

Paix du travail : mythes, réalités et enjeux

***Bulletin d'information édité en commun par les syndicats :
SIT - Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs
CRT - Confédération romande du travail***

Bulletin SIT No 49 - CRT No 75

décembre 1987 - janvier 1988

L'année 1987 marquait le 50^e anniversaire de la signature de deux importantes conventions collectives, celle de la métallurgie et celle de l'horlogerie, qui ont eu un poids déterminant dans l'instauration du régime de la paix du travail en Suisse. En effet, ces conventions comprenaient les premières clauses de paix du travail telles qu'elles se sont ensuite répandues à l'ensemble des relations sociales.

Cet anniversaire a été marqué d'un foisonnement de célébrations, publications et conférences, où l'on a pu voir se répandre mythifications, erreurs, contre-vérités, voire mensonges.

Est-il vrai que c'est grâce à la paix sociale que la Suisse est devenu l'un des pays les plus riches du monde ? Ou au contraire est-ce cette richesse qui a empêché l'émergence de conflits ?

Une classe ouvrière prête à la révolution a-t-elle été trahie en 1937 par quelques bureaucrates syndicaux ? Ou bien la signature de

ces conventions n'était-elle qu'une étape, à une époque qui s'y prêtait, dans un glissement de la majorité du syndicalisme vers une politique de concertation et d'entente avec le patronat ?

Du point de vue syndical du SIT et de la CRT, ces questions ne peuvent se résumer à un affrontement simplificateur, et réducteur, entre partisans et adversaires de la paix du travail.

Cette brochure tente de faire le point sur ces questions, sans pour autant constituer un catalogue dogmatique des positions du SIT et de la CRT. La seule ambition de cette brochure est d'apporter des éléments historiques et économiques que les déclarations « officielles » tendent à passer sous silence, et de fournir une analyse de l'évolution du syndicalisme qui corresponde à notre vision de celui-ci. Il s'agit donc d'une contribution à un débat qui traverse les syndicats en Suisse, et qui peut devenir un instrument de formation et d'information.

1. Introduction

Aborder la paix du travail est délicat pour des syndicalistes, car c'est en fait dresser le bilan de l'histoire et de la pratique syndicales. Si les syndicats qui publient cette brochure se placent dans une optique de rénovation syndicale et, de fait, critiquent la politique syndicale majoritaire en Suisse, ils ne sont pas extérieurs au syndicalisme : ils en représentent une part importante en Suisse romande. Mais le syndicalisme n'est pas monolithique. Les opinions émises ici traversent tendances et syndicats. Elles doivent en même temps être considérées comme contribution à un débat et non comme la prise de position définitive des syndicats SIT et CRT.

Deux positions extrêmes s'affrontent au sujet de la paix du travail : pour certains, elle est une trahison de la classe travailleuse; pour d'autres, elle a été et reste le meilleur moyen de défendre cette même classe. Nous ne voulons pas tomber dans ce schématisme trop simplificateur. C'est pourquoi nous avons tenté d'aborder un certain nombre d'éléments qui doivent nous permettre de démystifier (ou démythifier : le sens est proche) quelques aspects de la paix du travail.

Réfléchir aujourd'hui sur la paix du travail, c'est mettre en évidence les conditions à partir desquelles s'est développée une pratique syndicale de collaboration de classes. On peut dire que le syndicalisme suisse est devenu un syndicalisme de gestion corporatiste, intégré à une structure de pouvoir triangulaire, qui l'associe à l'Etat et au patronat dans l'élaboration des politiques sociale et économique.

Une recherche systématique du consensus «dans l'intérêt des partenaires sociaux» a conduit à renoncer de promouvoir des luttes syndicales susceptibles de mobiliser réellement les travailleurs sur des positions de classe, voire même à la répression des luttes. Les syndicats, à ce titre, forment une des pierres angulaires du pouvoir dans la société suisse.

La majorité du syndicalisme présente aujourd'hui bien des aspects d'une bureaucratie notamment par l'absence de démocratie ou plutôt le camouflage de cette absence par une démocratie formelle qui délègue à l'extrême le pouvoir de décider des grandes orientations politiques.

Il serait cependant trop facile et réducteur d'attribuer cet état de fait à la seule «trahison» de bureaucrates syndicaux vis-à-vis d'une classe travailleuse qui serait exemplaire et révolutionnaire par nature. Si la paix du travail dure, c'est qu'elle n'a pas été contestée majoritairement par les travailleurs. Si les syndicats n'ont pas été renversés par une classe ouvrière criant à la trahison, c'est qu'ils correspondaient en partie à ce que les travailleurs attendaient d'eux, ou plutôt à ce que le système leur avait fait croire qu'ils devaient en attendre. Les travailleurs s'inscrivent dans le cadre forgé par les syndicats, mais qu'ils ont eux-mêmes laissé faire. D'ailleurs, aujourd'hui, dans un contexte de crise sociale et économique, plus des deux tiers des travailleurs ne sont pas affiliés à des syndicats et se privent donc du droit de les façonner à leur gré.

2. *D'où vient la paix du travail*

Notre réflexion sur les origines et le maintien de la paix du travail est tributaire de celle que nous menons sur les enjeux que cette institution revêt aujourd'hui. Comprendre l'événement de 1937 suppose qu'on le restitue dans son contexte historique. L'histoire n'est jamais une justification du présent, mais elle en est toujours une explication.

Signée en juillet 1937 entre l'ASM (Association Suisse des constructeurs de Machines et industriels en Métallurgie), la FOMH (Fédération des Ouvriers sur Métaux et Horlogers, devenue depuis la FTMH), la FCOM (Fédération Chrétienne des Ouvriers sur Métaux), l'ASSE (Association Suisse des Salariés Evangéliques) et l'USSA (Union Suisse des Syndicats Autonomes, proche du parti radical), la convention dite de paix du travail vise principalement, non pas à réglementer des conditions de travail ou de salaire, mais à fixer une procédure en matière de conflits pour éviter et résoudre ceux-ci. Le but est clair : il faut maintenir la paix sociale. Ainsi, son préambule déclare :

«Dans le but de maintenir la paix sociale en faveur de tous ceux qui sont intéressés à l'existence et à l'essor de l'industrie suisse des machines et métaux, les organisations signataires conviennent d'élucider réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et conflits éventuels, de chercher à résoudre ces derniers sur la base des dispositions de la présente convention et d'observer pendant toute sa durée

une paix intégrale. En foi de quoi, toute mesure de combat, telle que la mise à l'interdit, la grève ou le lock-out, est réputée exclue, même à l'égard de tous autres différends éventuels relatifs aux conditions de travail non spécifiées dans la présente convention».

Une fausse idée neuve

L'importance donnée à la convention de la métallurgie fait souvent croire, à tort, qu'elle est la première convention collective de travail en Suisse. Ce n'est d'abord pas, à proprement parler, une convention collective réglant des conditions de travail, et, de plus, cette convention n'est pas la première qui formalise la paix du travail : au mois de mai de la même année déjà, une convention similaire avait été conclue dans l'industrie horlogère.

C'est donc loin aussi d'être la première convention collective conclue en Suisse. Les menuisiers à Genève en 1857, les typographes à Saint Gall en 1861 ont été des précurseurs. Au plan national, on peut citer la convention des brasseurs en 1906, celle des typographes en 1907 et celle des plombiers en 1911. On compte à fin 1938 400 conventions collectives de travail. A tel point que leur fonction est reconnue par l'attribution d'une base légale dans le Code des obligations en 1911 : le contrat collectif de travail acquiert une valeur supérieure à celle des contrats individuels. En 1945, il y aura 800 conventions collectives de travail, et en

1952 : 1400, touchant 800'000 travailleurs.

Il y avait eu des démarches auparavant dans la métallurgie pour signer une convention collective, et notamment au milieu des années 20, sans succès. La volonté des syndicats de la branche n'était alors pas tant, et c'est là la différence avec d'autres secteurs, de tout régler dans une convention que de trouver un accord général qui permettrait la reconnaissance des syndicats et par suite des négociations point par point (durée du travail, salaires, vacances ...).

