

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 64 (1972)
Heft: 12

Artikel: Les syndicats dans une société en mutation
Autor: Wüthrich, E.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385679>

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>

Les syndicats dans une société en mutation

Par E. Wüthrich, conseiller national, président de l'USS. (Conférence tenue au Congrès de Saint-Gall)

Propos liminaires

La politique des syndicats est déterminée par l'accélération des transformations économiques et sociales. Des évolutions, des changements qui paraissaient révolutionnaires il y a peu de temps encore, sont dépassés. Mais les nouvelles orientations qu'ils ont amorcées, les expériences qu'on a tirées commandent déjà le devenir de la société industrielle.

Le flux et la cadence des nouvelles découvertes scientifiques, en particulier la rapidité avec laquelle elles passent au stade de l'utilisation technologique, sont un sujet d'étonnement constant.

Il est évident que le dynamisme de cette évolution, que le rythme accéléré des transformations, leur diversité exercent une influence profonde sur la vie des travailleurs – et de la société tout entière. Il est naturel que des mutations aussi sensibles – économiques et sociologiques – qui se traduisent par un affaiblissement du sens communautaire et de l'idée de solidarité, par des affrontements qui se font plus durs, par la dévalorisation ou la disparition de certaines professions, il est naturel que tout cela crée des sentiments d'anxiété, et comme une peur de l'avenir. Les travailleurs risquent d'être écrasés par cette évolution. Ils glissent lentement, mais sûrement, vers de nouveaux esclavages: ceux de la science et de la technique, vers l'asservissement à une technocratie. Les travailleurs risquent d'être condamnés à n'être plus que des pions sur l'échiquier, manipulés au gré d'autres intérêts que les leurs et selon les nécessités du profit. Le slogan: «L'homme doit être le centre de toutes choses» n'est plus qu'une farce.

Les syndicats ont le devoir de lutter contre ce processus de déshumanisation – il ne s'agit pas d'autre chose – avec toutes les armes que la démocratie met à leur disposition. La résistance contre cette déshumanisation grandit. D'aucuns, pour la minimiser, ne veulent voir dans cette protestation qu'une contestation irraisonnée de la jeunesse. C'est par trop simpliste. Nous sommes touchés par cette évolution désagréable: toutes les générations, les travailleurs et les employeurs.

Il ne s'agit pas d'un conflit de générations, mais d'un conflit inhérent à la société industrielle elle-même, qui nous concerne tous et qui doit être surmonté par un effort commun.

Mais comment surmonter cette crise de croissance et en écarter les dangers? De cette crise, les syndicats doivent tout d'abord prendre conscience pour définir leur plan d'action – d'une action qui

doit être conduite par des moyens démocratiques. Mais c'est plus facile à dire qu'à faire, parce que les problèmes à résoudre, souvent saturés de politique et d'idéologie, sont explosifs.

Les solutions ne peuvent donc pas être doctrinales, doctrinaires: elles exigent beaucoup de tolérance et de volonté préalable de s'entendre, c'est-à-dire le comportement qui, seul, peut sauvegarder les libertés et la démocratie.

*

De cette introduction, je voudrais dégager trois sortes de problèmes – dont les relations de cause à effet déterminent largement l'existence de tous, celle des travailleurs en particulier:

1. Les développements économiques
2. La sécurité sociale
3. La politique syndicale.

Ces problèmes sont en quelque sorte «le pain quotidien» du mouvement syndical. Il ne saurait s'agir de proposer ici des solutions toutes faites. On se bornera donc à situer les problèmes et en tirer les conclusions et exigences qu'ils appellent dans notre optique.

1. Les développements économiques

1.1 Croissance, marché du travail et main-d'œuvre étrangère

Dans son programme de travail, l'Union syndicale souligne que «l'activité et la politique économiques doivent tendre au premier chef à promouvoir l'expansion de l'économie pour assurer le plein emploi de manière rationnelle et élever progressivement les niveaux de vie». Il précise que l'Union syndicale déploie son action «dans les limites du régime économique présent». Ces points de notre programme – onze ans après sa ratification par la Commission syndicale – restent valables.

Croissance économique, plein emploi rationnellement aménagé, élévation des niveaux de vie sont consubstantiels. La réalisation de ces trois objectifs doit être poursuivie dans le cadre du régime économique d'aujourd'hui. Cela ne veut cependant pas dire que le mouvement syndical accepte telle quelle l'évolution, ni qu'il fasse sienne l'euphorie de la croissance à laquelle cèdent les employeurs et la science économique.

Les débordements de la conjoncture ont dans une large mesure pour cause l'accroissement sans frein de la main-d'œuvre étrangère, qui a stimulé, de manière inquiétante, une expansion quantitative et fait négliger la qualité, par exemple, le souci de développer au premier chef les productions les mieux appropriées à nos conditions, aux «moyens du bord». De nouveaux emplois ont été créés

par dizaines de milliers, sans qu'on dispose de suffisamment de travailleurs suisses pour les occuper. Je rappelle que le collègue Arthur Steiner, alors président de l'Union syndicale, a dénoncé vigoureusement cette évolution et ses dangers en 1957 déjà, devant le congrès de Lausanne. Il a fait le procès d'un enflement de l'économie dépassant les possibilités du marché du travail. Il a mis en garde contre les conséquences de cette boulimie.

