

Formation syndicale et prévoyance professionnelle : quelques réflexions d'un formateur

Autor(en): **Süri, Daniel**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **82 (1990)**

Heft 1

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386352>

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.

Formation syndicale et prévoyance professionnelle: Quelques réflexions d'un formateur

*Daniel Süri**

Sans vouloir remonter jusqu'au déluge – que mes lecteurs se rassurent! – j'évoquerai tout de même la Grèce antique, en introduction à mon propos. Oui, je sais: le fil reliant la Grèce antique et la prévoyance professionnelle paraît ténu. Mais la conception des trois piliers de la prévoyance sociale n'est-elle pas souvent illustrée par des colonnes inspirées pour le moins de l'Acropole?

La Grèce antique donc, avec ses dieux, ses légendes et ses mythes. Parmi eux, celui de Sisyphe, brave et rusé mortel, qui osa défier les dieux à plusieurs reprises. En conséquence condamné à rouler sans cesse un lourd rocher au sommet d'une montagne, à le voir redescendre dans la plaine et à recommencer indéfiniment sa tâche.

Il me semble trouver dans cette obstination à recommencer encore et toujours une tâche par essence infinie quelque chose qui caractérise assez bien la formation en matière de prévoyance professionnelle! Moins en ce qui touche les formateurs du reste, que le public concerné. Car, comme Camus pouvait affirmer que Sisyphe ne pouvait accomplir son travail qu'en étant pleinement conscient de sa condition, on peut estimer que la lucidité est aussi la qualité première demandée à un représentant du personnel dans les institutions de prévoyance, la seconde étant sans aucun doute la tenacité.

Des délégués obligatoirement compétents

A ses qualités morales et intellectuelles, notre Sisyphe du 2^e pilier doit ajouter une série de compétences, en matière: a) juridique – pour décoder et apprécier à sa juste valeur le règlement de sa caisse de pensions, par exemple; b) financière – pour juger de la pertinence des propositions faites pour le placement de la fortune de la caisse; c) actuariaire – pour comprendre les arguments des experts. Et ces compétences, il ne saurait laisser au petit bonheur le soin de lui les fournir. Même s'il n'est pas un foudre de guerre de la gestion paritaire, il doit les acquérir. La jurisprudence du Tribunal fédéral est sans équivoque: accepter un mandat dans un conseil de fondation sans disposer soit du temps ou des connaissances spécifiques nécessai-

* Secrétaire romand de la Centrale suisse d'éducation ouvrière et membre du Bureau de l'ARPIP

res, c'est agir fautivement et aller à l'encontre de l'obligation de diligence. Les délégués du personnel sont ainsi placés face à de hautes exigences. Cela d'autant plus que, contrairement aux représentants de la partie adverse, leur vie professionnelle les a rarement prédisposés à ce mandat; l'impréparation est donc leur lot. Pour autant, leur responsabilité personnelle n'en est pas réduite.

Le besoin de formation est donc objectivement énorme. Si l'on tient compte du renouvellement des représentants du personnel, on pourrait même dire qu'il est par définition permanent et inassouvi. Qu'en est-il dans la réalité? Assistons-nous à une ruée sur l'offre de formation faite conjointement par la Centrale d'éducation ouvrière (CEO) et l'ARPIP?

La bataille du droit à la formation

Nul besoin de Pythie pour répondre négativement à cette dernière question. Faire venir des représentants du personnel à des cours de formation, qui leur sont pourtant expressément destinés, relève d'une longue patience et d'une persévérance peu coutumière. A cela plusieurs raisons.

D'abord il n'est pas facile d'informer les représentants du personnel dans les institutions de prévoyance. Il faut en premier lieu obtenir les coordonnées des conseils de fondation, à défaut de celles des représentants des travailleurs. Puis espérer qu'un minimum de fonctionnement démocratique et effectif dudit conseil fera passer l'information aux membres concernés. Sinon il faudra recourir à d'autres canaux d'information (commission d'entreprise, délégué syndical, etc.). Bref la perméabilité des conseils de fondation aux informations extérieures est tout sauf acquise.

Ensuite, une fois les membres de la représentation «ouvrière» dûment informés de l'existence de cours de formation commence une autre bataille: celle de la prise en charge des frais de formation par la fondation de prévoyance. La nécessité de cette formation découlant directement de la gestion paritaire prévue par la loi, le financement de ces cours devrait aller de soi. Que non! Alors que certaines caisses ne regardent pas à la dépense lorsqu'il s'agit d'envoyer le directeur financier dans de coûteux séminaires, elles rechignent à payer une formation de base à leurs représentants du personnel. Ceux-ci doivent donc défendre leur droit à être formé et obtenir en même temps le remboursement de leur frais. Ce n'est pas toujours facile, même si les caisses semblent faire preuve de plus de compréhension actuellement.

