Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 46 (1988)

Heft: 1-2

Artikel: Evolution à moyen et à long terme dans la perspective syndicale

Autor: Tschumi, Gilbert

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-139704

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 08.07.2025

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

Evolution à moyen et à long terme dans la perspective syndicale

Gilbert Tschumi, secrétaire central FTMH

L'action syndicale a libéré les travailleurs de leur isolement en assumant la défense collective de leurs intérêts. Elle veut aider les travailleurs à aborder en connaissance de cause et avec un esprit critique les réalités économiques, sociales et politiques changeantes. Elle vise à l'épanouissement de l'homme et emprunte pour cela le chemin des négociations collectives.

Le principe de la bonne foi, qui est à la base des conventions collectives de travail, ne doit pas être sacrifié aux impératifs économiques, mais il doit au contraire prendre une place de plus en plus grande. A l'avenir, les associations professionnelles, lorsqu'elles regroupent des entreprises petites et moyennes, seront appelées à jouer un rôle plus dynamique que jusqu'à présent. Il en est de même des travailleurs dans les entreprises, comme aussi des sections syndicales, car les problèmes spécifiques des entreprises, liés à l'évolution technologique, ne pourront trouver des solutions raisonnables et souples qu'avec l'appui et la collaboration des principaux intéressés qui connaissent les problèmes de l'intérieur: travailleurs d'une part et employeurs d'autre part, avec l'appui de leurs organisations professionnelles respectives.

Sans pour autant aller désormais dans toutes les directions et perdre de leur homogénéité, les conventions collectives devront davantage tenir compte des particularités des entreprises. Elles devront fixer un cadre et des principes, stricts sur certains points, mais permettant aussi de répondre aux nécessités des nouvelles technologies qui ne feront peur que dans la mesure où nous n'aurons pas su en prévenir les effets négatifs sur la vie sociale et économique et sur la vie personnelle des travailleurs.

Il n'est pas aisé de prévoir l'évolution des conditions de travail. Sur la base de mes expériences, j'ai tenté de le faire avec réalisme et aussi ce petit peu d'idéalisme sans lequel, souvent, nous ne progresserions pas.

Les revendications des travailleurs que nous appelons «d'ordre moral» prendront encore davantage le pas sur les revendications matérielles, encore que la réduction du temps de travail n'ait certainement pas atteint son seuil minimum avec la semaine de 40 heures d'ores et déjà obtenue dans les importants secteurs industriels que sont la métallurgie et l'horlogerie. A moyen terme, l'horaire hebdomadaire de travail devra franchir ce seuil pour être ramené insensiblement à 35 heures.

Le besoin d'une réduction de l'horaire de travail se manifeste aussi par une tendance toujours plus marquée vers le travail à temps partiel. Ce n'est pas tant, en l'occurrence, un besoin de travailler moins que d'organiser sa vie autrement. Le

partage des tâches domestiques, comme aussi le besoin qu'éprouvent les femmes à un certain moment de leur vie – lorsque les enfants vont à l'école, par exemple, ou plus tard – de reprendre une activité professionnelle sans pour autant lui sacrifier leur vie de famille, que ce soit pour des besoins financiers, pour rester dans la course, pour élargir leur horizon ou pour tout autre motif, feront que la demande de travail à temps partiel ira en augmentant. Que ce soit à raison de cinq demi-journées ou de 2 ou 3 jours par semaine, cette tendance me semble aller dans le sens des besoins futurs des entreprises.

En effet, les travaux de surveillance, comme ceux qui requièrent une attention soutenue, me paraissent convenir tout particulièrement au travail à temps partiel. Pour éviter toutefois qu'il ne devienne sauvage, il appartiendra aux partenaires sociaux de s'en occuper assez tôt.

Du point de vue syndical, le travail en équipes s'inscrit dans le même contexte que la réduction de l'horaire du travail. Il faut être clair: lorsque la FTMH discute de l'aménagement du temps de travail, ce n'est pas qu'elle soit favorable ni au travail en équipes, ni à plus forte raison au travail de nuit ou du dimanche. Mais elle est consciente de ses responsabilités et lorsque la preuve de l'indispensabilité technologique et économique a été faite, elle admet que la compétitivité de nos industries – partant l'amélioration générale des conditions de vie – exige souplesse et bonne volonté... mais pas à sens unique! Le prix à payer pour rester dans la course, ce n'est pas des horaires draconiens compensés par des suppléments de salaire, mais ce sont des horaires adaptés à l'homme et à la vie sociale qui est la sienne. Faute de pouvoir supprimer le travail en équipes, notre objectif à terme c'est une réduction sensible des horaires en lieu et place des suppléments de salaire, car la santé n'a pas de prix!