Dans l'euphorie d'alors – une euphorie qui échappait à toute raison – cet avertissement – et ceux qui ont suivi, n'ont eu aucun écho. Vers la fin des années cinquante et au cours des années suivantes l'accroissement – coûte que coûte – des chiffres d'affaires, des bilans et des bénéfices a été l'impératif majeur. Ne disposait-on pas d'une réserve inépuisable de main-d'œuvre, en Italie, en Espagne, en Yougoslavie et ailleurs? Ce n'est qu'au moment où la bonde a fini par déborder que les milieux économiques ont commencé à s'interroger, alors que les travailleurs étrangers – ils étaient alors plus de 800 000 – prenaient progressivement conscience de leur importance, formulaient des exigences, tant en ce qui concerne leur statut dans l'entreprise, que le logement et leur position dans la société. Cette prise de conscience a provoqué des réactions parmi leurs collègues suisses.

Employeurs et autorités sont devenus inquiets

Mais bien tard. Un grand nombre d'emplois étaient d'ores et déjà occupés par des étrangers. Un retour en arrière est alors apparu d'autant plus difficile que tout poste de travail non occupé signifiait désormais une perte non seulement pour l'entreprise, mais aussi pour l'économie nationale. Le léger recul de l'indice de la production industrielle ne change rien à cette constatation, d'autant moins que tous les signes annoncent que c'est maintenant le secteur tertiaire, le secteur des services qui prend la relève de la surexpansion.

Il est naturel que l'on s'emploie autant que possible à prévenir les pertes sèches qu'entraînent inévitablement les investissements irrationnels – et c'est bien d'investissements de ce genre dont il s'agit. Et c'est aussi pourquoi la normalisation de notre marché de l'emploi – c'est-à-dire l'effort visant à ramener à des limites supportables les effectifs de main-d'œuvre étrangère – se heurte à tant de difficultés. Car enfin, personne, l'employeur au premier chef, n'affronte volontiers les conséquences des investissements irrationnels dont il est responsable.

C'est le lancement de l'initiative contre l'excès de pénétration étrangère, la campagne qui a précédé la votation qui ont secoué cette euphorie (1969/70). Cette campagne et les résultats du vote populaire ont révélé qu'aucune catégorie sociale n'échappait à la division des esprits provoquée par le problème. Les employeurs n'aiment guère qu'on évoque ce fruit amer de leur «philosophie» de l'expansion à

tout prix. Ce qui importe, a déclaré J. E. Haefely, président de l'Union centrale des associations patronales suisses devant l'assemblée des délégués du 30 juillet 1970, ce sont les conséquences qui doivent être tirées de cette situation sur le marché de l'emploi. Les limites, a-t-il ajouté, sont tracées par l'arrêté du Conseil fédéral du 16 mars 1970. Il y a un an déjà, l'Union centrale a pris l'engagement, renouvelé avant la votation du 7 juin, de respecter ces limites et d'appuyer les efforts déployés par les autorités pour stabiliser les effectifs de travailleurs étrangers. M. Haefely dixit. Quant au Conseil fédéral, il a poursuivi, avec le soutien de l'Union syndicale, sa politique de stabilisation; en dépit de pressions massives, exercées notamment par les hôteliers et restaurateurs, il est resté ferme.

Mais le problème posé par la présence étrangère, ses tentations et ses risques n'en subsistent pas moins. Chacun des deux partis issus du schisme de la première Action nationale (Action nationale et Républicains) annonce le lancement d'une nouvelle initiative. Cette spéculation électorale (le Conseil national sera renouvelé dans trois ans) aura-t-elle le succès escompté? Il est encore trop tôt pour faire des pronostics. Ce qui sera décisif, c'est la manière dont le Conseil fédéral réalisera le programme publié sous le nom de «Rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant les Grandes lignes de la politique gouvernementale pendant la législature 1971-1975». Il s'est fixé pour but: «une stabilisation du nombre des travailleurs étrangers en Suisse, qui finira par entraîner aussi une stabilisation de la population étrangère de résidence». Si cet objectif est atteint, c'en sera fini de la propagande électorale qui spéculait sur la xénophobie. Si cet objectif des «Grandes lignes» est atteint, une exigence formulée il y a des années déjà par l'Union syndicale sera réalisée.

On peut tenir pour certain que la campagne qui précédera la votation populaire du 3 décembre sur l'Accord passé avec la CEE fera rebondir le problème de la main-d'œuvre étrangère. L'Union syndicale a toujours affirmé qu'elle souhaite une coopération plus étroite avec la CEE, mais dans le respect de notre indépendance. Il en sera encore question au cours de ce congrès. L'Union syndicale a intérêt à ce que le peuple ratifie cet Accord. On a cependant lieu de penser que son application donnera une nouvelle impulsion à nos exportations et accroîtra les tensions sur le marché du travail. Bien qu'il n'y ait aucune relation directe entre main-d'œuvre étrangère et Accord de libre-échange, il y a cependant des interférences qui exercent une influence sur le climat politique.

Il importe donc – et c'est essentiel – de savoir si le Conseil fédéral entend maintenir l'objectif fixé par les «Grandes lignes» et s'il est prêt à le confirmer sans réserve. De surcroît, l'Union syndicale tient pour indispensable que l'arrêté du Conseil fédéral concernant la limitation des effectifs de travailleurs étrangers soit modifié, préa-

lablement à la votation, de manière que l'arrangement intervenu avec l'Italie, et consigné dans le procès-verbal du 22 juin 1972 de la Commission mixte italo-suisse, ne soit pas suivi d'une nouvelle augmentation de ces effectifs.

1.2 Constatations, questions et recommandations

La Suisse a toujours occupé – et continuera d'occuper – une certaine proportion de main-d'œuvre étrangère. A l'avenir également, elle ne pourra guère renoncer à son apport. Mais il est cependant excessif de prétendre que la croissance, que notre existence économique même exigent le maintien des effectifs actuels. Il s'agit d'abord de savoir ce que l'on entend par la notion de «croissance». Signifie-t-elle expansion quantitative seulement, ou accroissement de la productivité mettant l'accent sur la rationalisation, la spécialisation, etc.?

