

PAGES DE GAUCHE

NUMÉRO 7, DÉCEMBRE 2002

MENSUEL D'OPINIONS SOCIALISTES

Se mobiliser pour avancer

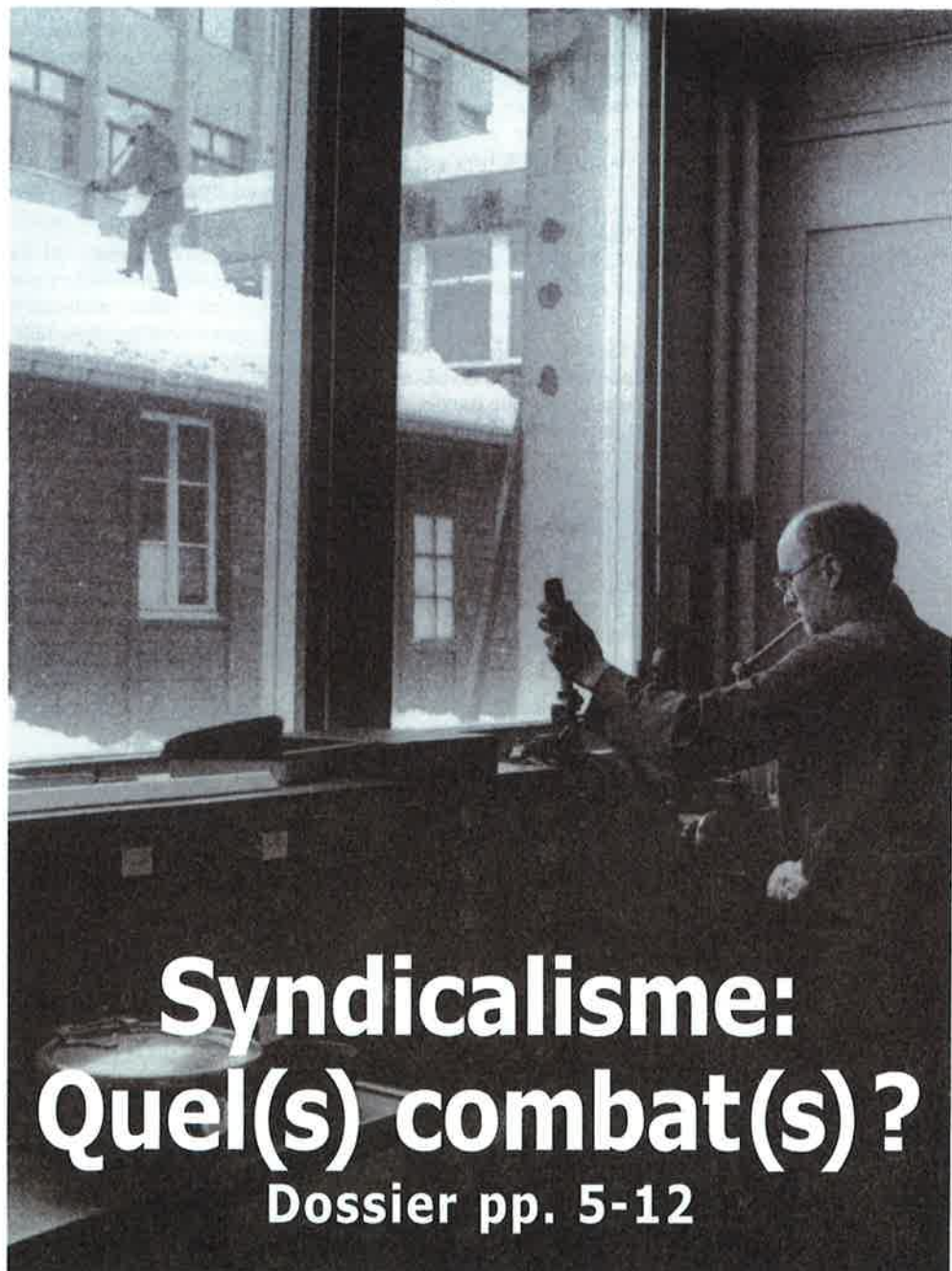
L'interprétation que font les partis bourgeois des résultats du dernier week-end de votation est révoltante. Ruth Metzler déclare que le Conseil fédéral partage les mêmes objectifs xénophobes que l'UDC, mais que c'est à travers l'adoption d'une version durcie de la loi sur l'asile qu'il veut les atteindre. Pour Pascal Couchepin, l'acceptation de la loi sur l'assurance-chômage (LACi) est un second signe contre l'«immobilisme». Le premier a été donné par son ex-président de parti, Gerold Bührer, qui s'est montré très flexible en démissionnant de son poste suite aux scandales de la Rentenanstalt...

A gauche, nous pouvons en tirer deux leçons. D'une part : l'engagement pour les droits des étrangers est un important rempart contre la xénophobie. Là où il y a eu récemment des mouvements de soutien aux sans-papiers, comme à Fribourg et à Lausanne, le rejet de l'UDC a été largement au-dessus de la moyenne cantonale. D'autre part : des campagnes molles contre le démantèlement social – ce fut en partie le cas pour la LACi – ne suffisent pas à barrer la route à la droite.

Les récentes victoires du SIB sur les retraites et l'échec de la LME démontrent que, grâce à une mobilisation permanente, la gauche politique et syndicale peut gagner. C'est de cette détermination dont nous avons besoin pour faire avancer notre combat pour l'élargissement des droits des salarié-e-s, pour la démocratisation de l'économie et pour une politique d'asile qui mérite son nom.

Réd.

Prix au numéro : 4.50 CHF, abonnement annuel : 29.00 CHF



Syndicalisme: Quel(s) combat(s) ?

Dossier pp. 5-12

Pour une obligation de conclure des plans sociaux

Face au démantèlement des protections sociales, il faut prévenir les licenciements.

Si l'ensemble de la législation suisse en matière de protection du travail est lacunaire par rapport à celle de nos voisins, il est un point en particulier qui laisse songeur : il n'existe en Suisse aucune obligation légale de conclure des plans sociaux. Le droit helvétique n'y fait que de vagues allusions et, en comparaison avec la situation qui prévaut en Allemagne ou en France, la Suisse fait figure de pays en développement. L'exemple de Swissair, obligée de passer à la caisse pour financer des plans sociaux à l'étranger et libre d'agir ici comme bon lui semblait, est révélateur de ce fossé qui existe entre la protection des travailleuses et des travailleurs en Suisse et dans le reste de l'Europe occidentale.

Les plans sociaux ont deux objectifs. Il s'agit, bien entendu, d'atténuer les conséquences des licenciements lorsque ceux-ci sont inévitables. Mais leur première fonction est de constituer une protection contre les licenciements. Le cas allemand est révélateur : toute entreprise de plus de vingt employé-e-s qui envisage des fermetures de divisions, des mesures de rationalisation, de restructuration ou de réduction d'activité, etc. a l'obligation de négocier ces mesures ainsi qu'un plan social avec le conseil d'entreprise. Comme le

conseil d'entreprise a la possibilité d'empêcher tout licenciement durant la négociation, qui comporte plusieurs étapes et peut s'avérer longue, les employeurs sont contraints de négocier sérieusement. Tous les licenciements collectifs ne sont de loin pas dictés par la nécessité économique, et les restrictions juridiques en matière de licenciement ainsi que l'obligation de négocier des plans sociaux incite les employeurs à faire preuve d'imagination pour éviter les licenciements, ou en tout cas les limiter au strict nécessaire économique.

Le vote sur l'assurance chômage du 24 novembre a une nouvelle fois montré que le mouvement ouvrier suisse, confronté à une puissante dynamique de démantèlement des protections sociales, ne parvient plus à convaincre une majorité de votants en restant sur des positions défensives. Il faut en prendre acte et passer à la contre-attaque : il est urgent que le mouvement ouvrier ambitionne à nouveau d'être une force de proposition et de progrès social. Il existe de nombreux domaines dans lesquels agir, mais l'amélioration de la protection des travailleuses et des travailleurs face aux licenciements doit être une priorité.

Oran McKenzie

Les photos du numéro



Anne-Lise Vullioud,
née au Brassin en 1968.

Photographe indépendante
au Sentier depuis 1993.

Enfant, il était un lieu mystérieux, interdit, où, aux prémices de l'aube, par centaines, les grandes personnes se précipitaient, y disparaissaient. Étrange endroit, source intarissable de palabres, tracas et maugrèments : La Fabrique !

Mais au diable qu'y fabriquait-on ?

N'entrait pas qui voulait au pays où les roues ont des dents : un sésame énigmatique, communément nommé «timbreuse» semblait tarauder les initiés et d'autres présentaient des signes d'aliénation à sa simple évocation.

Bien des années plus tard, planquée derrière mon appareil photo, je pus m'introduire dans un de ces sanctuaires de la maîtrise temporelle. L'aura de magie de mes jeunes années s'était dissipée, mais, déambulant d'ateliers en ateliers, de trempe en polissage, d'empierrage en décolletage, entre le bruit mécanique, l'odeur d'huile, la cadence et le rendement, il y avait encore de la place pour des regards rêveurs, des sourires aux lèvres, des êtres humains...

Sommaire

Se mobiliser pour avancer	p. 1
Pour une obligation de conclure des plans sociaux	p. 2
Le plan Gygi renvoyé en courrier A	p. 3
Organiser le syndicalisme au féminin en Amérique latine	p. 4
Dossier: Avenir du syndicalisme	pp. 5-12
Le mouvement ouvrier et l'internationalisme syndical	p. 13
«Le problème, c'est l'ignorance»	p. 14
Leçon de géographie socio-économique, brèves	p. 15
La dernière, agenda	p. 16

Pages de gauche Mensuel d'opinions socialistes.

Case postale 3567, 1002 Lausanne.

