

Le conflit salarial de 1955 dans la fabrique de machines Oerlikon et la politique de paix sociale de la FOMH

Autor(en): **Schmitz, Michael**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier**

Band (Jahr): **28 (2012)**

PDF erstellt am: **23.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-520282>

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.

LE CONFLIT SALARIAL DE 1955 DANS LA FABRIQUE DE MACHINES OERLIKON ET LA POLITIQUE DE PAIX SOCIALE DE LA FOMH

MICHAEL SCHMITZ

SELON LE SOCIOLOGUE ROBERT MICHELS, il règne dans les organisations de masse telles que la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers (FOMH) une «loi d'airain de l'oligarchie», à savoir le développement quasi inévitable de structures centralistes dirigées par des bureaucrates professionnels, ceci afin de rendre les organisations plus performantes et de répondre au besoin de leadership qu'éprouveraient les masses. L'organisation syndicale devient alors un acteur indépendant poursuivant ses propres intérêts. Les syndicalistes, y compris les militants au sein de l'entreprise, recherchent le pouvoir et la reconnaissance sociale pour eux-mêmes et pour l'organisation, ce qui peut s'avérer en contradiction avec les intérêts de la classe ouvrière¹.

Ce processus s'est produit de manière très prononcée au sein de la FOMH, au plus tard à partir des années 20. L'organisation syndicale s'est éloignée des travailleurs. Elle a freiné les ardeurs de la base et s'est profilée comme une force de pacification, capable de gagner la confiance du patronat². En effet, la direction de la FOMH aspirait depuis longtemps, bien avant l'accord de paix du travail de 1937, à passer une convention avec le patronat pour obtenir sa reconnaissance en tant que représentante de la classe ouvrière³. Par cet accord, elle s'assura une position de force indiscutable et la consolida – si nécessaire au détriment des travailleurs. Cet article

1 Pour cette théorie: Michels 1970; Müller-Jentsch 1997, p. 95.

2 Par exemple durant la grève des ouvriers sur métaux de 1924: Degen 1991a, pp. 256-271.

3 Humbel 1987, pp. 42, 49-51.

analyse les conséquences des tendances oligarchiques au sein de la FOMH sur les travailleurs à la lumière d'un conflit salarial résolu sans grève durant l'année 1955 à la Fabrique de machines Oerlikon (Maschinenfabrik Oerlikon, MFO).

L'accord de paix du travail dans l'industrie des machines et des métaux

Par la Convention du 19 juillet 1937⁴, la FOMH et l'Association patronale suisse de l'industrie des machines (ASM) réglèrent les relations entre le patronat et les syndicats de l'industrie des machines et des métaux par un «arrangement corporatiste»⁵ conclu largement en dehors de toute influence étatique. On y promulgua l'interdiction absolue de faire grève pour les travailleurs. En contrepartie, les employeurs s'engagèrent à ne pas faire usage du lock-out. Pour la résolution des conflits salariaux et d'autres questions, la convention prévoyait une procédure de conciliation en plusieurs étapes, qui devait d'ailleurs s'appliquer dans le cadre du conflit salarial à la MFO.

En termes de pouvoir⁶, la FOMH s'octroyait, grâce à sa politique d'entente, un rôle important dans le processus de réglementation des relations entre le patronat et les syndicats de la branche industrielle; elle fut un facteur de cohésion sociale⁷. En outre, grâce à ce rôle politique, les dirigeants de la FOMH intégrèrent l'élite politique et économique de la Suisse⁸. Dès 1937, dans le contexte de la défense spirituelle, divers hommages témoignés par la bourgeoisie valurent à la direction syndicale une reconnaissance symbolique⁹.

4 Le texte de la Convention de 1937 se trouve par exemple dans: Humbel 1987, pp.69-77. Pour l'original de la Convention de 1954, voir: SOZARCH Ar SMUV 04A-0001.

5 Voir Farago et Kriesi 1986, pp. 4-5.

6 Le «pouvoir» doit être compris ici d'après Anthony Giddens «dans le sens d'une capacité transformatrice», d'une faculté différenciatrice permettant à des agents de créer une différence dans la société: Giddens 1988, p. 66; Loyal 2003, p. 80. Le pouvoir dépend de diverses ressources mobilisées du capital économique, social, culturel et symbolique selon Bourdieu, mais aussi des normes contractuelles ou des informations.

