Syndicats et commissions d'entreprises

Autor(en): **Müller, Ernest**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **72 (1980)**

Heft 8

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-386011

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Syndicats et commissions d'entreprises

Par Ernest Müller

Les commissions ouvrières ou d'entreprises ont appelé dès le début – et appellent encore parfois cette question: Pour qui sont-elles bénéfiques? Pour les travailleurs, qui sont ainsi en mesure de mieux faire entendre leur voix et de formuler collectivement leurs revendications – ou pour les employeurs, qui voient en elles un moyen de désamorcer des tensions et de limiter l'influence des syndicats?

Créées par les employeurs...

L'une des premières commissions ouvrières a été constituée en 1890 – dans la meilleure des intentions semble-t-il – par l'industriel Sulzer-Ziegler, Winterthour. «La commission de fabrique, a-t-il déclaré alors, marque le début de l'entreprise «constitutionnelle», en d'autres termes la fin de l'absolutisme». Cette commission est née sous d'heureuses auspices. Elle a été élue librement par les travailleurs, dont elle a effectivement et honnêtement défendu les intérêts. Au cours de la décennie qui s'ouvrait, des commissions ouvrières sont apparues dans d'autres fabriques de machines – mais pas toujours à la satisfaction des travailleurs, qui adhéraient alors en nombre grandissant aux syndicats.

... en tant qu'instrument antisyndical?

Quand on consulte les documents d'époque, on ne peut se défaire de l'impression que si l'industrie a encouragé la création de commissions, c'était avant tout pour maintenir à distance des syndicats dont l'influence allait en se renforçant. Brown Boveri, Baden, en fournit un exemple: en 1899, l'entreprise, en rapide développement, a affronté la plus grande grève de son histoire. Les ouvriers l'avaient déclenchée pour obtenir la reconnaissance du droit d'association et du syndicat en tant que défenseur des intérêts des salariés. La grève, à laquelle un millier d'ouvriers ont participé, a duré huit jours. Elle a abouti à un accord aux termes duquel BBC acceptait les revendications et s'engageait à créer une commission ouvrière. Les travailleurs n'avaient cependant pas exigé cette «concession», à laquelle ils ne semblaient d'ailleurs ajouter aucune importance. C'est probablement ce qui explique qu'ils aient accepté une commission dont la moitié seulement des membres étaient élus par eux, les autres étant désignés par la direction de l'entreprise. Quant aux syndicats, ils ont considéré comme un grand succès le droit concédé aux travailleurs ou à leurs organes «de soumettre directement leurs

plaintes à la direction de l'entreprise», mais sans s'intéresser pour autant à la commission ouvrière. Certes, ils ont publié dans leurs journaux les noms des neufs mandataires ouvriers, mais en ajoutant que «l'évolution ultérieure de l'initiative était l'affaire de la direction». En d'autres termes, les syndicats n'ont pas considéré alors la commission comme un organe authentique des travailleurs; ils estimaient qu'elle ne pouvait défendre que de manière très limitée les intérêts des salariés. Par la suite l'entreprise, bien qu'elle ait reconnu le droit des ouvriers d'adhérer à un syndicat, a vu dans la commission l'alibi qui lui permettait de refuser un contact direct avec les syndicats. Même en ce qui concerne les exigences ouvrières qu'elle tenait pour légitimes, la direction de BBC a refusé toute négociation avec des «organisations étrangères à l'entreprise», mais en soulignant, en revanche qu'elle était prête à les discuter avec la commission ouvrière.