Abonnement annuel de lancement: 29 francs.

Abonnement de soutien: 100 francs.

Contact par courrier ou à info@pagesdegauche.ch

www.pagesdegauche.ch

Rédaction et secrétariat:

Case postale 3567, 1002 Lausanne
info@pagesdegauche.ch

Rédaction:

Anouk Henry, Carole-Anne Kast, Oran McKenzie, Philippe Mivelaz, Philipp Müller, Julie Poget, Florian Ruf, Christian Vullioud.

Comité:

Cesla Amarelle, Arnaud Bouverat, Michel Cambrosio, Nils de Dardel, Julien Dubouchet, Dan Gallin, Valérie Garbani, Grégoire Junod, Kevin Luximon, André Mach, Pierre-Yves Maillard, Jean-Philippe Matthey, Stéphane Montangero, Solange Peters, Gilles Pierrehumbert, Stéphane Rossini, Géraldine Savary, Michele Scala, Gianni Schneider, Nelson Serathiuk, Claude Vaucher, Alberto Velasco.

Imprimeur:

Imprimerie du Journal de Sainte-Croix.

Le plan Gygi renvoyé en courrier A

La modernisation des centres de tri postaux ne saurait être contestée, mais il faut qu'elle se fasse dans le respect des employé-e-s et des régions périphériques.

La Poste a annoncé aux syndicats le lundi 21 octobre qu'elle entendait supprimer les postes de travail de 8500 personnes, qu'elle voulait fermer 18 centres de tri et que la Suisse désormais se limiterait à l'axe de la A1, entre Fribourg et Zurich.

La réaction syndicale

Les employé-e-s ont immédiatement réagi. A l'appel du Syndicat de la Communication, ils/elles ont quitté les centres de tri et sont descendu-e-s dans la rue. Surprise, la Poste menaçait les manifestant-e-s de sanctions. Mais le lendemain, des milliers de postiers se trouvaient dans la rue et les médias pour une fois ont montré le visage des victimes de cette décision prise à la hache.

Parallèlement aux discussions entre le département de Moritz Leuenberger, les syndicats et les cantons, des assemblées du personnel de chaque centre de tri ont eu lieu. Loin d'être impressionnés par les menaces de la direction, les postiers ne laissèrent aucun doute sur leur intention : la grève si la Poste ne faisait pas machine arrière. Plus de 400 personnes à Genève et Lausanne, 500 à Bâle, 200 à Berne et Lucerne, dans les 18 centres de tri, une même détermination.

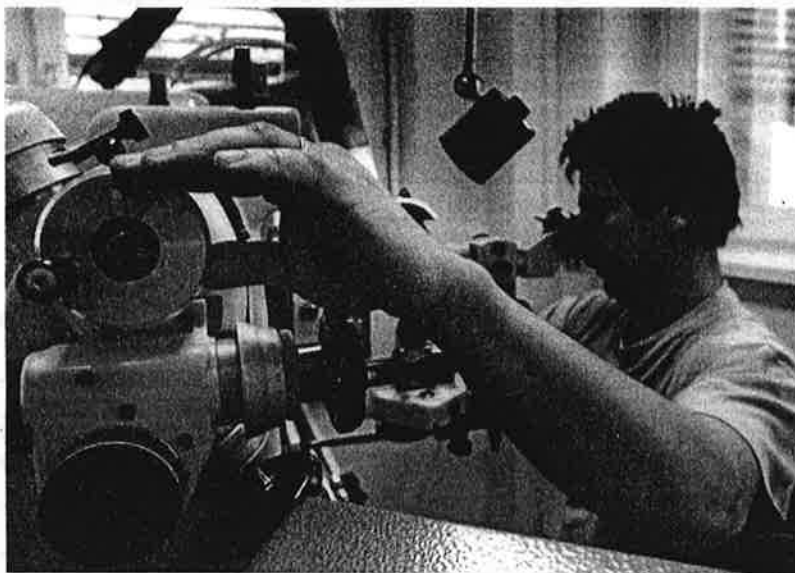
Cette détermination a fait reculer la Poste par deux fois. Le 6 novembre, elle a tenté de gagner du temps en suggérant, outre la variante à trois centres, deux variantes complémentaires. Ces contre-propositions ne résolvaient rien, mais elles laissaient une porte entre-ouverte pour la négociation. Le Syndicat de la Communication a donc demandé aux assemblées de suspendre provisoirement les mesures de grève, et a fixé un délai au 26 novembre à la Poste pour faire des contre-propositions qui soient acceptables ou, à défaut, de retirer le projet présenté le 22 octobre. La seconde fois, le lundi 25 novembre, la Poste annonçait le retrait du projet.

Les conditions d'une vraie négociation sont enfin réunies. Le Syndicat de la Communication exige un projet qui puisse être mis en œuvre sans aucun licenciement, et qui garantisse à chacun un emploi dans sa région. Le bilan écologique

global de cette réforme doit de plus être positif. Afin de maintenir la pression et d'être en mesure de réagir en cas d'échec des négociations, les grèves décidées sont uniquement suspendues pour la durée des négociations, et l'ensemble de l'appareil de grève (comités de lutte, comités de soutien) demeure opérationnel.

«Poste pour tous» offre la chance de redéfinir son approche générale du service public postal. Il s'agit en particulier :

- De stopper immédiatement le processus de libéralisation du marché postal, car tout abaissement de la limite du monopole entraîne un affaiblissement du service public;



Les responsabilités du Conseil fédéral

Au-delà de la victoire d'étape que constitue le retrait du projet présenté le 22 octobre, des leçons politiques doivent être tirées de cette affaire. Confronté aux conséquences de sa politique de libéralisation à tous crins du marché postal, le Conseil fédéral a dû intervenir massivement sur la direction de la Poste. Ce faisant, Moritz Leuenberger admettait que la Poste n'était pas une entreprise comme une autre et que le service public ne se limitait pas à transporter lettres et colis, mais qu'il impliquait une responsabilité sociale et régionale.

L'échec de son plan de restructuration doit amener le Conseil fédéral à revoir radicalement sa politique postale. L'initiative

- De maintenir un service public fort, quantitativement et qualitativement, qui tienne compte de la responsabilité régionale et sociale de la Poste;
- De conserver un réseau d'offices de poste qui demeure un pilier fondamental du service public (pas de plan Gygi II);
- De garantir le financement du service public postal à long terme, grâce aux revenus du monopole d'une part, mais également si nécessaire par des taxes de concession ou des contributions de la Confédération.

La Confédération doit enfin s'attaquer aux causes du hiatus permanent entre la direction de la Poste et la population, et modifier pour ce faire la politique postale qu'il poursuit.

Christian Levrat

Organiser le syndicalisme au féminin en Amérique latine

En Amérique latine, les femmes sont très peu syndiquées. Pourtant, elles travaillent dans les conditions les plus précaires et les plus dangereuses et le machisme renforce l'exploitation.

«La pauvreté en Amérique latine a un visage de femme», affirme-t-on sans cesse dans les milieux de l'aide au développement. Le genre est un facteur déterminant d'accès à l'emploi et influence le montant des rémunérations et les conditions de travail. Dans de nombreux pays d'Amérique latine, les femmes continuent à occuper les postes de travail dits «féminins», c'est-à-dire des postes caractérisés par un manque de stabilité, de régularité et des bas salaires, sans compter les dangers en termes de santé et de sécurité. Ces femmes, malgré tout, assument la plus grande partie des responsabilités familiales et sont très souvent à la tête de leur foyer. Or, les femmes sont très mal représentées syndicalement, ce qui limite leur emprise sur l'amélioration de leurs conditions de travail.

Peu de prise en compte

Nombreuses sont les explications que l'on donne pour justifier ce manque de représentation dans les syndicats. On trouve encore une grande discrimination envers les femmes et un dédain parmi le contingent masculin des syndicats à discuter des sujets considérés comme «de bonnes

femmes». De plus, les femmes sont culturellement responsables du foyer familial, et, les activités syndicales étant généralement organisées après les heures de travail, elles ne sont souvent pas en mesure d'y participer sur un pied d'égalité. Il existe aussi une vision très restrictive des priorités des syndicats excluant de leur agenda des problématiques telles que l'environnement ou les droits reproductifs : ils ne sont pas reconnus comme des droits humains et de la femme.

Machisme et exploitation

La culture machiste joue un grand rôle dans ce cercle vicieux, car les hommes, qu'ils soient pères ou compagnons, ont encore trop souvent un contrôle sur les revenus et la vie des femmes. Beaucoup de femmes n'ont donc pas reçu une éducation leur permettant de mieux comprendre les enjeux de l'action syndicale et son influence sur leur condition. Ceci est particulièrement vrai pour les pays avec une grande population indigène ou afro-descendante. En Amérique centrale, les femmes représentent près de 44% des travailleurs, et composent le 99% des ouvriers des *maquilas*

(usines de sous-traitance étrangères où les droits des travailleurs sont violés de façon massive). Les multinationales, qui voient d'un mauvais œil l'organisation ouvrière, n'hésitent pas à menacer et à interdire les syndicats. Sous peine d'être renvoyées, pas question de tomber malade dans les *maquilas* ou de se plaindre de la présence d'amiante, du manque de ventilation, des longues journées debout ou assises dans des positions inconfortables ou encore de la mauvaise utilisation de produits chimiques toxiques, principale cause de leurs problèmes de santé ! Sans assurance maladie, ces femmes souffrent de maux de tête chroniques, de vomissements, de maladies de la peau et d'altérations cardiaques notamment. A la frontière du Nord du Mexique, entre 1987 et 1993, on a dénombré chez les nouveaux-nés un taux particulièrement élevé d'anencéphalies (malformations fatales du cerveau). Or, dans cette région, les femmes travaillent principalement dans les *maquilas* ou dans les plantations, exposées aux pesticides...

