

Zeitschrift: Domaine public
Band: - (1974)
Heft: 260

Artikel: Participation : les syndicats renoncent à l'avantage du terrain
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1026366>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 19.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Participation: les syndicats renoncent à l'avantage du terrain

Le problème de la participation est entré dans sa phase législative: la parole est à la commission du Conseil national chargée d'examiner l'initiative des syndicats et le contre-projet du Conseil fédéral. Avec une belle unanimité, elle a admis le principe d'inscrire dans la Constitution un droit de participation des travailleurs. L'accord pourtant s'arrête là: les socialistes sont les seuls à soutenir l'initiative; les partis bourgeois la refusent, mais ne sont pas pour autant satisfaits du contre-projet qu'ils aimeraient plus précis — lisez: dont ils cherchent encore à amoindrir la portée. Il s'agit pour les bourgeois de se mettre d'accord

L'isolement de la gauche

Une carte helvétique des partisans et des adversaires de l'initiative (vingt et un gouvernements cantonaux, huit partis politiques sur dix, toutes les organisations faïtières de l'économie, l'Union des villes suisses, l'Association des communes suisses et sept autres organisations intéressées ont répondu à la consultation) situe bien les forces en présence.

— *Soutien inconditionnel à l'initiative: le Parti socialiste suisse et les trois auteurs du texte, l'Union syndicale suisse, la Confédération des syndicats chrétiens de la Suisse et l'Association suisse des salariés évangéliques.*

— *Accord avec réserves: les gouvernements de Bâle-Ville et du Tessin, le Parti évangélique populaire suisse et Coop Suisse.*

— *Contre l'initiative, contre un contre-projet: les gouvernements de Berne, Lucerne, Schwyz, Soleurs, Bâle-Camp., Schaffhouse, Appenzell R.-Ext., Grisons, Thurgovie et Valais, l'Union libérale-démocratique suisse, le Directoire de l'Union suisse du commerce et de l'industrie, l'Union centrale des associations patronales suisses, l'Union suisse des arts et métiers, la Fédération des*

sur un projet vidé de substance; au pire il sera adopté par le peuple, mais ses conséquences seront limitées, au mieux les voix populaires se diviseront sur les deux propositions et aucune ne sera acceptée. C'est ce qu'on appelle la démocratie directe.

Un départ ambigu

L'idée de l'initiative sur la participation est venue des syndicats chrétiens, minoritaires dans le mouvement ouvrier suisse. Ils ont demandé la collaboration des autres centrales, tout en étant déci-

sociétés suisses d'employés, l'Association suisse des banquiers, la Migros, l'Union des villes suisses et l'organisation « Arbeitsgemeinschaft für angewandte Sozialökonomie ».

— *En faveur d'un contre-projet: les gouvernements de Zurich, Uri, Glaris, Zoug, Fribourg, Saint-Gall, Vaud, Neuchâtel et Genève, le Parti démocrate-chrétien suisse, le Parti radical-démocratique suisse, l'Union démocratique du centre, l'Alliance des indépendants, l'Union suisse des paysans, la Fédération romande des syndicats patronaux, l'Union suisse des syndicats autonomes, l'organisation « Arbeitsgemeinschaft der Vereinigung für freies Unternehmertum » et l'Institut d'éthique sociale de l'Université de Zurich en collaboration avec l'Institut d'éthique sociale de la Fédération des églises protestantes de la Suisse.*

— *Abstention quant au fond de la question: les gouvernements d'Obwald, Nidwald, Appenzell R.-Int., l'Action nationale contre la surpopulation étrangère, le Parti suisse du travail (le gouvernement d'Argovie ne donne pas de réponse).*

— *Pas de prise de position quant à l'initiative: le Mouvement national d'action républicaine et sociale, l'Association des communes suisses.*

dés, en cas de refus, à agir seuls. Dans ces conditions, l'Union syndicale a dû se mettre au diapason. Non sans difficulté: ses différentes fédérations n'étaient guère enthousiastes, spécialement celle de la métallurgie qui a toujours préféré les négociations contractuelles directes. La masse des syndiqués d'autre part n'avait pas été consultée, d'où la vaste campagne d'explication qui s'est déroulée dans le pays une fois l'initiative lancée.

Un débat ambigu

L'initiative ayant abouti, on assiste à une double réaction unanime: le texte des syndicats est jugé inacceptable, mais la participation, chacun le reconnaît, est une exigence justifiée à l'époque actuelle.

Quelle participation? Les sens du terme sont si nombreux que même les libéraux reconnaissent là un élément essentiel de leur pensée!

Le débat pourtant va rapidement se cristalliser sur la présence de travailleurs et de leurs représentants dans les conseils d'administration. Les syndicats y tiennent: c'est là que se situe le centre de décision. Mais, disent-ils, nous ne voulons pas pour autant remettre en question l'unité de direction et l'efficacité économique de l'entreprise. Dans un système capitaliste, cela signifie qu'on ne remet pas en question l'expansion de la production et la maximisation des profits; en d'autres termes, il faut admettre la rationalisation, l'automatisation, la fusion et même la fermeture si nécessaire.

