

CONGRÈS DE L'USS 30.11./1.12.2018

Berne, le 28 septembre 2018

Texte d'orientation 2 : L'action collective

Le progrès social, grâce aux syndicats et à de bonnes CCT

En Suisse comme dans les autres pays riches, la collaboration entre les individus et la division du travail n'ont jamais été aussi développées. Pendant notre vie professionnelle, nous travaillons avec des collègues d'autres professions¹. Nous emmenons nos enfants à l'école ou à la crèche. Et les plus âgé(e)s profitent de soins à domicile, etc.

Cela montre qu'un bien-être économique élevé n'est possible qu'avec la collaboration de nombreuses personnes et une division en conséquence du travail. Des conditions importantes à cela sont aussi un régime d'assurances sociales performant, un bon service public ainsi que des conventions collectives de travail (CCT) et des syndicats forts.

Les pays qui ont des syndicats importants et de bonnes CCT ont nettement moins de problèmes sociaux. Et plus de libertés et de possibilités d'épanouissement pour les gens. Cela, parce que les personnes professionnellement actives sont mieux protégées contre l'arbitraire patronal. Et parce qu'ils ont des salaires plus élevés et des durées de travail plus courtes, plus de droits de participation et de possibilités de formation initiale et continue.

L'exemple parfait, ce sont les pays nordiques où le taux de pauvreté est bas, les revenus répartis de manière moins inégale et la discrimination sexuelle moins présente. Face à ces pays, on trouve par exemple les États-Unis. Depuis la fin des années 1970, les syndicats y ont été combattus, aussi avec le soutien du gouvernement néolibéral de Reagan, si bien que le pays connaît d'énormes problèmes sociaux malgré une grande richesse économique. Environ 14 % de la population des États-Unis a besoin aujourd'hui d'aides financières pour acheter de la nourriture.

La grande importance revêtue par les syndicats et les CCT pour un développement économique social a été de plus en plus souvent prouvée ces dernières années aussi par la recherche en économie. Dans les branches et les entreprises où les syndicats sont forts et les CCT bonnes, les écarts salariaux sont moindres, et les possibilités de carrière meilleures. Cela augmente la capacité de négociation des salarié(e)s face aux pourvoyeurs de fonds et empêche ainsi que les entreprises fassent des bénéfices au détriment des salaires. Désormais, le Fonds monétaire international (FMI) et l'OCDE – deux organisations traditionnellement sceptiques à l'égard des syndicats – parlent également en faveur d'un plus grand nombre de CCT et d'une meilleure syndicalisation.

Le rôle clé des syndicats, aussi en Suisse

Nous les syndicats, nous faisons partie des organisations collectives les plus importantes. Nos pré-décesseur(e)s ont combattu lors de rudes confrontations pour des bonnes conditions de travail, des CCT, une couverture sociale et des droits de participation au travail comme en politique. Parfois

¹ Aujourd'hui, 91 % de salarié(e)s ; la part des indépendant(e)s a diminué ; en 1950, ils étaient encore 25 % face à 75 % de salarié(e)s. Il y a 50 ans, la classification des professions de l'OIT recensait encore 250 professions. Aujourd'hui, il y en a environ 580.

même au péril de leur vie. À cet égard, la Grève générale de 1918 a été un événement historique exceptionnel. Les progrès sociaux obtenus sont remarquables.

La durée de travail correspondant à un plein temps est passée de 60 à 40 heures. Les salaires réels ont substantiellement augmenté. Les personnes aujourd'hui professionnellement actives sont assurées contre la perte de salaire en cas d'accident, d'invalidité et de chômage. Il existe une prévoyance vieillesse qui a un grand effet compensateur, surtout en ce qui concerne l'AVS. Et l'on compte désormais presque 600 CCT auxquelles plus de 2 millions de personnes sont soumises.

Au fil du temps, les syndicats ont dû s'adapter. Aujourd'hui, il va de soi que nous nous engageons pour une amélioration des droits des travailleurs et travailleuses, quelle que soit la couleur de leur passeport. Nous autres, syndicats, sommes même la seule grande organisation au sein de laquelle tous et toutes, titulaires ou non d'un passeport suisse, peuvent participer aux décisions. C'est pourquoi nous reproduisons aussi la réalité du monde suisse du travail où actuellement, un tiers des heures de travail sont effectuées par des personnes de nationalité étrangère. Et nous sommes également un contrepois politique déterminant face aux dangereuses idéologies nationalistes qui placent la nationalité au-dessus des vrais problèmes des salarié(e)s, et veulent par-là empêcher l'amélioration des droits des travailleurs et travailleuses et de leur situation sociale.

Afin d'être représentatif en tant que syndicat, il faut que les fédérations fassent preuve d'ouverture pour organiser individus ayant des visions du monde et des modes de vie différents. Dans le quotidien des syndicats, il apparaît que c'est même là un enrichissement pour les membres. Les syndicats mènent un combat pour des droits meilleurs et des conditions sociales meilleures. C'est pourquoi ils n'ont pas à se positionner sur des thèmes qui ne sont pas importants de leur point de vue. Ces dernières années, la base historique des syndicats liés à une vision politique ou une croyance religieuse (syndicats chrétiens vs syndicats de l'USS) s'est toujours plus dissoute. La collaboration et la disponibilité à coopérer se sont améliorées.