L'originalité des conventions de 1937

Les conventions en vigueur avant 1937 règlent principalement des conditions de travail et de salaires. Et si 30 % d'entre elles environ prévoient le règlement des conflits, elles n'ont pas comme but premier, comme celle de la métallurgie, la paix du travail.

Cette convention, en reconnaissant un intérêt commun entre patrons et ouvriers, a une portée politique fondamentale, tant du point de vue de l'action du mouvement ouvrier que de celui du système politique qui se construit en Suisse.

En reconnaissant ouvertement l'économie de marché et la logique du profit capitaliste, la FOMH (et les autres syndicats, mais de leur part, ce n'était pas nouveau) franchit le dernier pas qui la mène (avec la grande majorité du syndicalisme suisse) vers une pratique collaborationniste et son intégration dans les rouages de l'Etat. La paix du travail inaugure un processus qui, très rapidement après la guerre, va fonder une structure de gestion des conflits sociaux de type néo-corporatiste (bien

que l'édifice des conventions collectives se fasse également en réaction contre les tenants de la doctrine corporatiste): élaboration et application conjointes des politiques sociale et économique par l'Etat, le patronat et les syndicats. Ponctué par le compromis gouvernemental - la «formule magique» suite à la participation du Parti Socialiste au Conseil fédéral - cette organisation de type corporatiste va empêcher l'expression des conflits sociaux et des désaccords politiques, notamment de ceux qui surgissent du rapport entre capital et travail.

Ainsi donc, la fonction syndicale s'en trouve assez fortement modifiée. Reconnu par l'Etat et le patronat comme «partenaire social», le syndicat préférera une politique contractuelle, secteur par secteur, plutôt que des interventions centralisées de l'Etat. Bien entendu, cette orientation relègue aux oubliettes un rôle du syndicat d'organiser, d'animer et de susciter les luttes sociales et, plus encore, de préparer la conquête du pouvoir par les travailleurs.

1937 n'est pas une rupture

Mais s'agit-il vraiment d'une rupture ? Ou au contraire la paix du travail n'est-elle pas la continuation d'une pratique syndicale bien antérieure ? Nous allons montrer qu'elle est la résultante de plusieurs facteurs :

- une organisation industrielle qui présente des caractéristiques particulières;
- un mouvement ouvrier dont l'évolution est marquée principalement par le conflit entre une aile droite majoritaire et une aile gauche présentant des visages très divers et souvent in-

capable de renverser la vapeur à son profit;

- une mutation des relations Etat-patronat-syndicats, à laquelle la conjoncture des années 30 et la situation politique extérieure donnent un coup de pouce décisif.

Une organisation industrielle particulière

La dispersion et la faible dimension des unités de production en Suisse ont favorisé certaines formes de paternalisme patronal (pensons par exemple au rôle important des journaux d'entreprises). Cette caractéristique de l'économie suisse constitue à tout le moins un frein considérable à l'implantation syndicale et au développement d'une conscience de classe. S'ajoute à cette structure productive très atomisée le fait qu'elle occupe principalement des travailleurs à haut niveau de qualification. D'autre part, dès le début du 20^e siècle, le secteur qui devient prédominant est celui de la métallurgie, essentiellement tourné vers l'exportation. La conjonction de ces deux éléments favorise l'intégration du mouvement ouvrier à travers des attitudes nationalistes et corporatistes : « nous sommes tous dans le même bateau ».

Un mouvement ouvrier réformiste

Le mouvement ouvrier suisse sera très fortement influencé par le radicalisme avant même d'être une force organisée. Avec la création de l'USS (Union Syndicale Suisse) en 1880 et du PSS (Parti Socialiste Suisse) en 1888, il va rapidement être soumis à des orientations réformistes. Certes, l'expérience anarcho-syndicaliste de la Fédération jurassienne dans les années 1870 avait

été décisive au sein de la Ière Internationale, mais elle fut éphémère. En fait, l'USS s'est principalement inspirée des orientations de la social-démocratie allemande et de la société du Grütli fondée en 1838. D'ailleurs, en 1901, le PSS fusionne avec le Grütli, société qui a pour objectif l'émancipation de la classe ouvrière au moyen de la culture et de la formation, et qui va constituer l'aile nationaliste et relativement droitiste du mouvement ouvrier suisse. La tradition anarchiste et révolutionnaire sera reprise par une minorité au sein de l'USS, s'appuyant parfois sur des mouvements d'une certaine ampleur (grèves partielles et générales), mais très diversement implantée.

Deux lignes syndicales

En fait, les débats au sein de l'USS jusqu'en 1918 seront dominés par les conflits entre les tenants de deux politiques :

- une politique visant à faire reconnaître le syndicat comme partenaire social auprès du patronat, en utilisant des moyens légaux et modérés, et notamment les conventions collectives;
- l'autre reconnaissant la lutte des classes et le recours à la grève (y compris générale) comme moyen d'émancipation de la classe travailleuse.

Cette opposition entre deux courants va prendre au cours des années des formes plus ou moins vives, avec des incidences plus ou moins marquées dans les mouvements populaires. Mais, en fin de compte, chaque étape de cette opposition aboutira à de nouveaux virages à droite.

Il faut relever qu'un des premiers signes de cette opposition a été la confrontation, à la fin du XIX^e siècle, entre

tenants d'un syndicalisme interprofessionnel basé sur des unions locales cantonales ou régionales, et ceux d'une prépondérance des fédérations professionnelles. Ce n'est pas là une anodine question de structure, mais de vision du rôle du syndicat : moteur de transformation globale de la société, ou au contraire défenseur immédiat des revendications de nature uniquement professionnelle. Ce conflit sera réglé par la victoire des derniers au Congrès USS de 1908, déterminant, dans ses grandes lignes, la structure du syndicalisme jusqu'à ce jour, cause de bien des atteintes à l'esprit de solidarité. Si une étape est décisive dans l'évolution du syndicalisme suisse, ce point nous semble plus important que celui de la conclusion de conventions de paix du travail, car il en est la condition et la prémisse.

De la lutte des classes à la collaboration

Ainsi, bien que les statuts de l'USS reconnaissent la lutte des classes depuis 1906 - concession théorique toutefois combattue par le président Greulich - les dirigeants du mouvement ouvrier, soucieux de se faire reconnaître par la bourgeoisie et l'Etat, votent les pleins pouvoirs au Conseil fédéral en 1914 (alors même que l'Internationale ouvrière prône l'internationalisme pacifiste et anti-militariste). Un an plus tôt, l'USS condamnait la grève générale comme moyen de lutte. Dans ce contexte, la capitulation du comité d'Olten, lors de la grève générale de 1918 portée par le courant révolutionnaire qui souffle sur l'Europe après guerre, marque une étape de plus vers l'intégration de l'USS. En effet, le Comité d'Olten avait davantage dû suivre la grève que l'organiser, et s'était opposé

à ceux, nombreux, qui voulaient en faire une grève insurrectionnelle. D'où le sentiment de trahison ressenti et exprimé par de nombreux travailleurs.

Ces années voient l'achèvement du processus qui conduit à une scission au sein du mouvement ouvrier. En 1921 se crée le Parti communiste suisse, dont les membres seront sévèrement combattus tout au long des années 20 par les directions syndicales, qui n'hésiteront pas à exclure des sections entières, suspectes de communisme. C'est en 1927 que la gauche syndicale est définitivement battue - sur le plan des principes - puisque l'USS abandonne toute référence à la lutte des classes.

C'est à cette époque également que se situent la création et le développement des syndicats chrétiens. Face à la lutte de classes, à la grève générale et à l'anti-cléricalisme des socialistes, les chrétiens se regroupent dans des syndicats (CSC et ASSE) qui veulent défendre les intérêts des travailleurs sans pour autant s'affronter systématiquement au patronat. C'est donc paradoxalement au moment où le syndicalisme majoritaire prend son virage à droite que se développe un syndicat également réformiste qui va proposer, comme aménagement de la société, une pré-image de ce que sera le modèle de la paix sociale.