Les syndicats optent pour une croissance saine et harmonieuse, pour une amélioration de la productivité. Ils sont opposés à tout enflement maladif du corps économique. Nous appuyons tout effort visant à tirer un parti optimal, judicieux, des progrès scientifiques et technologiques, en particulier quand on a lieu d'attendre de cet effort une véritable élévation de la productivité. Il y a accroissement véritable de la productivité, quand le recours à des méthodes de production exigeant moins de travail et de peine permet d'améliorer la qualité d'un produit et d'en réduire les coûts. Il n'est pas besoin pour cela d'enfler outre mesure les effectifs du personnel.

On donne à entendre que l'économie doit répondre à la demande, que celle-ci doit être satisfaite si l'on veut maintenir à long terme le plein emploi. Cet argument paraît convaincant à première vue. Mais il suscite quelques questions. Est-il vraiment nécessaire de maintenir un état de plein emploi pour une population accrue artificiellement par l'éclusage de plus d'un million d'étrangers? Est-il nécessaire aussi, à cause de cela, d'ajuster nos investissements à un niveau maximal de la demande? Cette tendance à accepter toujours plus de commandes, à réaliser des chiffres d'affaires sans cesse plus élevés, n'est-elle pas un facteur d'inflation qui pourrait être écarté? n'implique-t-elle pas le risque de régressions futures? N'est-ce pas aussi cette tendance qui explique nos fâcheux retards en matière d'infrastructure?

Toutes ces questions doivent être posées au moment où doit être déterminée notre future politique économique. Les recommandations sur la manière de se comporter de façon conforme aux exigences de la conjoncture n'ont, certes, pas été épargnées aux syndicats! Je rappelle ici l'appel de M. Junod, président du Vorort, et celui de M. Stopper, président de la Banque nationale. Tous deux offrent, pour combattre l'inflation la panacée d'une «politique sélec-

tive des revenus» et invitent à «repenser» l'ajustement des salaires à la progression de l'indice des prix à la consommation, en d'autres termes à remettre sur le métier l'indexation. Si inquiétant que soit un taux de renchérissement de 6-7% – en particulier pour les bénéficiaires de rentes modestes – ce n'est pas une raison pour intervenir dans l'autonomie tarifaire, pour restreindre la liberté contractuelle des partenaires sociaux. Une intervention de ce genre ne serait d'aucune manière un moyen approprié de combattre l'inflation. Le «remède» de ces deux médecins n'est guère de nature à mettre fin aux poussées expansionnistes déclenchées par la demande de biens et de services – et de main-d'œuvre. L'évolution à l'étranger le démontre clairement. La suggestion visant à dissocier la politique des salaires de l'indice des prix – même si l'on admet que son auteur était animé de bonnes intentions – ne contribuerait pas davantage à réduire la demande. Et puis, personne ne saurait sérieusement espérer que les travailleurs des catégories inférieures et moyennes de gain – qui constituent les trois quarts environ de l'ensemble – acceptent de renoncer à la compensation entière du renchérissement. Ils s'y refuseraient avec d'autant plus de raison que leur renoncement n'aurait aucun effet sur la masse monétaire. Cette mesure aurait tout au plus pour conséquence de réduire le pouvoir d'achat des travailleurs. Pourquoi le leur seulement? Les propriétaires d'immeubles, pour ne citer que cet exemple, ne sont nullement disposés à renoncer à l'ajustement de leurs revenus. La moindre hausse des taux hypothécaires est reversée, et au-delà, sur les loyers. Et, il faut le dire ici, les augmentations de loyer ne sont pas rapportées quand les intérêts hypothécaires fléchissent!

On ne voit dès lors pas pourquoi les travailleurs, notamment ceux de nos industries d'exportation, des industries qui n'exercent aucune influence sur le coût interne de la vie, accepteraient des réductions de leur pouvoir d'achat. Leur renoncement à une compensation intégrale du renchérissement ne ferait que renforcer la capacité de concurrence de ces industries et, partant, à stimuler la demande étrangère et les investissements à aggraver la pénurie de main-d'œuvre et à donner une nouvelle impulsion à la montée des prix. En un mot comme en cent, la politique contractuelle et l'autonomie tarifaire des associations patronales et syndicales ont fait leurs preuves. A la différence de ce qui s'est passé dans d'autres pays industriels, ce système nous a valu la paix du travail. Un tiens, selon le proverbe, valant mieux que deux tu l'auras, cet acquis tangible est préférable à une expérience hasardeuse.

Je tiens à souligner encore que les salaires des travailleurs des catégories inférieures et moyennes ne sont pas tels qu'ils puissent renoncer «généreusement» à une partie de la compensation du renchérissement. Selon la statistique d'octobre 1971, les 366 000 semi-qualifiés et non qualifiés englobés dans l'enquête gagnaient en

moyenne 1700 fr. par mois, les uns touchant jusqu'à 15% de plus, mais d'autres jusqu'à 15% de moins. Si l'on songe qu'un logement de 3 ½ pièces (sans la cuisine) dans un immeuble neuf coûte de 450 à 500 fr. par mois avec les frais accessoires, on peut fort bien imaginer que ces travailleurs – malgré les améliorations conquises par les syndicats – ont de la peine à nouer les deux bouts.

Il me semble donc que si des ponctions de la masse monétaire doivent être opérées et des réserves constituées, elles doivent l'être au bénéfice des travailleurs. On songe à l'alimentation de fonds d'épargne négociée en faveur des travailleurs, d'institutions de prévoyance, etc. Les capitaux de ces fonds permettraient une politique de placement sélective, donnant la préférence à la construction d'habitations, ce qui contribuerait à corriger le déséquilibre sur le marché locatif et à freiner la hausse des loyers.