Mais cela ne signifie pas que le lien émotionnel avec le travail syndical et les syndicats ne soit pas très important. Au contraire, le sentiment d'appartenance est une caractéristique essentielle de toute organisation, il renforce la solidarité et la collaboration entre les membres. Les syndicats ont une grande expérience dans ce domaine. Le fait de travailler dans la même profession constitue déjà une base importante. La question du lien avec le syndicat, mais aussi des profils organisationnels doit être développée. Il est d'une importance centrale que les personnes professionnellement actives en Suisse aient une voix forte et commune. Mais cela ne fonctionne à grande échelle que si les membres ne se sentent pas limités dans leur individualité et leur mode de vie.

En Suisse, presque 750 000 personnes sont syndiquées. Cela correspond à un taux de syndicalisation de 16 %. Les syndicats sont bien représentés dans le secteur principal de la construction et dans quelques services publics, où la part des membres a, pour en partie, diminué aussi. La proportion des femmes dans les syndicats a augmenté pour passer à 29,7 %. Mais étant donné qu'elles représentent désormais presque la moitié des personnes exerçant une activité lucrative, la nécessité d'agir reste grande ici. Un défi permanent est le changement structurel au plan des professions. Ce changement demande aux syndicats qu'ils élaborent des projets de développement en conséquence dans les nouvelles branches et professions.

Des CCT efficaces

Les CCT sont un puissant instrument pour améliorer la protection des salarié(e)s (salaires minimaux, protection contre le licenciement, durée du travail, sécurité et protection de la santé au travail, entre autres), pour des couvertures sociales subobligatoires (retraite anticipée, entre autres) et pour l'amélioration des possibilités professionnelles (formation initiale et continue, entre autres)

Il y a plus de 100 ans, nos anciens collègues ont obtenu de haute lutte les premières vraies CCT. En 1911, la CCT est entrée dans le Code des obligations, un acte de pionnier de la Suisse dans le droit collectif du travail. Par la suite, le nombre de CCT conclues a progressivement augmenté en plusieurs étapes, la plupart du temps, après des vagues de grèves. Du côté patronal, des contre-offensives contre les CCT ont été régulièrement menées. Par exemple au début des années 1990, le patron des patrons d'alors, Guido Richterich, qualifiait les CCT de « modèles de fin de série ».

En 1941, la base légale pour l'extension du champ d'application des CCT fut édictée par voie urgente et, en 1956, transférée dans une loi ordinaire. Cette loi s'appliqua ensuite avant tout pour la CCT de l'hôtellerie-restauration et celle du secteur principal de la construction. De 1995 à 2016, le nombre des CCT au champ d'application étendu augmenta, passant de 14 à 76 (Confédération et cantons). Les causes ont été les suivantes :

- a) le développement des syndicats dans le secteur tertiaire, qui entraîna la conclusion de nouvelles CCT (nettoyage, branche temporaire, entre autres) ;
- b) l'introduction de la libre circulation des personnes et le besoin plus élevé de protection qui allait de pair dans le cas du détachement de main-d'œuvre ;
- c) l'externalisation d'entreprises de l'administration, respectivement la suppression du statut de fonctionnaire à la Confédération et dans la plupart des cantons (CCT de la Poste, des CFF, et de Swisscom, entre autres).

Les prestations des CCT suisses supportent bien la comparaison internationale. La convention nationale du secteur principal de la construction fait partie, pour cette branche, des meilleures CCT européennes. Les prestations des CCT se sont améliorées. Suite à l'introduction de salaires minimaux dans la CCT MEM (industrie des machines, des équipements électriques et de l'industrie des métaux), presque toutes les CCT contiennent des dispositions sur les salaires minimaux. La hausse de ces derniers dans de nombreuses CCT est très remarquable, par exemple dans l'hôtellerie-restauration. La mise en place de la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (FAR) a certainement été une percée, d'autres solutions de branche dans le second-œuvre ont suivi. Il a en outre été possible de légèrement relever le droit minimal à des vacances (surtout dans l'industrie et l'artisanat). Des améliorations ont également été enregistrées avec le congé parental. Les choses n'ont par contre guère avancé avec les réglementations de la durée du travail ; les patrons ont au contraire essayé d'introduire dans ce domaine des exceptions et des prolongations.

Aujourd'hui, une bonne moitié des salarié(e)s profite d'une CCT. C'est plus qu'autrefois, mais toujours clairement insuffisant, aussi en comparaison internationale. D'autant plus qu'avec des salaires élevés, la Suisse a besoin d'une meilleure protection. Les raisons de cette couverture insuffisante sont les suivantes :

- a) Aucun pays d'Europe ne connaît des obstacles aussi importants pour étendre le champ d'application d'une CCT. Par exemple, le quorum élevé des employeurs est une vieille particularité suisse, de 1956. Depuis lors, les chaînes de production de valeur ajoutée sont plus fragmentées. Et l'économie s'est beaucoup plus internationalisée. En outre, l'État distribue des milliards de subventions sans donner de prescriptions quant aux conditions de travail (p. ex. agriculture).