En effet, les fédérations syndicales de l'USS, emmenées principalement par la FOMH, élaborent des rapprochements avec les instances patronales. La FOMH avait déjà fait bien des pas vers la reconnaissance de l'intérêt commun entre patrons et syndicat, notamment en soutenant l'ASM pour une dérogation à la durée légale du travail. En 1923, le Cartel syndical neuchâtelois propose un projet de «communauté professionnelle», qui sera repris dans

les années 30 et précisé en 1941-1942, et dont on voit mal, à vrai dire, ce qui le distingue réellement des théories corporatistes prônées à la même époque par les syndicats chrétiens de Suisse romande. Soucieux des intérêts de la profession, les auteurs de ces projets préconisent des associations mixtes patrons-ouvriers, avec affiliation obligatoire, pour régler les conditions de travail et les conflits éventuels. La doctrine corporatiste allait même jusqu'à demander le remplacement du Conseil des Etats par une sorte de Conseil économique et social. Dès lors, la crise des années 30 ainsi que les tensions résultant de la montée du fascisme trouvaient de la part des syndicats des réponses politiques qui s'apparentaient fortement à ces projets de communauté professionnelle.

L'inquiétude ouvrière

La crise des années 30 avait eu des conséquences extrêmement dures pour les travailleurs : chômage massif et prolongé (93'000 chômeurs en 1936), dégradation des conditions de travail, baisses de salaire (perte de 10% du pouvoir d'achat entre 1932 et 1936). Des conflits de travail s'étaient terminés par de véritables défaites, puisqu'il n'était plus question de combattre pour de nouvelles conquêtes, mais pour maintenir le peu existant. Dans la métallurgie, contrairement à ce qu'on croit généralement, les conditions étaient plus précaires et les salaires plus bas que dans beaucoup d'autres branches.

Le patronat du début du siècle n'hésitait pas à utiliser des moyens de coercition : lock-out (c'est-à-dire interdiction de travailler), licenciement de délégués syndicaux, utilisation de mouchards, intervention de la police, voire de l'armée, constitution de milices pri-

vées. Lors d'une grève chez Schlieren en 1920, le patronat de la métallurgie se donna le mot pour empêcher tout engagement de travailleurs pendant la durée de la grève !

La reprise économique du milieu des années 30 (horlogerie : 1933; métallurgie : 1936) eut pour effet de contribuer à une sorte d'union nationale : «retrouvons nos manches face à la concurrence extérieure, ce n'est pas le moment de se battre entre nous». La réussite de ce discours est d'autant moins étonnante, a posteriori, qu'il a parfaitement fonctionné plusieurs fois et fonctionne encore !

Une situation politique troublée

L'union nationale au plan économique a son pendant au plan politique. La Suisse est entourée de pays fascistes ou politiquement instables (la France), et l'unité se fait dans le sens d'une volonté de sauvegarde de la démocratie et de la neutralité suisse. Pour la première fois, en 1935, le Parti socialiste adopte le budget militaire (l'USS le suivra en se prononçant en 1936 pour la défense nationale). Et il entrera au Conseil Fédéral en pleine guerre, en 1943.

Nul doute que le virage des socialistes (refus d'adhérer à l'Internationale communiste en 1920, abandon de la notion de luttes des classes dans les statuts en 1934) correspond à la situation politique troublée. Il n'est non plus pas exempt d'un calcul électoraliste de «recentrage» dans l'espoir de parvenir démocratiquement au pouvoir : des exemples montrent que ce n'est pas impossible (Front populaire en France, Léon Nicole à Genève).

La FOMH, de son côté, laissera clairement entendre qu'elle signe alors la convention de paix de travail non pas

principalement pour promouvoir les intérêts des travailleurs, mais pour défendre les intérêts généraux du pays.

La peur de l'intervention étatique

Un facteur important qui conduisit à la signature de conventions, et particulièrement celles de la métallurgie et de l'horlogerie, fut la volonté patronale et syndicale de tenir l'Etat à l'écart des professions, rejoignant ainsi la notion de suprématie des fédérations professionnelles dans les syndicats. «Patrons et syndicats de la branche, nous sommes assez grands pour nous entendre tous seuls, et, face à l'Etat, ce qui nous lie est plus fort que ce qui nous divise».

Il ne faut pas oublier que l'Etat était intervenu à plusieurs reprises, et notamment en 1934, pour faire cesser des conflits dans les entreprises. En 1936 est promulgué un arrêté du Conseil Fédéral sur les mesures extraordinaires concernant le coût de la vie, permettant d'arbitrer d'office et sans appel les conflits de salaire collectifs. Des organes de conciliation cantonaux existent déjà (à Lucerne en 1892, à Genève en 1900, avec arbitrage obligatoire); la Loi sur le travail de 1914 prévoyait également

l'arbitrage possible de la Confédération.

Dans l'horlogerie, la «filiation» est directe, puisque la convention de 1937 est le résultat de la grève dans une fabrique de cadrans à Bienne. Cette grève s'étant étendue à une fabrique de la Chaux-de-Fonds, puis à la région biennoise, ne trouvait pas de conclusion : syndicats et patronat instituèrent donc un tribunal arbitral, pour empêcher l'intervention de l'Etat.

Ainsi, la signature des conventions de 1937 achève un processus d'intégration du mouvement ouvrier, qui correspond indiscutablement à une logique ancienne dans les instances syndicales. Si les orientations ont été marquées par un petit cercle de dirigeants, la victoire de la droite syndicale ne saurait cependant être attribuée uniquement au poids d'individus, ni même à leurs capacités de direction. En fait, elle se sont construites sur un terrain favorable, car la gauche a rarement été en mesure de se développer de façon décisive en dehors de quelques bastions communistes (Zürich, Bâle, Schaffhouse ...) ou anarcho-syndicalistes (Ligue d'action du bâtiment à Genève).

3. *Economie : le mirage*

Le discours dominant (autorités, patronat, syndicats) affirme que la prospérité économique relative que la Suisse connaît depuis 50 ans, ou du moins une situation meilleure que celle d'autres pays, serait due à la paix du travail.

C'est en fait exactement le contraire qu'il faut affirmer : c'est parce que la Suisse n'a pas connu de grave crise pendant longtemps que la paix du travail a pu se maintenir.

Comme nous l'avons dit, les premières conventions de paix avaient été signées dans un contexte de reprise économique après la grande crise des années 30. Patronat et syndicats s'étaient mis d'accord (et la majorité des travailleurs adhéraient à cette vue) sur l'opportunité de se serrer les coudes face à une économie fragile et à une situation politique menaçante. D'ailleurs, le renouvellement de 1939 de la convention de la métallurgie ne posait aucune question, tout comme celui de 1944.

Durant la guerre mondiale, la Suisse achète sa neutralité et son approvisionnement en matières premières en commerçant avec tous les belligérants. L'économie suisse se porte bien, au point de craindre une crise après la fin de la guerre ! D'un point de vue capitaliste, la fonction économique d'une guerre (on l'a vu par la suite avec la Corée, le Vietnam, l'Iran et l'Irak) est de conforter l'économie, d'assurer son redémarrage, surtout quand elle sort d'une période difficile, puisque les destructions qu'entraîne la guerre mènent forcément à l'augmentation de la production.

La fin de la guerre trouve la Suisse et son appareil de production intacts au milieu de pays exsangues. Si, dans la plupart des pays, la reconstruction de l'appareil de production va être l'occasion de sa modernisation, la Suisse va partir dans la course avec plusieurs longueurs d'avance, profitant de ce que ses machines peuvent tourner à plein rendement pendant que les autres pays sont en train de les construire, et bénéficiant ainsi des millions de dollars du «plan Marshall» injectés en Europe pour la reconstruction.

Une longue période de prospérité

Là est l'origine de cette période de «prospérité» sans précédent qu'a connue la Suisse. Ce développement s'est fait de façon extensive (c'est-à-dire par la multiplication des postes de travail) et non intensive (par rationalisation de la production) ni, encore moins, qualitative (amélioration des conditions de travail). De même, le maintien d'anciennes structures de production allait à l'encontre de restructurations et concentrations, en maintenant de petites unités de production, d'où difficultés pour l'action syndicale, d'où aussi des travailleurs plus proches de leur patron et plus enclins à partager ses vues. (Aujourd'hui encore, 98 % des 290'000 entreprises suisses ont moins de 50 employés).

