Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 40 (2003)
Heft: 1558

Artikel: Syndicalisme : la FTMH renonce à négocier une nouvelle convention collective

Autor: Gavillet, André

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1021349

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: 06.12.2025

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

La FTMH renonce à négocier une nouvelle convention collective

Depuis 1937, la convention entre syndicat et constructeurs de machines est une référence pour les relations entre travailleurs et employeurs; elle est le fondement de la paix du travail. Quel est alors le sens de cet ajournement?

Il y a cinq ans la renégociation de la convention collective fut pour la FTMH un échec humiliant. Elle dut signer son renoncement à sa revendication de base: la réduction significative de la durée du travail en échange de la flexibilité. Dans le climat de l'époque - chômage, introduction des 35 heures en France - le refus patronal fut d'une fermeté quasi-idéologique et sans appel. La FTMH s'inclina et fit diversion en lançant avec l'USS une initiative populaire, avec l'insuccès que l'on sait. Les causes de l'échec de la négociation furent facilement analysées: présence d'un syndicat concurrent, le VSAM (la fédération des employés des industries mécaniques et électriques), que les patrons utilisent comme force de diversion, dépendance financière du syndicat qui reçoit des employeurs une contribution professionnelle prélevée sur les non-syndiqués, afin de financer des tâches utiles à tous (la presse syndicale fait partie des affectations possibles). Sans convention collective, pas de contribution! Et enfin, raison décisive, difficulté pour le syndicat à mobiliser et à engager des actions témoignant de sa force.

Cinq ans plus tard, la FTMH lance un *multipack* de revendications. La situation économique n'est pas favorable, notamment dans l'industrie des machines. Les patrons refusent donc d'entrer en matière sur tout ce qui coûte (voir encadré). Les dirigeants FTMH proposent alors de ne pas signer une nouvelle convention qui n'apporterait rien. Celle de 1997, même si elle fut une défaite, sera reconduite jusqu'en 2005. A une très large majorité (68 contre 12), les délégués ont accepté cet ajournement. Mais que faire de ce délai d'action et de réflexion?

Ces deux ans coïncideront avec la construction du syndicat interprofessionnel: SIB, FCTA, FTMH. Elle ne se fera pas sans que soient posées des questions de fond: sens de la paix du travail, rôle de la contribution professionnelle, relation avec les autres syndicats, presse syndicale et communication… Et que soient définies les nouvelles revendications.

La bonne foi

Le corollaire de la paix du travail est celui de «la bonne foi» qui inspire les relations entre partenaires. La convention s'y réfère expressément. Or les travailleurs n'ont pas exploité toute la portée de ce concept. La présence du syndicat dans les entreprises, la protection des délégués, le droit pour les travailleurs de recevoir ou d'avoir accès à certaines informations font partie de la bonne foi. Des relations de confiance ne peuvent pas être bâties sur des restrictions mentales («si vous saviez ce que nous savons»).

La compensation du renchérissement fait elle aussi partie des relations de bonne foi. Un contrat a été signé garantissant non seulement un salaire nominal, mais un pouvoir d'achat. Laisser se détériorer le pouvoir d'achat initial est contraire à la bonne foi.

Les questions de base

La durée du temps de travail demeure un point fondamental de toute convention. L'amélioration de la productivité doit profiter aussi aux travailleurs. Avec cette réserve que le même gain de productivité ne peut être vendu plusieurs fois, par exemple, en durée annuelle du travail, en épargne temps, en droit de formation, en retraite anticipée.

Les restructurations et les plans sociaux sont un sujet incontournable de toute convention. C'est sur ce point que les entreprises sont exposées aux résistances les plus fortes: qui est licencié ou déplacé à l'autre bout de la Suisse n'a plus rien à perdre; il peut faire grève, puisqu'on ne veut plus de son travail. Les conventions collectives ne peuvent en conséquence éluder les règles générales de justification des décisions de restructuration et d'indemnisation des licenciés.

En fin de compte, toute reconnaissance conventionnelle des droits des travailleurs doit en assurer la primauté sur celui des actionnaires. Il est, par exemple, contraire à la bonne foi que des actionnaires reçoivent un dividende maintenu à son niveau antérieur alors même que les résultats ont été mauvais et que des «sacrifices» sont demandés aux travailleurs.

Perspectives

Certes, la FTMH ou le nouveau syndicat n'est pas en mesure d'imposer d'emblée un tel programme réaffirmant la valeur travail. Mais après plus de soixante ans de paix du travail, cet effort de réflexion est une condition d'action cohérente et peut-être mobilisatrice. On souhaite qu'il ne soit pas limité, mais élargi à d'autres cercles que celui des salariés de l'industrie des machines. Même si le nombre des travailleurs concernés est modeste par rapport à l'ensemble de la population active, la portée des conventions demeure historique et symbolique. Sur quoi fonder la nouvelle paix du travail. *ag*

Le sort réservé par les patrons aux propositions de la FTMH

Les employeurs de Swissmem sont disposés à négocier des salaires minimaux dans la CCT pour parer au *dumping* social, en raison des traités bilatéraux avec l'UE. Leur position est plus floue sur le congé maternité de seize semaines et le congé de paternité de quatre semaines; sur l'augmentation des allocations pour enfants ainsi que sur un congé de formation payé pour tous de cinq jours par an.

En revanche, ils ne sont pas prêts à négocier:

- la compensation du renchérissement pour tous;
- la réalisation de l'équité salariale, quels que soient le sexe et la nationalité;
- des meilleurs tarifs pour les heures supplémentaires;
- la réduction de la durée du temps de travail avec son annualisation en compensation de la flexibilité qui accroît la productivité;
- la retraite anticipée;
- la réduction de la durée du travail en cas de travail en équipe;
- l'augmentation du droit aux vacances de deux jours par an pour tous;
- les sept semaines de vacances pour les apprentis;
- le droit d'intervention direct des syndicats lors de restructurations et des licenciements collectifs dans toutes les entreprises du secteur;
- l'ancrage d'une vraie obligation de plan social dans la CCT;
- une meilleure protection contre les licenciements pour les travailleurs âgés;
- de meilleures dispositions en cas de perte de salaire lors de maladie ou de service militaire;
- le versement d'une contribution aux primes d'assurance maladie;
- la rupture de la paix du travail absolue lorsqu'un employeur viole la CCT.

L'Evénement syndical, 16 avril 2003