

Secteurs du bâtiment et du bois hongrois : une transition semée d'embûches

Autor(en): **Pedrina, Vasco**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **83 (1991)**

Heft 3

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386398>

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.

Secteurs du bâtiment et du bois hongrois

Une transition semée d'embûches

*par Vasco Pedrina**

Pourquoi,¹ pour obtenir les droits démocratiques, le prix à payer serait-il de devoir se serrer davantage encore la ceinture? C'est ce que doivent se demander aujourd'hui les travailleurs du bâtiment et du bois hongrois.²

Le petit salaire du maçon hongrois

Un ouvrier qualifié gagne entre 16 000 et 19 000 forints bruts par mois (= entre 340 et 410 francs suisses). Pour calculer le salaire net, il faut déduire un bon 35%. Lorsque l'on sait que, pour le logement, il faut dépenser entre 4000 et 6000 forints et que la nourriture n'est pas bon marché (les produits de consommation étrangers sont réellement très chers: une grande bouteille de Coca-Cola coûte 100 forints!), le calcul est vite fait: le salaire de l'ouvrier qualifié ne suffit pas pour joindre les deux bouts en fin de mois. La femme aussi est obligée d'exercer une profession (si elle travaille dans un hôpital, elle gagne 7000 forints). Et il vaut mieux encore disposer d'un revenu accessoire, en allant travailler le soir et le week-end. D'autant plus que le bouleversement en cours des structures économiques se fait au prix d'une inflation, qui ronge le pouvoir d'achat. Renchérissement prévu pour cette année: 40%. Et il n'y a pas de compensation automatique des salaires.

Toutefois, l'ouvrier qualifié en question, que nous avons effectivement rencontré sur un grand chantier, peut s'estimer content, car il a un emploi. Celui qui tombe au chômage est assuré de recevoir 75% du salaire minimum légal (7000 forints) pendant la 1^{ère} année, 50% pendant la 2^e année. S'il est inscrit au syndicat, une caisse de solidarité lui versera 10% de plus.

Or, les possibilités d'emploi baissent et le chômage progresse. Il n'y a presque pas d'entreprises en Hongrie qui ne procèdent aujourd'hui à des licenciements. C'est un phénomène nouveau et très néfaste. Malgré tous ses défauts, l'ancien système assurait la garantie de l'emploi. C'est désormais du passé. Jusqu'à la fin de cette année, on s'attend à un total de 450 000 chômeurs, sur une population active de plus de 5 millions de personnes. 5 à 10% de ces chômeurs seront issus des secteurs du bâtiment et du bois.

Formes de la privatisation

Le bout du tunnel n'est pas une perspective. Car, malgré tous les espoirs mis en elle, la privatisation de l'économie socialisée n'engendre pas de miracle, ni

* Secrétaire central du Syndicat du bâtiment et du bois (FOBB)

à court ni à moyen terme. Et l'on serait tenté de dire, avec le grand économiste Keynes, qu'à long terme, nous serons tous morts!

Comment s'opère le passage de l'économie étatisée à l'économie privée de marché dans ces deux branches? Bien que la Hongrie ait entamé plus tôt que les autres pays de l'Est un processus des réformes, la marche de la privatisation y est moins rapide qu'on ne pourrait le supposer. Le véritable tournant ne date que d'il y a deux ans. Le nouveau gouvernement de centre-droite est décidé à donner, dès ces prochains mois, une impulsion aux privatisations. Une fiduciaire a été chargée de cette tâche. Les bases légales ne sont toutefois toujours pas claires. La question des droits des travailleuses et travailleurs lors du passage de l'ancien au nouveau système dans les entreprises n'est pas réglée.

3500 entreprises environ (18 000 en Suisse) se sont partagé jusqu'ici le marché du bâtiment et du bois. Parmi elles, une quarantaine de grandes entreprises étatiques (avec 1000, 2000 employées et employés voire plus) ont eu la part du lion. En l'état actuel des choses, 90% de la propriété des infrastructures (des machines etc.) sont encore en mains étatiques, mais environ la moitié des salariées et salariés travaillent déjà dans des petites entreprises privées.

