

# Société pour la gestion du personnel

## S E P

Section neuchâteloise

Procès-verbal N° 299

Séance du 12 mars 2002, Hôtel Beau Rivage, Neuchâtel

**Présents : 23**

### **Thème : LES DÉFIS SYNDICALISTES DU XXI<sup>ème</sup> SIÈCLE**

Notre collègue et ami, Sylvain Künzi, a ouvert la séance et présenté l'orateur de la soirée, M. Éric Thévenaz, secrétaire de la section neuchâteloise de la FTMH, personnalité bien connue de nombreux membres présents.

#### **1. Les défis du XXI<sup>ème</sup> siècle**

En préambule, l'orateur déclare, rejoignant la sagesse de l'Ecclésiaste affirmant bien avant notre ère qu' « Il n'y rien de nouveau sous le soleil », qu'il risque de décevoir l'auditoire dans la mesure où les défis du XXI<sup>ème</sup> siècle ressemblent étrangement à ceux des siècles précédents.

Cela dit, il est, précise-t-il, de bon ton, au début de chaque millénaire et de chaque siècle, d'une part, de s'interroger sur le chemin parcouru et, d'autre part, sur la direction à prendre.

#### **2. La naissance des syndicats**

Les syndicats sont nés de la révolution industrielle, de l'introduction de la vapeur comme énergie et de la création des fabriques. Fin du XVIII<sup>ème</sup> début du XIX<sup>ème</sup>, les premières usines apparaissent alors en Appenzell, il s'agissait là de mécanisation dans le domaine du textile (on fait dans la dentelle) ! Le début du XIX<sup>ème</sup> siècle voit également naître le capitalisme qui se caractérise par une concentration de la fortune, jusque-là éparse, diffuse. En parallèle à cette concentration, va croître également le pouvoir économique qui ne s'embarrasse pas trop (ou pas assez) de considérations sociales ou morales.

C'est dans cette constellation que sont nés les syndicats dont la FTMH (FOMH) qui a vu le jour en 1888. L'orateur déclare intéressant de se rappeler son programme d'alors :

- 1.Établir des statistiques de salaires et de durée du travail
- 2.Introduire la journée de travail de 10 h 00
- 3.Fixer un salaire minimum par branches et localités
- 4.Réglementer l'apprentissage
- 5.Instaurer des tribunaux de Prud'hommes

M. Thévenaz de faire alors le constat que 114 ans plus tard, tout n'est pas réglé, pour preuve, on vient de parler, il n'y a pas si longtemps, du temps de travail et de salaires minimaux dans le cadre de l'introduction des accords de libre circulation contenus dans les accords bilatéraux.

### **3. Les syndicats aujourd'hui**

En outre, au delà de l'aspect historique, il y a lieu d'observer que les syndicats ont aujourd'hui encore dans leurs statuts des buts qui s'apparentent à ceux qu'ils avaient à leur fondation, à savoir, la promotion et l'amélioration :

1. de la santé et de la sécurité du travail
2. de la formation professionnelle et générale
3. de l'intégration et de la position des migrants dans l'économie de la société

À ces trois objectifs s'en surajoutent généralement d'autres plus ciblés : assurances sociales, conseil juridique, défense des demandeurs d'emploi ainsi que tâches de représentation auprès des autorités ou du public.

Concrètement, et depuis la fin des années 1930, chaque syndicat a développé sa politique conventionnelle avec, pour chacun, ses spécificités, ses règles, ses habitudes. Il est entendu que les négociations dans la maçonnerie, l'horlogerie ou la vente, ne sont pas du même ordre. Toutefois, l'objectif final reste toujours la mise sur pied d'une convention collective de travail.

### **4. Nombre de salariés soumis à une CCT en Suisse**

L'orateur au moyen de la rétroprojection d'un calque fait apparaître que le taux de couverture en Suisse par rapport aux autres pays européens est de 52,2% et pour le canton de Neuchâtel de 61,5%. Première constatation, il y a donc encore du chemin à faire en terme de couverture de convention collective. Cette couverture est aussi assez disparate par rapport aux différentes régions, les frontalières ayant un taux de couverture nettement supérieur à la moyenne.

