

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 62 (1970)
Heft: 8-9

Artikel: Quelques aspects des relations sociales en Suisse
Autor: Ghelfi, André
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385591>

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: 10.02.2026

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

REVUE SYNDICALE SUISSE

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

62^e année

Août / Septembre 1970

Nº 8/9

Quelques aspects des relations sociales en Suisse

par André Ghelfi, secrétaire central de la FOMH

Il y a quelques mois s'est tenu à Paris un séminaire syndical de l'OCDE consacré aux nouvelles perspectives en matière de relations du travail. Outre les exposés principaux qui constituaient la base des discussions, un certain nombre de participants ont dû rédiger un «rapport national» contenant les caractéristiques essentielles des relations sociales dans le pays considéré. Pour la Suisse, ce travail a été fait par M. André Ghelfi, secrétaire central de la FOMH.

Le rapport fait, en quelque sorte, un inventaire des différents aspects légaux et conventionnels des relations du travail. Il analyse brièvement les aspects dits «classiques» de l'activité syndicale pour aborder ensuite le droit des travailleurs dans l'entreprise, la participation, les nouvelles formes de relations conventionnelles; il se termine par les problèmes en rapport avec le chômage technologique et structurel.

Depuis la rédaction de ce rapport, un nouvel et important accord en matière d'épargne négociée – avantage aux syndiqués – est entré en vigueur dans l'industrie horlogère. Les grandes lignes de cet accord ont été intégrées au rapport figurant ci-dessous, afin de donner au lecteur une image «à jour» de la situation.

La rédaction

Salaires et bien-être des travailleurs

En Suisse comme dans les autres pays: l'un des aspects de l'activité syndicale peut être qualifié de classique. Nous songeons à ce sujet aux campagnes menées dans des domaines traditionnels: les salaires, l'aménagement des horaires de travail, la santé et le bien-être des travailleurs, ainsi que la défense de leurs conditions de travail. Ce secteur d'activité – qui demeure encore l'un des plus importants et des plus spectaculaires – mérite quelques remarques.

Les formes de rémunération se modifient de façon considérable et à un rythme croissant. Tout d'abord, il convient de relever que face aux revendications de plus en plus pressantes des syndicats pour supprimer les inégalités de traitement entre employés et ouvriers, auxquelles s'ajoutent la pénurie chronique de personnel et les nom-

breuses «migrations intérieures» de travailleurs du secteur secondaire vers le secteur tertiaire qui offre une certaine garantie de revenu, les industries et les entreprises adoptent de plus en plus le versement de salaires mensuels. L'industrie chimique a convenu de rémunérer mensuellement la totalité du personnel occupé et ceci dès le 1er janvier 1970. Les raffineries de pétrole (deux entreprises) ont introduit le même système. Dans l'industrie des machines et métaux, ainsi que dans l'horlogerie, les progrès dans le même sens sont constants et rapides.

Relevons, en outre, que nombre d'entreprises qui ne sont pas encore au stade de la «mensualisation» renoncent à la pratique du salaire au rendement (systèmes d'accords sous toutes leurs formes) pour généraliser le salaire horaire. Elles y sont poussées à la fois par l'évolution technique (la production dépend plus du rythme des machines que de la volonté humaine) et par la recherche d'une plus haute qualité des produits et des simplifications administratives. A ces raisons, il convient d'ajouter les nombreuses plaintes formulées par les syndicats à propos de l'application plus ou moins mauvaise de systèmes qui n'ont souvent de scientifique que le nom.

Les expériences montrent que la suppression du travail au rendement n'a guère d'effet sur la productivité, étant donné que l'efficacité d'une entreprise moderne dépend dans une proportion croissante de son organisation générale et de l'ambiance qui y règne, bien plus que des stimulants individuels qui sont imposés au personnel. Par contre, il est possible d'agir dans une mesure importante sur la productivité par l'introduction de primes collectives dont bénéficie l'ensemble du personnel, ouvriers, employés et cadres. De nombreux exemples existent; ils sont appliqués avec un plus ou moins grand succès. (Equipes autonomes, salaires proportionnels, système hybride créé pour les besoins de l'entreprise, etc.).

En matière de salaire, les revendications étaient basées jusqu'à ces dernières années – elles le sont encore en partie – sur des données empiriques ou établies à partir de renseignements recueillis par les syndicats (enquêtes sur les salaires, notamment). Les entreprises se montraient avares d'informations; elles agissaient ainsi souvent pour satisfaire aux ordres de leur organisation. Cette attitude conduisait les organisations syndicales à utiliser fréquemment la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue dans les conventions collectives. Il en résultait des différends de longue durée qui occasionnaient de grandes pertes de temps et d'énergie. Peu à peu la pratique se modifie et maintes firmes livrent à la commission d'entreprise des indications détaillées sur le niveau des salaires et leur évolution. Certaines entreprises vont même jusqu'à associer les représentants du personnel à l'établissement de leur politique sociale en prévoyant des suggestions de la part du personnel, un préavis sur les modifications envisagées et un droit de recours sur

les décisions prises. En cas de divergences, les parties peuvent néanmoins recourir à la conciliation et à l'arbitrage conventionnel.