7 Parri 1987, p. 51.

8 Schmitz 2008, pp. 73-74.

9 Ibid., pp. 55-56.

Pour la classe ouvrière, au contraire, l'accord apporta peu d'avantages concrets. Il lui interdisait les mesures de lutte sans pour autant régler les questions centrales de la durée du travail et des salaires. L'argument selon lequel la paix du travail aurait contribué à la prospérité de la Suisse, ainsi que le veut le mythe¹⁰, n'est pas concluant¹¹. Selon une étude réalisée par le Bureau international du Travail (BIT), les salaires des ouvriers sur métaux dans la première moitié des années 50 étaient même nettement inférieurs, en standard de pouvoir d'achat, à ceux de pays comme les Etats-Unis, la Grande-Bretagne ou la Suède¹². Les gains de salaires réels depuis 1950 ne suivirent pas le rythme de l'accroissement de la productivité du travail¹³. Par sa retenue, la FOMH n'utilisa pas sa marge de manœuvre dans le champ de la politique salariale¹⁴.

Cette attitude s'explique par la position stratégique dans laquelle se trouvait l'organisation syndicale. Sa politique devait comporter, selon Angelus Eisinger, une «double exigence de crédibilité et de cohérence»¹⁵. D'une part, elle devait rester suffisamment crédible aux yeux de la classe ouvrière pour conserver son droit de la représenter et contrebalancer le pouvoir du patronat. D'autre part, elle devait gagner la confiance du patronat¹⁶ pour ne pas compromettre la politique contractuelle. L'ancrage de la FOMH dans la classe ouvrière était alors faible: le taux de syndicalisation dans les années 50 était d'environ un tiers¹⁷, et la mobilisation en faveur d'actions collectives n'était déjà plus une priorité de la politique syndicale depuis les années 20¹⁸. Le pouvoir du syndicat s'appuyait donc principalement sur la politique contractuelle. Or, ce pouvoir dépendait *in fine* du bon vouloir patronal. C'est donc le souci de crédibilité à l'égard du patronat qui primait – le taux de syndicalisation étant bas, sans que cette situation ne mette en cause le principe de sa représentativité, et la classe ouvrière ne se rebellant pas contre cette politique d'entente.

10 Degen 1987, p. 26.

12 Pour plus de détails voir: Gallati 1986.

12 Données pour l'ASM, décembre 1954, p. 7-9, in: Ar SMUV 01D-0113; *Metallarbeiterzeitung*, 9.2.1955, p.1.

13 Voir les tables des salaires in: SMUV Jahresbericht (dorénavant SMUV JB) 1962, p. 47, et les estimations de la productivité in: Eisinger 1996, p. 296.

14 Eisinger 1996, p. 89.

15 *Ibid.*, p. 36.

16 Schmitz 2008, pp. 67-70.

17 Fluder 1991, p. 260.

18 Voir par exemple: Degen 1991b, p. 252.

Les relations au sein de la MFO au milieu des années 50

Bien qu'ils ne soient pas salariés de la FOMH, les cadres syndicaux de la MFO menaient clairement une vie propre, indépendante de celle des autres ouvriers¹⁹. Le respect de la discipline syndicale leur ouvrait des opportunités de carrière au sein de la FOMH ou du Parti socialiste (PS)²⁰. Surtout, la direction de l'entreprise avait tissé dès 1937 «un réseau diffus de liens et d'obligations» dans le cadre d'une politique d'entreprise commune²¹. Ce processus eut lieu dans le contexte idéologique du Réarmement moral, un mouvement international farouchement anti-communiste, qui visait à établir une société sans classes d'inspiration chrétienne²². La Commission paritaire (C.P.) – dans laquelle seuls les ouvriers qualifiés, à l'exclusion des femmes et des étrangers, étaient représentés²³ – travaillait souvent de concert avec la direction et se laissait embrigader dans de petites tâches de réglementation de la vie quotidienne au sein de l'usine²⁴. Elle en tirait un certain pouvoir, non seulement en acquérant le droit d'intervenir dans le quotidien de la fabrique, mais également en recevant une reconnaissance sociale de la part de la direction. Ainsi pouvait-elle montrer à la direction «ce dont nous sommes capables»²⁵.

Pendant ce temps, le syndicat s'éloignait des travailleurs. Le taux de syndicalisation au sein de la MFO est malheureusement inconnu à cette période. Mais l'impopularité du syndicat et de la politique contractuelle ne fait pas l'ombre d'un doute. A de nombreuses occasions, les syndicalistes adoptent une attitude défensive, voire même craintive, face à la base. Lorsqu'en 1954 la direction introduisit, avec l'assentiment de la C.P., une pause de midi prolongée en dépit d'un vote négatif au sein de l'usine, le secrétaire local, Robert Meyer, se prononça contre la date d'introduction du changement, «parce que la nouvelle convention entre

19 Pour des détails sur les relations entre patronat et syndicat dans la MFO, voir: Jaun 1986, pp. 285-371.

20 Schmitz 2008, pp. 88-89.

21 Jaun 1986, p. 370.

22 Pour en savoir plus: Heine 1961. Ce mouvement existe toujours aujourd'hui.

23 Voir les listes électorales pour les élections à la C.P. de 1954, in: SOZARCH Ar 422.60.7.

24 Jaun 1986, pp. 367-369.

25 Procès-verbal C.P., 17.8.1953.

en vigueur à ce moment-là, et qu'elle nous expose déjà aux insultes de nos détracteurs»²⁶.