Un travailleur ou un petit groupe de personnes se sont regroupés et ont fondé une entreprise privée. Jusqu'ici, il s'est agi de la principale forme prise par la privatisation. Ces petites entreprises œuvrent souvent en sous-traitance. Mais le véritable changement n'interviendra que lorsque les grands conglomerats étatiques auront passé sous le régime de l'économie privée. Le décollage semble cependant bien difficile. Le grand espoir du gouvernement et des dirigeants de ces entreprises est de parvenir à associer des entreprises étrangères. Celles-ci apporteraient la technologie, le «know how» et les liquidités qui font aujourd'hui grandement défaut. Les entreprises seraient ainsi transformées en sociétés anonymes avec prise de participation étrangère.

Mais les entreprises étrangères hésitent encore à se lancer dans des «joints-ventures» (= entreprises conjointes), car, pour elles, les perspectives restent incertaines et aucun profit n'est à envisager à court terme. Il n'y a pas plus d'une trentaine de «joints-ventures» réalisés à ce jour et le plus souvent dans des branches particulières (p. ex. dans l'industrie des matériaux de construction, comme le «joint-venture» austro-hongrois concernant la fabrique Eternit) ou des activités spécifiques profitables à court terme, telles que l'achat de matériaux de construction à l'étranger. C'est pourquoi il faut aussi s'attendre à une déstructuration des grands conglomerats en plus petites unités (de 10 à 20), parfois chapeautées par un holding.

Le cas de l'entreprise Eternit est symptomatique de la mentalité avec laquelle les capitalistes occidentaux exploitent lesdites «conditions-cadres» favorables. La prise de participation autrichienne dans la société privatisée Eternit hongroise s'explique avant tout par le fait qu'en Autriche l'on s'oriente vers

l'élimination des produits en amiante, alors qu'en Hongrie aucune restriction n'est prévue. C'est donc un cas de transfert de production dangereuse sur le dos des travailleuses et travailleurs d'un autre pays. On connaît déjà cela dans les relations entre les pays riches et le tiers monde!

Les réserves des entrepreneurs occidentaux

Les capitalistes ne sont pas des bienfaiteurs. Au bout de leurs opérations industrielles, commerciales et financières, ils veulent trouver des profits palpables. En Hongrie, tout spécialement dans les branches ici évoquées, la voie du profit est malheureusement semée d'embûches. La demande solvable manque et les nécessités de restructuration et de renouvellement des entreprises sont immenses.

La productivité (= production moyenne par travailleuse ou travailleur) est comparativement faible. Un exemple parmi d'autres: depuis 4 ans, environ 700 ouvriers et employés sont occupés à construire un grand hôpital à Budapest (1500 lits). Les travaux ne seront définitivement terminés que dans quelques années. Certes, il s'agira de l'hôpital le plus moderne du pays. Mais chez nous, un tel ouvrage serait construit avec la moitié des travailleurs en la moitié moins de temps. C'est dire que les technologies et les méthodes de production utilisées sont dépassées.

Un autre problème important réside dans le fait que les grandes entreprises publiques ont longtemps axé leur appareil de production et la qualification de leur personnel sur la construction de grands ouvrages. Elles ne sont pas préparées à une reconversion inévitable à des petites constructions (petites maisons en lieu et place des grands blocs d'habitation, ...) et à la rénovation, dont les besoins sont gigantesques. La technologie est inadaptée. Mais le principal goulot d'étranglement risque d'être la qualification elle aussi inadaptée de la main-d'oeuvre. Ce sont là des facteurs qui contribuent fortement à freiner les entreprises souhaitant se lancer sur le marché hongrois. De ce fait, certaines d'entre elles font venir le personnel qualifié des pays occidentaux, créant ainsi une nouvelle situation et de nouveaux problèmes, car rien n'est réglementé en ce domaine. Pourtant, la Hongrie possède un système relativement bon de formation de base. L'apprentissage de maçon dure 3 ans, moitié en entreprise et moitié en école professionnelle. Le potentiel humain serait donc bien là pour réussir cette reconversion.