L'échelle mobile des salaires n'existe pas sur le plan légal. Elle est peu répandue en Suisse, même au niveau des conventions collectives. Bien des syndicats ne désirent pas son introduction. Ils craignent, en effet, d'être pris à longue échéance dans un engrenage qui limiterait l'évolution des salaires aux variations de la hausse du coût de la vie, alors que les syndicalistes estiment que les travailleurs doivent participer dans une mesure équitable à la prospérité générale et à l'augmentation de la productivité. Ils préfèrent revendiquer la compensation de la hausse du coût de la vie quand ils le jugent utile, ces revendications étant très souvent accompagnées de revalorisation des salaires réels.

Il convient, enfin, de relever que dans l'entreprise Knorr (denrées alimentaires) la convention collective contient une disposition en vertu de laquelle les salaires masculins et féminins seront identiques, pour des prestations égales, dès 1971; chaque année un échelon est franchi pour supprimer la discrimination des femmes en matière de rémunération.

Au chapitre de la santé et du bien-être du personnel, nous devons relever une disposition récente (1966) et très progressiste dans son esprit, figurant dans la nouvelle loi sur le travail. Elle a la teneur suivante :

«Obligations de l'employeur

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs et mettre le voisinage de l'entreprise à l'abri des effets nuisibles ou incommodants, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

«L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des accidents, des maladies et du *surmenage*.

»L'employeur fera collaborer les travailleurs aux mesures d'hygiène et de prévention des accidents.»

Le fait que non seulement les accidents du travail et les maladies professionnelles figurent dans les obligations de l'employeur, mais aussi la notion de surmenage renforce de façon considérable les possibilités d'action des organes chargés de faire appliquer la loi (inspection du travail et service médical du travail) et les motifs d'intervention des syndicats dans tous les cas où le travail parcellaire à cycle de production rapide peut provoquer une atteinte à la santé des travailleurs. Les travailleuses, étant donné la nature de leurs occupations, sont souvent exposées à de tels risques.

Les droits des travailleurs dans les entreprises

A ce secteur d'activité syndicale assez traditionnelle sont venus s'en ajouter bien d'autres. Certains méritent d'être relevés dans ce rapport.

En Suisse le droit à la discussion et de cogestion est assez étendu en ce qui concerne la réglementation de nombreux aspects des conditions de travail. Cette situation est la conséquence du fait que la législation protectrice du travail, de même que la législation sociale, laissent une grande marge de manœuvre aux partenaires sociaux qui peuvent, au moyen des conventions collectives, déroger aux dispositions légales, par la mise en place de réglementations plus favorables.

Au cours des années, les conventions collectives ont très largement dépassé la limite de la simple réglementation des salaires. Elles concernent aussi les questions telles que la durée du travail, les allocations familiales, l'assurance-maladie, les vacances, les jours fériés payés, l'indemnisation des absences justifiées (naissance, mariage, décès dans la famille etc.).

Or, toutes les conventions collectives contiennent des dispositions sur la conciliation et l'arbitrage pour mettre fin aux conflits et différends éventuels; il est évident, dès lors, que le «poids» des partenaires conventionnels est rigoureusement le même et que le droit de co-décision des travailleurs existe pleinement.

En outre, la législation nationale (Code des Obligations) contient des dispositions particulières concernant les conventions collectives, ce qui renforce encore de façon considérable le droit des organisations syndicales en matière de relations industrielles.

Un autre domaine où existe la cogestion est celui qui touche aux institutions de prévoyance en faveur du personnel dans les entreprises ou les professions (la prévoyance-vieillesse et invalidité en particulier). En Suisse, ce secteur d'activité joue un rôle considérable, car les prestations versées en vertu des dispositions légales sont insuffisantes pour offrir une protection convenable. Elles doivent être complétées par la prévoyance d'association ou d'entreprise, ainsi que par l'épargne personnelle. Bien qu'il existe encore bon nombre de lacunes inexcusables dans la plupart des grands secteurs d'activité, la prévoyance complémentaire professionnelle est largement répandue. Une disposition de protection légale précise à ce propos que si les travailleurs versent des cotisations (c'est le cas 99 fois sur 100) ils ont un droit équivalent à celui de l'employeur, ils sont donc cogérants. En outre, en vertu d'une convention conclue entre les associations centrales d'employeurs et de travailleurs, le libre-passage d'une institution à une autre devient possible, le permuteant pouvant emporter avec lui tout ou partie des cotisations versées par l'employeur.

