

50 ans de paix du travail : 50 ans de politique contractuelle

Autor(en): **Reimann, Fritz**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **79 (1987)**

Heft 6

PDF erstellt am: **27.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386288>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

50 ans de paix du travail – 50 ans de politique contractuelle

*par Fritz Reimann**

A l'occasion du «50^e anniversaire de la politique contractuelle» (1987), on n'a ménagé ni l'encre ni la salive pour commenter le type de rapports sociaux négocié pour la première fois par convention dans l'industrie des machines et de la métallurgie et qui s'est ensuite étendu aux autres secteurs économiques de notre pays. Les appréciations divergent passablement, encore qu'elles soient plutôt positives dans leur majorité, tant du côté des employeurs que des travailleurs. Mais comme il arrive souvent, l'éventail comprend aussi des opinions extrêmes, les uns donnant dans l'euphorie et la sanctification d'une «institution typiquement helvétique», alors que d'autres condamnent la paix du travail et vont jusqu'à la qualifier de «trahison à l'égard de la classe ouvrière».

Le syndicaliste qui pratique la *politique contractuelle* au quotidien et qui représente et défend les intérêts des travailleurs en s'appuyant sur les conventions collectives considère la situation avec plus de sobriété. Pour la FTMH, la question principale n'est pas l'accord de paix du travail, mais bien la participation des travailleurs et de leurs organisations dans le cadre de la convention collective de travail.

Dès les origines, les pionniers de la politique contractuelle ont cherché à donner aux syndicats les moyens de collaborer à la création d'un statut du travail. Les démarches entreprises à cet égard par les précurseurs de la FOMH ont été rejetées par les employeurs dans les années vingt. Il a fallu attendre la trêve conclue entre les partis politiques sous la pression du danger fasciste qui menaçait avant et pendant la Seconde Guerre mondiale pour voir s'instaurer un climat propice à la signature du premier accord entre les syndicats et l'association des employeurs de l'industrie des machines et de la métallurgie.

* Conseiller national, président de la FTMH et de l'USS

A la fin du conflit mondial, cet accord vieux de quelques années avait déjà eu le temps de démontrer sa valeur. Ces rapports sociaux d'un nouveau type n'ont pas seulement favorisé le dialogue entre les partenaires sociaux, ils ont aussi débouché sur les premiers accords matériels concernant les salaires et les conditions de travail. L'industrie suisse sortait indemne de la guerre, elle était sur le point de prendre sa part à la reconstruction de l'Europe en aidant les pays dévastés à rattraper le retard gigantesque qu'ils avaient accumulé. Quant aux soldats qui avaient gardé les frontières, ils n'avaient qu'un désir et c'était de pouvoir enfin recommencer à vivre dans des conditions normales.

Stabilité et souplesse

On était à la recherche de stabilité. Dans cet environnement, la réglementation sur les salaires et les conditions de travail par le biais de conventions collectives se révéla être un moyen extraordinairement approprié aux mutations rapides de l'économie. Au cours des premiers 25 ans d'existence de la politique contractuelle, la majeure partie des dispositions matérielles ont été adoptées pendant la durée de validité des conventions. Le renouvellement de celles-ci n'était donc pas entravé par les questions salariales. Par la suite, on s'est mis à faire coïncider la réalisation de revendications matérielles avec le renouvellement des conventions.

Quand la crise a éclaté au milieu des années septante et que la situation économique s'est détériorée, la lutte pour le partage du gâteau est devenue plus vive. Les négociations ont donc été plus âpres, et les conventions plus difficiles à renouveler. Pour les travailleurs et les délégués syndicaux en charge des pourparlers, la question de la paix du travail et de son respect n'était pas au premier plan. Ce qui importait était ce que les employeurs avaient à offrir sur le plan matériel, ou ce qui sortait des négociations sur ce plan-là. Aux yeux des syndicats, la valeur de la politique contractuelle réside dans le droit de participation qu'elle leur donne. Cette collaboration est assurée en vertu de la CCT pour ce qui est des parties contractantes, organisations patronales et syndicats négociant à l'échelon central, elle l'est aussi à la périphérie, dans les entreprises, par l'intermédiaire des commissions d'entreprise. Les compétences déléguées aux entreprises de négocier les questions salariales sont une concession faite à la diversité des entreprises qui prévaut dans l'industrie des machines et de la métallurgie. Mais comme les modifications générales de salaires sont soumises à la juridiction du tribunal arbitral institué par convention, le syndicat a de la sorte la possibilité d'intervenir dans les questions de salaires.

La Suisse dénombre aujourd'hui 1300 conventions collectives de travail environ. Ce chiffre élevé illustre bien la forte diffusion des conventions et il symbolise également la structure fédéraliste de notre économie.

Le Code des obligations stipule que l'obligation de maintenir la paix du travail est relative dans les conventions collectives, c'est-à-dire que les parties ne doivent observer la paix du travail qu'en ce qui concerne les différends portant sur les matières réglées dans la convention. La grande majorité des CTT vont cependant au-delà de cette disposition légale minimale et prévoient la paix du travail absolue. Ce qui suppose que le règlement des différends soit lui aussi absolu pour tous ceux qui ont trait aux rapports de service collectifs. Dans une CCT dont la validité s'étend sur plusieurs années et qui exclut le recours au tribunal arbitral pour les modifications collectives de salaires, on ne peut attendre du syndicat qu'il s'engage à observer la paix absolue du travail. La FTMH préfère les prescriptions absolues concernant la résolution des conflits et la bonne foi à la relativisation vague de la paix du travail, parce que c'est précisément dans les situations difficiles que la CCT doit servir de rempart.

La réglementation par CCT des questions de salaires et des conditions de travail n'exclut pas la loi pour les syndicats. C'est en particulier en raison des lacunes dans le champ d'application des CCT que des normes légales minimales sont nécessaires. Pourtant l'expérience du passé montre que les améliorations des conditions de travail et de salaire passent presque toujours par la CCT dans le secteur privé. L'incapacité grandissante des partis politiques à trouver un consensus accroît la valeur des réglementations conventionnelles aux yeux des syndicats. La politique contractuelle implique que les deux partenaires soient forts et compétents. Les syndicats ne peuvent prétendre agir en tant que partie contractante que s'ils représentent aussi les travailleurs du point de vue quantitatif dans les entreprises. Les négociations autour du tapis vert n'ont cependant qu'un effet relatif sur les motivations des travailleurs à se syndiquer. Certains militants syndicaux déplorent cette situation. Ce n'est toutefois pas une raison suffisante pour tourner le dos à la politique contractuelle. Il faut au contraire y voir un défi lancé aux syndicats pour qu'ils gagnent en attractivité.