Intégration des commissions ouvrières dans les conventions collectives

La conclusion de conventions collectives entre employeurs et syndicats a aussitôt concouru à renforcer la position des commissions ouvrières ou de fabrique. La première convention dite de la paix du travail signée (1937) dans l'industrie des machines et métaux a eu pour effet de revaloriser sensiblement les commissions existantes et de généraliser l'institution (les ouvriers de BBC ont alors obtenu le droit d'élire librement leur commission). Si l'article premier de la convention de 1939 précise que «les différends et les conflits éventuels seront tout d'abord examinés, et si possible résolus, dans l'entreprise même, entre la direction et la commission ouvrière», l'article 2 confère à la commission le droit d'en appeler au syndicat: «Les questions litigieuses au sujet desquelles une entente aimable n'aura pu survenir entre patrons et ouvriers seront soumis aux instances des groupements intéressés. Si elles ne peuvent se mettre d'accord, une commission de conciliation en sera saisie.» La procédure de conciliation et d'arbitrage n'a cessé d'être développée depuis. Ce mécanisme a eu pour effet d'augmenter sensiblement l'efficacité des commissions d'entreprises. Les conventions collectives leur confèrent aujourd'hui des droits et des devoirs précis.

Les commissions remplissent des tâches syndicales

La plupart d'entre elles sont composées soit entièrement, soit en majeure partie de travailleurs organisés – et cela même dans les entreprises où une minorité seulement des salariés sont syndiqués. Les groupes syndicaux des entreprises concourent efficacement à

l'application et au respect des dispositions conventionnelles. Sans l'activité qu'ils déploient ou s'ils ne proposaient pas eux-mêmes des candidats, maintes entreprises ne connaîtraient pas encore des commissions ouvrières librement élues. La Centrale suisse d'éducation ouvrière concourt de manière efficace à la formation des membres de ces organes. Sous l'égide des syndicats, les échanges d'expériences entre commissions de diverses entreprises sont nombreux et fructueux.
Aujourd'hui encore, de trop nombreuses entreprises limitent leurs contacts avec les syndicats à des rencontres officieuses et laissent aux organisations patronales le soin de négocier avec eux. Néanmoins, dans les entreprises où la majorité du personnel, ou à tout le moins une minorité active, est organisée, les commissions ont la possibilité d'exercer une influence et de promouvoir la réalisation des exigences syndicales. Dans les entreprises – les plus petites généralement – où les commissions ouvrières sont composées en majorité de travailleurs non organisés, les syndicats doivent s'employer inlassablement à améliorer le taux de syndicalisation. Il va de soi que le fait que des membres non syndiqués de commissions d'entreprises soient chargés de tâches syndicales n'est pas satisfaisant. Je pense cependant qu'il serait faux de tenter de renforcer, par le biais de dispositions conventionnelles, l'influence des syndicats sur les commissions d'entreprises. Exiger, par exemple, que seuls des travailleurs syndiqués puissent être élus, ou stipuler une représentation minimale des syndicats équivaudrait à porter atteinte à la liberté de vote des travailleurs. Sans parler du fait que le patronat s'y opposerait, les syndicats n'auraient aucun intérêt à renforcer leur influence sans l'assentiment et la participation directe de la base. Les commissions rempliront d'autant mieux leurs tâches qu'elles jouiront plus largement de la confiance du personnel. Leur rôle consiste avant tout à promouvoir l'autonomie du travailleur à son poste de travail et à renforcer sa participation à son aménagement. Enfin, les commissions devraient bénéficier d'attributions plus larges en matière d'organisation du travail et de politique de l'entreprise.
Elles devraient être considérées comme

la charnière de la participation sur les plans de l'exploitation et de l'entreprise.

Les syndicats ne peuvent assumer directement ce rôle parce qu'ils sont partagés entre plusieurs tendances. Il faut aussi tenir compte des organisations d'employés. Seule une fusion des diverses organisation de travailleurs, ou à tout le moins une très étroite coopérations entre elles, permettrait la création d'«organes syndicaux d'entreprises». Ces conditions n'étant pas remplies, ce sont de toute

évidence les commissions du personnel qui sont le mieux à même de représenter les travailleurs au sein de l'entreprise. Les fédérations de l'USS – qui ont toujours été les plus représentatives – doivent donc s'employer sans désemparer à renforcer leurs liens avec la base, à recruter de nouveaux membres, à intensifier leur formation et celle des hommes de confiance et des membres des commissions d'entreprises afin que tous, chacun à sa place, puissent concourir plus efficacement à la promotion des objectifs humains, économiques et sociaux des syndicats sur les plans de l'entreprise et de la société.