La lutte syndicale féminine via la société civile

Alors que l'affiliation syndicale masculine est en déclin et qu'on essaie de construire les droits du travail comme droits humains, il existe un besoin urgent de créer des unités destinées exclusivement à la problématique de genre dans les syndicats. De nombreuses organisations, religieuses et des droits de la femme, qui n'avaient jamais auparavant été mêlées au syndicalisme, ont intégré les problèmes du travail comme part de leurs activités et sont en train d'éduquer les femmes pour les aider à défendre leurs droits. Cette réaction salvatrice devrait servir d'exemple aux syndicats.

Carmen Gloria Sepulveda

La situation syndicale des femmes en Suisse

La plupart des syndicats en Suisse ont intégré la perspective du genre dans leurs revendications et leur fonctionnement, notamment en instaurant des groupes de travail plus particulièrement consacrés aux femmes et au point de vue féministe. Plusieurs syndicats ont instauré statutairement un quota de femmes dans leurs instances décisionnelles (Comédia, SEV, Syndicat de la communication), d'autres des responsables des questions féminines dans leurs sections (FTMH).

Cependant, selon les chiffres de l'USS, les femmes ne représentent qu'un peu plus de 20% de l'ensemble de personnes syndiquées. Même si ce chiffre est en progression constante (12% en 1980), il reste faible lorsque l'on sait que l'égalité salariale est loin d'être une réalité et que les femmes représentent entre 58 et 78% du personnel des cinq branches économiques pour lesquelles on relève les salaires mensuels les plus bas du secteur privé (moins de 4'000 francs par mois) (Source : Office fédéral de la statistique, «Vers l'égalité ?»).

DOSSIER Avenir du SYNDICALISME

L'histoire du syndicalisme se confond avec celle du capitalisme. Le strict rapport de force d'origine ouvrier-patron a évolué en fonction des changements structurels. L'avènement de l'Etat-nation, les guerres, ou encore l'évolution technologique. Aujourd'hui, le mouvement syndical se trouve devant de nouveaux défis, sans pour autant abandonner les anciennes luttes. Dans ce dossier, PAGES DE GAUCHE propose un entretien avec un travailleur de SAPAL (pp. 6-7), deux prises de positions sur l'avenir du syndicalisme (pp. 8-9), un regard sur l'histoire des grèves en Suisse (pp. 10-11) ainsi qu'une mise en perspective du droit de grève helvétique (p. 12).



Conflit social, source de progrès

Tout comme le secret bancaire, la paix du travail est une valeur derrière laquelle le patronat suisse se réfugie pour justifier les pires injustices. Mais, si la paix est évidemment incontestable lorsqu'elle s'oppose à la guerre, elle l'est moins dans le monde du travail : le conflit social est source de progrès. Un conflit n'intervient pas lorsqu'il y a soumission, et les avancées sociales ne sont jamais survenues d'elles-mêmes. Qu'il s'agisse de droits économiques, politiques ou sociaux, leur conquête doit immanquablement passer par la dénonciation d'une situation d'injustice.

Le syndicalisme, par le contre-pouvoir constant qu'il représente, permet d'éviter que le déséquilibre social soit perçu comme naturel, et contribue à créer un

rapport de force suffisant pour faire plier les milieux dominants.

Or, les transformations en cours dans le monde du travail ne favorisent pas la mobilisation des travailleurs. D'une part, la tertiairisation de l'économie a tendance à rompre avec la tradition syndicale : en Suisse, les emplois du secteur des services représentent presque trois fois ceux de l'industrie et de l'artisanat. D'autre part, la flexibilité croissante exigée des travailleurs nuit à la solidarité non seulement entre les différents secteurs, mais aussi entre les employés d'une même entreprise. Ceci est d'autant plus pervers que cette même flexibilisation entraîne immanquablement une dégradation des conditions de travail, qu'il s'agisse des

horaires, des salaires ou de la précarité de l'emploi.

Malgré cela, l'année écoulée a montré un incroyable potentiel de mobilisation. Les importants mouvements de grève en Espagne, en Italie, en France, au Royaume-Uni ou encore aux Etats-Unis sont la réponse des syndicats des durcissements des relations de travail. En Suisse également, les récentes victoires ont montré l'impact des actions menées par les travailleurs et travailleuses. Si on ajoute à cela l'enthousiasme suscité par les spectaculaires rassemblements antimondialisation, le contre-pouvoir en train de se constituer est bien réel et il est fort à parier que la contestation sociale ira croissant.

Anouk Henry

Quand la détermination des travailleuses

Entretien avec Michel Nista, travailleur de SAPAL (cf. encadré ci-dessous) depuis 20 ans et président de la commission d'entreprise à partir de la fin 2000.

Rappelle-nous les origines du mouvement chez SAPAL.

La première vague de licenciements (85 personnes) a été annoncée en janvier 2000. Les patrons l'ont justifiée en raison d'une baisse des ventes. De notre côté, nous avons voulu augmenter le plan social existant, mais ce n'était pas possible, nous avons quand même obtenu un mois de plus pour non-respect du délai de consultation. Nous n'avons pas fait de mouvement, parce que nous pensions que ce sacrifice sauverait le site. Tout le monde s'est remis à travailler normalement, mais en novembre de la même année, ils sont arrivés avec un nouveau plan. En septembre déjà on avait des indices qui allaient dans ce sens. La commission d'entreprise a demandé ce qui allait se passer. Pas de réponse. Nous savions seulement que le 15 novembre on aurait une information concernant un audit qui avait été fait.

A ce moment-là, nous avons convoqué la commission d'entreprise à laquelle on a

invité aussi le syndicat et nous leur avons dit qu'on voulait faire une assemblée générale (AG) deux jours avant l'annonce. Suite à des contacts avec la FTMH, on a dit à tout le monde qu'il fallait absolument venir le lundi à l'AG, car il y aurait des licenciements. On a décidé en AG de manifester directement le mardi matin, de faire un tour de l'usine. Mais à notre grand étonnement, on a reçu un mail nous invitant le mercredi à 8h00. Ils nous ont annoncé un plan catastrophique : 140 licenciements, fermeture du site, délocalisation en Suisse allemande. C'était la fin.

Comment les contacts entre la commission d'entreprise, le syndicat et les salarié-e-s se sont-ils établis ?

La commission et le syndicat se connaissent bien. Pierre-Yves Maillard, je le connais depuis quelques années. Tous les membres de la commission sont syndiqués. La majorité des salarié-e-s n'est pas syndiquée, mais tout de même 40 à 45 employés sur 250 le sont. La centrale syndicale n'a pas de contact direct avec le

personnel. Une fois le plan présenté, nous leur avons demandé leur présence à toutes les assemblées journalières. Il faut reconnaître que les commissions sont suffisantes pour faire un travail normal, mais dans des situations particulières nous avons besoin du soutien du syndicat.

Vous déclarez votre opposition au plan de restructuration prévu par la direction. Quelles sont vos revendications concrètes ?

Le jour même de l'annonce nous avons fait une AG, comme nous allions le faire tous les jours pendant le mouvement de lutte, et nous avons posé comme première revendication de pouvoir négocier le plan. Nous leur avons fixé un ultimatum pour le vendredi soir, en disant que si le plan n'est pas négociable, dès lundi matin nous partirions en grève.

Ce mot d'ordre a été soutenu unanimement par les travailleuses et les travailleurs ?

Au début, il y avait des gens un peu réfractaires. Mais nous avons bien fait comprendre au personnel que l'avenir du site était en cause et qu'on ne pouvait pas se laisser faire comme ça. Il faut voir le contexte : il y avait une grande révolte chez nous et nous ne croyions plus du tout ce que la direction de SAPAL nous disait. Lors de la manifestation du mardi tout le monde s'est finalement solidarisé et lors des assemblées tous, sauf quelques cadres peut-être, étaient présents. La décision de menacer de faire la grève était pratiquement unanime. Cinq minutes avant l'assemblée du vendredi on nous a communiqué que nous pouvions renégocier le plan. C'était une première victoire pour nous. On a tout de suite lancé une pétition que l'on a fait signer le week-end sur les marchés et qui a récolté pratiquement 15'000 signatures en une semaine. Le lundi on a fixé un nouvel ultimatum pour le lundi matin de la semaine suivante : si le plan n'était pas intégralement retiré, on partait en grève.

Le conflit de SAPAL : une lutte parmi d'autres

La Société Anonyme des Plieuses Automatiques Lausanne (SAPAL), dont il est question dans l'entretien ci-dessus, a été fondée en 1906 et fait partie depuis 1989 d'une des trois grandes divisions – SIG-Pack – du holding SIG de Neuhausen am Rheinfall dans le canton de Schaffhouse, ancien poids lourd de la construction de matériel roulant pour les chemins de fer suisses et étrangers. Le secteur emballage de SIG-Pack contient, outre SAPAL, des sites de production en Suisse allemande, en Allemagne, aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne. SAPAL produit des emballages pour tablettes en chocolat. Une première vague de licenciements a lieu début 2000 au sein de la fabrique située à Ecublens près de Lausanne. En novembre de la même année, la direction du holding annonce un plan de restructuration prévoyant la fermeture et la délocalisation du site ainsi que la suppression immédiate de 140 emplois. Suite au mouvement organisé par les travailleuses et travailleurs de l'entreprise, soutenu par la FTMH, la direction abandonne son plan.

SAPAL est un des exemples des récents succès syndicaux dans la région Vaud-Fribourg. La détermination des salarié-e-s a également permis de sauver des emplois ou d'enterrer des décisions de délocalisation chez Cardinal (boissons) à Fribourg, chez les Usines métallurgiques de Vallorbe (production de limes de précision) appartenant au groupe neuchâtelois Metallor, chez Stellram (outillage pour le travail de pièces métalliques, filiale d'une multinationale nord-américaine) à Gland et bien évidemment chez le distributeur de vêtements Veillon, conflit dont l'issue spectaculaire remonte à quelques semaines.