Il est vrai que pendant une trentaine d'années le niveau de vie matériel de la population suisse s'est passablement élevé, sans occulter que cette élévation continuait et continue de se faire sur le dos des catégories et des pays les plus

défavorisés. Dans ces conditions, la grève, voire la simple lutte syndicale, pouvaient paraître superflues aux syndicats et à ceux des travailleurs dont les conditions salariales s'amélioraien constamment et auxquels la sécurité de l'emploi était quasiment garantie.

Tout cela n'a pas été sans à-coups, et des grèves ont eu lieu même pendant les années de haute conjoncture, souvent même lors du renouvellement de conventions collectives. Mais le fruit de la pratique syndicale dominante était la démobilisation de travailleurs qui, par ailleurs, accédaient relativement facilement à ce que la nouvelle société de consommation leur faisait miroiter, et cela sans avoir à le demander trop fort. Cela se doublait de l'arrivée aux commandes des affaires d'une génération de patrons sachant faire preuve de davantage de psychologie et découvrant que lorsqu'ils accordaient des avantages aux travailleurs, ils n'étaient pas forcément perdants à long terme, ne serait-ce qu'en termes de qualité du travail et d'identification aux buts de l'entreprise.

Condition pour cela : la prospérité économique. Le maintien, la généralisation, puis la mythification de la paix du travail lui doivent tout. Il est vrai aussi, et réciproquement, que la paix sociale régnant en Suisse a aidé le patronat de ce pays à s'en tirer mieux que d'autres : l'absence de grève réduit les coûts de production et donne un avantage en matière de concurrence internationale, comme d'autres pays le font avec les bas salaires. De même, un certain nombre d'entreprises étrangères ont été attirées en Suisse par cet argument.

L'individualisme et la division

Cette élévation (quantitative) du niveau de vie et la stabilité remarquable

de l'emploi, le climat social ambiant et la pratique syndicale dominante vont induire un nouveau comportement en société. Laminage des instincts de solidarité et, au contraire, individualisation de plus en plus poussée des personnes et des cellules familiales, avec l'illusion dominante qu'il est possible de s'en sortir tout seul, sans voir le piège caché : pendant que le morceau de gâteau des travailleurs s'accroît, la part, par rapport au gâteau tout entier, s'amenuise. En d'autres termes : ce qui est lâché par le patronat ne lui coûte pas bien cher en regard de la paix sociale en découlant. Les syndicats, dans leur grande majorité, sont également tombés dans ce piège, qu'ils ont contribué à creuser, notamment en mettant l'accent sur des revendications matérielles, mais en reniant parallèlement leur rôle de transformation de la société.

C'est dans ce même piège que l'on va faire tomber les travailleurs étrangers qui arrivent massivement en Suisse durant les années soixante. Si certains d'entre eux amènent dans leurs bagages des traditions de lutte, la plupart durent, par nécessité, se couler dans le moule suisse - déjà bien formé au moment de leur arrivée - en acquérant, avec leur permis de travail chèrement gagné, deux certitudes : que la grève n'existait pas en Suisse; et qu'ils risquaient gros s'ils mettaient en doute cette affirmation.

Cette arrivée d'une nouvelle main d'oeuvre sur le marché du travail, ainsi que celle des femmes, eut pour effet une plus grande division des travailleurs et de leurs intérêts subjectifs, donc une individualisation encore plus poussée, dont la xénophobie est une des formes. Qu'on nous comprenne bien : on décrit là un effet, sans considérer comme responsables de cet effet cel-

les et ceux qui avaient, à trouver du travail, des raisons non moins dignes de considération que ceux qui avaient déjà un revenu assuré.

La mobilité des travailleurs est souvent tournée vers une ascension sociale : les Suisses commencent par abandonner les boulots les plus pénibles et mal payés aux immigrés, puis les premiers de ceux-ci les laissent aux derniers arrivés. Il y a là une sorte de migration interne vers les secteurs à meilleure qualification, meilleurs salaires et ... meilleure stabilité de l'emploi. Les inégalités qui se développent montrent là leur rôle important de maintien de la paix sociale : le travailleur peut croire qu'il va combler le fossé de l'inégalité par une ascension sociale individuelle, d'où démobilité. Qu'on prenne pour exemple le nombre de travailleurs qui ne comprennent pas que d'un point de vue même "égoïste" ils auraient intérêt à ce que les plus bas salaires de l'entreprise augmentent, car les patrons devraient faire suivre le mouvement aux leurs.

Mais il y a eu crise, dès 1974 ...

Si la continuation de la paix du travail est le résultat de la prospérité, et non l'inverse, il reste encore à répondre à une question : pourquoi s'est-elle maintenue, voire confortée, lors de la crise qui a atteint la Suisse au milieu des années septante?

Les éléments de réponse sont contenus dans les "symptômes" décrits plus haut :

- Les premiers signes de la crise apparaissent en Suisse à fin 1974. Les premiers licenciements, qui auraient dû avoir lieu durant l'été, ont été retardés par le patronat le temps d'attendre le rejet d'une nouvelle

initiative xénophobe. Cela fait 30 ans qu'aucun événement économique ou social majeur n'a bouleversé le système consensuel helvétique cela signifie que la paix du travail est déjà installée à demeure non seulement dans les moeurs sociales, mais également dans la tête des travailleurs.

- Le travail d'individualisation, de défense non solidaire des intérêts propres a été rondement mené et est opérant : face aux licenciements et au chômage, au "nous sommes tous dans le même bateau" des patrons répondra comme un frère le "chacun pour soi" des travailleurs. Région contre région, usine contre usine, travailleur contre travailleur : les exemples abondent, même s'il faut relever quelques hirondelles qui n'ont, et de loin, pas réussi à faire le printemps. Il y a eu résistance collective, avec ou sans grève, mais, à quelques heureuses exceptions près, ces actions ne furent pas couronnées de succès, renforçant encore par là ceux qui n'avaient pas tellement envie de se battre dans leur illusion d'optique de l'inutilité de la solidarité. Pire encore : pour la plupart, ces actions n'entraînèrent pas, même chez les travailleurs qui y ont participé, une prise de conscience durable.
- Dans cet affrontement entre intérêt individuel de chacun contre celui des autres, l'apogée fut atteinte avec le sort fait aux travailleurs étrangers qui, non seulement se virent renvoyer chez eux, ce qui permit de maintenir un taux de chômage relativement bas, mais furent utilisés comme un élément de division supplémentaire de la classe travailleuse. Les discours anti-étrangers, et même chez les étrangers eux-mêmes (stabilisés contre frontaliers, par exemple)

firent beaucoup pour leurrer les travailleurs en leur faisant croire à de fausses conjugaisons d'intérêts. On retrouve là aussi les femmes, qu'on renvoya à leur cuisine, avec des sommets de turpitude quand étaient licenciées celles dont le mari travaillait déjà dans la même entreprise, comme si le critère de l'économie capitaliste avait jamais été que l'emploi et le salaire doivent correspondre aux besoins du travailleur ou de sa famille ! Pire encore peut-être que ces faits, il y a celui que seules quelques voix minoritaires s'élevèrent contre ces procédés de renvoi, ce qui démontre que ce discours d'exclusion et les pratiques qu'il induisait étaient bien normalisés et intégrés.

- Au delà de la modification du comportement individuel des travailleurs, leurs représentants syndicaux étaient marqués par une longue pratique de paix sociale qui a eu pour conséquence le désapprentissage de la mobilisation et de la lutte, ce qu'on verra plus loin. Pensons simplement, parmi d'autres exemples, au sort des caisses syndicales de grève, qui ont été plus que parcimonieusement alimentées.