La facture de la privatisation pour les travailleuses et travailleurs

Les ouvriers du bâtiment et du bois hongrois ont placé leurs espoirs de bien-être dans l'économie de marché. Mais l'écart entre rêve et réalité vécue se fait

de plus en plus brutal. Il n'y a pas que l'inflation qui ronge les salaires. Privatisation de l'économie signifie d'abord perte de la sécurité de l'emploi et chômage.

Les salariées et salariés des entreprises privées, en particulier de celles à participation étrangère, peuvent compter avec un salaire plus élevé, pour le moins au départ. Mais la contrepartie est la disparition d'une série d'autres avantages: suppression des cantines avec repas de midi à prix avantageux, fermeture des crèches pour les enfants etc.

Les nouvelles autorités du pays ont trouvé le temps de régler différents aspects de la vie sociale (y compris le changement du nom des rues), mais elles ne semblent pas intéressées à légiférer en matière de protection des travailleuses et travailleurs et de leurs droits. Le vide juridique mène au démantèlement des droits de participation du personnel dans les entreprises. Le scénario est souvent le suivant: les entreprises étrangères s'engagent à préserver les acquis pendant 6 mois, au cours desquels un nouveau contrat de travail devra être négocié; après ce délai et si un nouvel accord n'a pas pu être conclu, les nouveaux managers profitent de ce vide contractuel pour imposer leur loi: licenciements, remise en cause des acquis sociaux et des droits de participation.

Les syndicats se battent pour que, lors du passage de la propriété des entreprises étatisées en mains privées, une partie au moins des actions des nouvelles sociétés anonymes reviennent aux travailleuses et aux travailleurs. Lorsque cela a lieu, bien des capitalistes étrangers font leur possible pour racheter au personnel les actions que l'Etat lui a distribuées (Philips vient de se comporter de la sorte). Décidément, ils ne veulent pas que les salariées et salariés aient leur mot à dire. Doctrines néo-libérales obligent: il faut empêcher la naissance d'une troisième voie entre économie étatisée et économie capitaliste!

Le nouveau rôle des syndicats

A la différence de la Pologne, qui a vu l'émergence d'un puissant mouvement syndical indépendant en opposition aux syndicats officiels, en Hongrie, les responsables de ceux-ci ont su prévenir l'explosion et se sont efforcés de s'adapter au nouveau contexte social et politique. Ils ont rompu leurs liens avec l'ancien parti communiste et engagé un renouvellement en profondeur de leurs structures, de leur programme et de leurs méthodes d'action, s'inspirant en cela de nos modèles syndicaux. Ils se sont aussi séparés des bureaucrates syndicaux les plus liés à l'ancien système et, de ce fait, discrédités.

Mais passer d'un syndicalisme du type «courroie de transmission du régime» à un syndicalisme indépendant et d'opposition n'est pas l'affaire de quelques mois, alors que le temps presse.

La pression s'accroît progressivement de divers côtés. La restructuration de l'économie s'accélère et impose une capacité d'adaptation extraordinaire. Pour faire face aux exigences actuelles, les syndicats devraient compter sur une forte adhésion populaire. Or, 40 ans de régime bureaucratique ont déprécié l'idée même de syndicat auprès des travailleuses et travailleurs. La dépolitisation, la passivité, la méfiance sont profondes bien que les effets négatifs des bouleversements en cours commencent à déclencher un processus de réveil des consciences.

D'autres forces syndicales sont par ailleurs en train d'émerger. Une des principales est la Ligue démocratique des syndicats indépendants. Elle ne compte pas encore beaucoup de membres et est surtout enracinée dans les milieux intellectuels. Liée politiquement aux forces néo-libérales du gouvernement, elle a toutefois une position qui lui permet de viser le rôle occupé jusqu'ici par les syndicats en place. Un rôle non négligeable revient aussi aux «conseils ouvriers» d'entreprise qui se sont créés un peu partout, mais ne disposent que de faibles structures sur le plan régional et national.