PhMü

et travailleurs est synonyme de victoire

Quelle a été la solidarité de la part des différentes filiales du secteur emballage de SIG-Pack ?

Nous avons eu des contacts notamment avec les sites aux Etats-Unis. Ils nous ont envoyé un mail en disant qu'ils ne signaient pas la pétition et qu'il fallait que je les comprenne mais qu'ils soutenaient notre mouvement. Ce qui m'a le plus déçu – alors qu'on a eu des clients qui ont signé la pétition, une solidarité impressionnante dans la population et parmi les organisations et partis de gauche –, c'est qu'il n'y a eu aucune pétition qui soit revenue de nos collègues des commissions d'entreprises en Suisse allemande. Pas de téléphone, pas de signe de soutien.

Comment vous êtes-vous organisé-e-s à l'intérieur du mouvement ?

Nous avons formé des groupes de travail à partir du moment où la direction déclarait le plan négociable. Nous nous sommes notamment penchés sur la comptabilité. La direction annonçait 4 millions de pertes pour 2000, alors que nous on était persuadés que cette année-là on ne perdait pas. A travers un travail collectif nous avons essayé de prouver que ce qu'on nous disait était faux. Deux jours plus tard, on a pu présenter des résultats à l'AG. D'après nos calculs, on allait non pas être déficitaires, mais gagner un million [finalement la perte réelle s'est élevée à 80'000 francs pour 2000]. En plus nous avons démontré que notre savoir-faire par rapport aux machines ne pouvait pas être reconstruit simplement à partir du néant.

Comment les patrons ont-ils réagi et quelle a été l'issue du conflit ?

Leur réaction a été virulente. C'est vrai, il faut se mettre des fois aussi un peu à leur place. Le site leur a complètement échappé. Tous les jours, il y avait des journalistes. On a fait pression sur les monteurs externes. Pour qu'un monteur puisse être envoyé chez un client, il fallait que la commission donne son aval. On ne voulait pas qu'ils envoient du monde en dehors pour casser le mouvement. La situation s'est tendue. Les dernières négociations qu'on a eues avec la direction, c'était le vendredi après-midi. L'AG du lundi était prévue pour 9h00. Vendredi soir on avait toujours rien. Le samedi matin on est venus travailler sur le site pour préparer les piquets de grève, les pouponnières, l'accueil des journalistes. Nous avons organisé un défilé à Renens-Ecublens pour le lundi après-midi, une équipe allait manifester devant le siège du holding le mardi matin. Le mercredi après-midi on prévoyait un mouvement avec tous les autres syndicats. On prévoyait le pire. L'ambiance était assez crispée parce qu'il y avait pas mal de personnes qui avaient peur de la grève. Mais il y avait de la détermination.

Le dimanche soir on m'a téléphoné pour me dire qu'on avait rendez-vous le lundi matin à 7h00, dans un hôtel lausannois, pour discuter du plan. Quand notre délégation de négociation est arrivée à l'hôtel, il y avait la direction du site, le directeur du secteur emballage du holding, le directeur général du holding était là aussi ainsi qu'un membre du Conseil d'administration. L'offre de départ était : le



même plan mais décalé de trois mois. C'était absolument inacceptable pour nous. On a dit que si dans le plan il avait le mot «restructuration» ou «licenciement» on allait plus pouvoir retenir les gars. On est donc restés fermes. Cinq minutes avant que l'on parte, les patrons ont lâché. Ils ont dit : d'accord pas de licenciements collectifs en 2001. On a signé le plan et on est allés annoncer ce résultat à l'AG qui avait lieu à 9h ce lundi-là. C'était une explosion de joie énorme.

Quel rôle a joué la menace de grève dans les discussions avec le patronat ?

Sans la menace de grève on ne retirait rien. C'est sûr. C'est

seulement après qu'on ait dit qu'on était déterminé, que la grève aurait lieu et qu'on irait même à Schaffhouse manifester devant leur site que ça a eu un poids.

Quelle est la situation chez SAPAL deux ans après le mouvement ?

Après une année 2001 très difficile, et des tensions énormes entre la direction et la commission, on peut dire que la situation relationnelle direction-commission en 2002 s'est énormément améliorée, on peut même prétendre qu'un très bon climat de partenariat s'est enfin installé chez SAPAL.

**Propos recueillis
par Philipp Müller**

Un autre monde est possible, une maison syndicale des luttes peut y contribuer !

La fusion du SIB et de la FTMH dans une maison syndicale (cf. encadré), est-elle porteuse d'un véritable renouveau du syndicalisme, d'un syndicalisme de luttes ?

En 2003, le renouvellement de la Convention dans l'industrie des machines (CCT ASM) permettra déjà d'apporter une première réponse concrète à cette question. La CCT ASM ne fixe en effet aucun salaire minimum. Au contraire elle dispose, à son article 15 al.2, que « la représentation de travailleurs compétente et la direction négociant au niveau de l'entreprise les modifications générales de salaires sans être liées par des salaires minimaux, moyens ou tarifaires. Elles prennent notamment en considération la compétitivité de l'entreprise, la situation économique générale, la situation sur le marché du travail et le coût de la vie ». Selon les termes même de cette disposition, les syndicats sont donc écartés des négociations salariales et celles-ci sont en particulier conditionnées par le maintien de la « compétitivité de l'entreprise ». La FTMH, une des associations signataires de cette CCT, va-t-elle à nouveau apposer son paraphe sous une telle clause qui explicitement soumet les intérêts des salarié-e-s à ceux des patrons ?

SIB et FTMH : une restructuration, mais pour quel syndicalisme ?

Les licenciements collectifs annoncés à Swiss Dairy Food ou à Veillon, les suppressions d'emploi prévues à La Poste, le non-respect des engagements pris par la Société suisse des entrepreneurs (SSE) ou la politique d'austérité des autorités bernoises ont amené, ces dernières semaines, des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs à descendre dans la rue, à manifester, à faire grève, bref à se défendre, en agissant et en s'organisant collectivement sur leurs lieux de travail, refusant à juste titre de soumettre leurs intérêts à ceux de leur employeur. Ces salarié-e-s expriment d'abord une colère légitime face aux diktats patronaux dont ils-elles sont victimes. C'est en les écoutant, en se fondant sur leurs actions, leurs revendications et leurs besoins que le mouvement syndical pourra reconstruire un véritable instrument de lutte, et non à travers la fusion de deux appareils, marqués par des décennies de paix sociale et ses mécanismes de collaboration entre « partenaires sociaux ». La contribution professionnelle, obligatoire

et prélevée directement par le patron, en est une illustration ; elle constitue une ressource financière primordiale pour certaines fédérations syndicales.

Mettre en échec les pleins pouvoirs des patrons

Depuis plus d'une décennie, les conditions de vie et de travail se sont fortement péjorées pour la très grande majorité des salarié-e-s de ce pays. Relevons en particulier la multiplication des emplois précaires (explosion du nombre de missions de travail temporaire), des temps partiels contraints, souvent irréguliers (en particulier pour les femmes) ainsi que l'augmentation de la pression, des rythmes et des contraintes sur la place de travail (avec leurs effets sur la santé physique et psychique, notamment stress accru, mobbing, dépression). De surcroît, cet accroissement de la pénibilité du travail va de pair avec une stagnation, parfois même une diminution du pouvoir d'achat. Quant à la flexibilisation du temps et des horaires de travail (annualisation, horaires en accordéon, travail de nuit et en équipes), elle a fortement progressé, largement encouragée par les nouvelles dispositions de la loi sur le travail que les directions syndicales ont acceptées. Sans parler du démantèlement des services publics, ceux de la Poste et des CFF par exemple, mis en œuvre sous la houlette d'un conseiller fédéral « socialiste », avec l'approbation des directions des fédérations syndicales concernées. C'est cette réalité qui, pour la très grande majorité des travailleurs et travailleuses,

constitue le bilan concret de la politique des syndicats. Ce vécu traduit, dans les entreprises, les bureaux ou sur les chantiers, un rapport de force extrêmement favorable aux employeurs. Et ce ne sont pas les discours de congrès syndicaux, les conférences de presse ou les motions parlementaires qui sont susceptibles de le modifier.

Vers un réveil des luttes sociales ?

L'impressionnante mobilisation du Forum social européen, début novembre à Florence, a mis en évidence l'importance du potentiel de luttes et de résistances de tous-toutes les opprimé-e-s et exploitée-e-s. Le courant du syndicalisme de base (COBAS) et la FIOM (Fédération des métallos)-CGIL, puissante fédération du plus grand syndicat italien, ont puissamment contribué au succès de cette manifestation. C'est la réémergence d'un syndicalisme combatif, pluraliste, véritable école de démocratie, où les travailleurs et travailleuses sont aux commandes et non leurs « représentants » attitrés. En Suisse, ce n'est bien entendu pas demain que va se constituer un tel courant, compte tenu des décennies de politique de paix du travail et la passivité qu'elle a engendrée. Le défi est de taille : le relever implique de bâtir une maison syndicale des luttes, en ne commençant pas sa construction par le toit !

Jean-Michel Dolivo

Quel avenir pour le syndicalisme suisse ?

Lors de leurs congrès extraordinaires du début septembre 2002, les deux principaux syndicats suisses, la FTMH et le SIB, ont décidé du principe de la fusion de leurs organisations en une maison syndicale commune. Il s'agit de l'aboutissement d'un processus qui commence officiellement en automne 1996 et qui a déjà donné lieu à la fondation d'un nouveau syndicat du tertiaire, Unia, au partage de locaux et à des journaux communs tels que l'Événement syndical, Area (Tessin) et works (Suisse alémanique).