1.3 Les concentrations économiques

Le problème des concentrations économiques est d'une brûlante actualité. Pour motiver ces concentrations – sur les plans national et international (constitution de sociétés multinationales) – on invoque, parmi d'autres raisons, le poids grandissant des investissements de recherche et de développement. A mon avis, des pools ad hoc constitués par un ensemble d'entreprises, dont aucune ne perdrait pour autant son autonomie juridique, travailleraient plus efficacement et à moins de frais.

Les expériences faites au cours des dernières années, il ressort que l'incompétence du management est la cause de nombre de fermetures d'entreprises, de fusions, de rachats par des groupes puissants. Alors que les syndicats déclenchent une offensive pour la participation, c'est là une constatation peu agréable pour ceux qui combattent cette légitime revendication des travailleurs. Cette constatation signifie aussi que la vitalité d'une entreprise ne dépend pas en premier lieu de ses dimensions, mais de l'efficacité de son organisation, de la qualité de sa gestion – et de ceux qui en assument la responsabilité. Il fut un temps où les trusts, les géants de l'industrie, les concentrations du pouvoir économique entre quelques mains avaient mauvaise presse; c'était le temps où les barons de la Ruhr ont mis Hitler en selle et préparé les désastres, le temps où les Alliés, au lendemain du conflit, se sont vus contraints d'ordonner le démontage des fabriques d'armements et de démanteler les géants de l'industrie allemande.

Mais on a changé tout cela, disaient déjà les médecins de Molière. Les concentrations économiques sont de nouveau à l'ordre du jour partout, chez les Alliés d'hier aussi.

Disons cependant que la tendance à la concentration économique n'est pas condamnable en soi. Quand elle a pour effet d'accroître

véritablement la productivité, elle peut être bénéfique pour les travailleurs également: mais à la condition que cette évolution soit transparente, qu'elle soit amorcée et poursuivie en collaboration, en accord avec les travailleurs et leurs représentants, avec les syndicats et, quand il s'agit de sociétés multinationales, avec ceux des pays concernés. Cette exigence est légitime parce que les concentrations entraînent des répercussions en partie très sensibles, souvent négatives, pour de très nombreux travailleurs. Le fait que notre pays connaît le plein emploi et qu'il occupe des centaines de milliers de travailleurs étrangers ne change rien à la portée de cette constatation. Les répercussions sensibles auxquelles je viens de faire allusion sont de nature personnelle. Les syndicats doivent prêter assistance aux travailleurs ainsi touchés.

L'Union syndicale et les organisations minoritaires s'emploient, sous l'égide du Département fédéral de l'économie publique, à mettre sur pied, avec les associations patronales, un accord portant sur les règles à respecter et les mesures à prendre en cas de fermetures d'entreprises ou de divisions d'entreprises. Cet accord doit stipuler l'obligation d'informer à temps, fixer les droits des travailleurs touchés et régler les modalités de consultation des travailleurs et des syndicats. Le Comité syndical a soumis un premier projet à l'appréciation des fédérations. Si l'on en croit la «Schweizerische Handelszeitung», les associations patronales feraient les plus larges réserves, précisément au sujet des points essentiels de ce projet. De durs affrontements seront donc nécessaires pour conserver à cet accord substance et efficacité.

2. La sécurité sociale

Pour les syndicats, sécurité sociale signifie: protection garantissant au travailleur et à sa famille une existence dans la dignité en cas de chômage, de maladie, d'accident, d'invalidité, de décès – et même d'une crise du logement.

Le droit à toutes ces formes de protection doit être garanti par la loi et les conventions collectives. Cette protection doit se substituer aux assistances à relent d'aumône qui subsistent encore.

Cette protection sera étendue et renforcée par les moyens suivants:

2.1 L'assurance-chômage actuelle ne répond plus aux nécessités d'aujourd'hui. Elle doit être élargie et devenir une assurance couvrant les risques de chômage conjoncturel, structurel et technologique. Elle doit être obligatoire sur le plan fédéral.

Les cotisations seront perçues en pour-cent du salaire qui est déterminant pour l'AVS et versées à un fonds de compensation. La fonction d'assurer doit être réservée aux syndicats. Cette exigence nous oppose à ceux qui voudraient étatiser intégralement cette assurance.

2.2 *L'assurance-maladie*, elle aussi, ne répond plus aux exigences d'aujourd'hui. En coopérant à l'élaboration du texte de l'initiative socialiste «pour une meilleure assurance-maladie», l'Union syndicale a affirmé sa volonté de corriger les lacunes du système en vigueur. L'assurance des soins médicaux doit être obligatoire pour tous et couvrir intégralement les frais en cas d'hospitalisation, de maternité et de traitements coûteux et de longue durée. L'assurance pour une indemnité journalière doit être à tous le moins obligatoire pour les salariés. Les dépenses doivent être couvertes par les contributions des assurés et des subsides des pouvoirs publics, et les cotisations des travailleurs fixées en pour-cent du revenu du travail, l'employeur en prenant la moitié au moins à sa charge. Le projet élaboré par la commission fédérale d'experts ne répond pas entièrement à cette conception. Il n'est pas encore propre à être soumis au Parlement.

2.3 La situation est différente en ce qui concerne la *prévoyance vieillesse, survivants et invalidité*.

En septembre dernier, le renchérissement a été compensé par le versement d'une treizième rente mensuelle AVS/AI. Les interventions de l'Union syndicale ne sont pas étrangères à cette heureuse décision.

La huitième révision de l'AVS/AI, qui implique les améliorations les plus substantielles enregistrées jusqu'à maintenant, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1973.