Pourtant, la crise aurait pu être considérée comme une rupture unilatérale, par le patronat, de la paix du travail, puisque l'un des termes du marchandage tombait : contre la paix sociale, les patrons n'apportaient plus d'amélioration, bien au contraire. Mais la logique de l'intérêt commun était déjà trop forte. Notons même que c'est avant la crise qu'a été signé, dans la métallurgie en 1974, un accord sur les fermetures d'entreprise qui stipulait : «Les parties contractantes se rendent compte que l'évolution technique et économique peut entraîner des fermetures d'entre-

prise ou des licenciements d'un nombre important de travailleurs». Les syndicats s'interdisaient ainsi de discuter du bien-fondé des licenciements, se contentant d'en négocier les conséquences. Mais au printemps 74, lorsque cet accord avait été négocié, personne ne voyait la crise proche, personne ne pensait qu'il allait signifier licenciements en masse, chômage, renvois hors de Suisse des étrangers : on ne pensait alors qu'au cas d'une entreprise fermant ses portes pour cause de déplacement et dont les travailleurs n'en feraient pas un drame et trouveraient un nouvel emploi de l'autre côté de la rue. Pour preuve c'est durant ce même printemps qu'eurent lieu des renouvellements de conventions collectives où les travailleurs s'opposèrent à l'allongement des délais de congé, car la mobilité était pour eux une possibilité réelle d'obtenir de meilleures conditions, notamment salariales.

Le patronat avait donc planifié sa propre rupture de la paix du travail. Mieux encore : il l'avait fait partager par avance aux syndicats. Et cela bien avant la signature de cet accord, qui n'était en fait que l'aboutissement logique de la notion d'une paix absolue garantissant les intérêts de l'économie suisse tout entière ... à l'exclusion de celles et ceux qui la font tourner!

La meilleure illustration de l'adhésion des syndicats au dogme de l'intérêt commun est, juste avant la crise, au tournant des années 60 et 70, l'acceptation majoritaire des syndicats de la sinistre farce consensuelle du IIe pilier, qui marque la volonté de gérer en commun des fortunes considérables, ainsi que l'initiative sur la participation, bien que le sens de celle-ci ait été ambivalent selon ce que certains de ses partisans avaient réellement en tête.

4. *Mythes et réalités*

Posons-nous la question : si demain les syndicats refusaient de signer toute convention collective, y aurait-il immédiatement et tout d'un coup davantage de grèves en Suisse ?

Certainement pas, et pour au moins une raison importante : la paix du travail est devenue à la fois une institution et un mythe. Elle est devenue partie intégrante du système social suisse, elle est présente dans la tête des gens et des travailleurs, même quand c'est sur la base d'idées fausses.

Des idées fausses

Lors d'assemblées générales de travailleurs envisageant de riposter aux premiers licenciements lors de la crise en 1975, on entendait souvent le discours : «mais la grève est interdite en Suisse», comme si c'est la Constitution fédérale qui l'interdisait. Il fallait alors expliquer que ce n'était pas le cas, et que même les conventions prévoyant la paix du travail n'engageaient souvent que les syndicats, et pas les travailleurs.

Cette mystification se retrouve dans l'enquête menée chaque année par les associations patronales sur ce que pensent les Suisses de la paix du travail, et qui donne à coup sûr un résultat d'environ 70 % de satisfaits, avec de minces différences selon les âges, les régions ou ... la syndicalisation. Mais ce qui n'est jamais signalé, c'est qu'une autre enquête, il y a quelques années, montrait que 11 % des Suisses savent ce qu'est réellement la paix du travail ! Les 70 % de satisfaits se prononcent donc, pour une écrasante majorité d'entre eux, sur quelque chose qu'ils ne

connaissent pas. Cela ne suffit pas à disqualifier complètement leur avis : mais un tel taux de satisfaction sur une notion mal connue montre à quel point la paix du travail fait partie intégrante du système de consensus helvétique.

Remarquons d'ailleurs que la recherche du consensus est peut-être un phénomène de la vie politique occidentale moderne. On n'a plus guère idée aujourd'hui de la violence des affrontements politiques d'avant-guerre ou du siècle passé. Rappelons-nous qu'il y a encore cent ans, les radicaux descendaient dans la rue pour des révolutions violentes ! Il n'y a pas si longtemps non plus que les gouvernements, y compris suisse, faisaient tirer l'armée sur les ouvriers. Il faut constater parallèlement que le consensus se double de la désaffection du citoyen vis-à-vis de la chose publique, car elle ne touche plus son individu de près, et, sur ce point, l'évolution de la participation aux votations est éloquente.

Qu'est-ce qu'une convention ?

Beaucoup d'idées fausses circulent aussi sur les conventions collectives, et sur leur nécessité pour que la paix du travail soit garantie.

Une convention est un accord entre deux interlocuteurs, patrons et travailleurs ou leurs représentants. Comme chacun défend ses propres intérêts, l'accord peut être plus ou moins imposé par l'une des deux parties, soit par des concessions qui aboutissent à un compromis, soit par une menace grave d'une des parties (grève, lock-out, suppression d'avantages acquis ... voire si-

tuation économique). Ces deux cas ne sont pas bien différents : on se trouve toujours avec signature qui reflète le rapport de forces à un moment donné.

On voit bien alors qu'une convention ne peut et ne doit être qu'un moyen temporaire, contrairement à ce que pensent ceux qui en font un absolu et une condition préalable à toute discussion. Si le blocage ou les exigences d'une partie sont inadmissibles, rien n'oblige l'autre à signer. La convention n'est donc pas un absolu, ni en bien, ni en mal : une convention n'est qu'un moyen parmi d'autres pour défendre les intérêts des travailleurs. L'amélioration de la législation sociale en est un autre. Une convention n'est utile que si elle offre plus d'avantages que la loi.

Pourquoi le patronat, défendant ses intérêts, consent-il cependant des concessions aux travailleurs ? Il peut y avoir deux raisons :

- La détermination, la mobilisation et la force des travailleurs et syndicats obligent les patrons à céder pour ne pas perdre l'avantage d'une convention ou pour empêcher l'intervention d'un arbitre plus ou moins extérieur.
- Le patronat peut trouver un certain avantage dans des revendications (ce qui ne veut pas dire qu'elles soient alors syndicalement mauvaises !). Par exemple, une augmentation de salaire augmente le pouvoir d'achat, donc la consommation et par suite la production; une certaine participation permet une meilleure intégration des travailleurs et un meilleur climat dans l'entreprise; une réduction du temps de travail permet une productivité accrue ...

Ce n'est donc pas par gentillesse que les patrons accordent quelque chose (quoique cela puisse se produire par-

fois !) : ils cèdent à la pression de travailleurs et des syndicats, ou alors y trouvent un intérêt.

Paix relative - paix absolue

Dans le marchandage des négociations, la paix du travail est un des seuls moyens d'échange que maîtrisent réellement les syndicats. Mais la paix du travail ne vaut que pour les objets conclus dans la convention : c'est une des contraintes du Code des Obligations (CO). Le CO dispose que lorsqu'un accord est signé, la paix du travail s'impose d'elle-même pour tous les objets réglés par cet accord, ce qui n'est d'ailleurs que la traduction d'un principe juridique évident : celui de la bonne foi. Il ne viendrait à personne l'idée de contester par la violence un accord qui vient d'être conclu. C'est ce qu'on appelle la paix relative.

Mais le CO prévoit également la paix absolue, pour le cas où les partenaires à la convention en décident. Cela signifie que les parties s'engagent à s'abstenir de mesures de lutte non seulement sur ce qui est conclu dans la convention, mais également pour toute autre divergence qui pourrait surgir entre elles.

La plupart des conventions suisses contiennent une disposition de paix absolue. A vrai dire, on peut comprendre, de leur point de vue, l'attachement des patrons à la paix absolue, la paix relative à quelques points ne les garantissant aucunement contre des conflits sur d'autres. A quoi bon alors, pour un patron, signer une convention sur l'horaire de travail pour avoir le lendemain une grève sur les salaires ?

De fait, l'importance des premières conventions était moins de régler une série de conditions de travail ou de salaire, d'une manière aussi étendue

qu'aujourd'hui, que de donner un mode d'emploi permettant d'éviter des conflits en instituant, en plusieurs paliers, des instances de négociations, puis de recours, et enfin d'arbitrage.

La paix du travail, ce n'est donc pas l'interdiction de la grève en général. Saut pour certaines catégories de fonctionnaires fédéraux, la Constitution suisse est muette en ce qui concerne le droit de grève ... ou l'interdiction de la faire.

Et s'il y a grève ?

Cependant, des grèves se sont produites en plus grand nombre qu'on ne le croit généralement, même si elles n'ont pas été très fréquentes. Quand il n'y a pas de convention, ou si celle-ci a été dénoncée et n'est plus en vigueur, il n'y a pas de problème juridique sur la légalité d'une grève, hormis bien sûr qu'avec la situation actuelle en matière de non-protection contre les licenciements, les travailleurs s'exposent à des représailles qu'il leur est impossible de prouver et combattre devant les tribunaux.