Suite à des changements dans la gestion de l'entreprise, le climat à la MFO devint plus rude au milieu des années 50. Les familles régnantes Huber et Schindler perdirent quelque peu de leur influence. Une nouvelle génération d'ingénieurs pointa son nez, misant sur des mesures de rationalisation du travail et des méthodes de production plutôt que sur l'idéologie de la communauté d'entreprise pour accroître la productivité. Car malgré un bon niveau des commandes, un chiffre d'affaires record et des bénéfices, la MFO se trouvait en butte à de grandes difficultés²⁷. Ses parts de marché diminuaient toujours plus face à la concurrence directe de l'entreprise Brown Boveri & Cie (BBC)²⁸. Le respect des délais de livraison devenait difficile. L'augmentation de la productivité, avec laquelle on tentait de réduire les retards, menèrent à la surcharge tant des hommes que des machines, comme le reconnaissait le responsable du personnel lui-même²⁹. Au sein de la C.P., les travailleurs se plaignèrent d'une «course permanente»³⁰. La réaction collective à cette situation fut cependant «complètement molle» selon Jaun³¹. La C.P. participait même à une campagne de la FOMH consacrée à l'amélioration de productivité et elle prenait part à l'évaluation du profil des travailleurs, qui devait permettre de fixer les salaires de manière individuelle dans le nouveau système de travail aux pièces³².

Les raisons de l'évolution des salaires en 1955 – en Suisse et sur le plan local

En 1955, la FOMH était sous pression pour obtenir des hausses salariales significatives. Bien que l'inflation – qui avait commencé dans la deuxième moitié de l'année 1954 – soit faible, elle touchait assez fortement la classe ouvrière, car c'étaient surtout les loyers et le prix des

26 Procès-verbal C.P., 1.7.1954.

27 Concernant la marche des affaires, voir Geschäftsbericht MFO 1954/55, pp. 5 et 13.

28 A ce sujet: Jaun 1986, pp. 286, 304, 307, 370.

29 Ibid., pp. 329-330.

30 Procès-verbal C.P., 8.8.1955.

31 Jaun 1986, p. 343.

32 Ibid., p. 370; Procès-verbal C.P., 8.8.1955. Concernant les systèmes de travail aux pièces: Jaun 1990.

aliments de base qui grimpaient³³. De manière générale, les revenus réels n'avaient que peu augmenté depuis 1950³⁴. C'est pourquoi les dirigeants de la FOMH prirent pour une fois les devants et se montrèrent inhabituellement offensifs³⁵. Au sein de la MFO, la C.P. revendiqua une augmentation générale et significative des salaires, de l'ordre de 6% pour les ouvriers non qualifiés et de 5% pour les ouvriers semi-qualifiés et qualifiés³⁶. Le secrétaire Meyer était convaincu que la demande serait acceptée³⁷.

Les bouleversements économiques et les problèmes de gestion de l'entreprise, d'une part, la ferme intention des ouvriers d'obtenir une compensation pour la surcharge de travail, d'autre part, forgèrent un climat propice aux conflits. En outre, la manière dont le calcul du salaire aux pièces était prévu suscitait de violentes critiques envers la direction³⁸. Sur un plan symbolique, ce conflit salarial mettait aussi en jeu l'autorité du patron et président de l'ASM, Hans Schindler, face au syndicat et aux nouveaux membres de la direction.

Le jeu des négociations: faire preuve de fermeté tout en évitant un mouvement de grève

La réponse donnée aux revendications salariales provoqua «l'indignation»: la direction proposa une augmentation de salaires à un cinquième de la main-d'œuvre seulement, bien en deçà de l'augmentation souhaitée de 5 à 6%³⁹. Le secrétaire Meyer nota une «énorme différence» entre les belles paroles du patronat et la réalité des faits. Certains ouvriers se demandèrent si la réponse de la direction était compatible avec la «paix du travail» et le principe de «bonne foi».

33 Eisinger 1996, p. 66.

34 L'indice des salaires (base 1950) était en 1954 à 103,9 points pour les ouvrières et 104,6 points pour les ouvriers: SMUV JB 1962, p. 47.

35 Lettre de Steiner à ASM, décembre 1954, in: SOZARCH Ar SMUV 01D-0113, Jan. 1952 – Dez. 1954, p. 15.

36 Lettre C.P. à la direction, 27.1.1955, in: SOZARCH Ar 422.60.7. Les salaires de la MFO étaient légèrement inférieurs à la moyenne des salaires urbains et légèrement supérieurs à la moyenne suisse: Lettre de Wüthrich à Plattner, 15.7.1955, p. 4, in: SOZARCH Ar 422.60.7.