La participation

La participation existe en Suisse comme ailleurs. Le vocable semble de prime abord d'une clarté qui se passe d'explication, pourtant en y regardant de plus près, il est aisément de remarquer qu'il est interprété très différemment selon les personnes qui l'utilisent et le niveau auquel il est compris (Etat, industrie, entreprise). Certains y voient une simple consultation des organisations professionnelles qui participent ainsi, par exemple, à la mise en place de nouvelles prescriptions légales ou administratives; d'autres vont plus loin et pour eux, la participation équivaut à posséder réellement des compétences déterminées au sein de l'industrie ou de l'entreprise. Pour d'autres encore, la participation est synonyme de cogestion totale ou partielle, quel que soit le niveau où les décisions sont prises. Cependant, comme l'entreprise intervient dans trois domaines – social, technique et économique – il convient encore de savoir dans lequel de ces secteurs la cogestion peut ou doit s'instaurer.

Ces quelques exemples illustrent bien la nécessité de lever l'ambiguïté du concept de participation en précisant sa pensée; sinon, à vouloir se contenter de généralités, on risque bien de soulever le scepticisme, voire l'opposition des travailleurs, ainsi que cela a été illustré en France par la prise de position des syndicats contre les projets gaullistes en la matière.

Le programme de travail de l'Union syndicale suisse élaboré en 1960 mentionne à propos du «Droit à l'information et à la discussion» :

«La personnalité du travailleur doit être respectée. Le personnel doit être renseigné sur les faits importants concernant l'exploitation de l'entreprise. Les relations du travail doivent être telles que les travailleurs puissent discuter ouvertement et sans crainte des problèmes qui les intéressent avec la direction de l'entreprise.

»Le droit à l'information et à la discussion n'est réel que s'il est garanti par un syndicat fort. En conséquence, l'Union syndicale repousse toute pratique de ce droit visant à écarter la collaboration du syndicat.

»La réglementation contractuelle des conditions de travail est une forme du droit à l'information et à la discussion. En sa qualité de partie à la convention collective, le syndicat a le droit d'être informé de manière objective et complète sur la situation économique de l'entreprise et la structure des salaires.»

Cette revendication, concrétisée il y a une dizaine d'années, est assez largement satisfaite dans les entreprises liées conventionnellement aux organisations syndicales, même si quelquefois l'esprit qui anime les partenaires n'est pas empreint de la volonté souhaitable de coopération.

Des formes plus modernes et plus audacieuses de participation, c'est-à-dire des droits d'association et parfois de co-décision dans certains secteurs de la vie industrielle prennent maintenant une ampleur croissante. Il convient donc de relever succinctement divers aspects parmi les plus caractéristiques, en les choisissant dans différents secteurs économiques.

Dans l'industrie chimique, par exemple, le droit de participation des travailleurs à la prospérité des entreprises et les nouvelles compétences accordées aux travailleurs en matière de relations du travail méritent de retenir notre attention.

L'entreprise Geigy a, en 1964, augmenté son capital-action, mais les actionnaires ont abandonné leurs droits de souscription à une Fondation d'entreprise créée pour réaliser la participation. Ladite Fondation a ainsi pu acquérir 15 000 actions d'une valeur nominale de 200 fr. au prix de 400 fr. alors que le cours en bourse est actuellement d'environ 9000 fr.

La Fondation a ensuite émis des certificats au nominal de 50 fr. qu'elle vend aux membres du personnel au prix de 100 fr., à raison d'un certificat par année, dès la 4e année de présence dans l'entreprise. Tout salarié possédant quatre certificats reçoit, en échange, une action. (Notons que lors de deux augmentations ultérieures de capital, la Fondation a bénéficié d'un droit de souscription.)

Le salarié qui possède une ou plusieurs actions ne peut pas en disposer librement, il doit les laisser en dépôt dans la Fondation jusqu'à la fin de son contrat de travail. Cette disposition a pour but d'encourager l'épargne. Cependant, en cas de besoin dûment motivé, il peut en demander le rachat par la Fondation. Les autres droits des actionnaires lui sont acquis; droit au dividende et droit de vote aux assemblées. Il dispose librement du droit de souscription, de même que des actions acquises à l'aide de ce droit.

A la fin du contrat de travail, la Fondation rachète les certificats non échangés à la valeur boursière et l'employé dispose sans restriction des actions déposées à la Fondation au moment de la retraite. En cas de rupture du contrat avant la retraite, la Fondation possède un droit de rachat des actions à leur valeur boursière.