Quant au télétravail ou travail à distance, il commence à se mettre en place. Lentement, mais sûrement. Même si ce n'est pas encore le cas en Suisse, ce concept doit être pris en considération lorsqu'on évoque la mutation des entreprises, partant des condition de travail. S'il ne concerne encore actuellement que le secteur tertiaire, il n'est pas impossible qu'avant qu'il ne soit longtemps, certaines opérations de contrôle seront effectuées de cette façon.

Et comme le futur a déjà commencé, le travail à distance, qui apparaît comme une des solutions aux exigences de la productivité pour les employeurs, et d'autonomie et de responsabilités accrues pour les employés, le travail à distance risque de nous poser quelques problèmes avant le XXIe siècle.

Un autre phénomène qui se développe, ce sont les cercles de qualité qui permettent de tirer encore mieux profit du savoir des travailleurs. Nouveau piège ou nouvelle chance? C'est à nous, partenaires sociaux, qu'il appartiendra d'étudier ce phénomène avant que, mis en place sans discernement, il ne soit cause de malaises et de conflits.

Climatisés, dépoussiérés, asseptisés, les ateliers modernes ne semblent pas présenter de danger pour la santé des travailleurs. Mais le contraste entre ce vase clos et la vie en milieu «normal» peut, au contraire, présenter des dangers pour la santé, notamment une plus faible résistance aux maladies, dangers auxquels il convient d'être d'autant plus attentifs qu'ils sont sournois et que chaque individu n'y est pas pareillement sensible.

Les dangers du travail à l'écran de visualisation, tout comme celui au binoculaire ne font pas l'unanimité parmi les experts. Raison de plus pour y être particulièrement attentifs. Un élargissement des tâches et une diminution du temps de travail, c'est-à-dire une alternance du travail ou des pauses plus longues, constitueraient souvent une mesure simple et efficace pour remédier à la fatigue et à la tension qu'engendre ce type de travail. On travaille aussi de plus en plus avec des matières plastiques dont les poussières peuvent être nocives, voire cancérigènes. Il faut donc ici veiller au grain... de poussière! Avec les nouvelles technologies, le travailleur doit aujourd'hui manipuler des substances chimiques dont il ne connaît ni les dangers, ni les réactions et qui sont souvent laissées à l'air libre, sans aucune protection, ni aucun signal de danger! Gare aux intoxications, aux explosions et autres incendies, gare aussi à la pollution!
Enfin, le stress, les contraintes psychiques d'un travail de surveillance, les rythmes et les horaires de travail bouleversés, tout l'environnement nouveau des entreprises peuvent être à l'origine de maladies diverses sans relation causale. Quand on sait que le coût des maladies professionnelles est quatre fois plus élevé que celui des accidents, on admettra qu'il vaut la peine de ne pas négliger ce problème. Les travailleurs ne sont pas des robots, ils sont faits de chair et de sang et c'est aussi fragile que l'électronique... et combien plus précieux!
Puisque les conditions de travail seront fortement influencées, à court terme déjà, par les problèmes de santé, la sécurité et l'hygiène à la place de travail sont aussi l'affaire des partenaires sociaux.
Pour créer des conditions de travail favorables, la formation et le perfectionnement professionnels sont d'une importance primordiale. Il est intéressant de noter que, parmi les chômeurs, on trouve peu de travailleurs qualifiés. Mais il faut être conscient aussi qu'un métier appris il y a 30, 20, voire même 10 ans seulement, ne répond plus forcément aux besoins des nouvelles technologies. Les règlements d'apprentissage actuellement en révision tiennent compte de ce facteur et la formation donnée aux apprentis leur ouvre d'emblée les portes à d'autres technologies.
Mais, de l'avis du syndicat, l'encouragement à la formation et au perfectionnement professionnel ne saurait être l'affaire des seules entreprises qui ont tendance à favoriser une formation qui réponde à leurs seuls besoins et qui, par conséquent, freine la mobilité et le libre choix du travailleur. Or, la polyvalence et la mobilité seront les principales qualités requises du travailleur de ces prochaines décennies.
Les mesures à prendre pour que les conditions de travail s'humanisent en même temps qu'elles suivent le développement technologique, ces mesures dépendent du type de fabrication et de la dimension de l'entreprise. Ce sont donc là des problèmes qui relèvent, non de la législation, mais des associations professionnelles de branche ou régionales et des sections syndicales. Le régime conventionnel, dont on a fait l'apologie en cette année de jubilé 1987, permet justement de tenir compte des particularités des entreprises. Et c'est pourquoi je suis persuadé que le régime de paix sociale qui lui est lié va se poursuivre. Mais les partenaires sociaux devront affronter avec lucidité les circonstances nouvelles qui se présenteront à eux et rechercher ensemble et dans la bonne foi des solutions aux problèmes de la réalité quotidienne.
Nous aborderons ainsi le XXIe siècle en faisant de la technique le serviteur de l'homme et non l'inverse.