37 Protokoll Industriekonferenz, 24.-26.1.1955, p. 15, in: SOZARCH Ar SMUV 04A-0001.

38 Schmitz 2008, p. 93.

39 Lettre de Suter (?) au Comité central FOMH, 8.6.1955, in: SOZARCH Ar 422.60.7.

L'emprise idéologique de la communauté d'entreprise n'empêchait pas les travailleurs de voir que les déclarations du patronat étaient pleines de contradictions. La proposition de la direction fut rejetée à l'unanimité⁴⁰.

Cependant, malgré l'enlisement des négociations, le climat de révolte ne déboucha pas sur des mesures de lutte. La C.P. ne déplora pas l'interdiction de faire grève, mais prôna au contraire le «partenariat social» en reproduisant les points essentiels de la Convention dans le journal d'entreprise⁴¹. Certes, le secrétaire Meyer dut admettre les inconvénients de la politique contractuelle dans le cas des négociations salariales, mais il conclut que cette politique était néanmoins la bonne – sans en mentionner les raisons⁴². Peu après, la C.P. envisageait ses premières concessions: il fut proposé de n'effectuer aucune nouvelle revendication salariale jusqu'à la conclusion de l'accord sur l'introduction du salaire aux pièces, si la requête en cours était acceptée. Mais la proposition ne trouva pas de majorité⁴³.

Les mesures de lutte ne correspondaient évidemment pas du tout aux intérêts de la FOMH. Quand un militant de la base estima plus tard que la C.P. «ne fait toujours que de ravalier sa salive et ne se montre pas assez offensive», le secrétaire Suter renvoya aux conséquences d'une grève⁴⁴. Son exposé n'a malheureusement pas été retranscrit. Mais les arguments sont évidents. Une autre grève «sauvage» après l'incident de Chippis en 1954⁴⁵, ou même un soutien ouvert de la FOMH aux mesures de lutte aurait remis en question la crédibilité du syndicat aux yeux du patronat de même que les acquis contractuels. La position de pouvoir de la FOMH devait être protégée coûte que coûte – qu'elle serve ou non la classe ouvrière.

Il n'y eut aucun mouvement de grève «sauvage». L'incapacité d'agir collectivement apparaît clairement comme une conséquence de la

40 Concernant ce paragraphe: Protokoll Vertrauensmännerversammlung MFO, 22.2.1955.

41 Procès-verbal C.P., 7.3.1955.

42 Procès-verbal Assemblée des délégués titulaires MFO, 19.4.1955.

43 Procès-verbal C.P., 4.4.1955.

44 Protokoll Giesser-Fachverein Oerlikon, Gruppenversammlung, 18.8.1955, in: SOZARCH Ar 422.15.10.

45 Les 2000 ouvriers de l'usine qui allait s'appeler plus tard Alusuisse avaient mené une grève d'avertissement de trois jours, suite à une décision arbitrale jugée non satisfaisante: Voir dans ce numéro l'article de Joël Varone.

politique d'entente. Dès lors, la tentative de la C.P. de brandir la menace d'une rupture de la paix du travail par les ouvriers s'avéra vaine: dans une lettre à la direction, elle mettait en garde contre une radicalisation de la classe ouvrière et la mise en danger de la «paix du travail»⁴⁶.

A l'exception d'une assemblée du personnel, la C.P. n'entreprit rien qui puisse favoriser une mobilisation des travailleurs. Le secrétaire Suter conseilla à la C.P. de n'utiliser qu'avec précaution l'argument du faible pouvoir d'achat des ouvriers sur métaux durant cette assemblée, «car sinon on pourrait facilement reprocher au syndicat de ne pas en avoir fait suffisamment jusqu'à présent»⁴⁷. Un état d'esprit plus combatif aurait en effet pu se retourner contre la FOMH et la politique contractuelle. Dès lors, conformément à la politique du syndicat, ce conflit ne fut pas divulgué à la presse. En février 1955, Fritz Marbach, membre du conseil exécutif de la FOMH, écrivit un article alambiqué dans le journal syndical⁴⁸, non pas pour faire monter la pression, mais simplement pour fonder une argumentation solide en vue des pourparlers⁴⁹.

Pendant ce temps, la direction tentait de diviser la main-d'œuvre. Un dirigeant de l'entreprise dit à quelques ouvriers qu'il serait heureux de leur donner un salaire plus élevé, mais qu'il ne pouvait pas le faire à cause de la C.P. qui avait demandé une augmentation générale des salaires⁵⁰. Cependant ces tactiques ne purent venir à bout des revendications de la main-d'œuvre: sur décision de l'assemblée du personnel évoquée plus haut, le litige salarial fut transmis aux organisations syndicales⁵¹.