Que signifie ce rapprochement pour le syndicalisme suisse ? PAGES DE GAUCHE publie ici les opinions de Jean-Michel Dolivo, ancien secrétaire de l'Union syndicale vaudoise et avocat ainsi que de Pierre-Yves Maillard, secrétaire régional FTMH de la région Vaud-Fribourg et conseiller national du Parti socialiste.

L'urgence syndicale

C'est l'engagement militant des syndiqué-e-s et la discussion démocratique au sein de la nouvelle maison syndicale (cf. encadré p. 8) qui nous permettront de gagner davantage de poids.

Le capitalisme traverse une crise profonde et perd en légitimité. Les attaques sur le droit du travail, sur les libertés civiles, sur les acquis sociaux et le service public continuent. La «guerre contre le terrorisme» couvre de ses bruits de bottes la guerre sociale qui continue. Tout indique enfin que nous sommes à la veille de revivre une guerre classique impérialiste et capitaliste, menée pour l'appropriation de ressources pétrolières et pour détourner les préoccupations populaires des exigences sociales qui montent. C'est face à cela qu'il y a urgence syndicale, partout dans le monde, pour redonner force et priorité à la demande sociale et qu'il est temps de dépasser les deux dangers qui minent la crédibilité et la force du mouvement syndical : la résignation et la paralysie sectaire.

Pas de débats stériles

En Suisse, un processus de création d'un grand syndicat interprofessionnel du secteur privé est en cours entre FTMH (industrie, horlogerie, artisanat), SIB (bâtiment, chimie), Unia et FCTA (services). La FTMH et le SIB avaient déjà créé ensemble Unia pour intensifier la présence du mouvement syndical dans le vaste secteur des services et sortir de leurs secteurs historiques liés au secteur secondaire. Ce processus d'intégration a été décidé par les congrès du SIB et de la FTMH à des majorités écrasantes suite à un débat approfondi et de longue haleine.

Deux fronts d'opposition se sont manifestés : du côté de la FTMH ceux qui craignaient le «centralisme» ou «l'opportunisme» du SIB; du côté du SIB, depuis le mouvement Solidarités (gauche trotskiste), ceux qui jugeaient la FTMH trop peu combative. Ces deux oppositions, sont restées très minoritaires et ont été le plus souvent le fait de permanents syndicaux. Dans les rencontres de

membres, avec les salariés eux-mêmes l'alliance a rencontré un appui très fort qui s'est manifesté dans les votes de congrès.

Les forces progressistes au sein du mouvement syndical ont toujours cherché à dépasser le corporatisme et à évoluer vers une dynamique interprofessionnelle. Trop cloisonnés en branches professionnelles, les syndicats sont divisés et affaiblis par un patronat qui, lui, s'est organisé de manière interprofessionnelle depuis longtemps. Mais la taille n'est pas toujours synonyme de force. Il faut en même temps qu'on réalise l'union, décentraliser, démocratiser, et orienter sur une ligne combative ce nouveau syndicat.

Mettre l'action au centre

Ce qui compte, c'est que ce combat ne se mène pas seulement à coup de résolutions dans des congrès. Un syndicat se construit sur les lieux de travail, avec des salariées et des salariés qui se battent et obtiennent des résultats. Quand la partie patronale déclenche les hostilités, c'est par des luttes concrètes que la paix du travail se transforme en lutte. C'est en renforçant les effectifs du syndicat, en intégrant à nos instances démocratiques des militantes et des militants qui vivent quotidiennement les rapports de force et pratiquent l'action syndicale sur leur lieu de travail que nous construirons un syndicat fort. Entre professionnels de la résignation et ceux de la surenchère, il y a souvent consensus pour délibérer de tout cela tranquillement, à l'abri des violences, des difficultés, de la pression qu'il faut subir quand on est réellement à l'œuvre dans un conflit social ou une négociation difficile.

Aujourd'hui, un nouveau syndicat est à faire et le mouvement syndical suisse est à orienter. Que celles et ceux qui le souhaitent plus combatif agissent là où

c'est nécessaire, sur les lieux de travail, avec des salariés. Ils contribueront ainsi à donner par l'exemple la voie à suivre pour l'ensemble du mouvement syndical. Que celles et ceux qui le souhaitent plus démocratique et proche des membres renforcent le nombre et le pouvoir des militantes et militants dans les instances de décision.

Les salarié-e-s donnent l'exemple

Les travailleuses et les travailleurs qui, avec leur syndicat, ont obtenu de haute lutte la retraite à 60 ans dans la construction, celles et ceux qui ont sauvé des emplois chez Cardinal, Sapal, Lémania, Gardy, Metallor, Adtranz, Zeba, Veillon ou pour obtenir des plans sociaux dignes comme chez Castolin ou Iril et tant d'autres, ces multiples luttes récentes du SIB, de la FTMH ou de la FCTA ont plus apporté à la combativité future du nouveau syndicat interprofessionnel

que cinquante polémiques entre permanents syndicaux.

Dans la région Vaud-Fribourg de la FTMH, en 2002, près de 1000 personnes auront adhéré au syndicat, 200 de plus que l'année précédente, ce qui fait progresser les effectifs de la région de près de 2,5% en une année. Ces personnes se sont souvent organisées sur des luttes et ont touché du doigt les difficultés, les contradictions de l'action syndicale et le chemin passionnant qu'il faut faire pour transformer en réalité l'idéal d'un monde juste, solidaire et pacifique. Ce travail est à faire dans notre nouveau syndicat, comme dans tous les autres. Des militantes et des militants rompus à l'action et à la lutte concrètes imposeront à ce nouveau syndicat une culture démocratique et une orientation progressiste. Le reste est littérature.

Pierre-Yves Maillard,
secrétaire régional
FTMH Vaud-Fribourg



Les grèves en Suisse, que

D'importants mouvements de grève ont marqué la Suisse de la première moitié du XX^e siècle. Ils rappellent que le renoncement à cette forme de lutte n'est pas une loi naturelle.

En Suisse, l'émergence du mouvement syndical et ouvrier a été longue et complexe. Dans la seconde moitié du XIX^e siècle, l'élément de la trilogie ouvrière (syndicats, partis et coopératives) qui allait le plus de soi était sans doute l'organisation sur le lieu de travail pour arracher un meilleur «tarif» (salaire-horaire et temps de travail), ainsi qu'un semblant de protection sociale. Avant la Première Guerre mondiale, la période dite de la Belle Époque fut marquée par des confrontations sociales très importantes. Le mouvement ouvrier était en voie de «nationalisation» parce qu'il s'insérait progressivement dans des États-nation qui allaient générer une certaine protection économique et sociale. Mais cette insertion dans la société bourgeoise n'allait pas du tout de soi, d'une part à cause de l'arrogance extrême des milieux dominants, d'autre part parce que le monde ouvrier était divisé entre autochtones et immigrés, seuls les premiers exerçant des droits politiques.

Ainsi le monde ouvrier se lança-t-il dans un certain nombre de mouvements de grèves qui furent de nature très différente mais jouèrent tous un rôle important dans la constitution et la stabilisation des organisations syndicales et politiques. La notion de grève comprenait à la fois la nécessité de défendre la dignité ouvrière, ainsi que des droits tout à fait élémentaires, et la perspective d'une généralisation du mouvement susceptible de déboucher sur un processus révolutionnaire. Mais cette double dimension de l'horizon d'attente des grévistes, si elle doit nous inciter à bien mesurer les ruptures et l'âpreté des confrontations sociales, ne signifie pas pour autant que la Suisse ait connu de véritables situations révolutionnaires dans le cadre des mouvements de grève qui l'ont marquée. Par contre, ces mouvements de grève ont caractérisé l'histoire sociale de ce pays, tout comme les mesures disciplinaires qu'ils ont provoquées, en particulier les mobilisations de l'armée contre les ouvriers, et il vaut la

peine d'interroger le sens qu'ils ont pris au cours des cent vingt dernières années.

Débattre la grève

La grève a toujours été un moyen de lutte fondamental auquel les travailleurs ont pu recourir pour défendre leurs droits. Mais cette pratique leur posa en même temps un problème financier immédiat dans la mesure où un arrêt de travail, qui pouvait provoquer un lock-out patronal aux effets finalement analogues, débouchait irrémédiablement sur une perte sèche de salaire. Par conséquent, l'une des fonctions principales du syndicat consistait alors, et consiste toujours, à constituer un fonds de lutte permettant aux travailleurs concernés de ne pas perdre trop d'argent dans le cadre d'un mouvement de grève. Ainsi la décision de recourir à l'arrêt de travail dépendait-elle de l'existence et de la gestion de cette réserve financière, mais aussi de la capacité du syndicat de l'utiliser à bon escient, sans la dilapider trop rapidement. C'est dans ce contexte qu'un vaste débat contradictoire a traversé les différents courants du mouvement ouvrier helvétique, à l'instar de ce qu'il en était aussi ailleurs au cours des premières années du XX^e siècle.

Ce fut par exemple le cas, en mai 1909, au cours d'une assemblée de l'Union ouvrière de Zurich, entre Fritz Brupbacher, un médecin socialiste aux idées libertaires et originales, et le père du socialisme helvétique, Herman Greulich. Pour Brupbacher, il fallait se préparer «économiquement et psychologiquement à la grève

générale et, finalement, à la grande expropriation qui [devait] bien se produire une fois pour [dépouiller] les puissants de leurs richesses.» Mais Greulich considérait que le succès de l'idée de grève générale n'était dû qu'à la difficulté croissante de combattre les briseurs de grève et les différents adversaires du mouvement ouvrier. Il voulait absolument éviter tous les combats de rue et pensait, en son for intérieur, que le principe même de la grève n'était pas une solution et qu'une grève ne pouvait être efficace qu'une seule fois, jamais davantage, ce qui était finalement une manière subtile d'y renoncer par principe. Pourtant, suite à ces débats, le mouvement ouvrier zurichois ne renonça pas à l'idée de la grève générale, «puissant moyen de combat pour les travailleurs en lutte contre l'État de classe, qui certes [n'annulait] pas les moyens utilisés jusqu'ici, mais les [complétait]». Mais il considéra surtout qu'il fallait préalablement prendre «des mesures préventives appropriées» pour «parer aux contre-coups éventuels d'une grève générale» : caisses de soutien ou fonds de lutte syndicaux, coopératives de consommation pour assurer au monde ouvrier un espace sans doute crucial d'organisation autonome et d'indépendance, mais aussi conquête du pouvoir politique «dans les communes», ce qui permettrait de limiter les effets de la répression sociale.