Les avantages du système sont les suivants: la faible valeur nominale du certificat émis permet, même au salarié de condition modeste, d'accéder à l'«actionnariat». Ensuite, le blocage des actions jusqu'à la fin du contrat de travail favorise l'épargne. Enfin, le système n'implique pas de charges fiscales excessives pour le «salarié actionnaire», car les gains réalisés à la vente ne sont pas frappés fiscalement (une action payée 400 fr. est facilement revendue 9000 fr.).

Aucun système n'est à l'abri des critiques. Le principal reproche que l'on peut formuler dans le cas présent, c'est de lier le travailleur

à son entreprise, même si c'est par un fil d'or. En fait, le personnel de la chimie bâloise est favorisé par de bonnes conditions de travail et les mutations y sont faibles.

L'expérience Geigy nous apprend que 92% du personnel est actionnaire de l'entreprise.

Chez Sandoz, autre grand de la chimie helvétique, deux formes de participation ont été mises en place.

La première concerne la gestion de l'entreprise. La société a généralisé depuis quelques années la direction «participation» par objectif, après l'avoir essayée avec succès dans un département. Ce système consiste à accroître les responsabilités des cadres supérieurs d'abord, intermédiaires et subalternes ensuite, dans la gestion de l'entreprise. L'idéal serait que l'ensemble du personnel y soit englobé, car il s'agit en fait d'une participation à l'élaboration des décisions. En dernier ressort, le chef reste seul responsable de la décision à prendre, mais il pourra tenir compte de l'avis de ses subordonnées.

Le bon fonctionnement du système dépend dans une large mesure de la capacité d'adaptation du chef. S'il est habitué à une direction autoritaire, il aura beaucoup de mal à tenir compte des avis de ses subordonnées. On a observé néanmoins chez les jeunes cadres un état d'esprit favorable à la direction participation. L'introduction de ce système chez Sandoz a eu pour effet d'améliorer considérablement le climat de travail, de stimuler la production et l'esprit de création. Cette démocratisation d'une entreprise industrielle de grande envergure mérite d'être suivie avec beaucoup d'attention.

Sur le plan matériel, Sandoz a choisi la distribution d'actions aux employés. Les travailleurs peuvent acquérir après 10, 20, 30 et 35 ans une action au prix de 625 fr. Le cours en bourse se situe aussi aux environs de 9000 fr.

La succursale suisse de Firestone, fabricant de pneus, occupe environ 1500 personnes. Lors du renouvellement de la dernière convention collective de travail, un grand pas a été franchi en matière de participation du personnel à certaines décisions au sein de l'entreprise.

Un article de la convention collective définit comme suit le rôle de la Commission d'entreprise:

«A côté de la sauvegarde des intérêts des travailleurs, elle a pour objet de promouvoir les échanges de vue, la collaboration et la confiance et d'assurer de bons rapports entre la direction et le personnel.

»La commission d'entreprise participe aux décisions qu'appellent la qualification des postes de travail, l'appréciation du comportement et du rendement, les mutations, l'aménagement des systèmes d'accords et de primes, les suggestions, les cas disciplinaires (à

l'exception des licenciements sans délai) la caisse-maladie, les congédiements que peuvent exiger un degré d'occupation insuffisant ou des mesures de rationalisation.

»Pour ce qui est des autres problèmes concernant directement les collaborateurs assujettis à la convention collective, le droit de consultation de la commission ouvrière est garanti.»

Ces dispositions montrent qu'il s'agit bien d'un droit de participation et non plus seulement d'un simple droit de consultation en liaison avec lequel les décisions dernières appartiennent à la direction. Pour résoudre les questions pour lesquelles une participation du personnel aux décisions est garantie, des commissions partaires, composées de représentants de la direction et de la commission d'entreprise sont constituées. Leurs décisions sont sans appel. Les divergences doivent donc être remises sur le métier aussi longtemps qu'un accord n'est pas intervenu. En d'autres termes, l'entreprise accepte de se soumettre aux décisions de ces commissions partaires au sein desquelles les parties traitent sur un pied d'égalité. Au moment où elle a été signée, en novembre 1967, c'était la première fois en Suisse que des dispositions de ce genre figuraient dans une convention collective de travail. Cet accord a donc ouvert des voix nouvelles à la participation.

Le fonds d'investissement capital-retraite dans l'horlogerie

Le renouvellement prochain de la convention de l'industrie horlogère (échue le 30 septembre 1970) a permis de concrétiser l'idée d'un aiguillage nouveau de la politique conventionnelle et surtout de réaliser ce postulat actuel et brûlant de la reconnaissance – non seulement de principe, mais «de facto» – de la contribution des syndicats et des syndicalistes personnellement à la prospérité de notre économie.