Manque d'indépendance et mauvaise conduite des négociations: le rôle des dirigeants syndicaux

La lutte salariale de 1955 mit les dirigeants de la FOMH – qui menaient dès lors les négociations – en fâcheuse posture. D'une part, ils s'étaient promis d'intervenir avec détermination dans cette lutte salariale⁵².

46 Lettre C.P. MFO à la direction, 31.3.1955, p. 2, in: SOZARCH Ar 422.60.7.

47 Procès-verbal C.P., 6.6.1955.

48 F. M., «Lohnüberlegungen eines Nichtbeteiligten», in: *Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter Zeitung*, 8, 23.2.1955, p.1.

49 Protokoll Leitender Ausschuss SMUV, 31.1.1955, p. 2.

50 Procès-verbal C.P., 2.5.1955.

51 Procès-verbal C.P., 6.6.1955.

52 Protokoll Leitender Ausschuss SMUV, 31.1.1955, p. 1.

D'autre part, ils étaient tributaires de la coopération de l'ASM dans la lutte contre l'initiative populaire de l'Alliance des indépendants demandant la réduction de la durée du travail à 44 heures, qui leur causait beaucoup d'inquiétude⁵³. Malgré l'intention de donner la priorité à la question salariale par rapport à celle de la semaine de 44 heures⁵⁴, les procès-verbaux montrent que cette dernière domina les préoccupations des dirigeants syndicaux en 1955. La FOMH ne pouvait pas admettre que «dans un champ d'action syndicale par excellence, celui des conditions de travail, la politique contractuelle puisse être supplantée par une solution législative»⁵⁵. Mais pour demeurer crédible vis-à-vis de la classe ouvrière, la direction de la FOMH devait présenter une solution de «partenariat social», ce qu'elle ne réussit à faire qu'à la fin de l'année 1956⁵⁶. L'ASM ne se sentait pas pressée par le temps et attendait tranquillement de voir si l'initiative allait être acceptée⁵⁷. Cela lui donna la possibilité de jouer l'une contre l'autre les questions du salaire et du temps de travail. Bien que cette menace n'apparaisse jamais directement dans les procès-verbaux, elle gênait les cadres de la FOMH extérieurs à la MFO. Ainsi Wüthrich trouvait «naturellement très embarrassant [...] d'avoir à batailler contre le président de l'organisation patronale»⁵⁸.

Cependant, les négociations entre la FOMH et l'ASM ne conduisirent à aucun accord. Un organe de conciliation fut constitué sous la présidence du juge fédéral Plattner. Deux personnalités considérées comme non-partisanes furent nommées par les deux partenaires pour compléter le comité: le juge fédéral Abrecht représentant la FOMH, et Hess, directeur de l'entreprise Rieter à Winterthur, représentant l'ASM⁵⁹. Puisqu'elle était à la tête de la MFO, la direction disposait d'un avantage

53 Protokoll Aussprache ASM-SMUV, 27.1.1955, p. 5, in: SOZARCH Ar SMUV 04A-0001.

54 Protokoll Industriekonferenz, 23.-26.1.1955, p. 2, in: SOZARCH Ar SMUV 04A-0001.

55 Eisinger 1996, p. 74.

56 La semaine de 44 heures exigée par l'initiative ne parvint à être introduite que le 1^{er} mai 1963. Le peuple rejeta nettement l'initiative en 1958. L'Union syndicale suisse (USS) et la FOMH avaient recommandé de voter contre l'initiative. Pour en savoir plus à ce sujet: Eisinger 1996, pp. 74-92.

57 Protokoll Aussprache ASM-SMUV, 27.1.1955, p. 5, in: SOZARCH Ar SMUV 04A-0001.

58 Lettre de Wüthrich à Plattner, 15.7.1955, p. 2, in: SOZARCH Ar 422.60.7.

59 Procès-verbal C.P., 8.8.1955.

certain pour les négociations et la procédure de conciliation, étant mieux informée de la situation au sein de l'entreprise. Ce fut un problème pour la FOMH. Sans informations concrètes sur l'exercice comptable en cours, le secrétaire central Wüthrich conclut dans un premier temps que les résultats devaient être très bons⁶⁰. Lorsque la direction fournit enfin les détails de ses dépenses⁶¹, Wüthrich fut déstabilisé: «Si la situation est telle que l'a décrite tout à l'heure M. Schindler, nous devons en tenir compte, mais il n'y croit pas encore et pense que Schindler ne fait que peindre le diable sur la muraille.»⁶² La FOMH ne pouvait guère contrôler ces chiffres. Malgré des résultats prétendument très mauvais, il y eut à la fin de l'exercice comptable un chiffre d'affaires record qui dégagait, en comparaison de l'année précédente, un bénéfice stable de 2,59 millions de francs⁶³.