*Taux de couverture par cantons* : D'abord pourquoi la couverture dans le canton de Neuchâtel atteint-elle 61,5%. La réponse se trouve dans la couverture à 100% chez PMP (tabac) et à 90% dans l'horlogerie, deux éléments qui le hissent au 5<sup>ème</sup> au rang suisse derrière Bâle-Ville (chimie, mono-industrie), le Valais (Lonza - Alusuisse), Genève, canton ville, peu industrialisé globalement, mais où résident néanmoins d'anciennes entreprises de la métallurgie et de l'horlogerie, et enfin Schaffhouse, grâce à l'industrie lourde conventionnelle.

*Taux de couverture par branches* : Le meilleur taux de couverture dans le cadre d'une branche, c'est-à-dire dans laquelle la CCT s'applique au plus grand nombre, est celle de l'hôtellerie et de la restauration (93%), viennent ensuite la construction (90,6%), et l'artisanat du bâtiment (chauffage, électricité, 77%). Il faut préciser que ces trois conventions collectives de travail sont dites étendues, ce qui signifie que le Conseil fédéral sur demande des partenaires, avec quelques variantes, les a déclarées de Force Obligatoire ce qui a pour conséquence que les entreprises, qu'elles soient membres d'une association patronale ou non, doivent impérativement les appliquer.

Il existe par ailleurs une autre catégorie celle des conventions collectives dites à adhésion volontaire par affiliation à une association patronale, par exemple, Horlogerie, Microtechnique, Industries des Machines, etc.

### **5. Le partenariat social**

C'est l'élément de base de la négociation des CCT dont l'esprit tend à ne pas perdre du temps à régler des problèmes qu'on règle une fois pour toutes entre partenaires. Il faut se souvenir qu'il s'agit d'une négociation qui relève du fondement de la Paix du Travail qu'elle soit absolue ou relative. Pour avoir de bonnes CCT, il est indispensable d'avoir en présence des parties fortes et représentatives. C'est le cas dans la construction et dans l'industrie, c'est plus problématique dans la vente, la restauration, l'alimentation, l'agriculture, etc.

## 6. Degré d'organisation syndicale

Il y a deux fédérations syndicales centrales au niveau national : L'Union syndicale suisse (USS) et la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) regroupant 390 000 et 100 000 membres respectivement. À titre informatif, à l'USS sont affiliés 30% de Romands et 8% de Tessinois, ce qui laisse apparaître la différence du poids syndical par régions linguistiques. L'orateur projette ensuite un tableau sur lequel apparaissent les principales fédérations syndicales : FTMH, SIB, SEV, COMMUNICATION, SSP, FCTA.

*Région neuchâteloise* : Les mêmes fédérations y sont représentées et, en plus, il existe une Union syndicale cantonale neuchâteloise regroupant 16 600 membres (USCN). L'orateur relève que, selon les statistiques à disposition, le taux de syndicalisation des salariés neuchâtelois est de 21,3 % et en déduit qu'il s'agit là d'un bon taux à ne pas sous-estimer, en comparaison nationale et internationale, c'est même assez important.

## 7. Emplois

Au delà des luttes traditionnelles telles que meilleure répartition des gains de productivité, de compensation du renchérissement, etc., le défi demeure celui d'améliorer année après année les conditions de travail et surtout celles des salariés peu ou pas qualifiés.

Quoi de plus souple qu'une négociation par branche d'activité en fonction de la spécificité de la branche, des impératifs de production des salariés concernés et l'orateur de déclarer qu'il peut bien s'imaginer qu'il manque des chefs de personnel dans certains secteurs à faible taux d'organisation et où les couvertures sociales sont celles du code des obligations. Or les ressources humaines ont un rôle à jouer dans ce cadre-là.

## 8. Défis

Les défis que les syndicats tentent de relever sont de deux ordres :

1. s'implanter dans le domaine du tertiaire : banques, assurances, mais aussi informatique, télé-travail, e-commerce.
2. convaincre les entreprises étrangères qui s'installent dans notre pays à participer au partenariat social, à adhérer aux associations patronales, car toutes les visions sont bonnes, ou du moins méritent analyse, et ces entreprises arrivent souvent avec des idées extérieures intéressantes en terme de management, d'intéressement, etc., qui sont utiles à partager.