Ajoutons à ce tableau le fait que la loi ignore superbement le congé-formation payé que l'on ne trouve que dans certaines conventions collectives – accompagné généralement de conditions d'application restrictives¹

¹ Voir à ce propos la Revue syndicale suisse n° 3-1987

– et l'on comprendra que le chemin de la formation en matière de 2^e pilier n'a rien d'une voie royale.

L'offre de cours de la CEO et de l'ARPIP

L'idéal aurait été de pouvoir offrir une formation réellement structurée, s'étalant par exemple sur une semaine et partant des connaissances de base minimales pour progresser par paliers vers la maîtrise olympienne du sujet, en s'appuyant sur tout l'arsenal pédagogique à disposition. Compte tenu des conditions concrètes évoquées ci-dessus, ç'eût été en pure perte.

Aussi bien, l'ARPIP et la CEO se sont rabattues sur une formule moins ambitieuse, mais plus facilement réalisable.

Un premier cours de base, articulé autour de quatre thèmes tient lieu d'introduction aux problèmes de la gestion des institutions de prévoyance. Ces quatre thèmes sont les suivants: principes de base, organisation et fonctionnement du 2^e pilier; les questions liées au placement des capitaux; la gestion paritaire; le rôle et la fonction des autorités de surveillance. En deux jours (soit environ 13 à 14 heures de cours, travaux de groupe et discussion), il est difficile d'approfondir beaucoup la matière traitée, mais cette introduction à la prévoyance professionnelle permet de donner un aperçu assez complet de la question. Ce type de cours, se déroulant dans un cadre régional, s'est tenu deux fois l'an passé, une fois au Jura et l'autre dans le canton de Neuchâtel. Il est prévu d'en faire trois cette année, dans les cantons de Fribourg, Vaud et Valais (Genève bénéficiant pour sa part des prestations de l'Université ouvrière).

Conscientes qu'il ne s'agissait là que d'une offre minimale, l'ARPIP et la CEO se sont efforcées de mettre en place un prolongement à ces cours, sous la forme d'une spécialisation sur certaines questions particulières. C'est ainsi qu'elles organiseront, au niveau romand cette fois, deux cours pour «avancés»: l'un abordera la lecture des comptes d'une caisse de pension et l'autre le placement des capitaux, de manière plus détaillée que dans le cours de base.

Si la palette des cours proposés peut certainement s'enrichir encore, il faut toutefois se garder d'une illusion: même avec une offre de formation dix ou vingt fois supérieure, il serait impossible de transformer les représentants du personnel en experts ès prévoyance professionnelle, capables de répondre du tac au tac aux directeurs financiers, aux actuaires et aux spécialistes des placements. Ce n'est pas non plus le but que recherche la formation syndicale, ni le rôle des délégués «ouvriers».

Il s'agit, plus modestement, de fournir à ces représentants les bases suffisantes pour qu'ils puissent se former une opinion indépendante, conquérir le maximum d'autonomie dans le cadre de la gestion paritaire et exiger, à chaque fois qu'ils le jugent nécessaire, des contre-expertises ou des

contre-propositions faites par des spécialistes. Ils éviteront ainsi de devenir au mieux de simples alibis, au pire de simples otages, d'une gestion de caisse dont tenants et aboutissants leur échapperaient.

Le savoir acquis dans les cours CEO est donc aussi un «savoir résister». Savoir résister aux placements faciles dans l'immobilier, sans trop se poser de questions quant à leur effets sociaux, par exemple. C'est également un «savoir oser». Savoir oser demander des informations précises sur la composition exacte d'un portefeuille de placements; savoir oser dire non au soutien financier, même indirect, à l'apartheid. Savoir oser s'opposer aussi aux visées de certaines entreprises, qui fusionnent avec d'autres dans le seul but de faire main basse sur la caisse de pensions, sa situation florissante, ses capitaux et ses investissements immobiliers. Savoir oser se battre dans les conventions collectives pour le libre passage intégral. Bref, sortir du rôle de simple «gestionnaire» approuvant l'activité de «ceux qui savent», pour devenir réellement un représentant du personnel.

Loin d'être une ombre ou un béni-oui-oui de la direction, ce représentant actif du personnel sera peut-être déroutant aux yeux d'aucuns. Il sera surtout conscient de sa tâche et fidèle aux intérêts de ses mandants. Sisyphe, version troisième millénaire en quelque sorte: **«Mais Sisyphe enseigne la fidélité supérieure qui nie les dieux et soulève les rochers. Lui aussi juge que tout est bien. Cet univers désormais sans maître ne lui paraît ni stérile ni futile. (...) La lutte elle-même vers les sommets suffit à remplir un cœur d'homme. Il faut imaginer Sisyphe heureux.»** (Albert Camus, Le mythe de Sisyphe).