Il manquait aussi à la FOMH – en partie à cause de ses propres négligences – des informations sur la main-d'œuvre. Et comme en témoigna Wüthrich lui-même, la FOMH n'avait pas les structures adéquates pour gérer les négociations salariales⁶⁴. Elle ne reçut que très tard des fiches de paie fiables par l'intermédiaire du juge fédéral Plattner⁶⁵. Auparavant, les moyennes salariales établies dans l'urgence avaient dû être corrigées au cours des négociations⁶⁶. Indépendamment de ces problèmes, la direction de la FOMH négocia très maladroitement⁶⁷. L'introduction du travail aux pièces n'entraînait pas seulement des coûts, mais devait aussi provoquer un accroissement de la productivité⁶⁸. Quant à l'indemnité de renchérissement, elle avait également été mise en place dans d'autres entreprises. Les cadres de la FOMH n'opposèrent jamais ces

60 Protokoll Verbandsverhandlungen, 28.6.1955, in: SOZARCH Ar 422.60.7.

61 Protokoll Schlichtungsverhandlungen, 22.7.1955, in: SOZARCH Ar 422.60.7.

62 Procès-verbal C.P., 8.8.1955.

63 Rapport d'activité MFO 1953/54, p. 13; Rapport d'activité MFO 1954/55, pp. 5 et 13.

64 Bericht über die Lohnbewegungen in der Maschinen- und Metallindustrie der deutschen Schweiz, 21.4.1955, p. 3, in: Ar SMUV 04A-0001.

65 Note de Plattner à Wüthrich, 8.9.1955, p. 6, in: SOZARCH Ar 422.65.3.

66 Procès-verbal C.P., 4.4.1955; Lettre de Wüthrich à Plattner, 15.7.1955, p. 2, in: SOZARCH Ar 422.60.7.

67 Concernant les débats: Protokolle Verbands- und Schlichtungsverhandlungen, 28.6.1955 et 22.7.1955; Lettre de Wüthrich à Plattner, 15.7.1955; lettre de Wenger à Plattner, 14.7.1955; in: SOZARCH Ar 422.60.7.

68 Voir *Der Gleichrichter*, *Hauszeitschrift der Maschinenfabrik Oerlikon*, 15.11.1954, p. 86.

contre-arguments évidents aux déclarations de la direction. Dans ses contributions à l'organe de conciliation, Wüthrich ne donna quasiment aucune importance à la question de savoir si l'augmentation des salaires devait se faire de manière individuelle ou générale, un point pourtant central pour la direction. De plus, rien ne fut fait pour assurer une coordination avec les travailleurs de BBC, dont le niveau de salaire plus bas embarrassait la FOMH⁶⁹. L'inconvénient des négociations salariales effectuées entreprise par entreprise, une caractéristique de la Convention, apparaît maintenant clairement: les ouvriers de la MFO se laissèrent monter contre ceux de la BBC.

En septembre, plus de six mois après le début du conflit salarial, il n'y avait toujours aucune solution. Au sein de la classe ouvrière, des critiques s'élevèrent contre le syndicat: «On l'accuse de ne pas être capable, quand la situation est tendue, de répondre aux revendications salariales dans un délai raisonnable, avec l'aide de l'Accord de paix.»⁷⁰

Comme aucune solution ne put être négociée, l'organe de conciliation dut prendre une décision arbitrale au début du mois d'octobre: furent accordées des augmentations salariales pour un total de 400'000 francs et au moins 5 ct. par heure⁷¹. C'était la moitié moins que ce qui avait été demandé et 100'000 francs de moins que ce que Wüthrich attendait encore au mois de septembre, à savoir la somme qu'il estimait «tout au plus» acceptable⁷². A l'instar du secrétaire Meyer au début du mouvement, il avait été trop optimiste. Comme 80% de la main-d'œuvre était concernée par ces augmentations⁷³, on s'approchait néanmoins d'une décision d'augmentation générale des salaires. La hausse salariale entra en vigueur avec effet rétroactif au 9 juillet⁷⁴. L'intransigeance du personnel a conduit ici – comme partout ailleurs en Suisse⁷⁵ – à une

69 Lettre de Wenger à Plattner, 14.7.1955, in: SOZARCH Ar 422.60.7.

70 Lettre de Wüthrich à Plattner, 12.9.1955, in: SOZARCH Ar 422.60.7.

71 Pour tous les détails concernant la décision arbitrale: Schiedsgerichtsurteil, 3.10.1955, in: SOZARCH Ar 422.60.7.

72 Protokoll Leitender Ausschuss SMUV, 5.9.1955, p. 1; Lettre de Wüthrich à Plattner, 6.9.1955, in: SOZARCH Ar 422.60.7.

73 SMUV Zürich Jahresbericht 1955, pp. 86-87.

74 Protokoll Vertrauensmännerversammlung, 11.10.1955.

75 L'indice des salaires réels (1950=100) a avancé en comparaison de 1954 de 3 points pour les ouvrières et de 3,4 pour les ouvriers (sans compter les adolescents) – soit presque autant que durant toutes les années 50 cumulées: SMUV JB 1962, p. 47.

augmentation des salaires beaucoup plus importante qu'au cours des années précédentes⁷⁶.