Commentant l'accord intervenu en mars et qui a fait l'objet d'un communiqué commun forcément laconique et peu révélateur, certains journaux de Suisse romande ont parlé de «syndiqués actionnaires» ou de «syndiqués capitalistes» et certains, lisant cela, auront peut-être pris peur. Peur d'avoir été leurrés par des promesses de titres qui ne leur apporteraient rien de tangible ou peur d'avoir été transférés dans la classe des «possédants» tout en ne possédant rien! La FOMH n'a pourtant pas changé de bord. Elle estime qu'actuellement le niveau social des travailleurs peut s'élever par des moyens nouveaux. Voici les caractéristiques du Fonds d'investissement qui voit le jour dans l'industrie horlogère:

1. Le Fonds sera alimenté chaque année par un versement de 5 millions de francs au minimum effectué par l'industrie horlogère.
2. Pour qu'il rapporte des intérêts, ce Fonds sera investi, aux taux usuels, en particulier dans la construction de maisons locatives

sises dans toutes les régions horlogères, compte tenu des besoins locaux. Il pourra être placé aussi en fonction des intérêts généraux de l'industrie horlogère.

3. Le capital sera réparti chaque année, sous forme de titres d'une valeur de 200 fr. au minimum aux membres des parties signataires de la convention, c'est-à-dire aux seuls travailleurs syndiqués.

Le renouvellement des conventions horlogères étant d'ores et déjà garanti pour cinq ans, les travailleurs syndiqués toucheront cinq parts annuelles de 200 fr., soit 1000 fr.

Le Fonds d'investissement sera géré paritairement. Cela signifie pour les travailleurs un véritable droit de co-gestion dans un domaine qui leur était jusqu'ici fermé. Il est intéressant de révéler que des revendications anciennes – pensons à la «communauté professionnelle» qui avait pris naissance dans les régions horlogères – peuvent trouver une forme concrète, originale et audacieuse dans un domaine bien particulier.

La cogestion au niveau de l'entreprise, difficilement réalisable, cède le pas à la cogestion au niveau de l'industrie, dans le domaine immobilier par le biais des constructions de maisons locatives envisagées par les moyens du Fonds.

D'autre part, il s'agit d'un véritable capital-retraite, le remboursement des parts – nominatives et incessibles – intervenant en cas d'invalidité totale ou au moment où le bénéficiaire touche la rente vieillesse de l'AVS. En cas de décès, les parts seront remboursées aux héritiers légaux.

Le Fonds d'investissement remplit donc un triple but:

- promouvoir la politique sociale
- encourager la construction de logements
- faire participer les travailleurs à la gestion du Fonds.

Nouvelles formes de relations conventionnelles

De toutes récentes et assez grandes nouveautés ont vu le jour avec la reconduction de la Convention nationale de la métallurgie en juillet 1969. Elles méritent d'être évoquées.

Les partenaires sociaux ont décidé de créer par accord une communauté de travail pour le développement de la formation et du perfectionnement professionnels. Si cette institution a vu le jour à la suite de pressantes revendications syndicales, c'est parce qu'il s'agit d'un problème d'une importance capitale pour l'avenir de l'industrie des machines et métaux, comme d'ailleurs pour d'autres branches industrielles. Cet exemple sera certainement imité par d'autres secteurs. La seule chance de la Suisse de conserver sa place au sein des nations industrielles, c'est de pouvoir livrer des produits

d'une technologie avancée et de très haute qualité. Il est impossible de satisfaire à ces exigences sans tout d'abord s'occuper de façon encore plus approfondie de la formation professionnelle à tous les niveaux. Cependant, les transformations auxquelles nous assistons nous montrent que de nouveaux et importants efforts, bien adaptés à la situation actuelle, doivent être entrepris dans l'intérêt des entreprises et par conséquent des travailleurs qui y sont occupés.

Les organes de cette communauté seront composés, à parts égales, de représentants des employeurs et des travailleurs. La communauté aura pour tâche principale, comme sa dénomination le mentionne, de s'occuper des problèmes en relation avec la formation et le perfectionnement professionnels. Pour y parvenir, l'accord précise qu'il convient tout d'abord de déterminer les besoins de formation, non seulement dans le présent, mais aussi dans un avenir à court et à moyen terme. Former du personnel le plus judicieusement possible, en fonction des besoins, c'est à la fois éviter le gaspillage des forces et utiliser de façon optimale les personnes disponibles. Du même coup il est possible, dans une certaine mesure, de prévenir le chômage technologique. La communauté conventionnelle s'occupera en outre d'établir une documentation sur les métiers, leur avenir, les perspectives de promotion qu'ils offrent aux travailleurs, etc.