Que signifie dans ces conditions la présence syndicale au sein d'un conseil d'administration? L'exemple allemand montre bien que la présence syndicale n'a en rien modifié la logique de la production industrielle. En Suède, c'est bien parce qu'ils étaient conscients de cette impasse que les syndicats n'ont jamais voulu d'une représentation paritaire au sein des conseils.

Une stratégie ambiguë

Le maniement de l'initiative populaire est chose délicate, surtout si elle propose une norme très

générale. L'assurance-invalidité était prévue dans la Constitution des décennies avant d'être réalisée; l'assurance-maternité obligatoire est également prévue depuis longtemps, mais elle n'existe toujours pas.

Pour voir le droit de participation se concrétiser — en admettant que le peuple y souscrive — il

— *Le texte de l'initiative :*

« *La Confédération a le droit de légiférer :*

» *sur la participation des travailleurs et de leurs organisations aux décisions dans les entreprises et administrations ».*

— *Le contre-projet du Conseil fédéral :*

« *La Confédération a le droit de légiférer :*

» *sur une participation appropriée des travailleurs, qui sauvegarde les possibilités de fonctionnement et une gestion économique de l'entreprise ».*

faut pouvoir compter sur une majorité parlementaire. Or cette majorité n'existe pas. Ce droit, même inscrit dans la Constitution, risque donc fort de rester un vœu pie.

L'Union syndicale, au plan national, est depuis longtemps reconnue comme un interlocuteur valable; elle est régulièrement consultée par l'administration lors de l'élaboration des lois importantes; ses fédérations négocient avec les employeurs

des conventions collectives de travail. Dans l'entreprise, en revanche, la présence syndicale a toujours été considérée comme indésirable: le patron veut être maître chez lui.

On peut se demander pourquoi, dans ces conditions, les organisations syndicales ont choisi le plan politique, là où précisément leur position est très faible, pour faire une proposition aussi abstraite que le droit de participation.

Un terrain de lutte: les lieux de travail

Une récente enquête commandée par l'USS (DP 247) a montré avec évidence le caractère prioritaire, pour les travailleurs, de la lutte et de l'activité syndicales sur les lieux de travail. Des revendications concrètes, participation à l'organisation du travail (cadences, horaires, mode de rémunération, hygiène, répartition des tâches, etc.), information (situation de l'entreprise, bilan...) et présence syndicale dans l'entreprise auraient eu un impact important. L'USS en tant qu'organisation faitière du mouvement syndical et dépositaire de la paix du travail, détient face au patronat une arme de poids pour faire admettre de telles exigences. Devant le refus net de l'initiative par les organisations patronales et les réticences des partis bourgeois, il n'est pas impossible que les organisations syndicales soient obligées bientôt de prendre cette voie-là.

1. La «participation» en Suisse à travers les conventions collectives

D'après un recensement des conventions collectives de travail effectué en Suisse à la fin de 1971, on constate que plus d'un tiers de ces conventions comportent des clauses sur la participation. Ces dernières sont fort répandues (voir le tableau ci-dessous) dans les conventions passées au niveau national et dans le cadre des entreprises, mais rares aux niveaux régional, cantonal et local. La

participation, dans ces textes, se manifeste principalement par l'institution de commissions du personnel (commissions ouvrières, commissions d'employés ou commissions d'entreprise); leurs attributions se limitent à une participation au stade de l'information et à la consultation, beaucoup plus rarement sous forme de codécision.

Champ d'application territorial	Nombre total des conventions collectives de travail	Conventions comprenant des normes sur la participation	%
Ensemble de la Suisse	111	35	32
Région	53	2	4
Canton	261	9	3
Une ou plusieurs localités	189	10	5
Une ou plusieurs entreprises	775	444	57
Total	1389	500	36

2. Etats-Unis: syndicats et employeurs face à face

La participation en tant que telle est absente des dispositions du droit des Etats contractants aux USA. Les partenaires sociaux (27 % des personnes exerçant une activité lucrative sont membres d'un syndicat, avec des pointes, dans l'industrie et les transports, de 90 % de syndiqués dans certaines entreprises) règlent eux-mêmes, à quelques exceptions près, les questions d'organisation des conditions de travail et les aspects juridiques, économiques et sociaux des relations entre employeurs et travailleurs que la législation ne traite pas.

Les ambitions des syndicats

En règle générale, les syndicats bornent leurs activités à sauvegarder les intérêts de leurs membres et renoncent dès lors à participer aux décisions de la direction de l'entreprise et à partager la responsabilité de sa politique.