La décision arbitrale mit à jour les relations de pouvoir existant entre la FOMH et le patronat. L'organe de conciliation reprit largement l'argumentation de l'entreprise dans ses considérants. Elle interdisait certes à la direction de prélever la différence entre la somme fixée dans le jugement arbitral et la dernière offre de l'entreprise sur la prime annuelle⁷⁷. Mais l'augmentation décidée par arbitrage n'était pas beaucoup plus élevée que celle proposée en dernier lieu par l'entreprise (330'000 francs)⁷⁸. D'après les procès-verbaux, les ouvriers syndiqués n'exprimèrent quasiment aucune critique contre la décision de l'organe de conciliation. L'un d'eux, Schatzmann, vit même dans ce résultat une occasion de plus de bien montrer aux travailleurs «ce qui a pu être accompli grâce à la FOMH»⁷⁹. Le personnel demeura cependant insatisfait du résultat⁸⁰. La «colère» dura jusqu'à l'année suivante⁸¹.

Conclusion

Lorsque les intérêts des travailleurs et des syndicats se contredisent, l'oligarchie de la FOMH se prononce toujours en faveur de ces derniers. Ce principe, qui caractérisait la politique de la FOMH depuis les années 20⁸², s'est confirmé lors du conflit salarial au sein de la MFO. De nombreuses prises de parole ont porté sur le positionnement du syndicat, tandis que le travail de base était négligé. La direction de la FOMH a mal négocié – probablement distraite et freinée par la question de la durée du travail. Elle manquait de structures efficaces pour diriger les négociations salariales. A cela s'ajoutent les liens tissés par les

76 Voir Protokoll Vertrauensmännerversammlung, 23.12.1953 et 12.7.1954.

77 Voir la note de Plattner à Wüthrich, 8.9.1955, pp. 6-7, in: SOZARCH Ar 422.65.3.

78 Ibid., pp. 3 et 7.

79 Protokoll Vertrauensmännerversammlung, 11.10.1955.

80 Rapport annuel C.P. MFO 1955/56, in: SOZARCH Ar 422.60.7.

81 Lettre C.P. à la direction, 19.7.1956, in: SOZARCH Ar 422.60.7.

82 Voir Schmitz 2008. Coppola démontre que cela s'applique aussi au «partenariat social» largement conflictuel de ce nouveau siècle: Coppola, Maurizio, «Industrielle Beziehungen zwischen Konflikt und Stabilität, Eine qualitative Studie über den Arbeitskonflikt um den Landesmantelvertrag im Bauhauptgewerbe 2007/2008», (Masterarbeit) Fribourg 2011.

responsables syndicaux de l'entreprise dans le cadre de la communauté d'entreprise.

Dans un «partenariat social», l'un des partenaires – pour le dire comme Orwell – est toujours un peu plus égal que l'autre et dispose de plus de pouvoir: les usines appartiennent au patronat, tandis que la classe ouvrière n'y est qu'un invité plus ou moins bienvenu. Dans cette situation inégale dès le départ, les syndicalistes de la FOMH ont poursuivi une stratégie visant à sauvegarder pragmatiquement leurs propres intérêts⁸³. Ils ont tout fait pour éviter de perdre le partenariat contractuel, avant même de prendre en compte les intérêts des travailleurs. La «loi d'airain de l'oligarchie» avait produit son effet.

traduit par Jean-Christophe Emmenegger et Patrick Auderset

SOURCES

Archives sociales suisses, Zurich :

Ar SMUV 04A-0001. Branchenakten Maschinen- und Metallindustrie, Januar 1955 - Juni 1956.

Ar SMUV 01D-0113. Leitender Ausschuss: Protokolle, Sitzungsunterlagen, Januar 1952 - Dezember 1955.

Ar 422.15.10, Mappe 2. Giesser Fachverein Oerlikon und Seebach, Protokolle 1932-62.

Ar 422.60.3. Gruppe Maschinenfabrik Oerlikon: Protokolle 1921-61.

Ar 422.60.7. Gruppe Maschinenfabrik Oerlikon: Akten 1954-62.