Toute une gamme d'activités professionnelles est envisagée, comprenant aussi bien des cours par correspondance, des cours de moyenne et longue durée (plusieurs semestres), que des cycles de conférences, des séminaires et des voyages d'étude. L'activité syndicale en la matière, ainsi que les publications déjà éditées par les syndicats seront prises en considération.

Le recrutement d'enseignants est un autre domaine entrant dans les limites d'action de la communauté. Par ce moyen, un véritable inventaire des personnes disponibles sera réalisé, ainsi que les spécialités qu'elles sont à même d'enseigner.

Enfin, mentionnons que la communauté entend en quelque sorte «mettre de l'ordre» dans ce secteur, afin d'éviter la dispersion des efforts et aussi dans le but de s'opposer à la prolifération d'instituts dits «spécialisés», plus ou moins sérieux, qui n'ont pas tous pour objectifs d'offrir une bonne formation complémentaire ou de perfectionnement, mais qui poursuivent des buts lucratifs.

Les partenaires entendent mettre des moyens financiers importants à la disposition de la communauté. Ces moyens proviendraient d'un Fonds qui est aussi la deuxième des nouveautés dont il convient de faire mention.

Le nouvel accord conventionnel créant un Fonds de participation est considéré par les syndicalistes directement intéressés comme ayant une importance capitale pour l'avenir des relations entre partenaires sociaux. Pendant trente deux ans de relations conventionnelles ininterrompues, les partenaires ont recherché des accords sur

des problèmes qui étaient avant tout d'ordre matériel (durée du travail, vacances, jours fériés, assurance-maladie, service militaire, etc.). Dès 1970 un nouveau pas a été franchi puisque le Fonds de participation permet de satisfaire à des tâches d'intérêt commun qui approfondiront la collaboration entre les partenaires.

Le Fonds de participation, outre qu'il permet de supporter les frais d'exécution de la convention et, comme déjà mentionné, les dépenses en rapport avec la formation professionnelle, aura également pour mission de subventionner la formation des membres des commissions d'entreprise, ce qui revient à dire que les cours organisés par les syndicats en faveur de leurs représentants dans les entreprises émargeront au dit Fonds. Il s'agit, en fait, d'une forme de congé culturel pour les militants syndicalistes, car non seulement les frais d'organisation des cours et autres manifestations seront supportés par le Fonds, mais aussi les pertes de salaires qui résulteront de cette activité.

L'étude de problèmes en rapport avec la prévoyance en faveur du personnel et visant à l'augmentation de la productivité fait aussi partie des objectifs fixés par le Fonds.

Un autre domaine d'activité – et non des moindres – envisagé par le Fonds de participation est celui de l'information des travailleurs, en particulier des nouveaux venus dans les entreprises, au sujet de l'existence de la Convention collective et des dispositions qu'elle contient. Les employeurs, reconnaissant que l'organisation syndicale est un facteur apportant un certain ordre dans l'industrie (par exemple quand il fait comprendre aux travailleurs qu'ils doivent respecter les engagements contractés), se sont décidés à contribuer au maintien de sa force en lui octroyant des compétences nouvelles et une plus grande liberté de manœuvre. Cette mise en évidence du syndicalisme lui donnera ainsi un attrait nouveau qui doit avoir pour conséquence logique un renforcement de ses effectifs et de sa force intrinsèque.

Le financement du Fonds de participation (plusieurs millions de francs par année) sera effectué par les partenaires conventionnels, étant entendu que l'association patronale y contribuera pour une part largement plus importante que les syndicats. Cette inégalité dans le financement n'a aucune influence sur les organes du Fonds qui seront tous paritaires.

Ces exemples, même sommairement exposés, montrent qu'un nouveau pas vient d'être franchi dans les relations conventionnelles. Après avoir réglé des questions d'ordre matériel, les partenaires sociaux entendent faire œuvre constructive. Il y a là une évolution importante, car les associations patronales admettent maintenant qu'il convient, dans l'économie moderne, de donner au syndicalisme une place qui dépasse les limites de la stricte défense des intérêts

des travailleurs. Le mouvement syndical est associé de plein droit à l'édification de tâches paritaires, sans l'aide du législateur. Une évolution marquée de la pensée patronale est ainsi enregistrée.

Chômage technologique et structurel

La présence en Suisse de centaines de milliers de travailleurs étrangers représente un incontestable tampon amortisseur pour les chocs économiques qui peuvent se produire, soit en raison de fluctuations conjoncturelles, soit pour cause de transformations technologiques ou structurelles.