- b) Nombre d'employeurs et employeuses refusent de négocier des CCT, sans parler de les signer. C'est par exemple le cas dans le commerce de détail, le journalisme en Suisse alémanique et au Tessin et l'horticulture.
- c) Pendant leur histoire, les syndicats ont négligé certains secteurs d'activité, en particulier en ce qui concerne les domaines des bas salaires où l'on trouve beaucoup de femmes et des formes de travail précaires. La tendance contraire n'est apparue que ces deux dernières décennies.
- d) Le renforcement de l'internationalisation de l'économie et Internet ont soulevé de nouvelles questions. La pression sur les conditions de travail s'est accrue dans certaines branches. Via le commerce en ligne, des produits venant de pays où les salaires sont inférieurs aux nôtres sont vendus sans que les entreprises aient de surface de vente dans notre pays (Zalando, Amazon, entre autres). Aujourd'hui, des personnes de plusieurs pays travaillent dans les mêmes équipes avec Internet dans le secteur des services. Ou des domaines de prestations de services sont délocalisés à l'étranger. La pression au travail a souvent augmenté à cause des technologies numériques et temps libre et travail menacent de se mélanger, avec pour conséquences : plus de stress et de risques psychiques au travail.

Buts et revendications

Davantage de CCT et des prestations meilleures

Des progrès via des CCT sont nécessaires dans des branches spécifiques

- Extension du champ d'application de l'horticulture avec de bonnes prestations et de vrais syndicats.
- CCT de branche pour tout le commerce de détail ou pour certains de ses secteurs (habillement et chaussures, etc.).
- Toutes les banques cantonales doivent être soumises à la CCT.
- CCT pour le journalisme en Suisse alémanique et au Tessin.
- CCT pour les crèches.
- CCT pour les domaines de l'assistance à domicile et des soins de longue durée.
- CCT pour logistique/transports

Améliorations des prestations des CCT

- Les améliorations matérielles : salaires, égalité des sexes, formation initiale et continue, ainsi que les améliorations sur mesure dans le domaine de la sécurité et de la protection de la santé au travail doivent devenir des normes.
- CCT contre les formes de travail précaires, telles qu'elles s'amplifient dans le cadre de la numérisation (travail sur appel, brouillage des frontières entre travail et temps libre, travail par l'intermédiaire de plateformes numériques).
- La formation continue et la requalification doivent en particulier permettre aux salarié-e-s d'acquérir les compétences nécessaires pour faire face aux nouvelles exigences professionnelles dues à la numérisation.

Améliorations des bases légales et des instruments d'exécution

- Les conditions légales posées à l'extension du champ d'application des CCT doivent être adaptées à la réalité actuelle. Le quorum des employeurs doit être supprimé ou à tout le moins baissé.
- Les bénéficiaires de subventions (crèches, agriculture, entre autres), les entreprises de la Confédération et les entreprises concessionnaires ont besoin d'une obligation de négocier une CCT. Dans les marchés publics, l'existence d'une CCT doit être un critère d'adjudication.
- Création de meilleurs instruments pour l'application des CCT.

Nouveaux instruments et nouvelles stratégies syndicales pour de nouveaux développements

- Les nouveaux développements (internationalisation, commerce en ligne, crowdfunder, plateformes numériques, entre autres) nécessitent de nouveaux instruments, ou l'adaptation de ceux qui existent. Les fédérations de l'USS développent des propositions et des stratégies en conséquence.

Meilleure organisation syndicale

Amélioration des bases légales et des droits syndicaux

- Les représentations des employé(e)s dans les commissions du personnel et les caisses de pensions et les syndicalistes qui s'engagent pour les droits des travailleurs et travailleuses et l'amélioration des conditions de travail doivent être mieux protégés contre les licenciements abusifs. Le droit suisse du licenciement doit être conforme à la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) et au droit de l'Organisation internationale du Travail (OIT).
- Meilleurs accès aux lieux de travail : les syndicats doivent pouvoir être en contact sur les lieux de travail et électroniquement avec leurs membres et les employé(e)s.
- Possibilités d'être dispensé de son travail dans l'entreprise pour des activités syndicales.
- Les commissions du personnel doivent pouvoir mieux exercer leurs droits d'informer et de participer aux décisions, et recevoir des droits globaux à l'information.
- Tripartisme : reconnaissance de la fonction syndicale par toutes les institutions publiques.
- Meilleure protection, conforme à la CEDH et au droit de l'OIT, contre le licenciement abusif en cas de grève légale.

Projets de développement, évolution des effectifs syndicaux

- Faire avancer des projets de développement : montrer plusieurs exemples selon lesquels les effectifs syndicaux peuvent être augmentés (secteur tertiaire, entre autres), avec des méthodes pour une part nouvelles et pour une autre traditionnelles. La présence et les contacts sur le terrain sont indispensables.