Enfin, le 3 décembre, le peuple sera appelé à se prononcer sur un nouvel article constitutionnel concernant cette prévoyance. Il rend en particulier obligatoire le régime du second pilier. Cet article constitutionnel est un contre-projet à l'initiative du Parti du travail. Le récent congrès du PSS, après avoir entendu un excellent exposé de notre collègue R. Müller, a décidé à une écrasante majorité d'appuyer ce contre-projet et de rejeter l'initiative du PdT. Notre congrès devrait prendre la même décision.

2.4 Plusieurs interventions parlementaires ont demandé une révision de *l'assurance-accidents*. Une commission d'experts l'étudie. Il s'agit au premier chef de faire bénéficier tous les salariés de la même protection, et aux mêmes conditions. Nous sommes conscients du fait que cette revendication syndicale se heurtera à l'opposition massive des assurances privées. Elles combattront tout nouvel élargissement du champ de l'assurance-accidents obligatoire.

2.5 Les *conditions d'habitant* relèvent également de la notion générale de «sécurité sociale». Le 5 mars 1972, les nouveaux articles constitutionnels concernant l'encouragement de la construction de logements et la protection des locataires ont été acceptés par le

peuple et les cantons. L'Union syndicale en a pris note avec satisfaction. L'initiative Denner, lancée à des fins publicitaires, a été appréciée comme telle et repoussée. Le bon sens dont le peuple a fait preuve a ouvert de nouvelles possibilités. Il s'agit maintenant de les saisir. L'Union syndicale a procédé aux études nécessaires à cet effet. Une commission d'experts, présidée par un mandataire de la Banque centrale coopérative préconise la constitution d'une société «Logis Suisse SA», qui aura pour objet de coordonner les efforts déployés par le mouvement coopératif et par le mouvement syndical pour stimuler la construction de logements à loyers modérés. Les fédérations affiliées ont été saisies d'un rapport et d'un projet de statuts. Notre congrès aura encore à se prononcer sur ce point.

Ces quelques rappels suffisent pour démontrer que les syndicats ont efficacement concouru à renforcer la sécurité sociale au cours des dernières années, comme aussi à ouvrir la voie à de nouvelles améliorations. L'effort doit être poursuivi. En effet, comme je l'ai déjà dit, l'assurance-maladie et l'assurance-accidents sont encore en cours de révision. On a lieu d'admettre que les projets législatifs seront soumis au Parlement pendant la législature en cours. Le congrès se prononcera sur ces révisions.

3. La politique syndicale

Le programme de travail déjà mentionné définit la politique de l'Union syndicale. Il précise les objectifs et les tâches statutaires de l'Union syndicale. Sur divers points cependant, ce programme, élaboré en 1960/61, est dépassé par l'évolution. Après le congrès, une commission instituée par le Comité syndical en abordera la révision. Les propositions concernant l'ajustement de ce programme qui ont été soumises au congrès seront transmises à cette commission.

Une série de revendications nouvelles découlent, pour l'Union syndicale et ses fédérations, de l'évolution économique et sociale et d'une prise de conscience plus vive des travailleurs des exigences de la justice sociale, de la solidarité, des responsabilités et de la dignité.

Je ne mentionnerai que les principales:

3.1 Pour l'Union syndicale:

3.1.1. Une politique de croissance ajustée à nos besoins et possibilités conçue, en liaison avec un aménagement judicieux du territoire, de manière à préserver l'environnement et visant à ramener les effectifs étrangers à des limites acceptables. En d'autres termes, il s'agit

d'une politique de croissance qualitative si je puis dire, de nature à concourir à stimuler le sens des responsabilités de travailleurs dont les capacités seront plus judicieusement utilisées.

3.1.2 L'état de plein emploi doit être maintenu par tous les moyens compatibles avec la sauvegarde de notre indépendance et d'un certain équilibre entre Suisses et étrangers sur le marché du travail. Cette dernière exigence doit être remplie notamment en prévision de la votation populaire sur l'Accord de libre-échange avec la CEE.

3.1.3 Un accord contractuel doit préciser les principes et règles concernant les mesures dont doivent bénéficier les travailleurs touchés par les modifications des structures des entreprises, les fermetures, fusions, ect. En d'autres termes, les obligations sociales des employeurs doivent être fixées contractuellement.

3.1.4 Amélioration de la protection des travailleurs:

Je souligne ici que certaines dispositions de la loi sur le travail relatives à la durée du travail et du repos sont dépassées par l'évolution. On a dit ici et là, ces derniers temps, que les syndicats avaient «enterré» la réduction de la durée du travail. C'est là un simple produit de l'imagination. La semaine de 40 heures reste un postulat du mouvement syndical international. Mais il ne saurait être considéré isolément. Il s'inscrit dans le contexte d'autres exigences syndicales: l'amélioration du régime des vacances, le congé-éducation et, tout particulièrement, le problème des heures supplémentaires, du travail de nuit et du dimanche, comme aussi le problème général du marché de l'emploi. Il y a quelque temps, l'Union syndicale a chargé un groupe de travail d'étudier ces problèmes et d'élaborer un rapport. La proposition de la Fédération suisse des typographes invitant l'USS à appuyer l'initiative lancée par POCH (organisations progressistes de Suisse) pour la semaine de 40 heures doit donc être transférée à cette commission.