La situation n'est d'ailleurs guère différente lorsqu'existe une convention, puisque ce sont la plupart du temps les syndicats qui sont garants de la paix du travail et que le problème reste alors de la protection des grévistes contre des représailles patronales. A ce sujet, notons que les moyens juridiques de coercition du syndicat contre des grévistes sont limités : tout au plus peut-il les exclure de l'organisation ... quand ils en font partie ! Ne sont juridiquement tenus à respecter la paix du travail que les travailleurs soumis à la convention, donc ceux qui sont membres du syndi-

cats. Des non-syndiqués ne sont donc soumis ni aux avantages (conditions de travail ...) ni aux contraintes (paix du travail) de la convention. Mais cet état de fait, qui comporterait bien des difficultés pratiques, est généralement tourné par la l'obligation de l'adhésion individuelle à la convention lors de l'engagement, par exemple au moyen de l'accord sur la retenue d'une contribution professionnelle.

Dans le cas d'une grève fomentée ou soutenue par un syndicat, plusieurs jugements de tribunaux arbitraux ont été rendus, condamnant parfois les syndicats, mais aussi souvent renvoyant dos à dos, tant il est vrai que le risque de la grève est tellement grand pour les travailleurs qu'ils ne s'y lancent pas à la légère, et ne la font donc qu'au moment où il est patent que c'est le patron qui est dans son tort. Le risque pris par le syndicat est celui d'une amende conventionnelle (qui peut être très lourde), parfois garantie par une caution déposée en banque lors de la conclusion de la convention.

Il faut noter également que l'État n'est pas entièrement neutre en cette matière (comme dans les autres, d'ailleurs) puisqu'il ne laisse pas les interlocuteurs sociaux libres de respecter ou non la paix sociale lorsqu'il n'existe pas de convention ou que celle-ci n'est plus en vigueur momentanément. Aux niveaux fédéral et cantonal existent des offices de conciliation qui ont pour mission d'intervenir, parfois avec des moyens coercitifs, lorsque des conflits se produisent ou risquent de naître. Cela montre à quel point la paix du travail fait partie intégrante du système politique, social et économique suisse.

5. *Bilan d'une pratique syndicale*

La question qui se pose, dès 1945, est de savoir pourquoi et comment le syndicalisme de paix du travail s'est généralisé à la presque totalité des secteurs. Répétons que ce qui fait l'originalité de la convention de 1937 n'est pas tant son caractère de convention que l'institution d'une paix absolue du travail. Cela modifie considérablement le rôle et la place du syndicat dans la société.

Nous avons vu comment la situation économique a donné les conditions au maintien et au renforcement de la paix du travail. L'essentiel de la politique syndicale durant la haute conjoncture a donc consisté à négocier la part du gâteau, en se fondant sur l'augmentation de sa surface. En définitive, les hausses de salaire résultent, pour une bonne part, de la mobilité sociale ascendante dont bénéficient les travailleurs qualifiés, et non de mouvements collectifs de revendication imposant des rapports de force. Cette politique est favorable à ces catégories de travailleurs qui, pour l'essentiel, l'approuvent.

Le mouvement revendicatif qui suit immédiatement 1945 ne touchera finalement que le textile et la chimie, ainsi que le bâtiment, porteur d'une tradition de lutte forgée pendant les années 20-30. Ce courant ira en s'amenuisant, à mesure que s'effritera le Parti du Travail et que, sur la scène internationale, se conjugueront guerre froide et essoufflement des mouvements sociaux.

Dès les années 60, deux mouvements parallèles se font jour:

- L'économie amorce des mutations, au début peu visibles et sans conséquences très directes, mais qui marquent la nécessité, pour l'appareil de production, de se restructurer et de se moderniser. On constate alors le début d'un processus de fusions et de concentrations, signe avant-coureur de la crise des années 70.
- D'autre part, les effectifs syndicaux subissent d'importantes baisses (de 1964 à 1968: -20% environ) résultant notamment du fait que, pour un travailleur, il est souvent plus payant de changer d'emploi, ou de se mettre à son compte, que de revendiquer.

L'"intérêt commun"

La conjugaison de ces deux facteurs contribue à renforcer la paix du travail par une série de re-définitions des relations entre syndicat et patronat. La majorité des syndicats reconnaît la nécessité de restructurer l'appareil de production selon la logique qui veut que la paix sociale améliore la capacité concurrentielle, et donc la prospérité, avec augmentation de la surface du gâteau à se partager. On en voit une bonne illustration, dans les années 60, avec la mise au point de directives sur l'augmentation de la productivité par une communauté de travail patrons-syndicats dans la métallurgie.

Le développement d'une stratégie syndicale de concertation nécessite tout de même le sacrifice des intérêts des travailleurs sur l'autel de l'intérêt com-

mun («je te paie mal, mais c'est dans ton intérêt», «tu es licencié, mais la machine produira plus et tes enfants auront plus», «ta rente de misère, il faut l'accepter car elle permet d'investir dans les forces vives de la rationalité»). Cette attitude ne prend pas en compte les conditions des plus défavorisés. Les intérêts divergents entre travailleurs et propriétaires de l'appareil de production sont minimisés au profit de "l'intérêt commun".

La paix du travail se révèle en définitive un choix de stratégie syndicale, majoritairement admise, qui est :

- le résultat d'un processus de gestion des conflits sociaux dès le début du siècle;
- le développement d'une pratique syndicale constituant à la longue un élément vital de la stratégie des syndicats.

A n'en pas douter, 50 ans de paix du travail ont laissé des traces dans le paysage politico-syndical de notre pays en façonnant un syndicalisme majoritairement très vite acquis au consensus, au credo corporatiste et qui, à mesure qu'il se bureaucratisait, mettait en veilleuse sa dimension démocratique. D'autre part, la paix sociale a largement renforcé les mentalités individualistes, le repli sur la sphère privée, l'apathie, l'absence de solidarité.

Par ailleurs, cette subordination à l'intérêt commun a conduit à une perte d'autonomie d'action et de pensée du mouvement ouvrier. Cette adhésion au mode de pensée et d'analyse dominant est spectaculaire dans le domaine économique, mais elle est non moins importante et significative dans le domaine culturel et social: les syndicats, notamment, se sont laissés dépos-

séder de leur histoire, de leur mémoire, de leur approche propre de la culture.

S'en tenir à ces constats demeure toutefois très insuffisant. Nous avons essayé de montrer qu'au delà des illusions qu'elle contient, la paix du travail correspond à une stratégie adoptée par la plupart des fédérations syndicales à un moment donné de leur histoire. Cette stratégie fut lente à s'élaborer et la mise en oeuvre en fut tant progressive que conflictuelle.

Des effets sur la pratique syndicale

La paix du travail, comme stratégie et pratique syndicales, a été combattue, parfois vivement, par des catégories de travailleurs, certes minoritaires, mais acquis à l'idée d'une pratique syndicale fondée sur la reconnaissance de la lutte des classes.

Qu'on ne voie pas là un simple débat d'idées sans incidences pratiques pour les travailleurs ! Il s'agit bien au contraire d'opposition entre conceptions rivales de l'activité syndicale. Que l'option paix du travail se soit finalement imposée, jusqu'à devenir hégémonique, ne doit rien au hasard, ni même à l'action isolée de quelques personnages influents. Ce modèle syndical a pris le pas sur les autres dans un terrain social qui lui était favorable. En particulier, il est incontestable qu'une partie de la classe travailleuse a soutenu - ne serait-ce que passivement - la politique syndicale, parce qu'elle y trouvait son compte.