Le Syndicat du bâtiment, du bois et des matériaux de construction rénové reste la force largement majoritaire, avec 280 000 membres dont 180 000 exerçant une activité lucrative. Mais les conditions-cadres de son travail ont bien changé. L'époque de l'adhésion automatique au syndicat - pour ne pas dire obligatoire - est révolue. Le taux de syndicalisation a ainsi passé, avec une relative rapidité, de plus de 90% à environ 75%. L'affaiblissement syndical le plus grand concerne les entreprises privées. Il fait peu de doute que la privatisation des grands conglomérats étatisés portera un nouveau coup à la syndicalisation. Or, la protection syndicale serait encore plus nécessaire dans les entreprises privées que dans les entreprises publiques. Pour les raisons que nous avons évoquées, mais également parce que, si la loi prévoit par exemple les 40 heures hebdomadaires, rien n'empêche les entreprises privées d'appliquer des horaires de travail plus élevés et des horaires très flexibles (travail du soir et du week-end). Comment s'étonner dès lors que les responsables syndicaux hongrois craignent que, par ce biais, le «capitalisme sauvage» ne finisse par s'imposer. Dans ces conditions, remonter la pente, être de nouveau porteur d'espoir et de solutions socialement valables constitue pour le syndicalisme hongrois une tâche très difficile, mais incontournable.

Les permanentes et permanents syndicaux, habitués à recevoir leurs membres dans leurs bureaux, doivent retrouver la voie du contact avec les ouvriers sur les chantiers et les postes de travail. Avec les militantes et militants syndicaux, ils doivent réapprendre à faire oeuvre de persuasion. Ce n'est que depuis 1976 que la loi hongroise prévoit le principe des conventions collectives de travail. Jusqu'ici, elles n'existaient qu'au niveau des entreprises. Il n'y a pas de tradition de rapports conventionnels entre organisations d'employeurs et syndicales comme chez nous. La première convention nationale n'a pu être mise sous toit que récemment et pour la première fois dans le secteur du bois.

Un grand effort de formation et d'information est nécessaire donc dans ce domaine pour que la culture conventionnelle entre dans les moeurs des différentes branches économiques de la société hongroise.

Les briques de la maison commune européenne

Méthodes de recrutement, techniques de négociation, formes et contenus de l'action syndicale dans une économie de marché et face aux sociétés multinationales, tels sont les thèmes sur lesquels il peut s'avérer très utile que nous transmettions notre mémoire aux syndicalistes hongrois. Nous le ferons dans le cadre de séminaires organisés par notre fédération internationale, la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et de bois (FITBB). Mais il y a aussi d'autres domaines où notre solidarité active peut s'exercer efficacement. Dans le cadre des « joints-ventures », il est possible d'instaurer un échange d'information systématique. C'est le cas aujourd'hui pour la question de l'amiante dans le cas d'Eternit ou de la multinationale suisse Holder-Bank.

De même, la coopération syndicale aura l'occasion de se faire très concrète dans le cadre des programmes de « formation en emploi » prévus dès cet automne par les autorités fédérales, d'entente avec les partenaires contractuels, pour des contingents de travailleuses et travailleurs des pays de l'Est (permis de brève durée de 4 à 18 mois).

Les tâches sont immenses et il y aurait de quoi désespérer. Malgré tout, il est permis de croire en l'avenir. La Hongrie a de grandes ressources dont les principales sont l'ouverture d'esprit, la joie de vivre, l'envie de travailler de son peuple. Au fond, on serait tenté de dire qu'il ne lui manque que trois choses pour se faire à terme une place au soleil: un apport technologique, un soutien dans l'adaptation des qualifications professionnelles de la main-d'oeuvre et des crédits pour décoller. C'est de notre devoir – et dans notre intérêt bien compris d'Européennes et Européens – de tout faire pour que cette aide leur parvienne en quantité et qualité suffisantes. La grande maison européenne se fera avec leurs briques et les nôtres, ou elle ne se fera pas.

¹ Ce dossier résume les impressions de l'auteur qui a fait partie, avec Roland Roost, président, et Bernard Jeandet, secrétaire central adjoint, d'une délégation de la FOBB qui a visité la Hongrie du 6 au 8 mai 1991 sur invitation du syndicat-frère hongrois.

² La Hongrie a une surface de 93 030 km² (un peu plus du double de la Suisse). Elle compte 10 500 000 habitantes et habitants (un peu moins du double que la Suisse).