement, l'approuver, considérant qu'il ouvre la voie à une hausse générale du niveau salarial et des qualifications. Il s'agit là d'un compromis entre la stratégie de modernisation prônée par les grandes entreprises et nos objectifs syndicaux. Une forte minorité d'entreprises, avant tout artisanales, s'était opposée à cette innovation.

Entrepreneurs contre Parifonds

L'offensive la plus violente des entrepreneurs contre les institutions du partenariat social concerne la remise en question du fonds paritaire (Parifonds) de la construction. Parifonds, qui existe depuis 1969, constitue l'un des piliers fondamentaux du partenariat social de la branche; et il est étroitement lié à l'«obligation de paix». La contribution élevée demandée à cet effet (0,7 à 1% du salaire) permet de libérer des moyens considérables servant à l'application de la CCT et au financement des cours de perfectionnement professionnel. Cela contraint les partenaires sociaux à une collaboration étroite aux niveaux national et régional. La contribution professionnelle élevée, remboursée aux syndiqué(e)s, facilite les activités de recrutement des syndicats et explique partiellement le fort taux de syndicalisation de la branche.

Elle fut d'ailleurs aussi l'une des raisons qui pourraient avoir motivé l'attaque livrée au Parifonds par l'aile droite libérale de la Société suisse des entrepreneurs: ces milieux-là, ni clairement *modernes*, ni véritablement *artisanaux*, entendent restreindre l'influence relativement forte des syndicats, et affaiblir ces derniers au sein de la branche, en diminuant le Parifonds. Pour y parvenir, ils sont de toute évidence prêts à aller jusqu'à remettre en question le partenariat social et acceptent tout risque de confrontation.

Le système actuel du Parifonds est aussi un obstacle à la volonté de modernisation manifestée par les grandes entreprises, qui entendent fournir davantage de moyens pour la formation et le perfectionnement professionnels et agir de manière plus autonome, sans avoir à consulter les partenaires contractuels. Paradoxalement, une partie des critiques formulées par les entrepreneurs rejoint d'ailleurs celles de quelques jeunes permanent(e)s progressistes de la FOBB. Eux aussi reprochent au Parifonds actuel ses liaisons trop étroites avec les entrepreneurs, au point de compromettre l'autonomie et la combativité des syndicats.

Actuellement, les partenaires sociaux sont sur le point de s'accorder sur un nouveau système de fonds; celui-ci diminuerait légèrement la contribution professionnelle des travailleurs, sans rompre pour autant fondamentalement avec le système précédent: grâce à l'accroissement des cotisations du patronat, il bénéficierait de moyens nettement plus importants, qui, par exemple, pourraient aussi financer la retraite anticipée de certains travailleurs. De part et d'autre, les forces qui se sont imposées sont celles qui sont intéressées au maintien d'institutions communes et partenariales, et tiennent à une organi-

sation aussi transparente et autonome que possible pour les fédérations concernées.

En résumé, on peut affirmer que ni l'aile *moderniste* ni l'aile *artisanale* du secteur de la construction ne tiennent actuellement à une remise en cause fondamentale du partenariat social. La tendance à l'assouplissement des horaires et, dans une certaine mesure, à la déréglementation, existe cependant et forme une partie de la stratégie de modernisation prônée par les entreprises d'une dimension certaine.

Nécessité d'un contre-pouvoir syndical fort

Durant les années à venir, la FOBB devra exploiter les éléments positifs que recèle la modernisation de ce secteur: une professionnalisation et une meilleure qualification du travail de la construction, la suppression du statut de saisonnier et l'amélioration du niveau général des salaires et des conditions de travail. Parallèlement, il s'agira de freiner la tendance à l'individualisation et à la flexibilisation des conditions de travail, afin d'éviter que les éléments positifs du processus de modernisation ne soient remis en cause et que les travailleurs de la construction ne fassent les frais de *l'eupéanisation* de ce secteur.

Dans ce contexte, un contre-pouvoir fort de la FOBB constitue la garantie d'une politique conventionnelle prometteuse. Chaque fois que le patronat tentera ouvertement de réduire les prestations sociales et collectives, comme c'est le cas actuellement dans l'industrie du bois et dans celle du marbre et du granit, la FOBB est appelée – et le sera à l'avenir aussi – à réagir avec détermination, si nécessaire en prenant des mesures de lutte. Par le passé, la FOBB a démontré son aptitude à mobiliser ses membres lors de crises. Cette aptitude doit être conservée et renforcée, ce qui est impossible dans un syndicat exclusivement dévolu au fonctionnariat et au service des membres. Grâce à la fusion avec la Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier (FTCP), nous aimerions rationaliser notre appareil de services de manière à libérer davantage de forces pour le travail de mobilisation. Nous devons donc renforcer le corps des personnes de confiance, actuellement peu présent dans le secteur de la construction, étant donné la prépondérance des petites entreprises de type artisanal.

Si l'avenir devait voir davantage de réglementations ou prestations propres à telle ou telle entreprise, nous devrions, pour notre part, élargir les droits et possibilités de représentation des travailleurs. Les personnes de confiance, organisées aujourd'hui par région ou par groupe professionnel, devront s'orienter davantage selon les besoins des entreprises ou des exploitations. Pour y parvenir, la création de commissions d'entreprise et l'octroi de droits de participation garantis par une CCT sont également indispensables.