Au tournant des années 60 et 70 s'amorce un cycle de luttes, revendications et grèves, principalement portées par les travailleurs immigrés, dans le bâtiment, le textile, mais aussi dans la métallurgie, comme Bobst, Montefor-

no, Charmilles et Hispano. C'est dans ce cadre que va se développer le concept de paix relative du travail, suite à la pression exercée par certains secteurs plus radicalisés, liés notamment aux organisations de gauche de l'immigration, au Parti du travail et aux organisations d'extrême-gauche. Mais ce cycle de luttes, freinées par des syndicats, va assurer la reconnaissance, par le patronat, d'une fonction du syndicat de garant de l'ordre, qui ira en s'accroissant à mesure que se développeront les effets de la crise. Celle-ci aura pour effet un clivage non seulement à la base, mais également dans les appareils syndicaux (politique plus combative de certains syndicats, Manifeste 77 dans la FTMH).

La pratique de la gestion paritaire

Le développement de la concertation État-patronat-syndicats à tous niveaux a déplacé hors des lieux de travail le débat revendicatif et la gestion des conflits. Régler la plupart de ceux-ci dans des commissions paritaires d'où les travailleurs sont souvent absents a favorisé la bureaucratisation des syndicats : "Ne te fais pas de souci, on s'occupe de toi". Cette pratique, peut-être efficace pour le règlement des cas individuels, laisse perplexe lorsque l'on impose, au nom de l'entente paritaire, des réglementations à tous les travailleurs.

Le syndicat a beaucoup misé sur cette pratique et est aujourd'hui incapable de défendre de façon organisée les catégories de travailleurs hors convention. Seuls les syndicats ayant le souci de la rénovation syndicale mettent en place des stratégies liées à ces catégories de travailleurs, notamment en s'appuyant sur l'action syndicale interprofessionnelle. La faiblesse syndicale dans le sec-

teur tertiaire privé montre les dangers du choix de l'option professionnelle.

En revanche, des catégories entières de travailleurs n'ont pas été touchées directement par l'aménagement des conditions sociales impliqué par la paix du travail : dans le tertiaire privé, dans les secteurs où l'immigration ou les femmes sont majoritaires, en particulier, et qui sont restés les plus précaires.

Un effet : la division des travailleurs

Il en est vite résulté une division entre travailleurs, marquée principalement par des différences notables au niveau des salaires et des conditions de travail, et cela en dépit des discours élogieux à propos du miracle économique suisse.

Avec la crise de 1974, ces divisions sont devenues extrêmement graves. Il convient ici de rappeler que ce que l'on entend par crise ne correspond pas simplement à un dysfonctionnement du système économique, mais répond à une restructuration globale de ce système. Loin de subir passivement les effets de cette crise, le patronat se porte à l'offensive en remettant en cause une large part des acquis obtenus dans la période précédente.

A cette offensive, le syndicalisme n'a été que peu en mesure de riposter. Et pour cause, puisque la majorité des syndicats, acquis à l'économie de marché, n'ont pas eu la volonté de se mobiliser. L'auraient-ils eue qu'ils n'auraient sûrement pas eu la force de le faire. Plus encore, les mouvements de protestation qui se sont développés, à la fin des années 60 et au début des années 70, un peu partout en Suisse n'ont reçu que des soutiens mitigés, là où ils n'ont pas été carrément combattus par certaines directions syndicales.

Ces années ont été le théâtre de luttes sociales sans précédent dans notre pays. Les luttes furent principalement le fait de travailleurs immigrés. On l'a vu, plusieurs centaines de milliers d'entre eux ont été renvoyés «chez eux». Depuis lors, et malgré les statistiques optimistes du chômage, la Suisse est un des pays industrialisés où le niveau de l'emploi a le plus chuté, en terme de postes de travail perdus par rapport à la population active (9,5% de perte entre 1973 et 1982, soit 240'000 postes de travail).

Un droit du travail très lacunaire

D'un point de vue juridique, le mouvement ouvrier suisse est également très démuné. Les négociations sectorielles ont laissé de grands vides dans la législation sociale. Alors que le mot d'ordre patronal s'appelle aujourd'hui flexibilité, le droit du travail suisse est un de ceux qui, en Europe, permet le plus de «flexibiliser» les travailleurs. Il est impuissant à empêcher la stratégie patronale d'individualisation des contrats de travail et d'imposition de la flexibilité sous peine de licenciement. On se reportera à ce sujet au livre "Salariés, quels sont nos droits ?" de la Commission syndicale Action et Solidarité.

La Loi sur le travail, qui devrait poser une série de principes limitatifs au pouvoir patronal, institue, de fait, un nombre impressionnant d'exceptions laissant toute latitude aux patrons dans le domaine des conditions de travail, et particulièrement dans les secteurs dépourvus de toute tradition syndicale. De son côté, le Code des obligations ne connaît pas (encore ?) de mesures obligeant l'employeur à motiver un licenciement. Et c'est en se réfugiant derrière ces lois que le patronat refuse toute amélioration conventionnelle qui

porte sur leur fond même, et non sur des questions matérielles. D'où l'obligation faite aux syndicats de se situer sur le terrain légal, avec notamment l'exemple de l'initiative pour la protection contre les licenciements, venue de nos syndicats.

Bref, un cadre législatif centralisé, profitant à l'ensemble de la classe ouvrière, fait défaut. Et l'on mesurera l'importance de ce facteur face à l'ampleur de l'offensive patronale sur les conditions d'emploi, de salaire et de travail. Cela se double de l'absence totale de droits syndicaux au niveau légal, les syndicats ne s'étant attachés qu'à une reconnaissance, bien mince, des droits syndicaux au niveau conventionnel.

D'autre part, la nécessité d'enrayer l'érosion des effectifs et d'étendre leur base va conduire les syndicats à rejeter le progrès social fondé sur le changement des lois, en arguant du fait que si tout est garanti par l'État, les travailleurs penseraient que les syndicats ne servent plus à rien. Ainsi quelques réticences syndicales lors de la création de l'AVS, même si elles n'apparaissent pas dans le mot d'ordre lors de la votation; ainsi également le combat, en 1958, contre l'initiative de l'Alliance des Indépendants pour l'abaissement du temps de travail à 44 heures avec comme argument supplémentaire, de la part des syndicats, que l'acceptation de l'initiative obligerait à faire venir en Suisse des travailleurs étrangers ! C'est ainsi aussi que la nouvelle loi sur l'Office fédéral de conciliation ne comprend plus depuis 1949 la notion d'arbitrage obligatoire.

Le syndicat hors de l'entreprise

Le processus de paix sociale a mis sur pied un réseau très serré de conventions collectives qui ont, de fait, éliminé

le syndicat des lieux de travail, le priant ainsi de son élément essentiel d'enquête et d'action en vue d'orienter les revendications. Rappelons-nous que l'institutionnalisation des commissions d'entreprises dans la convention de 1937 était la reconnaissance d'un état de fait créé par le patronat, qui pouvait ainsi montrer l'inutilité du syndicat dans l'entreprise. Il ne s'agissait pas d'une conquête ouvrière !

Pour les patrons du début du siècle, les ouvriers sont bons, mais perturbés par des agitateurs extérieurs (le syndicat). Un ouvrier qui discute des conditions de salaire, de la production dans le cadre strict de son entreprise, comprendra mieux les nécessités de l'entreprise, donc sera enclin à partager les soucis patronaux et à revendiquer raisonnablement. Cet état d'esprit patronal a évolué, mais il n'a pas fondamentalement changé.

Les commissions d'entreprises se sont développées sur deux axes :

- La négociation des questions internes à l'entreprise (et notamment les salaires), excluant les syndicats de ce type de discussion, en ne les faisant intervenir que lorsqu'aucun accord n'est trouvé à l'intérieur de l'entreprise.
- La création de commissions dans les entreprises qui ne voulaient ni des syndicats, ni des conventions collectives.

Mais, en même temps, le rôle social des syndicats est reconnu, et ils s'introduisent dans le pouvoir politique extraparlémentaire, notamment par le biais, institué vers la fin de la guerre, de la fameuse procédure de consultation avant l'édiction de lois, qui est également un facteur important de l'intégration des syndicats et d'aplanissement

des conflits, le législateur sachant la plupart du temps jusqu'où ne pas aller trop loin contre les avis, soit patronaux, soit syndicaux. Ne serait-ce que lorsque patrons et syndicat se défendent d'une intervention de l'État dans ce qui pourrait limiter la liberté conventionnelle.