Etant donné le fait que les travailleurs étrangers sont occupés dans un pays qui n'est pas le leur, ils représentent dans l'économie un facteur beaucoup moins stable que les nationaux. En effet, un grand nombre d'entre eux n'entendent pas se fixer définitivement dans le pays d'accueil. Ils s'expatrient parce que le travail fait défaut dans leur pays d'origine, ou aussi parce que les conditions qu'ils vont chercher à l'étranger sont sensiblement meilleures que celles qui leur sont offertes chez eux. Or, après un certain nombre d'années, ils auront réalisé un petit pécule et n'auront plus qu'un désir: retourner dans leur patrie. En outre, bon nombre d'autres ne trouvent pas dans le pays les satisfactions suffisantes pour y demeurer; ils préfèrent repartir. Par suite de manque de qualifications, certains de ces immigrants sont également contraints d'abandonner leur emploi.

Ces motifs, sur lesquels s'en greffent bien d'autres, aboutissent au fait que les mutations normales sont élevées. Par le simple jeu des départs volontaires, il est possible de modifier de façon d'autant plus sensible l'effectif du personnel des entreprises que la proportion des travailleurs étrangers est plus élevée. En cas de fluctuations économiques ou structurelles ce «tampon» suffit à atténuer, sinon à supprimer le chômage qu'elles provoqueraient dans d'autres conditions.

Cet état de fait suffit à expliquer pourquoi, malgré un développement économique intense, inévitablement accompagné de transformations structurelles, le chômage en Suisse est non seulement inexistant, mais encore que de nombreux postes restent vacants. Les travailleurs – peu nombreux – qui ont été touchés par des modifications de structure ont été replacés sans inconvénients graves pour eux avec l'aide et la protection des organisations syndicales.

Il n'en demeure pas moins que le chômage dont l'origine est technologique est une menace latente qui ne peut pas être ignorée des organisations de travailleurs. Plusieurs fédérations syndicales ont demandé l'insertion dans des conventions collectives de travail de dispositions spéciales de protection.

Relevons ces deux caractéristiques.

L'industrie horlogère (80 000 personnes occupées, dans plus de 2000 entreprises) subit de très profondes transformations tant en ce qui concerne ses produits que son appareil de production, les unités étant trop petites. Le risque de chômage technologique existe. Pour protéger les travailleurs, un accord a été conclu en 1961 entre les associations patronales et les organisations syndicales, prévoyant le transfert, le reclassement et la réadaptation des travailleurs. Cet accord précise en particulier:

«Pour favoriser l'évolution technique ainsi que les changements structurels nécessaires au maintien d'une industrie horlogère suisse compétitive et parer aux conséquences sociales qui pourraient en résulter, les parties contractantes s'engagent à faciliter le transfert dans d'autres entreprises de la branche, le reclassement et la réadaptation dans d'autres professions d'ouvriers qui perdraient leur occupation par suite de la rationalisation de la production, des changements technologiques, des concentrations industrielles ou commerciales et des réformes de structure qui sont en cours dans l'industrie horlogère suisse.

«Elles prendront à cet effet les mesures adéquates commandées par les circonstances.

»De surcroît, elles examineront la possibilité d'organiser, dans les grands centres horlogers, éventuellement de concert avec les pouvoirs publics, des cours de réadaptation professionnelle, d'initiation aux nouvelles techniques industrielles (montre électrique, appareillage électronique, etc.) de nature à favoriser le reclassement de la main-d'œuvre.

»Elles conviennent, lorsque des licenciements sont inévitables, de tenir équitablement compte de critères sociaux qu'elles établiront en commun.»

Ces dispositions sont toujours en vigueur, mais elles n'ont jamais eu besoin d'être appliquées, la haute conjoncture ayant permis que les changements structurels s'accomplissent sans heurts.

Les arts graphiques en général, l'imprimerie en particulier, sont soumis à une évolution technique si considérable qu'il n'est pas encore possible d'en mesurer tous les effets. Pour se protéger des menaces qui pèsent sur eux, les travailleurs ont demandé l'insertion dans la convention collective de clauses de sauvegarde.

Mentionnons le texte suivant:

«Pendant la durée de la convention collective, les parties examinent au sein d'une commission technique paritaire les problèmes qui résultent de l'évolution technique et économique de l'imprimerie, en vue de leur trouver une solution positive, dans l'intérêt des parties.»

De plus, pour parer les rigueurs consécutives aux mesures de rationalisation résultant de l'évolution technique, une convention annexe a été signée, dont le texte mentionne qu'il convient de promouvoir la rationalisation et l'évolution technique des entreprises, cela étant une nécessité économique fondamentale dans l'intérêt réciproque des employeurs et des travailleurs. Il appartient à l'employeur de prendre les mesures qu'il juge utiles, mais il doit tenir compte des répercussions économiques et sociales qui peuvent en résulter pour le personnel.

