

# Un manifeste pour la démocratie syndicale

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): - **(1977)**

Heft 424

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1018869>

## **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.library.ethz.ch)

<http://www.e-periodica.ch>

## Un séisme économique et social SUITE ET FIN

industriel creuse constamment l'écart entre les producteurs suisses et leurs concurrents étrangers, souvent — au moins pour les plus puissants d'entre eux — organisés verticalement et de ce fait en mesure de mettre très rapidement sur le marché le résultat de leurs recherches.

— les structures de vente et de production de l'industrie horlogère suisse, nées et fortifiées dès les années trente et jusqu'aux années soixante, se révèlent inadéquates aujourd'hui et paralysent en quelque sorte des entreprises qui devraient pouvoir se remodeler pour tenir compte des conditions économiques et sociales propres à la récession.

### Chômage considérable

Un des signes de ce séisme social est le chômage qui frappe les cantons horlogers, beaucoup plus considérable que dans le reste du pays. Et le nombre des chômeurs n'approche bien sûr pas celui des postes disparus; quelques points de repères pourtant :

### Personnes occupées et chômeurs dans les cantons horlogers (%)

	Les personnes occupées face au total suisse		Les chômeurs complets face au total suisse		Les heures de travail perdues (chômage partiel) face au total suisse	
	1970	4.76	4.77	4.76	3.77	
Neuchâtel	2,9	5,9	3,2	7,2	9,4	
Soleure	3,7	6,0	5,6	11,3	5,7	
Berne	15,4	17,8	18,8	22,7	30,0	
Bâle-Campagne	3,3	4,1	4,6	2,8	4,1	

Et sur ce plan la situation n'est pas en voie d'amélioration. Une enquête sur l'évolution de l'emploi, menée au printemps 76 par l'OFIAMT, laquelle est du reste ici moins pessimiste que d'autres spécialistes consultés sur le même sujet, permet de prévoir qu'il y aura, d'ici 1980, dans l'industrie horlogère, « une nouvelle diminution des emplois de 30% au bas mot ».

## Un manifeste pour la démocratie syndicale

L'apparition au grand jour d'un courant divergent à l'intérieur de la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie doit surprendre : quoi de plus monolithique, au fil des ans, dans le paysage politique helvétique que la puissante FTMH (jamais, ou si rarement, de « fausses notes » dans l'organe officiel du syndicat, « La Lutte syndicale »).

L'avantage : à l'occasion de tous les débats importants de la vie économique et politique suisse, le poids considérable des « voix autorisées » émanant de la plus puissante des composantes de

l'Union syndicale suisse qui représentent des dizaines de milliers de travailleurs et qui s'expriment sans qu'aucun signe ne permette de douter de leur représentativité.

A la clef, une indéniable simplification des rapports entre « partenaires sociaux », garants de la « paix du travail ».

### Le pouvoir des permanents

Sous-jacent, un pouvoir impressionnant concentré entre les mains des permanents de l'organisation, mandatés par celle-ci et responsables certes devant les instances représentant les membres affiliés, mais aussi prisonniers des négociations au sommet et dépositaires privilégiés de l'information.

On le sait cependant depuis longtemps, au hasard d'incidents multiples mais toujours présentés comme des péripéties internes : à l'intérieur même du syndicat, l'équilibre est fragile, même s'il convient parfaitement à l'esprit du compromis helvétique. Le point faible : la position charnière des dirigeants centraux, accaparés par leurs tâches « gouvernementales » et polarisés sur la quête de solutions pouvant convenir à leur « partenaire » patronal. Et c'est là que le « Manifeste 77 », qui circule depuis la fin du mois d'août dans les sections de la FTMH, enfonce le coin principal !

### Pour des débats démocratiques

Nous citons : « Dans l'immédiat, nous voulons que les options soient prises dans notre syndicat par les seuls travailleurs, élus démocratiquement; nous pensons que des décisions importantes, qui ont déterminé la ligne politique de notre syndicat, telles que les prises de position sur le deuxième pilier, l'initiative sur la participation, la TVA, n'ont jamais fait l'objet d'un débat démocratique à la base. Et que, dans tous les cas, elles ont été prises à l'encontre des intérêts des travailleurs ». On admettra, pour être juste, que la plupart des formations politiques trouveraient des raisons à engager en leur sein la réflexion sur la formation de la décision politique, ici proposée à la direction de la FTMH.

### Un double enjeu

Mettant en cause l'organisation interne de la FTMH, les signataires du « Manifeste 77 » pèseront donc inévitablement sur l'ensemble des rapports entre « partenaires sociaux ». Ce double enjeu impose l'ouverture d'un large débat dont on ne comprendrait pas qu'il puisse être réduit à un règlement de comptes internes. Et ce d'autant plus que, se situant politiquement, les signataires du texte — qui proclamant vouloir œuvrer à l'intérieur du syndicat — mettent l'accent sur deux grands thèmes, tout à fait impossibles à passer sous silence dans une réflexion renouvelée sur la pratique syndicale. Citons encore :

1. « Tout en défendant les intérêts immédiats des travailleurs, le syndicat doit abandonner sa reconnaissance implicite d'une économie animée uniquement par la recherche du profit. Nous voulons, en participant pleinement à l'action syndicale, établir dans le concret une société basée sur une véritable démocratie politique et économique : une société dans laquelle nous pourrions nous exprimer librement, prendre nos décisions en commun, libérer nos vies des chaînes de l'argent, écrire notre histoire à la première personne, être enfin des femmes et des hommes et non des instruments de production et de consommation ».

