

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

Artikel: Du rôle des syndicats
Autor: Schmid, Hans
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386459>

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>

«au noir»...). L'organisation de ces zones frontières du salariat exigera des années d'efforts et d'investissements, en hommes, en argent, avant qu'un «retour» soit perceptible. Cela signifie que les syndicats travaillant sur un terrain plus solide devront payer pour les autres. Qu'un pourcentage notable des cotisations versées par les fonctionnaires, disons, financera les permanences montées à l'intention du personnel de l'hôtellerie. Autant de prestations syndicales en moins pour les fonctionnaires. D'accord? Sinon, il faudra s'accommoder d'un syndicalisme à deux vitesses, dans une société du même genre.

La combativité, pour rester dans le vocabulaire convenu, est parfois au prix du renoncement. L'islam arabe a forgé pour dire cela le mot de Djihad: la guerre, c'est l'effort sur soi.

■ Du rôle des syndicats

*Hans Schmid**

La légitimité du syndicat de même que ses succès se mesurent à sa capacité de défendre les intérêts de ses membres. Reste donc à savoir quelle stratégie il doit adopter pour défendre au mieux les intérêts de ses adhérents. Considérons ici qu'employeurs et salariés, au-delà de leurs intérêts divergents, partagent aussi des objectifs communs, parmi lesquels la continuité et la prospérité de l'entreprise.

Des études réalisées aux Etats-Unis montrent que les syndicats peuvent concourir de manière substantielle à la réalisation de cet objectif commun. Mesurer l'influence des syndicats sur le niveau des salaires reste certes un exercice difficile. On observe néanmoins que, dans les entreprises où les syndicats sont actifs, le niveau des salaires dépasse de 15 à 25 pour cent celui des entreprises qui ne connaissent pas d'activité syndicale. On notera avec intérêt que les entreprises qui ont conclu des contrats collectifs avec des syndicats enregistrent une productivité du travail supérieure dans les mêmes proportions à celle des entreprises sans collaborateurs engagés dans le mouvement syndical et, par conséquent, sans convention collective.¹

Les hypothèses avancées ici attribuent ce supplément de productivité à une meilleure satisfaction au travail.

* Directeur de l'Institut de recherche sur le travail et le droit du travail de la Haute école de St-Gall.

¹ S. D. Hoffman, *Labor Market Economics*, Prentice Hall Inc, Englewood Cliffs 1986, p. 289 ss.

Chaque entreprise est contrainte d'adopter des dispositions applicables à tous les travailleurs, entre autres en ce qui concerne le chauffage et l'éclairage, la sécurité, la promotion professionnelle et les vacances. Lorsque, dans de grandes entreprises, les prescriptions sont arrêtées par la direction sans que les collaborateurs ou leurs représentants ne soient consultés, les travailleurs en désaccord n'ont en principe d'autre choix que la démission, car s'ils font individuellement part de leur mécontentement, ils doivent s'attendre à ce que l'employeur remette en cause leurs conditions de travail. Les congés en série entraînent des coûts importants de recrutement et d'introduction de nouveaux collaborateurs.

La direction de l'entreprise est donc bien avisée de s'enquérir des préférences de ses collaborateurs et d'en tenir compte dans toute la mesure du possible avant d'adopter les décisions portant sur les domaines mentionnés plus haut ou sur d'autres points. Pour ce faire, il faut garantir la consultation dans l'entreprise par l'intermédiaire d'une **représentation du personnel**. Un syndicat peut prendre l'initiative de créer ce droit à être consulté, du moins peut-il le favoriser substantiellement. De telles mesures font chuter le taux de résiliation des contrats et rehaussent l'éthique du travail. En tout état de cause, aux États-Unis ce taux est inférieur chez les travailleurs syndiqués que chez les non syndiqués qui touchent les mêmes salaires, les premiers comptent d'ailleurs en moyenne aussi davantage d'années de service que les seconds.² Proposés par les syndicats, ces mécanismes de règle-

ment des litiges, peu spectaculaires je le concède, réduisent aussi la «démission intérieure» des travailleurs et, par là même, atténuent certaines manifestations de volonté qui s'accompagnent généralement d'importantes pertes de productivité.

Les syndicats contribuent en outre aussi à construire des rapports de confiance en faveur de leurs membres. En effet, les salariés partent en général de l'idée qu'ils sont moins bien informés que leur employeur. Ils le soupçonnent aussi souvent de tirer parti de ce déficit d'information. Les employeurs ont la possibilité d'affaiblir, voire de neutraliser cette méfiance nuisible à la productivité, en associant le syndicat au processus de décision de l'entreprise, car les travailleurs pensent fréquemment que la participation des syndicats atténue ou supprime le présumé **déséquilibre de l'information**.

Enfin, les syndicats ont aussi pour rôle d'assurer à leurs membres des **perspectives sûres et une sécurité sur le plan juridique**. Les contrats de travail individuels sont en principe des contrats ouverts. Ils se bornent dans la plupart des cas à définir les tâches principales des parties au contrat. Pour le reste, ils contiennent des zones floues qui laissent aux deux parties une marge de liberté considérable. Ce type de contrat de travail ouvert est le garant d'une organisation du travail efficace. Il permet à la direction de l'entreprise de s'adapter promptement aux changements des conditions de production et du marché. Le syndicat peut veiller ici à ce que l'employeur n'exploite pas cette – nécessaire – ouverture des contrats de travail pour adopter un comportement arbitraire ou opportuniste envers les travailleurs. De la sorte, celle-ci accroît la productivité du travail sans porter préjudice aux travailleurs.

² R. B. Freemann, *The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits and Separations* in «Quarterly Journal of Economics 1980», p. 643 ss.

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)