Le passage à l'acte

Les premières années du XX^e siècle ont pourtant connu, en Suisse romande (à

Ecrire l'histoire du mouvement ouvrier

En Suisse, l'histoire des mouvements sociaux est un peu une parente pauvre des recherches académiques. L'Association pour l'Étude de l'Histoire du Mouvement Ouvrier (AEHMO) s'efforce de la développer à l'échelle romande. Elle gère un dépôt d'archives à Lausanne et publie chaque année les *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* (dont le dernier numéro de 2002 comprend un dossier sur le sport ouvrier). Pour promouvoir cette histoire sociale, adhérez aussi nombreux que possible à notre association pour 25 francs par an. Ce qui vous donnera droit au *Cahier* annuel. Références : AEHMO, Case postale 104, 1000 LAUSANNE 17, CCP 10-24143-0 ; ou heimbergch@freesurf.ch

Quelques éléments d'histoire

Genève en 1903, dans le canton de Vaud en 1907), des grèves d'action directe animées par les idéaux du syndicalisme révolutionnaire. Notons toutefois que ces mouvements concernaient surtout des travailleurs immigrés, fort peu intégrés dans la société d'accueil, à tel point par exemple qu'après plusieurs semaines de lutte, les maçons italiens prirent collectivement le train à Cornavin après l'échec de leur mouvement de grève de l'automne 1903. Il s'agissait donc de luttes sectorielles ou régionales aspirant d'autant plus à un débouché politique qu'elles se déroulaient très loin de la vie politique traditionnelle et de la représentation parlementaire du monde ouvrier.

Les deux expériences cantonales de grève générale qui précédèrent, et annoncèrent en quelque sorte, la grève générale de 1918 - celles de Genève en 1902 et de Zurich en 1912 - furent par contre suivies par l'ensemble du monde ouvrier, autochtones comme étrangers, et elles impliquèrent ainsi toutes les composantes de la trilogie ouvrière. On peut souligner que ces expériences ont été traitées de révolutionnaires et de subversives par une bourgeoisie qui sut en profiter, surtout en 1918, pour mettre en place toute une série de mesures disciplinaires, ainsi qu'une orientation conservatrice renforcée, une sorte de contre-révolution masquée pour reprendre la formule d'Hans Ulrich Jost. Alors qu'en réalité, elles n'ont pas vraiment eu un caractère révolutionnaire. Soulignons par contre que, pour chacun de ces exemples, c'est bien la misère ouvrière, dans toute sa cruauté, à laquelle vint encore s'ajouter une provocation de la part des patrons ou des autorités - le licenciement arbitraire de tramelots en lutte pour Genève, l'assassinat d'un gréviste par un briseur de grève à Zurich, l'occupation militaire de la ville de Zurich en 1918 -, qui furent à l'origine de ces luttes aussi visibles que significatives. Et le plus important, au-delà des limites des résultats obtenus (même s'ils furent loin d'être négligeables en 1918), réside sans doute dans le fait que cette affirmation de la classe ouvrière face à une bourgeoisie sans scrupule fut d'une grande signification, et eut beaucoup

d'importance pour la suite du point de vue des organisations progressistes.

L'impact de la paix du travail

L'accord de paix du travail de 1937 devait bien sûr modifier considérablement le statut des grèves dans une Suisse repliée sur

années soixante-dix vit notamment apparaître un certain nombre de conflits sectoriels qui rompaient déjà avec la logique de la paix du travail et du consensus.

La grève, enjeu actuel

La récente grève nationale du bâtiment a



elle-même, puis encline à intégrer considérablement la part la plus modérée des organisations ouvrières au sommet des rouages de l'État (par l'entrée d'un socialiste au Conseil fédéral en 1943). En réalité, ce principe de la paix du travail n'était pas absolu dans la mesure où il ne concernait que certains secteurs et pouvait bien sûr être dénoncé ou contesté. Mais il eut d'emblée une portée symbolique qui s'incrusta dans les esprits et dépassa sa seule réalité juridique. Dans le contexte de l'après-guerre, alors qu'une politique de reconstruction sociale s'imposait dans tous les pays européens, cette orientation de consensus permit d'accompagner et de renforcer quelques conquêtes sociales qui furent modestes, mais qui ne doivent pas non plus être négligées. Elle mena alors le mouvement ouvrier suisse dans une intégration très profonde qui finit par l'affaiblir considérablement. Cela dit, les grèves ne disparurent pas pour autant et la crise des

eu une importance considérable puisqu'on n'avait plus vu une mobilisation sociale d'une telle ampleur, et à l'échelle de tout le pays, depuis l'immédiat après-guerre. Il est cependant révélateur qu'elle ait été déclenchée encore une fois par une véritable provocation patronale (soit le refus d'appliquer un accord à peine signé); et qu'elle ait si rapidement débouché sur un nouvel accord. Une réflexion sur le rôle des grèves en Suisse s'avère ainsi d'autant plus utile qu'il apparaît qu'elles permettent non seulement au monde ouvrier de défendre sa dignité, mais aussi, le plus souvent, d'arracher des concessions significatives à la classe dirigeante. Et qu'on peut ainsi se demander ce que des grèves plus nombreuses et plus déterminées auraient pu lui permettre d'obtenir dans un pays où les droits sociaux ont tellement de retard.

Charles Heimberg,
président de l'AEHMO

Relativiser la paix du travail

Face aux passe-droits patronaux, les grèves reviennent en force et permettent à un contre-pouvoir social de s'affirmer en Suisse. Tour d'horizon des fondements légaux du droit de grève.

Que l'on se trouve en Europe (Italie, Portugal, Espagne, Royaume-Uni, France), aux Etats-Unis ou encore en Afrique du Sud, l'année 2002 est marquée par l'émergence de forts mouvements de protestation contre le démantèlement du droit du travail, pour la défense des salaires et des places de travail. Grève après grève, le paysage social change. La nécessité d'investir le débat dans l'entreprise, de reformuler ses objectifs, d'agir pour maintenir en marche l'outil de production et de proposer d'autres solutions que celles fournies par les «experts» s'affirme dans des cercles de plus en plus larges des enceintes syndicales, associatives et politiques.

Sortir de l'impasse

Dans cet environnement, le développement de la grève dans un pays comme la Suisse, réputé de paix sociale, est un indice important du besoin réel et profond de transformation du système des relations professionnelles que la conjoncture ne suffit pas à expliquer. Alors que la question occupe désormais constamment l'actualité (La Poste, Veillon, secteur de la construction), le débat sur le droit de

grève a pourtant peiné à se dégager des ornières creusées par des décennies de paix du travail. Politiciens de droite et milieux patronaux ont multiplié les affirmations sommaires sur la paix du travail pour s'ériger contre le droit de grève. Ils ont réussi à faire croire à des générations de travailleurs que le droit de grève n'existait pas, que la paix du travail était le fruit des CCT dont le niveau de couverture se situe en réalité bien en dessous de la moyenne des pays développés et ne touche pas même le 50% de tous les rapports individuels de travail en Suisse. En alimentant une controverse opaque sur la question de la garantie du droit de grève en tant que droit social, les juristes se sont trouvés quant à eux incapables durant des décennies de clarifier la situation. Et pourtant, le droit de grève existe. Quelle marge de manœuvre cela laisse-t-il et – surtout – quelles marges de manœuvre conquérir ? Il s'agit là de questions incontournables pour quiconque veut rompre avec les passe-droits patronaux.

Les règles du jeu

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2000, l'article 28 de la nouvelle Constitution fédérale

révisée met fin à la controverse sur l'existence du droit de grève dans l'ordre juridique suisse. Ce droit fondamental est désormais unanimement reconnu, mais est rigoureusement réglementé par cinq conditions strictes cumulatives (voir encadré). Si celles-ci sont remplies, l'employeur ne peut rompre les rapports de travail – ni avec effet immédiat pour justes motifs, ni par congé ordinaire – et ne peut actionner les grévistes en dommages-intérêts pour baisse de la production. Ce cadre théorique doit toutefois être relativisé à la lumière de la pratique réelle de la grève. Car si les juristes éprouvent autant de peine à circonscrire les conflits sociaux, c'est avant tout parce que la pratique se révèle plus encline à explorer sans cesse de nouvelles formes de grèves, d'outils de protestation et de stratégies (multiplication des formes insolites de grève : grève du zèle, du crayon, etc.).

En consacrant le droit de grève, la Suisse rejoint ainsi l'ensemble des pays européens où la légalité de la grève professionnelle et même de solidarité et la renonciation à édicter des législations antigrèves existent déjà depuis longtemps. Toutefois, le droit de grève demeure marqué par des spécificités nationales importantes : d'un côté, les pays libéraux (France) ne prévoient aucune articulation juridique entre la grève et la négociation, de l'autre, le reste des pays européens – Suisse comprise – disposent d'une réglementation de prestation minimale avec procédures de conciliation obligatoires qui situe la grève en dernier recours c'est-à-dire lorsque la négociation échoue. Dans ces pays dits de «paix sociale», on observe de façon générale que la revitalisation de la négociation collective passe par une revalorisation du rôle de la grève. En effet, si autrefois on s'adonnait à la grève en cas d'échec des négociations, on fait désormais grève pour pouvoir négocier. Cette nouvelle donne devrait contribuer à terme à homogénéiser davantage le régime des grèves en Europe.