2. « Les relations de travail doivent être régies

par des conventions collectives et par la loi, sans pour autant devoir renoncer à nos droits fondamentaux tels que : la grève ou d'autres ultimes moyens de lutte, l'activité syndicale sur la place de travail, le droit de s'exprimer et d'être informés en toutes circonstances, notamment en utilisant la presse fédérative et les mass media ».

« La Lutte syndicale » restera-t-elle fermée à ces voix-là ? Les dépositaires du pouvoir syndical refuseront-ils d'engager le débat sur le fond ? Ce serait le signe que, comme le soulignent les rédacteurs du « Manifeste 77 », le courant ne passe plus.

## Les statuts et la pratique

Les rédacteurs du « Manifeste 77 » illustrent de la façon suivante leur prise de position sur la démocratie à l'intérieur de la FTMH. Revenant sur l'esprit et la lettre des nouveaux statuts (datant de 1972) du syndicat, ils précisent entre autres : « (...) Il est incontestable que le Congrès de 1972, suivant les propositions d'une Commission ad hoc dite de « révision des statuts », a voulu donner à la FTMH un caractère plus démocratique et plus souple que ça n'était le cas auparavant.

D'une façon très schématique et théorique, selon ces statuts, chaque membre peut, au niveau de son groupe ou de sa section, faire valoir son point de vue et celui de ses collègues de travail; chaque section est représentée au Congrès et chaque région à l'Assemblée des délégués de la Fédération; il semble donc que les points de vue émis « à la base » devraient être présentés et discutés dans les législatifs de la FTMH et que le Comité fédératif et le Comité directeur devraient s'employer à exécuter les décisions prises par les délégués qui sont censés représenter tous les membres. Or, que se passe-t-il en pratique ?

Le président ou quelques membres influents du Comité directeur, parfois sans s'en rendre compte, impriment à la Fédération leur conception per-

sonnelle de l'action syndicale. A quelques exceptions près, le Comité directeur, constitué uniquement par les secrétaires centraux, suit le président ou ses membres influents. Le même Comité directeur, lequel agit selon les règles de la collégialité (c'est-à-dire en ne faisant pas état d'éventuelles divergences en son sein) fait partie « in corpore » du Comité fédératif. Ce Comité fédératif comprend, à deux ou trois exceptions près, des secrétaires ou employés de section, c'est-à-dire des subalternes des secrétaires centraux; ainsi, au niveau du Comité fédératif, un débat ouvert devient impossible en ce sens que si les secrétaires de section prennent position contre « leurs patrons », ils peuvent compromettre « leur carrière ».

### Débats confidentiels

Si on ajoute encore le fait inadmissible que les membres délégués au Comité fédératif sont tenus de garder (à l'égard de ceux qui les ont délégués) confidentiels la plupart de leurs débats et souvent les documents qu'ils reçoivent, le blocage de cet organe est achevé. Par ce processus, les options prises par le président ou les membres influents du Comité directeur passent la rampe du Comité fédératif (organe central de direction de la Fédération). Les décisions ainsi prises par des organes

qui ne devraient être qu'exécutifs sont transmises au Congrès et à l'Assemblée des délégués par deux voies « mystérieuses » et inconnues chez les militants : 1. la Conférence des secrétaires; 2. les Commissions d'industrie.

Ces organes, dont le premier cité se veut consultatif, ne comprennent que des fonctionnaires permanents. Ces derniers ont pour « devoir » de transmettre dans les sections, c'est-à-dire « à la base », les options prises par les organes directeurs et à la convaincre du bien-fondé des directives prises par le seul Comité directeur. Un président central de la FTMH disait aux secrétaires de section : « Votre devoir est de convaincre les militants que la ligne que nous nous sommes donnée est la bonne ! ».

Ainsi, la farce est jouée ! Le Congrès et les Assemblées de délégués ne deviennent plus qu'une parodie de démocratie par laquelle on entérine « l'alternative unique » proposée par les organes dits « exécutifs ».

### A NOS ABONNÉS

Merci de nous avoir fait parvenir par centaines des noms et des adresses de connaissances qui pourraient s'intéresser à « Domaine Public » !

L'expérience nous a appris que c'était par ces contacts directs que nous avons le plus de chances d'augmenter la diffusion de notre hebdomadaire. Mais il reste évident que si l'un ou l'une d'entre vous avait une suggestion à faire à l'administration-rédaction de DP, et qui répondrait à notre souci permanent de favoriser le rayonnement du journal, nous l'accueillerions avec reconnaissance !

De même vos remarques critiques sur la formule actuelle de DP (fond et forme) nous aideraient certainement à faire « peau neuve » dans les meilleures conditions...

Dans l'attente de vos nouvelles !