De l'avis de larges milieux syndicaux, l'amélioration du régime des vacances et la généralisation, par le biais des conventions collectives, d'un congé éducation payé devraient avoir la priorité. En effet, il ressort de la statistique des maladies et accidents que, souvent, le progrès technologique alourdit plus qu'il ne les diminue les tensions – psychiques notamment – que subit le travailleur. Cette hypothèque doit être compensée par des vacances plus longues (prises éventuellement en plusieurs étapes). J'ajoute ici – et c'est essentiel – que l'allongement de la durée des vacances doit cesser d'être une manière de récompenser «les bons et loyaux services». Le besoin physiologique et psychique de détente est indépendant de la durée de l'emploi dans l'entreprise.

3.1.5 La revision des dispositions du CO relatives au contrat de travail – et tout particulièrement celle des dispositions transitoires

concernant les institutions de prévoyance en faveur du personnel – ont fait beaucoup de bruit ces derniers temps. La réponse donnée par le Conseil fédéral à la question que j'ai posée le 5 juin dernier n'est pas satisfaisante. Elle confirme que la loi maintient, en matière de libre passage, une lacune qui doit être comblée au plus tôt. De l'avis des syndicats, c'est l'intérêt des assurés qui doit être prépondérant, et non pas celui des institutions et des entreprises.

3.1.6 Les syndicats attachent une importance particulière à la formation et au perfectionnement professionnels. Au cours des dernières années, nombre d'entreprises n'ont pas voué une attention suffisante à la formation de leurs apprentis, ce qui a donné lieu à des critiques justifiées. Parallèlement, le nombre des jeunes gens qui ont échoué à l'examen de fin d'apprentissage s'est accru. Il faut en conclure que la surveillance exercée par l'autorité fédérale laisse à désirer. Je suis intervenu lors de la session de mars pour que cette surveillance soit renforcée. Malheureusement, mon interpellation n'a pas encore été abordée par le Conseil national.

3.1.7 La participation des travailleurs aux décisions qui les concernent – dans l'entreprise, le groupe d'entreprises et l'administration – est une revendication fondamentale des syndicats. Notre initiative vise à créer les bases constitutionnelles requises pour la promulgation d'une loi-cadre en la matière.

Les nombreuses tâches qui nous attendent appellent un élargissement et un approfondissement de la collaboration, un renforcement de la volonté d'assumer des responsabilités – et cela à tous les niveaux de notre économie. En matière de participation, l'action pour la promulgation de dispositions légales sera l'affaire de l'Union syndicale. Ultérieurement, c'est aux fédérations qu'il appartiendra d'en surveiller l'application dans les entreprises, tout en s'employant à élargir, par le biais des conventions collectives, la participation au-delà des normes minimales de la loi.

3.2 Tâches dévolues aux fédérations:

3.2.1 Dans le domaine de la participation tout d'abord:

L'homme qui travaille, qui pense et agit solidairement, son sort, sa promotion sont la préoccupation essentielle du mouvement syndical. C'est l'homme qui détermine, directement et indirectement, les relations à l'intérieur de l'entreprise; son comportement exerce une influence sur le climat du travail. Aux fins de créer un climat favorable – qui concourt à stimuler la productivité – chaque travailleur doit être mis en mesure de déployer tous ses dons et capacités. Le système hiérarchique encore en vigueur est le moins propre à permettre d'atteindre cet objectif. A ces structures autoritaires doivent se substituer – et pas seulement en théorie – de nouvelles

relations du travail, bien définies, mais souples et transparentes. En d'autres termes, une conception « horizontale » de l'organisation industrielle doit remplacer la conception « verticale » d'aujourd'hui. A cet effet, compétences et responsabilités doivent être réparties autrement. En principe, chaque travailleur doit être « son propre maître » dans le champ de son poste de travail. Je voudrais suggérer ici la notion d'« organisation industrielle sans classes ». Cette conception requiert aussi des méthodes d'appréciation du travail libérées de toute hypothèque de « classe ». Des méthodes de nature à répondre aux principes démocratiques et aux exigences nouvelles ne peuvent être fondées sur des critères différents, dont on applique tantôt l'un, tantôt l'autre, plus ou moins arbitrairement. On ne voit pas pourquoi l'organisation du travail et le rendement feraient l'objet d'analyses dans les ateliers seulement tandis que les bureaux et les cadres y échapperaient. On ne voit pas davantage pourquoi les différences de statut entre hommes et femmes seraient maintenues. Je rappelle à ce propos la Convention internationale du travail N° 100 sur l'égalité de rémunération des deux sexes pour un travail de valeur équivalente. A la suite de nombreuses interventions syndicales, le Parlement a enfin autorisé le Conseil fédéral à la ratifier. En bref, on ne distingue pas pour quelles raisons le personnel d'exploitation serait moins digne de confiance que celui des bureaux et les cadres.

La suppression des discriminations qui subsistent, des mesures propres à stimuler la joie au travail sont, elles aussi, de nature à améliorer la productivité, à réduire les besoins de personnel, à concourir en un mot à une croissance qui, parce que saine et harmonieuse, contribuerait à préserver l'environnement. Nous ne pouvons renoncer à cette croissance: l'amélioration ultérieure des niveaux de vie, le maintien du plein emploi en dépendent.

Les travailleurs et leurs représentants, les syndicats, doivent être associés à ce processus de démocratisation de l'organisation industrielle. Il sera conduit de manière d'autant plus efficace que la coopération entre les travailleurs et leurs syndicats sera plus étroite et plus confiante.

3.2.2 Suppression de toutes les méthodes visant à forcer les cadences du travail et des systèmes de primes à l'accord et au rendement déterminés unilatéralement par l'entreprise.

Quand certaines circonstances valables justifient l'application de ces systèmes de rémunération, les travailleurs doivent participer aux décisions (conception et application) et avoir aussi un droit de former opposition. Les travailleurs et leurs représentants doivent connaître les données sur la base desquelles leurs salaires sont calculés. On ne saurait exiger du travailleur qu'il se soumette à un système de rémunération unilatéralement imposé par l'entreprise.