Une série de mesures sont prévues dans l'accord pour tenter d'arriver au résultat souhaité. Tout d'abord, l'employeur est tenu d'informer son personnel des dispositions qu'il envisage de prendre, dès qu'il est possible d'en mesurer les répercussions. Ensuite, il doit chercher avec le personnel touché les emplois disponibles dans l'entreprise même. Si des travailleurs peuvent être réadaptés, ils doivent avoir la possibilité de le faire. Au cas où certains d'entre-eux ne seraient pas aptes à être recyclés et où des licenciements deviendraient inévitables, des délais de congé spéciaux doivent être respectés. Après 10 ans de service dans l'entreprise, ces délais sont de trois mois à partir de l'âge de 40 ans et vont jusqu'à six mois dès l'âge de 60 ans. Enfin, les parties sont convenues de s'entraider pour reclasser le personnel, en recourant éventuellement au concours des autorités.

Il convient, en outre, de relever que des indemnités de départ doivent être versées au personnel qui subirait un préjudice par suite des mesures de rationalisation qui seraient prises. Ces indemnités, variables, sont, après 40 ans et dix ans dans l'entreprise, équivalentes à 6 semaines de salaire; elles passent à 13 semaines si le travailleur est âgé d'au moins 58 ans. Un travailleur âgé de 40 ans, ayant 25 ans de service, recevra une indemnité égale à 19 semaines de salaire et s'il est âgé de 58 ans et plus, il lui sera octroyé une indemnité de 6 mois de salaire (26 semaines).

Le travailleur qui résilie lui-même son contrat de travail ou qui renonce, malgré son aptitude, soit à une possibilité de réadaptation, soit à un emploi jugé raisonnable, perd le droit aux indemnités conventionnelles.

Les partenaires sociaux de la typographie ont donc mis en place, à temps, un dispositif de prévention important, susceptible de fournir aux travailleurs, en cas de besoin, une large protection.

Conclusions

Le thème imposé à ce rapport, ainsi que son ampleur, ne permettent pas de développer d'autres sujets, dont certains de grande importance, qui mijotent dans la marmite syndicale. Ils sont le prolongement en quelque sorte naturel de ceux qui sont passés en revue

dans les pages précédentes.

Pourtant, il convient de mentionner quelques grands domaines de préoccupation des syndicalistes suisses.

Le premier est en rapport avec l'évolution sociale et les modifications qui se font jour dans l'attitude des travailleurs, des jeunes en particulier, à l'égard du mouvement syndical. N'ayant plus à mener de luttes comparables à celles du passé pour améliorer leurs conditions de travail, d'une part, et, d'autre part, jouissant des fruits de l'action menée pendant des dizaines d'années par les travailleurs organisés, les jeunes générations ont tendance à se dire que l'action syndicale n'est plus une nécessité. Ils marquent un net désintérêt à son égard, d'où la réaction des organisations syndicales tendant à obtenir du patronat la reconnaissance du fait syndical, par la mise en valeur de son action, de façon à lui redonner un impact plus grand sur les travailleurs, par exemple en lui octroyant des compétences nouvelles au sein des entreprises et des industries.

Le deuxième groupe de préoccupations a pour origine les méthodes modernes de gestion des entreprises, en particulier le développement de l'autofinancement qui n'est rien d'autre qu'une «rémunération non distribuée» du capital et du travail. Ce fait nouveau nécessite de la part des syndicats l'élaboration de méthodes d'actions adaptées à la situation présente. Jusqu'à aujourd'hui, l'autofinancement ne profite qu'aux actionnaires, soit par la remise périodique d'actions gratuites, soit encore par l'augmentation souvent considérable de la valeur des actions en bourse. Or, les travailleurs ont un droit moral sur une part équitable de cette plus-value des entreprises. Un ancien ministre français n'a-t-il pas déclaré que l'autofinancement est une spoliation des travailleurs!

Enfin, le développement considérable, de multiples institutions de prévoyance (vieillesse, invalidité, décès, etc.) dans les entreprises et les professions, pose le problème de l'utilisation des fonds ainsi accumulés. Les travailleurs participant aux cotisations à ces institutions ont un droit égal, ainsi que cela a déjà été mentionné ci-dessus, à leur gestion. Or, un regroupement des capitaux provenant de la part versée par les travailleurs à ces institutions dans un fonds syndical de placement éviterait la dispersion existant aujourd'hui et permettrait, au contraire, de mener une politique d'ensemble de bien plus grande efficacité. Dans les conditions actuelles de notre société, l'accession à la puissance financière des organisations syndicales représente une des armes les plus sûres et les plus efficaces pour orienter le développement futur du pays dans un sens conforme aux revendications des salariés.