Ar 422.65.3. Gruppe Schweizerische Werkzeugmaschinenfabrik Oerlikon Bührle & Co. 1949-55.

Sources publiées:

Humbel, Kurt (Hg.). Das Friedensabkommen in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie: Dokumente zur Vertragspolitik 1899-1987. Bern 1987.

Maschinenfabrik Oerlikon. Geschäftsberichte 1953/54-1955/56.

SMUV Jahresbericht 1962.

SMUV-Sektion Zürich Jahresbericht 1955.

BIBLIOGRAPHIE

Degen, Bernard. «Der Arbeitsfrieden zwischen Realität und Mythos». In: *Arbeitsfrieden – Realität eines Mythos: Gewerkschaftspolitik und Kampf um Arbeit – Geschichte, Krise, Perspektiven*. (Widerspruch-Sonderband 1). Zurich 1987, pp. 11-30.

Degen, Bernard. *Abschied vom Klassenkampf: Die partielle Integration der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung zwischen Landesstreik und Weltwirtschaftskrise (1918-1929)*. Bâle, Francfort 1991a.

83 Schmitz 2008, p. 78. Sur cette stratégie, voir: Helbling 2006, p. 2.

- Degen, Bernard. «Von "Ausbeutern" und "Scharfmachern" zu "Sozialpartnern": Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern im Wandel» In: Schweizerisches Sozialarchiv (éd.). *Bilder und Leitbilder im sozialen Wandel*. Zurich 1991b, pp. 231-290.
- Eisinger, Angelus. *Die dynamische Kraft des Fortschritts: Gewerkschaftliche Politik im Spannungsfeld zwischen Vertragspolitik, sozioökonomischem Wandel und technischem Fortschritt. Eine theoriegeleitete Untersuchung der Politik des SMUV im Zeitraum von 1952-1985*. Thèse, Zurich 1996.
- Farago, Peter, Kriesi, Hanspeter (dir.). *Wirtschaftsverbände in der Schweiz: Organisation und Aktivitäten von Wirtschaftsverbänden in vier Sektoren der Industrie*. Zurich 1986.
- Fluder, Robert, Ruf, Heinz, Schöni, Walter, Wicki, Martin. *Gewerkschaften und Angestelltenverbände in der schweizerischen Privatwirtschaft: Entstehung, Mitgliedschaft, Organisation und Politik seit 1940*. Zurich 1991.
- Gallati, Rénatus. *Der Arbeitsfriede in der Schweiz und seine wohlstandspolitische Bedeutung im Vergleich mit der Entwicklung in einigen anderen Staaten*. (Europäische Hochschulschriften, Reihe V, Band 121). Berne, Francfort, Munich 1976.
- Giddens, Anthony. *Die Konstitution der Gesellschaft: Grundzüge einer Theorie der Strukturierung* (avec une introduction de Hans Joas). (Theorie und Gesellschaft 1). Francfort 1988.
- Heine, Fritz. «Moralische Aufrüstung?» In: Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (éd.). *Gewerkschaftliche Monatshefte: Zeitschrift für soziale Theorie und Praxis*. 12 N° 6, 1961, pp. 347-353.
- Helbling, Jörg. *Strategien, Strukturen und Evolution*. (Notes de cours non publiées) semestre d'hiver 05/06, semestre d'été 06. Zurich 2006.
- Jaun, Rudolf. *Management und Arbeiterschaft: Vernwissenschaftlichung, Amerikanisierung und Rationalisierung der Arbeitsverhältnisse in der Schweiz 1873-1959*. Zurich 1986.
- Jaun, Rudolf. «"Es muss von Anfang an während der Arbeitszeit stets gearbeitet werden ohne Unterbruch": Zum Verhältnis von Zeit, Arbeit und Lohn in der Schweizer Industrie, 1890-1960» In: Brändli, Sebastian, Gugerli, David, Pfister, Ulrich (dir.). *Schweiz im Wandel: Studien zur neueren Gesellschaftsgeschichte*. Bâle 1990, p. 59-74.
- Loyal, Stephen. *The Sociology of Anthony Giddens*. Londres, Sterling 2003.
- Michels, Robert. *Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie: Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens*. Stuttgart 1970 [1ère édition 1911].
- Müller-Jentsch, Walther. *Soziologie der Industriellen Beziehungen: Eine Einführung*. (2ème édition augmentée) Francfort, New York 1997.
- Parri, Leonardo. «Staat und Gewerkschaften in der Schweiz (1873-1981)» In: *Politische Vierteljahresschrift: Zeitschrift der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft*, 1, 1987, p. 35-58.
- Schmitz, Michael. *Die machtpolitische Logik des „Arbeitsfriedens“: Zum strategischen Verhalten der SMUV-Führung 1917-1963*. Mémoire de licence, Zurich 2008.