3.2.3 Développement d'une épargne négociée traduisant une meilleure appréciation de la contribution syndicale à un fonctionnement optimal des mécanismes contractuels et à un déroulement, optimal également, des relations du travail. Les syndicats étant à même de garantir l'application des conventions collectives, les entreprises échappent largement, depuis longtemps, à l'obligation d'élaborer leurs prévisions en matière de coûts compte tenu de risques de conflit. Les syndicats ont donc légitimement lieu d'exiger que cet apport à l'accroissement de la productivité, bénéfique pour l'économie tout entière, soit honoré de manière appropriée – par la création de fonds en faveur des travailleurs. La remise d'actions lie, sans résoudre le problème, le salarié à l'entreprise par des « chaînes dorées », c'est-à-dire réduit sa liberté de changer d'emploi, ce qui est incompatible avec les principes affirmés par le syndicalisme. La remise d'actions et d'autres systèmes analogues, en fin de compte contraires aux intérêts mêmes du travailleur, doivent être écartés.

3.2.4 Fixation de salaires minimaux pour les apprentis ; participation active des apprentis au sein des commissions d'entreprises.

Cette revendication vise à améliorer la position des apprentis par rapport à celle des jeunes travailleurs non qualifiés, ce qui sera de nature à stimuler très sensiblement la volonté de formation professionnelle. La création (enregistrée ici et là ces derniers temps), de commissions composées exclusivement d'apprentis est peu propre à concourir à la réalisation de cet objectif parce que ces commissions, généralement sous la houlette d'un mandataire de l'entreprise, ne peuvent guère être des porte-parole valables des apprentis, ni concourir à améliorer leur position.

3.3 Cette sélection de problèmes que je viens d'esquisser – je précise qu'il ne s'agit que d'une sélection – suffit cependant à éclairer la diversité des tâches syndicales. L'étude des solutions qu'elles appellent, l'action que ces solutions exigent pour être inscrites dans les faits, requièrent de nos hommes de confiance des dons, une formation et un dévouement au-dessus de la moyenne. C'est aux syndicats qu'il appartient de susciter des vocations et d'assurer une formation appropriée et sérieuse de ces militants, portant sur un large éventail de problèmes économiques, sociaux, sociologiques. Mais il ne suffit pas de bien former des hommes de confiance. Parallèlement, la formation des fonctionnaires permanents doit être continue, de nature à répondre à toutes les exigences auxquelles ils doivent faire face, en particulier à celle de représenter les travailleurs, de défendre leurs intérêts devant les autorités et les employeurs, au sein de commissions d'experts et d'organes divers. La formation donnée par la Centrale d'éducation ouvrière, l'Ecole ouvrière, les

commissions éducatives, si efficace soit-elle, ne répond pas entièrement aux nécessités. Le mouvement syndical devrait donc envisager la création d'une Académie du travail subventionnée par les pouvoirs publics, à l'instar de celles qui existent dans divers pays. Nous avons besoin d'hommes capables de préparer l'action de demain, c'est-à-dire disposant des connaissances nécessaires.

Le nouvel article constitutionnel sur l'enseignement qui sera soumis au peuple pourrait concourir à réaliser les aspirations syndicales dans ce domaine.

3.4 Les opinions peuvent diverger quant aux moyens d'atteindre les objectifs syndicaux. A mon avis cependant, affirmer gratuitement, en marge de toute preuve, que menaces de grèves et grèves permettraient d'obtenir davantage et plus rapidement, c'est penser de manière superficielle. Dans l'ensemble, en dépit de notre engagement contractuel de renoncer à la grève, les progrès sociaux imposés dans notre pays par les syndicats soutiennent fort bien la comparaison avec l'étranger. Mais nous ne pouvons nous satisfaire de cette constatation. Les avantages dont la paix du travail fait bénéficier les employeurs doivent être mieux honorés. Les privilèges dont nous bénéficions, dans n'importe quel domaine, sont le fruit de notre comportement. Sur le plan économique, ils sont le résultat du consentement mutuel des deux parties à régler contractuellement les conditions de salaire et de travail et de les adapter constamment à l'évolution.

Le privilège de la paix sociale – je tiens à le souligner encore une fois nettement – n'est pas donné d'emblée: c'est le fruit des négociations contractuelles. En conséquence, la paix sociale ne peut pas être tenue pour acquise à toujours. Elle doit être sans cesse remise sur le métier et consolidée.

Il est donc oiseux d'ergoter sur la question de savoir si la priorité doit être donnée au contrat ou à la loi. Certes, tout est parti du contrat, qui est l'instrument qui a permis de développer les relations entre associations d'employeurs et de travailleurs. Il règle les conditions de salaire et de travail. Le contrat a eu pour effet de revaloriser la position des travailleurs et des syndicats. Par le biais de la convention collective, les syndicats assument une part de responsabilité à la sauvegarde des conditions d'existence des travailleurs. La convention collective a, d'autre part, contraint les employeurs à renoncer à l'exercice d'un pouvoir absolu. Il s'ensuit logiquement que le contrat doit avoir la priorité en matière de réglementation des conditions de travail. Mais il est logique aussi d'affirmer que les relations contractuelles et leur développement doivent reposer sur une base légale et que le personnel de la Confédération, des cantons et des communes doit bénéficier de réglementations de droit public, mais préalablement négociées – comme les conventions collectives

dans le secteur privé – entre l'employeur et les organisations du personnel. Ces constatations sont d'ailleurs conformes aux principes inscrits dans le Programme de travail de l'Union syndicale. Si je rappelle ces réalités, c'est parce que, lors des débats parlementaires concernant la revision du droit qui régit le contrat de travail (CO), ma «profession de foi contractuelle» m'a valu les attaques massives de divers milieux. D'ailleurs, la dénomination même de la loi montre que loi et contrat sont non pas antagonistes, mais complémentaires. Nous avons besoin de l'une et de l'autre. La loi doit légaliser le contrat, fixer des normes minimales qui doivent être strictement appliquées partout où les parties ne sont pas liées contractuellement. Ces normes minimales doivent être conçues de manière à garantir un niveau d'existence répondant, dans un esprit de justice, aux exigences d'aujourd'hui, c'est-à-dire un niveau de vie se situant bien au-delà de ce qui est nécessaire pour simplement «végéter».