Cesla Amarelle

Droit de grève en Suisse ? Oui, mais...

Concrètement, l'ordre juridique suisse a élaboré cinq critères permettant de déterminer si une grève est ou non licite.

1. La grève n'est licite que si elle est soutenue en principe par un ou plusieurs groupements autorisés de travailleurs (vote à la majorité);
2. La grève doit se rapporter à la relation de travail et non à des objectifs extérieurs de la vie économique;
3. La grève ne doit pas violer la paix du travail (art. 357a CO). Celle-ci ne s'applique qu'aux travailleurs liés par une CCT et n'est donc pas une règle normative régissant indifféremment tous les travailleurs. Elle signifie l'obligation pour chaque partie à une convention de s'abstenir de tout moyen de combat soit quant aux matières faisant l'objet de la convention (paix du travail relative), soit vis-à-vis de tout objet même ceux non réglés par la convention (paix du travail absolue). Alors que la première est imposée par la loi dès l'entrée en vigueur de la CCT, la deuxième doit être expressément prévue par la CCT pour s'appliquer;
4. La grève doit être proportionnée, c'est-à-dire qu'elle doit être utilisée en dernier recours lorsque la négociation et la conciliation échouent;
5. Les travailleurs participant à la grève ne doivent pas faire partie des catégories de personnes à qui une loi formelle, fédérale ou cantonale, interdit expressément le recours à la grève pour des motifs d'ordre public.

Le mouvement ouvrier et l'internationalisme syndical

Quelles réponses pour les syndicats face à la globalisation libérale ? Faut-il se replier sur l'espace national ou renforcer l'engagement international ?

En vérité, nous n'avons pas tellement le choix. Les rapports de force se construisent aujourd'hui sur le plan global. Fermetures, licenciements, délocalisations, transferts de production, sous-traitance : ce sont le plus souvent des décisions de sociétés transnationales. Sur le plan local, on arrive tout au plus à négocier des plans sociaux; pour infléchir la politique d'une société transnationale, il faut une action coordonnée, permanente et sur la longue durée des syndicats de tous les pays concernés.

Syndicalisme international

Le mouvement syndical international existe. La Confédération internationale des syndicats libres (CISL), fondée en 1949, regroupe les centrales syndicales de 148 pays et compte 156 millions de membres. A l'échelle européenne, la Confédération européenne des syndicats (CES), fondée en 1973, regroupe les centrales des pays de l'Europe géographique (Union européenne, Suisse, Norvège, Islande et, depuis 1989, les pays de l'ex bloc soviétique). Dans le passé, la CISL autant que la CES se sont contentées d'un rôle de lobby syndical auprès des institutions internationales (FMI, Banque mondiale, UE) sans chercher à établir le rapport de forces sur le terrain qui aurait rendu ce rôle efficace. Ceci est lentement en train de changer.

Sites Internet utiles

CISL : www.icftu.org

FIOM : www.imfmatal.org

UITA : www.iuf.org

GLI : www.global-labour.org

Labour Start : www.labourstart.org

Plus près du terrain existent les dix fédérations syndicales internationales (ou secrétariats professionnels internationaux (SPI)), qui regroupent les syndicats par branche économique. Leur origine remonte au 19^e siècle. Leur culture politique, leur capacité de s'imposer et leurs prises de positions varient, mais contrairement à la CISL et à la CES, ils sont directement confrontés aux transnationales et cela souvent de manière conflictuelle. Plusieurs ont déjà signé des accords avec des sociétés transnationales qui portent sur des questions de principe (notamment la reconnaissance des droits syndicaux au niveau du groupe transnational, mais aussi sur des questions comme l'égalité, la santé et la sécurité au travail, la formation professionnelle, etc.). Ces accords sont une ébauche d'un système de relations sociales internationales en devenir.

Au niveau européen

Suite à une directive de l'UE, ces six dernières années se sont créées les commissions d'entreprises européennes (CEE). En principe, toutes les entreprises d'une certaine taille présentes dans plus d'un pays de l'Union sont obligées d'instaurer une telle commission et de lui attribuer des droits d'information et de consultation. A l'heure actuelle, on peut compter plus de 500 commissions de ce type. Leur rôle effectif dépend fortement de la présence syndicale au sein des entreprises. Il y a deux enjeux : renforcer la présence syndicale là où elle est faible et transformer les commissions en véritables organes de négociation; ensuite, étendre leur compétence sur toute l'Europe géographique, non seulement sur l'UE. En effet, si la présence des syndicats suisses et norvégiens est

généralement admise par les interlocuteurs sociaux, il n'en est pas de même pour les pays de l'Est européen. Or, c'est là où l'intervention syndicale et l'appui international sont aujourd'hui le plus nécessaires.

Leur globalisation et la nôtre

Nous ne sommes pas «contre la globalisation», nous sommes pour une globalisation par en bas pour créer une société

(SEWA) qui regroupe des travailleuses sans contrat de travail régulier (ouvrières à domicile, vendeuses du marché). Il est à la fois syndicat, mouvement de femmes et coopératif et compte plus de 500'000 adhérentes.

Le mouvement syndical international peine à accepter la nouvelle situation. Mais nous sommes de plus en plus nombreux à le savoir : nous ne pouvons faire l'économie d'une



mondiale vivable pour tous. Les mouvements sociaux contre la globalisation conservatrice qui s'expriment partout sur la planète (Seattle, Porto Alegre, Florence) sont la preuve d'un renforcement de la contestation de l'ordre établi. Dans le secteur dit «informel» produit de la déréglementation du marché du travail, émergent de nouvelles organisations de type syndical. Un exemple est le syndicat indien de femmes

lutte sociale à l'échelle globale. Le mouvement syndical ne peut faire autrement que de participer à la formation d'un puissant contre-pouvoir international. Cela passe par l'alliance avec les nouveaux acteurs sociaux afin de créer un mouvement populaire international capable d'imposer les objectifs de toujours : liberté et justice sociale pour toutes et tous.

Dan Gallin

« Le problème, c'est l'ignorance »

Retour, avec Fabienne Millioud, présidente de la commission d'entreprise, sur les trois semaines de mobilisation des salariés de Veillon.

Aujourd'hui, Fabienne Millioud est grippée, et fatiguée. La présidente de la commission d'entreprise de Veillon subit le contrecoup de trois semaines de travail acharné, de journées et de nuits à s'être préoccupée intensément de l'avenir de l'entreprise Veillon et du sort des salariés.

[...] Un baptême du feu ? « Je suis membre de la commission d'entreprise depuis deux ans et présidente depuis une année et demie. Je me suis battue pour les négociations salariales. Mais là, c'est la première fois que j'ose m'affirmer. Je me suis investie comme jamais dans ce conflit. J'ai travaillé douze à treize heures par jour. Mais ça valait la peine. [...]

Un apprentissage difficile

Quand elle arrive chez Veillon, elle croit que la situation est différente, que la direction de l'entreprise manifeste une réelle volonté de dialogue avec les employés. Mais en entrant dans la commission du personnel, elle déchant. Celle-ci est certes consultée, mais aucune proposition n'est ensuite reprise par la direction. « La direction utilise la commission du personnel pour donner un rôle social à l'entreprise. Vous ne vous imaginez pas les négociations salariales. On discutait cinq heures de suite, mais au bout du compte, on n'était pas écouté. C'est vrai que la commission d'entreprise est co-signataire du budget et que celui-ci ne peut être bouclé sans son accord. L'outil est bon et utile pour le personnel, mais je ne m'étais pas rendu compte de sa valeur. Maintenant, j'ai compris. Autre exemple : il y a quelques années, la direction avait instauré des forums où les travailleuses et les travailleurs pouvaient discuter de l'avenir de l'entreprise, mais aucune proposition n'était reprise par la direction. La direction met en place des espaces de participation, mais ensuite,

elle ne les assume pas. C'est un leurre. »

C'est elle qui, il y a deux ans, insiste pour impliquer le syndicat FTMH dans les négociations salariales. Peine perdue. La direction refuse. « Veillon ne voulait pas d'un syndicat dans l'entreprise. On nous disait : vous avez une super commission d'entreprise, ça suffit. Il y a deux ans, j'ai contacté la FTMH. On voulait un vrai contrat collectif de travail, une vraie convention collective. Mais la direction de Veillon tergiversait. A cette époque, ils savaient déjà ce qu'ils allaient faire ».