L'«avènement» des contributions professionnelles

Pendant toute la période de renforcement de la paix du travail, les effectifs syndicaux ont tendance à baisser, et ce pour plusieurs raisons :

- la tertiarisation croissante de l'économie suisse pousse nombre de travailleurs dans un secteur où n'existe pas de tradition syndicale;
- la pratique de négociation au sommet des conventions collectives donne aux travailleurs le sentiment que l'adhésion au syndicat n'est pas utile;
- l'individualisme croissant déjà mentionné fait croire au miracle de la solution personnelle.

Contre ces faits, les syndicats vont développer toute une infrastructure permettant de lier les travailleurs au syndicat en essayant aussi de recruter les travailleurs étrangers qui arrivent alors en Suisse. C'est une des fonctions du développement de certaines institutions propres aux syndicats, même si leur but en soit n'est pas répréhensible, comme les assurances maladie, puis chômage, les logements, les caisses de retraites ou de décès ...

Mais l'édifice le plus subtil et le plus juteux reste celui de la contribution professionnelle, ou de solidarité (où la solidarité va-t-elle se nicher !). Elle naît non seulement du besoin de renforcement des effectifs (c'est le cas de Prévhor, dans l'horlogerie, qui accorde un

avantage aux syndiqués sans que les non-syndiqués aient à payer quoi que ce soit), mais aussi, il faut l'avouer, du désir de militants syndicaux las de porter seuls par leurs cotisations la construction des édifices conventionnels.

L'idée sera simple : faire payer à chaque travailleur une contribution financière, remboursé aux syndiqués qui, eux, contribuent déjà par leurs cotisations. L'effet de syndicalisation sera manqué lorsque le non-syndiqué ne trouvera pas d'intérêt financier là où la contribution est inférieure aux cotisations syndicales (et c'est le cas dans la métallurgie : même si le remboursement au syndiqué est supérieur à la retenue, on est encore loin du montant de la cotisation syndicale - mieux, l'introduction de la contribution dans ce secteur fut compensée par une hausse générale des salaires correspondant à son montant !). Mais l'effet sera foudroyant dans le cas inverse : il faut être fou pour ne pas se syndiquer lorsque la retenue sur le salaire est de 1 % et que la cotisation syndicale tourne autour de 0,8%. C'est le cas de nombreux secteurs du bâtiment ou connexes, où chantres et promoteurs de ce système furent ceux-là même qui hurlaient avant guerre à la trahison face à la paix du travail.

Un lien supplémentaire

Contrairement à ce qu'on croit généralement, l'argent des contributions professionnelles, à quelques exceptions près, ne va pas directement dans la poche des syndicats, qui pourraient en user à discrétion et ... sans indiscretions. L'argent est géré de façon paritaire et sert d'abord au remboursement des syndiqués, le solde devant remplir certains buts de formation, de recyclage

ou ... de renforcement de la «communauté professionnelle».

Mais l'effet des contributions fait franchir une nouvelle étape dans la politique de concertation. Comme elles alimentent indirectement les caisses syndicales en déchargeant les syndicats de certains frais d'administration et de formation, elles sont devenues indispensables dans les budgets syndicaux. Et la seule menace du tarissement de ces recettes financières est suffisante à rendre les syndicats moins regardants et intransigeants lors de la conclusion d'une convention collective, surtout lorsque plusieurs syndicats sont en présence et que l'un pourrait profiter pécuniairement de la non-signature de l'autre.

Une capacité de mobilisation réduite

Enfin, et cela est très important et découle des éléments précédents, la paix du travail (et donc la pratique qu'elle a induite) est à l'origine de la très faible capacité des travailleurs à lutter, à se mobiliser, à revendiquer, à s'organiser. Durant des années, le conflit avec le patronat s'est résolu centralement, par des négociations au sommet d'où étaient exclus les travailleurs.

Plutôt que de mettre dans la balance des revendications appuyées par des processus de mobilisation et de lutte, les syndicats ont proposé la paix du travail en échange de concessions diverses de la part des patrons. Et, dans ces conditions, les syndicats n'avaient à s'en prendre qu'à eux mêmes quand ils se sont parfois plaints du peu de chaleur mise par les travailleurs à se mobiliser : ceux-ci savaient qu'une mobilisation de leur part ne servait que

de masse d'appoint à des négociations qui leur échappaient.

Tels furent les termes de l'échange, au bout duquel le syndicalisme suisse a renforcé et promu une conception utilitaire de la pratique syndicale. Cette conception a fini par imposer l'image d'un syndicat-assurance, qui a bien peu à voir avec l'objectif qui a présidé à la création du mouvement syndical : l'émancipation des travailleurs.

Et maintenant

Aujourd'hui, dans un contexte de guerre économique, le mot d'ordre de paix du travail serait bien dérisoire, s'il ne continuait à être claironné par des syndicats qui, de plus en plus, se font les relais des attaques patronales. Il n'est qu'à rappeler les éléments principaux de celles-ci pour mesurer à quel point la stratégie de paix du travail est une formule creuse vis-à-vis de problèmes bien réels, et, entre autres exemples :

- extension du travail continu (soirées, nuits, dimanches);
- individualisation des rémunérations (salaire au mérite);
- morcellement des statuts (stables, temporaires, auxiliaires, sous-traitants);
- gestion toujours plus différenciée de la main d'oeuvre étrangère (clandestins, saisonniers, frontaliers, annuels);
- attaque contre les soi-disant avantages de certaines catégories (fonction publique notamment);
- recomposition de l'effectif des entreprises (licenciements, déqualification des uns et requalification des autres);

- nouveaux modes de commandement (hiérarchisation, cercles de qualité, «esprit d'entreprise») ...

Tous ces aspects manifestent bel et bien une stratégie patronale qui, sous le nom de flexibilité, vise à briser les acquis antérieurs et à retirer aux travailleurs les quelques parcelles de pouvoir qu'ils ont réussi à conquérir. Cette stratégie patronale se réclame pourtant encore de la paix du travail, alors qu'elle n'en respecte plus les termes initiaux. Peut-être est-ce la une des raisons pour lesquelles l'option syndicale liée à la paix du travail est en crise au sein de certaines organisations du mouvement ouvrier.

Dès lors, la crise amorcée en 1974, et qui prolongera ses effets longtemps encore, constitue un véritable défi au syndicalisme qui, en général, n'a ni les moyens ni la volonté de résister : il se borne à gérer de maigres acquis, qui se rétrécissent, tout en collaborant globalement aux restructurations capitalistes.

En contrepoint

Le but de cette brochure n'est pas de définir les axes de rénovation syndicale que nous prônons : cela est fait dans d'autres publications de nos syndicats. Pourtant, en prenant le contrepoint des pratiques induites par 50 ans de paix sociale, et qui sont décrites ci-dessus, on peut définir quelques éléments d'une pratique syndicale différente, qui aurait pour bases essentielles :

- le développement, ou la création, de groupes syndicaux dans les entreprises comme structure de base du syndicat;
- la solidarité interprofessionnelle aux niveaux local, régional ou national pour pallier à la concurrence entre

salariés et lutter contre leur atomisation;

- le renforcement de la démocratie syndicale à tous les niveaux passant par des moyens tels que la formation des militants et de syndiqués, l'action à la base plutôt qu'au sommet, et la démocratie dans les luttes;
- la reconnaissance syndicale fondée sur de réels droits syndicaux et l'obligation de négocier tout ce qui concerne les conditions et le contenu du travail, y compris dans les secteurs non soumis à des conventions collectives.

Rappelons aussi, pour terminer, que la crise et l'offensive patronale qui l'accompagne touchent non seulement l'activité strictement économique, mais

aussi l'ensemble des aspects de la vie en société. La crise est globale. L'offensive patronale marque le retour du libéralisme, cette idéologie inégalitaire, hiérarchique, souvent autoritaire, qui clame très haut qu'il faut «remettre les gens au travail». Le syndicalisme doit lui aussi être présent sur le terrain des idées et sur celui des alternatives sociales. Sa pratique dans les entreprises, auprès des travailleurs, est en même temps une pratique pour changer la société. Il doit s'attacher aussi à reconquérir son autonomie d'action et de pensée dans les domaines de l'analyse économique, de la culture, des sciences sociales.

Le travail pourra vraiment mériter sa paix lorsqu'il aura été libéré de ses chaînes !