3.5 Disons encore quelques mots de la coopération intersyndicale sur le plan international. La Suisse, dont les importations totalisent 5000 fr. et les exportations 4000 fr. par habitant, figure dans le peloton de tête du commerce international. L'Accord de libre-échange avec la CEE (sur lequel le peuple sera appelé à se prononcer) donnera une plus forte impulsion encore à ces échanges et aux interdépendances économiques, aux sociétés multinationales.

Cette évolution, qui pose de nouveaux problèmes en matière de main-d'œuvre, ne peut pas être stoppée. Elle appelle donc un renforcement de la collaboration intersyndicale sur le plan international. La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) doit être restructurée de façon à garantir une collaboration optimale. Des négociations visant à élargir la Confédération des syndicats libres européens sont en cours à Bruxelles. Elle ne groupe encore que les centrales libres des pays de la CEE. Il s'agit maintenant de préciser si celles des pays qui n'appartiennent pas à la CEE seront considérées ou non comme des membres à part entière. Il va sans dire que l'Union syndicale opte pour une participation sur un pied d'égalité. La coordination de l'action syndicale internationale face aux sociétés multinationales sera beaucoup plus difficile à réaliser. A mon avis, nous devons limiter notre ambition à établir des principes généraux de collaboration, les «Grandes lignes» d'une politique de coopération intersyndicale, notamment en matière d'information mutuelle. Sous réserve de ces «Grandes lignes», et des législations nationales, chaque Centrale conservera sa liberté contractuelle. Toute tentative d'aller au-delà en matière d'engagements multinationaux risquerait d'être infructueuse.

4. Résumé et conclusions

Bien que cet exposé reste incomplet, il n'en ressort pas moins que nous enregistrons une revalorisation du travailleur et du syndicalisme. Il montre aussi que l'évolution crée autant de problèmes qu'elle n'en résout et qu'aucun d'eux ne peut être abordé isolément. A l'origine de ces nouveaux problèmes figurent:

- l'accélération rapide des changements,
- de nouveaux besoins et impératifs, notamment celui d'aiguiller le cours des choses en fonction d'une véritable promotion de l'homme,
- une volonté plus vive de garantir à tous des droits égaux en tous domaines,
- une volonté tout aussi forte de faire bénéficier tous les hommes d'une sécurité sociale optimale, et dans toutes les circonstances de la vie.

Ces exigences, encore mal remplies, nous confrontent avec de nouvelles tâches. Ces tâches, le syndicalisme doit les déceler, les définir et les remplir. Les syndicats doivent donc observer et suivre constamment l'évolution, prévoir à temps ses répercussions probables sur les hommes qui travaillent, rechercher les solutions qu'elles appellent, s'employer à les inscrire dans les faits par tous les moyens que la démocratie met à leur disposition.

Il ne faut cependant pas perdre de vue qu'au cours de cette lutte conduite pour élargir la justice, les syndicats se heurteront toujours à la force des choses, à d'inévitables obstacles et difficultés, inhérents à la continuité même des changements. Problèmes nouveaux, difficultés nouvelles posent des exigences sans cesse accrues aux hommes de confiance dans les entreprises, les sections et les fédérations. Comme je l'ai dit, leur formation continue est toujours davantage une tâche primordiale des syndicats. Elle seule peut nous permettre de faire face à toutes les exigences nouvelles d'une participation, digne de ce nom, des travailleurs et de leurs organisations. Quelles conclusions tirer de cet éventail de tâches, les unes traditionnelles, les autres nouvelles?

Seuls des syndicats judicieusement structurés, et puissants peuvent conduire une politique contractuelle efficace, imposer leurs légitimes revendications sans recourir aux moyens de lutte, sans conflits ouverts. C'est là une réalité qui devrait engager à réfléchir non seulement les dizaines de milliers de travailleurs, suisses et étrangers, qui se sont abstenus jusqu'à maintenant de s'organiser, mais aussi les nombreux employeurs qui affirment encore un comportement hostile face aux syndicats. Enfin, cette réalité met aussi en question,

et chaque jour plus vivement, la justification même du pluralisme syndical. Le syndicalisme d'aujourd'hui doit surmonter les divisions idéologiques et confessionnelles, parce que les problèmes et leurs répercussions sont les mêmes pour tous les travailleurs. Il n'y a pas de salaires catholiques ou réformés, mais tout au plus des salaires insuffisants pour tous. En matière d'unité, les employeurs peuvent nous donner des leçons.

Au risque de me répéter, j'affirme une fois encore la nécessité fondamentale et impérieuse d'intensifier le recrutement et la formation des membres. C'est une tâche qui nous concerne tous, à laquelle chacun peut contribuer efficacement à la place qu'il occupe.

J'invite donc instamment les délégués ici présents et tous nos membres à ne rien négliger pour éveiller et stimuler parmi les non organisés le sentiment de la solidarité. Seule la solidarité peut rendre le syndicalisme plus fort, plus efficace, le rapprocher de ses objectifs et garantir la promotion de l'homme qui travaille.