Quand le plan de restructuration est annoncé, Fabienne Millioud prend ses responsabilités. Et demande l'intervention de la FTMH. Mobiliser les travailleuses et les travailleurs n'était pas gagné d'avance. Il fallait réussir à rassembler celles et ceux qui étaient licenciés et ceux dont le poste n'était pas menacé. « J'ai dû tirer, c'est sûr. Il y a eu des désaccords entre ceux qui le gardaient. Il y a eu des doutes. Parfois, je passais une demi-heure avec un employé pour lui dire de ne pas lâcher, et après je savais qu'il y en avait d'autres qui disaient le contraire. »

Néanmoins, Fabienne Millioud peut compter sur une composante dont la direction n'évaluait pas la portée : l'attachement des employés de Veillon à leur entreprise. Du coup, le sentiment de trahison est suffisamment fort pour qu'il les incite à se mobiliser pour leur entreprise et contre leur patron. Fabienne Millioud n'a jamais baissé les bras : « Tout ce qui s'est passé me motive pour me battre. Plus je vois la manière dont sont traités les gens, plus j'ai envie de me battre. »

L'arrivée du syndicat FTMH aux côtés des salariés l'a confortée dans l'idée qu'il ne fallait pas renoncer. « L'arrivée du syndicat FTMH a été très bénéfique. Au début, la direction ne prenait pas l'opposition des

salariés au sérieux. Quand la FTMH est arrivée, le ton a changé, la direction a compris qu'elle devait faire attention. Il y avait une meilleure qualité d'écoute, les patrons étaient plus prudents. Depuis le conflit, 150 personnes se sont syndiquées à la FTMH et je reçois encore des demandes. »

Encore beaucoup d'incertitudes

[...] Trop proche encore des événements pour tirer un bilan complet de ces trois semaines de mobilisation, Fabienne Millioud reste prudente sur l'avenir de l'entreprise et des salariés. « Pour les salariés, le combat pour les postes de travail a été un apprentissage formidable, une leçon qui nous montre qu'ensemble, on peut gagner. Mais dans toutes les victoires, il y a aussi des déceptions. Les salariés qui se sont battus, je les trouve courageux. Ils n'ont pas bâché. Ils n'ont pas abandonné, alors que leur travail, leur salaire ne sont pas extraordinaires. J'ai dit au personnel, on a obtenu quelque chose. On peut être content, mais pas heureux. C'est un report de douze mois. Il y a beaucoup d'incertitudes. Et je dois avouer que je n'ai plus confiance en la direction. »

Et de ce constat, la présidente de la commission du personnel de Veillon élargit l'horizon de son engagement. « La direction ne nous a pas consultés quant à la décision de délocaliser à Entlebuch. Le problème des travailleurs, c'est l'ignorance. On ne connaît pas nos droits, on ne sait pas où sont nos limites. Et le patron en profite. »

**Propos recueillis
par Géraldine Savary,
Article paru dans
L'Événement syndical n°48**

brève

Capitalisme-assassin

La profonde crise qui secoue l'Argentine a deux faces. La première, c'est celle des milieux dominants qui sauvent leur fortune. C'est celui d'un gouvernement à la botte du FMI qui augmente les tarifs du gaz et de l'électricité afin de pénaliser encore davantage les classes populaires. Le deuxième visage, c'est celui de la mort. Depuis le début de l'année, une soixante d'enfants argentins sont décédés pour cause de malnutrition. La réponse du gouvernement ? La femme du président a été envoyée dans la province la plus pauvre pour calmer les esprits. Et pour faire miroiter qu'elle, comme jadis la légendaire Evita Perón, sauvera le peuple de sa misère.

brève

Recyclage d'expert

«La Poste» ne recule devant rien. Alors que la libéralisation du secteur postal se trouvait encore à ses débuts, elle finançait un professeur auprès de l'Institut de Hautes Etudes en Administration Publique. Ce dernier devait s'intéresser à l'impact de l'ouverture des marchés sur les entreprises publiques. Aujourd'hui, «la Poste» se réoriente. Désormais, le même professeur enseigne à l'Ecole polytechnique fédérale en se focalisant sur le «Management des industries de réseau». Il est vrai que sous Ulrich Gygi le géant jaune n'a de public que son actionnariat majoritaire. Et encore faut-il que Moritz Leuenberger soit amené par la présidence du PSS à s'en souvenir.

Leçon de géographie socio-économique

On connaît mal notre pays. Prenez par exemple Zoug. Ce canton de Suisse centrale, de 100'000 habitants environ et situé au bord du lac du même nom, s'honore d'être le canton à la charge fiscale la plus basse. Le site web officiel ajoute même que ses autorités y sont amicales avec le monde économique, collaborent comme des partenaires et sont sans complication. La majorité politique y est très «centro-droite» avec une prépondérance démocrate-chrétienne et radicale. Si vous êtes riche, on peut vous conseiller Zoug. Pour les très petits revenus par contre, mieux vaut habiter Genève ou Lausanne, car sur un revenu de 30'000 Fr. par an, on paie 1,62% d'impôt à Zoug, contre 0,51% dans le canton de Vaud et 0,23% à Genève.

ciens au chômage technique, a été affrétée par la société Crown Resources qui a son siège principal à Zoug. Cette société appartient au groupe Alfa dirigé Michael Fridman, un homme d'affaires russe qui possède un empire avec une banque, une chaîne de supermarchés et une importante société pétrolière : la Tjumen Oil Company.

Que risque Crown Resources ? En fait pas grand-chose selon le droit maritime, car le bateau ne lui appartient pas. Probablement elle ne paiera rien car, contrairement à une compagnie comme TotalFinaElf qui a payé (un peu) pour le naufrage de l'Erika en décembre 1999, Crown Resources se fout de son image médiatique.

Mieux, elle préfère que l'on ne parle jamais d'elle.

Actuellement Crown Resources affrète le *Byzantino*, un pétrolier à coque simple âgé de 26 ans qui a eu une collision en avril dernier en Méditerranée et qui fut récemment retenu à Dublin durant sept jours en raison de défauts graves et d'un équipage non formé.

Les Zougois peuvent dormir tranquilles en veillant sur leurs boîtes aux lettres, comme celles de Glencore ou Marc Rich & Co, elles aussi actives dans le pétrole : le *Byzantino*, ne viendra pas s'échouer dans les eaux du lac de Zoug.

Philippe Mivelaz

Alors, me direz-vous, quel est la principale préoccupation des politiciens zougois ? Vous l'avez deviné : c'est réduire les impôts. C'est en tous cas ce qu'a fait le parti démocrate-chrétien qui réclame, par une motion déposée en avril, 5% de réduction d'impôts. L'UDC, toujours à la pointe, en réclame 10%.

Les Zougois connaissent-ils la Galice ? Cette région, connue pour la qualité de ses poissons, coquillages et crustacés, est aussi une terre d'émigration et de nombreux travailleurs espagnols en Suisse sont des Galiciens. Les Zougois devraient s'intéresser à la Galice car – comme nous le révèlent nos excellents confrères de la *NZZ am Sonntag* – les 77'000 tonnes de pétrole transportées par le navire *Prestige* échoué le 19 novembre dernier, leur appartiennent un peu. Plus exactement, la mélasse visqueuse qui pollue 500 kilomètres de côtes et contraint les pêcheurs gali-





José Bové

«L'Organisation mondiale du commerce (OMC) n'a pas pour objectif de permettre à chaque pays de pouvoir se développer comme il l'entend, mais d'imposer un modèle économique qui va à l'encontre des capacités des populations à se développer. [...] L'écart entre les pays riches et les pays plus pauvres n'a cessé de croître depuis sa mise en place.»

José Bové, syndicaliste, **déclaration dans le cadre du sommet de Johannesburg**, 23 août 2002.

AGENDA

6 décembre 2002

Réformes hospitalières - Entre rationnement des soins et marchandisation de la santé

Conférence-débat avec Alessandro Pelizzari, sociologue, secrétaire d'attac-Suisse.

ESL, bâtiment des Baies, rue de l'Hôpital 48, Delémont, 19h30

7 décembre 2002

Assemblée des délégués du Parti socialiste suisse

Liestal, 10h30

10 décembre 2002

La Palestine sous couvre-feu

Collectif Urgence Palestine Vaud - Soirée témoignage, débat avec Michel Bühler - de retour de Palestine - et Georges Haldas.

Centre Universitaire Catholique, Bd de Grancy 31, Lausanne. 20h00

13 et 14 décembre 2002

Comité de l'Internationale Socialiste sur l'Economie, la Cohésion sociale et l'Environnement

Présidé par Christoph Zöpel (Parti Social-Démocrate, SPD, Allemagne), les discussions de la réunion porteront sur le résultat du Sommet mondial sur le développement durable de Johannesburg et sur la continuation des travaux sur « La gouvernance dans une société globale - Une approche sociale-démocrate ».

Siège de l'Organisation mondiale du travail, OIT, Genève, 10h00

14 décembre 2002

Assemblée générale de la Jeunesse socialiste suisse

Berne, 14h15

14 décembre 2002

Solidarités - Fête de l'hiver de Femmes solidaires

Rue des Gares, Genève, 19h00

17 décembre 2002

Comité ouvert d'attac-geneve

Local d'attac-geneve, Maison des Associations, Rue des Savoises 15, Genève, 20h00

17 décembre 2002

Victoire de Lula au Brésil: un tournant pour l'Amérique latine ?

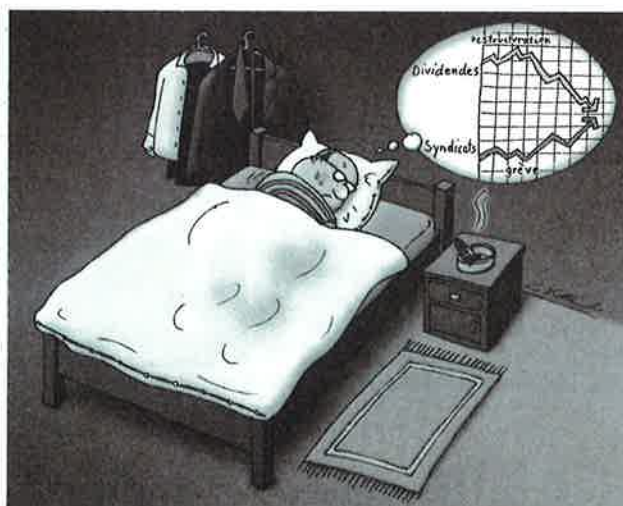
Collectif pour une alliance socialiste - Conférence-débat avec Pierre Salama, professeur d'économie à l'Université de Paris XIII, spécialiste de l'Amérique latine.

Grande salle du Centre Universitaire Catholique (CUC), bd. de Grancy 31, Lausanne (juste sous la gare), 20h15

numéro 7, décembre 2002

PAGES DE GAUCHE

DOSSIER SYNDICALISME: QUEL(S) COMBAT(S)?



JAB
1002 Lausanne

Monsieur

Chollet

Antoine

La Corbatière 167

2314

La Sagne (NE)