La délimitation des attributions réservées aux employeurs et des domaines pouvant être l'objet de conventions collectives (en 1970, quelque

● SUITE ET FIN DU TEXTE AU VERSO

La participation (suite)

150 000 conventions collectives conclues avec les syndicats réglementent les conditions de travail d'environ 20 millions de travailleurs, parmi lesquels également des non-syndiqués, est le fait d'une solide pratique juridique depuis l'entrée en vigueur du « National Labor Relations Act » de 1935.

C'est ainsi que la direction de l'entreprise peut, pour des motifs dictés par la concurrence, décider librement du transfert ou de la fermeture d'une entreprise, de l'introduction de l'automatisation ou de nouvelles méthodes, etc.; mais lorsque les travailleurs sont touchés par de telles mesures, l'entreprise est légalement tenue de négocier avec le syndicat sur les effets de ses initiatives. Parmi les questions à débattre entre les entreprises et les syndicats figurent les salaires, la définition des prestations de travail, la sécurité de l'emploi en application du principe de l'ancienneté, les motifs de licenciement, la durée du travail et les vacances, l'avancement, les améliorations de la produc-

tion et la participation aux bénéfices (au premier plan également, ces derniers temps, la mise à la retraite anticipée et les problèmes qui touchent à l'humanisation du travail à la chaîne).

Le plus fort gagne

Dans la pratique, syndicats et employeurs s'affrontent, s'il y a lieu, tels des représentants de groupements d'intérêts opposés: la partie qui, grâce à son pouvoir économique, se révèle la plus forte, a finalement gain de cause. A noter pourtant que, fréquemment, une coopération naturelle (rares sont les commissions communes instituées légalement) s'instaure au sein des entreprises, notamment sur les points de l'accroissement de la productivité, la prévoyance sociale et les réformes conditionnées par des raisons techniques, allant même jusqu'à la prise en charge de certains secteurs importants par les syndicats, par exemple l'embauche.

3. Yougoslavie: l'autogestion ouvrière

Sous le vocable « autogestion ouvrière », la Yougoslavie vise à une synthèse de la démocratie (présente par la base, à travers les initiatives individuelles et des entreprises) et la planification d'Etat.

L'autogestion ouvrière (loi du 7 juillet 1950) incombe à trois organes différents: l'assemblée de la collectivité (qui nomme quelques autres organes, tel le comité du personnel, chargé de l'embauche), le conseil ouvrier nommé par celle-ci et le comité de gestion élu par ledit conseil.

L'organe suprême est l'assemblée de la collectivité, qui nomme ou révoque notamment les autres organes et donne décharge à la direction.

Le conseil ouvrier (un nombre fixe de membres de la collectivité de travail) a pour tâche principale de nommer le comité de gestion, organe de direction de l'entreprise.

Le comité de gestion, trois à onze membres selon la grandeur de l'entreprise (dont les trois quarts doivent être occupés directement dans le secteur de la production), dirige l'entreprise en collaboration avec le directeur, lequel préside ce comité.

Le veto du directeur

Le directeur, quant à lui, est chargé de la gestion directe. Il est nommé par le conseil ouvrier sur proposition d'une commission spéciale comprenant des représentants de l'entreprise des autorités en nombre égal; il répond de ses activités, non seulement face au conseil ouvrier de l'entreprise, mais aussi face aux pouvoirs publics (il est d'ailleurs responsable du respect des prescriptions de l'Etat et dispose, à cet effet, d'un droit de veto contre les décisions des organes de l'autogestion ouvrière).

4. CEE: des projets venus d'Allemagne et des Pays-Bas

En discussion depuis des années, le texte de la cinquième directive sur la structure des sociétés anonymes et de leurs organes a été enfin adopté en septembre 1972 par la commission adhoc des Communautés européennes; il n'a cependant pas été ratifié par le Conseil des ministres, les propositions contenues dans ce document séparant les Latins des Allemands et des Néerlandais dont l'opinion a prévalu dans le projet.

Selon ces dispositions, et c'est le système en vigueur actuellement en RFA, la société anonyme doit comprendre au moins trois organes:

- l'organe de direction chargé de la gestion et de la représentation;
- l'organe de surveillance chargé du contrôle de l'organe de direction;
- l'assemblée générale des actionnaires.

Les membres de l'organe de direction sont nommés par l'organe de surveillance, lequel est lui-même nommé par l'assemblée générale (si la S.A. occupe 500 travailleurs ou plus, les travailleurs doivent participer à la nomination des membres de l'organe de surveillance; là, les Néerlandais préfèrent la cooptation, alors que les Allemands admettent que les travailleurs ou leurs représentants nomment un tiers au moins des membres de l'organe de surveillance).

LA SEMAINE DANS LES KIOSQUES ALÉMANIQUES

L'artillerie lourde

Le professeur Hans Huber, de Berne, publie dans la « Neue Zürcher Zeitung » (55 et 59) une étude approfondie du problème de la participation des travailleurs aux décisions dans les établissements et les entreprises. Il y détaille les arguments constitutionnels de ceux qui s'opposent à la participa-