

# Société pour la gestion du personnel

## S E P

Section neuchâteloise

Procès-verbal No 252

Séance du 16 janvier 1996, Hôtel Beaufort, Neuchâtel, à 17 h 30

**Présents : 27**

**Thème : SYNDICALISME & RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES**

Monsieur Jean-Michel Richard présente l'orateur de la soirée, Monsieur Pierre Schmid, ancien vice-président et secrétaire central de la FTMH (syndicat de l'industrie, de la construction et des services).

Après avoir rappelé avec humour être devenu subitement en raison de sa retraite un « homme du passé », Monsieur Schmid a prouvé qu'il était présent dans le présent. Certes, parler du syndicalisme, évaluer l'avenir politique conventionnel sur la base des données et problèmes économiques et sociaux de l'actualité, est un exercice non dénué de méchefs.

### **Le syndicalisme suisse**

Le mouvement syndical a un peu plus d'un siècle. Il est né pour les mêmes raisons et pour réaliser les mêmes objectifs qu'ailleurs : Le bonheur ! Non, mais pour conjurer, avec l'arme de la solidarité, les peurs découlant de l'obscurantisme, vaincre la misère et les terribles exploitations que subissaient les populations qui n'avaient pour tout capital que leur travail.

Incontestablement le syndicalisme a marqué de son empreinte les évolutions sociales ce qui a eu une incidence indéniable sur le niveau de vie du monde du travail des pays industrialisés dont la Suisse. Rien de ce qui compose le socle des acquis sociaux n'a été concédé ou octroyé de bonne grâce. Tout a été conquis, déclare l'orateur, et d'ajouter : mais tout ce qui l'a été, doit sans cesse être préservé ou défendu. La répartition des biens sur terre ressemble comme deux gouttes d'eau à la curée royale du lion... pour résumer le syndicalisme, on pourrait dire

que c'est un combat permanent et toujours incertain pour une certaine idée de la civilisation. Mais qu'est-ce que la civilisation ?

## **Où en sommes-nous ?**

Comme toute institution, les syndicats sont critiqués et même très souvent décriés. Nombreuses sont les raisons à cela. D'aucunes sont constructives, celles qui stimulent les remises en cause, génèrent les innovations dérangeantes et suscitent l'éradication des conservatismes tranquillissants.

Toutefois sans l'action syndicale le monde serait bien plus féroce pour les plus faibles et les plus démunis, c'est-à-dire le plus grand nombre. Pourtant, d'une certaine manière tout reste à faire car les conditions générales évoluent très vite et les dangers surgissent sans trop prévenir. Et le conférencier de citer l'implosion du monde soviétique et de son corollaire : les excès du libéralisme et du capitalisme sauvage que connaissent les pays qui se sont libérés de l'idéologie totalitaire communiste. Sans compter que cela donne naissance à toutes les aventures nationalistes, ethniques, populistes. Les dictatures nous guettent. Certains déclarent le syndicalisme dépassé par la victoire de la pensée unique ultra libérale et individualiste. Il est vrai aussi que l'idéal syndical, basé tout entier sur la promotion du principe de solidarité, dans un monde dominé par l'idéologie de la performance individualiste, est un challenge qui va plutôt à contre-courant de l'ambiance du moment.

Pourtant, assure Monsieur Schmid, le mouvement syndical n'est pas mort parce que si, sous la bannière de l'individualisme et du chacun pour soi, on peut détruire beaucoup de choses, au fond, on ne construit rien, sinon l'avènement d'une société dominée par l'égoïsme et la rapacité.

## **Vocation à déranger**

Le syndicalisme : une mort annoncée ! Non, réplique le conférencier, beaucoup de ces orateurs d'oraisons funèbres prennent leurs désirs pour des réalités. Le syndicalisme dérange. C'est sa vocation. Souvent les motivations des détracteurs sont contradictoires et laissent l'observateur impartial perplexe.

Le syndicalisme dérange parce que :

- trop mou ou carrément trop dur !
- trop politique ou pas assez, c'est selon...
- trop raisonnable ou trop revendicatif !

Le syndicalisme dérange parce qu'il :

- s'occupe trop de petits problèmes ou plane hors de la réalité !
- ignore les réalités économiques ou s'en préoccupe trop !
- défend trop les étrangers ou les néglige !
- défend trop les femmes ou les oublie toujours ! (Mais comment peut-on les oublier !)

Et l'orateur déclare qu'on pourrait remplir des pages et des pages avec les critiques contradictoires à l'adresse du syndicat.

## Il y a politique syndicale et politique syndicale

Ainsi, observe-t-on tout de suite qu'en France, en raison de l'actualité récente, il règne une tout autre culture syndicale de même qu'une tout autre conception du dialogue social. En Suisse, il existe aussi des différences selon les secteurs professionnels, mais elles relèvent le plus souvent de la forme plutôt que du fond. D'une manière générale, les syndicats suisses privilégient les négociations paritaires qu'ils cherchent ensuite à matérialiser par un réseau de conventions collectives. Pour eux, la législation du travail et la législation sociale sont les deux mamelles de la paix sociale. Certes, cette approche nécessite, de la part des employeurs et au plan politique, une volonté de dialogue basée sur la bonne foi et l'esprit d'ouverture, deux denrées rares s'il en est.