## 9. Aspect novateur et progressiste des CCT

L'orateur cite l'exemple de la convention collective de travail de l'horlogerie et de la microtechnique qui date du 1<sup>er</sup> janvier 2002. Cette convention collective a été négociée en 11 séances, soit 150 heures de travail, entre les délégations patronales et syndicales chacune composée d'une vingtaine de personnes. Elle s'applique à 31 000 salariés répartis en 400 entreprises situées en Suisse en générale dont plus de 10 000 dans le canton de Neuchâtel actifs dans 160 entreprises.

*Champs d'activité* : En 1937, lors de la 1<sup>ère</sup> convention, celle de l'horlogerie, la première en date, qui précède, comme on l'oublie trop souvent, celle de l'industrie des machines, avait été, à l'époque, ratifiée par 19 associations patronales ce qui montre l'éclatement de l'horlogerie dans ces années-là puisqu'aujourd'hui ladite convention collective a été signée avec une seule association.

*Durée conventionnelle* : M. Thévenaz fait observer qu'elle varie selon la situation économique et politique du moment. En effet, durant la période de la deuxième guerre mondiale, par

exemple, l'esprit n'était aux conventions collectives.

*Signature de la convention collective* : Dans le cadre de l'horlogerie, c'est, d'une part, la convention patronale horlogère agissant au nom des associations patronales et des entreprises, et, d'autre part, le syndicat FTMH.

*Application* : La convention s'applique à l'ensemble des entreprises affiliées aux organisations patronales signataires et aux travailleurs affiliés à la FTMH, cela peut paraître un peu paradoxal mais cette formulation relève du fait que seul le signataire peut s'engager pour ses membres. En effet, la FTMH ne pourrait pas s'engager pour quelqu'un qui n'est pas membre.

À ce titre, le conférencier relate qu'on a vu dans certains jugements des choses poussées à l'extrême, il était demandé au salarié lors de sa comparution par-devant les Prud'hommes s'il était membre du syndicat. Si tel était le cas, on lui appliquait la convention collective et s'il ne l'était pas, c'était le code des obligations qui s'appliquait. Décision difficile à admettre, selon l'orateur, tant par les entreprises que par le syndicat.

*Comparaison convention 2002 et loi* : La convention comprend la réintroduction des salaires minimaux, la compensation du renchérissement, la participation patronale à la caisse maladie, les cinq semaines, les apprentis, l'horaire de travail, toutes choses, qui sont liées à la branche, et que le syndicat a pu obtenir parce que la santé économique de la branche pouvait le supporter.

*Le côté novateur* : La convention aborde également des domaines qui suivent l'évolution de la société et l'orateur de citer, par exemple, le congé d'adoption de dix semaines payées à cent pour cent, la retraite modulée qui non seulement fait barrage aux licenciements, mais permet également aux anciens de quitter leur emploi progressivement, de s'habituer, par doses homéopathiques, à être hors circuit.

## **10. Conclusion**

L'orateur déclare que la convention collective 2002 de l'horlogerie et de la microtechnique est en avance sur la loi, que ce soit la loi sur le travail, qui n'est pas très progressiste, ou que ce soit sur le code des obligations qui ne s'aventure pas si loin. La politique conventionnelle a donc pas mal d'avance sur les travaux des sénateurs dont la tâche est aussi de légiférer dans le domaine du droit du travail. En outre, fait observer l'orateur, en comparaison européenne le droit suisse est spécialement peu contraignant. Faut dire que le Suisse est travailleur.

L'auditoire convaincu du bien-fondé des arguments présentés à remercier des deux mains le conférencier de la soirée.

Neuchâtel, le 20 mars 2002

Le procès-verbaliste

Jacques Maurice Chenux

### **Références de l'ouvrage cité par l'orateur durant son exposé :**

*L'impact des conventions collectives de travail en Suisse*, auteur Jean-Claude Prince, volume 6, éditions Schulthess Polygraphischer Verlag Zurich 1994. Ce livre fait partie de la collection *Le droit du travail en pratique*, dirigée par Gabriel Aubert, Professeur à l'Université de Genève.