Néanmoins, c'est le credo de la FTMH. Depuis plus d'un demi-siècle, elle est considérée comme étant l'instigatrice et la plus fidèle praticienne de la politique contractuelle. Mais, aujourd'hui, la menace vient de l'amalgame que font de nouveaux managers entre conventions collectives et paix du travail sans aucune contrepartie sociale ! On peut, bien sûr, rencontrer quelques succès momentanés en menant une politique patronale à l'ancienne avec des mots nouveaux et des méthodes totalitaires. Mais il faut alors se souvenir qu'immanquablement l'incendie social s'allumera sur les décombres de la politique contractuelle bafouée. Le dialogue social sous forme de diktats directoriaux ou d'ordonnances sans appel aboyés par un encadrement de style pénitentiaire sont, selon le conférencier, des pratiques pyromaniaques. Si la longue période de paix du travail que nous venons de traverser peut, par l'effet d'inertie, retenir un temps les explosions sociales, le pourra-t-elle encore si nous atteignons le seuil de supportabilité ! Voilà qu'un livre blanc – publié par un quarteron de patrons – est déjà considéré par d'autres comme une grave provocation. Ajoutons qu'à cela l'économie financière asservit l'économie réelle en accumulant des fortunes considérables par le biais de jeux spéculatifs scandaleux ne générant ni richesses nouvelles ni équilibre acceptable en termes d'échange, entre prestations et contre-prestations.

## La grande inconnue

Bien qu'elle soit inconnue, ça n'empêche pas d'en parler. Les grandes organisations patronales sont-elles toujours favorables au règlement d'une part importante des relations et des conditions de travail par le moyen de conventions collectives négociées entre partenaires sociaux ? Or si l'on se met en tête de prospecter l'avenir, la question se pose. En effet, la mode actuelle est à la déréglementation. Au « moins de lois, moins de règlement », fait écho le « **moins de conventions collectives** ». Et comme le rappelle, non sans à-propos et pertinences, le conférencier, attention aux sièges éjectables ! Même le cadre n'est pas à l'abri d'attraper d'une minute à l'autre le chômage en ces temps de forte contagion.

Une tactique souvent employée dans les débats parlementaires à Berne lorsqu'il s'agit de vider le contenu de textes de législation du travail ou d'éviter de leur en donner un nouveau, le discours est le suivant : **Evitons, Mesdames, et Messieurs les députés, d'amputer les possibilités d'actions des conventions collectives, surtout ne légiférons pas sur tout, ne mettons pas en péril le domaine des négociations paritaires...**

Mais cela relève plus du refus d'entrer en matière en se justifiant du dialogue dans l'entreprise, et bout du compte, il ne reste plus rien, dit l'orateur, qu'une peau de chagrin.

## **L'esprit et la lettre**

L'archéologie sociale révèle que la première convention de la métallurgie qui remonte à 1937 ne comportait que 9 articles (contre 83 actuellement). N'y figurait aucune clause normative, rien que des déclarations de principe et des règles pour aplanir ou arbitrer différends et conflits. Le tout fondé sur une paix intégrale du travail et conclu pour deux ans. Il y a toujours les partisans d'un avenir conventionnel « allégé ». Or pour le syndicat, la focalisation exclusive sur une paix éternelle du travail de cet acabit, n'est rien d'autre qu'un attentat contre la poursuite d'une véritable politique conventionnelle, soit un retour à la case départ.

## **Pour un nouveau pacte social**

Pour Monsieur Schmid, il faut de nouveau savoir prendre des risques, être ambitieux et savoir innover. La politique conventionnelle doit s'adapter aux défis de notre temps et non se replier frileusement sur les balbutiements de ses origines. Durant les années 30, c'était l'époque des périls totalitaires que faisaient peser les dictatures fasciste, hitlérienne et stalinienne sur les libertés, la paix et la démocratie. C'est dans ce climat, face à ces dangers qu'en Suisse des syndicalistes et des grands patrons de l'industrie ont décidé d'ouvrir une voie nouvelle dans les relations du travail. En Allemagne, puis en Autriche et même en France, les grands industriels n'ont pas fait le même choix ! Ils ont choisi de hurler avec les loups en proclamant que pour subsister, il fallait surtout ne pas rater le train de l'Ordre nouveau. Sans compter que des Ordres nouveaux, il y en a eu, depuis les temps immémoriaux, à tous les carrefours des quarts de siècle. Aujourd'hui, le danger mortel est d'une autre nature qu'en 1937 : c'est l'ultra libéralisme, les spéculations financières et la guerre économique qui en découle et menace nos libertés démocratiques et notre niveau de vie.

Croire que la paix du travail est acquise une fois pour toutes relève de l'utopie. Dans les conditions actuelles, il peut se comprendre qu'un employeur confronté à des difficultés s'interroge sur le bien fondé, en terme de rentabilité immédiate, de son appartenance à une association patronale qui lui impose de respecter une convention collective de travail alors que son concurrent vit très bien hors de tout engagement associatif et en pleine paix du travail. Néanmoins, il y aurait péril en la demeure à succomber à ce genre de pari.

## **Les CCT de l'avenir**

Face aux appels à la déréglementation, qui sont une mauvaise réponse aux défis de notre temps, M. Schmid, affirme qu'il est nécessaire d'adapter notre arsenal conventionnel, mais qu'il serait déraisonnable de confondre l'évolution des relations de travail avec une implosion sélective du contenu des CCT. L'absence de substance conventionnelle est génératrice de conflits. La réduction des CCT conduira inéluctablement à la guerre sociale. Il est illusoire de chercher à s'assurer contre ce risque par des CCT réduites à la réglementation des conflits par le seul moyen de la négociation et de l'arbitrage dans le respect d'une stricte paix du travail. Cette voie n'a qu'une issue la guerre sociale, l'insécurité politique et la déstabilisation économique. C'est une question de choix de société.

Une implosion d'applaudissements remercia M. Schmid de son exposé qui lui ne l'était pas : conventionnel !

19 h 30.

Jacques Maurice Chenux

Neuchâtel, le 26 janvier 1996.

Annexe : Programme d'activités 1995/1996 de l'ARFORE