

L'USS ET SES SYNDICATS

Brève présentation
avec quelques points de repère historiques

Éditeur : Union syndicale suisse USS

Auteur : Ewald Ackermann

Première édition : 2008

Sommaire

Syndicats	3
Qu'est-ce qu'un syndicat ?	3
Que fait un syndicat ?	3
Que coûte l'adhésion à un syndicat ?	4
Qu'est-ce qu'une CCT ?	4
Quelques points de repère dans l'histoire des syndicats en Suisse	5
L'USS	8
Les objectifs actuels de l'USS et des syndicats	11
Les syndicats : une préoccupation pour les jeunes ?	13
En savoir plus	14
Les sites Web des syndicats	15

Syndicats

Qu'est-ce qu'un syndicat ?

Des intérêts communs : les salarié(e)s se réunissent dans un syndicat pour défendre ensemble leurs intérêts et leurs revendications face au patron et aux institutions, étatiques ou non. À la base de cette démarche, il y a la constatation que les salarié(e)s isolés sont en position de faiblesse face au patron, à l'État et aux autorités. Cette inégalité de départ peut être contrebalancée par le regroupement syndical.

Un monde du travail meilleur : les syndicats veulent améliorer les conditions de travail. Ils veulent avoir leur mot à dire sur le niveau des salaires, en matière de temps de travail, de vacances, de sécurité au travail, d'organisation du travail. Pour ce faire, ils négocient avec les patrons des conventions collectives de travail (CCT), qui règlent ces questions. Lorsque c'est nécessaire, ils interviennent aussi directement sur place pour leurs membres et discutent avec le patron concerné.

Mettre son grain de sel : les syndicats jouent également un rôle politique et dans la société en général. Ils s'allient donc avec ceux qui partagent les mêmes idées pour plus de justice sociale, offrent une large palette de cours de formation, défendent publiquement leurs revendications et cherchent à les faire passer dans la réalité.

Que fait un syndicat ?

Conditions de travail : les syndicats concluent des conventions collectives de travail – les CCT – avec les organisations patronales. Ces textes règlent les conditions de travail de manière obligatoire (voir ci-dessous : Qu'est-ce qu'une CCT ?). Les syndicats se préoccupent ensuite de la mise en pratique de cette CCT. Dans les « cas d'urgence », c'est-à-dire lorsqu'aucune bonne CCT ne peut voir le jour, le syndicat et ses membres font pression au niveau de l'entreprise et mobilisent l'opinion publique, afin d'obtenir une CCT de qualité.

Protection juridique : les syndicats conseillent les salarié(e)s lorsque ceux-ci rencontrent des problèmes dans leurs rapports de travail. Pour les membres des syndicats, ces conseils sont en règle générale gratuits. La protection juridique peut aller jusqu'au procès devant un tribunal.

Formation continue : les syndicats collaborent en matière de formation professionnelle initiale et continue, et offrent aussi des cours de développement personnel et de formation politique.

Vacances et loisirs : de nombreux syndicats offrent à leurs membres des possibilités de vacances intéressantes à des prix fortement réduits (en appartements, chalets ou hôtels) et des rabais pour d'autres services. Souvent, les syndicats sont le lieu de rencontres conviviales.

Que coûte l'adhésion à un syndicat ?

Les syndicats définissent le montant des cotisations de leurs membres. Les membres professionnellement actifs versent généralement une cotisation en rapport avec leur revenu ; elle se situe entre 200 et 600 francs par année. Les apprenti(e)s et les personnes sans activité lucrative ne paient d'habitude qu'une cotisation symbolique.

Qu'est-ce qu'une CCT ?

La protection de la loi est minimale : sur le plan légal, les salarié(e)s ne sont protégés que de manière minimale. Ainsi, il n'existe pas de salaire minimum dans la loi, pas de compensation légale pour la perte de gain en cas de maladie. La durée minimale des vacances dès l'âge de 20 ans n'est, selon la loi, que de quatre semaines ; de même, la durée maximale du travail peut aller jusqu'à 50 heures par semaine (voire même davantage).

De meilleures conditions de travail grâce aux CCT : c'est ici que les syndicats interviennent par le biais des conventions collectives de travail (CCT), qu'ils négocient régulièrement avec les patrons. Ainsi, la plupart des CCT fixent des salaires minimaux et prévoient une compensation salariale en cas de maladie. Les prescriptions des CCT concernant les vacances dépassent clairement le minimum légal de 4 semaines et les horaires hebdomadaires de travail définis par les CCT varient entre 40 et 42 heures. Les CCT contiennent ainsi des conditions de travail bien meilleures que ce que prévoit la loi et influencent de façon essentielle la vie quotidienne. Aujourd'hui, en Suisse, la moitié des rapports de travail sont réglés par une CCT.

Caractéristiques d'une CCT : les CCT peuvent être conclues pour toute une branche ou pour une seule entreprise. Leur validité est limitée dans le temps, généralement entre deux et quatre ans ; elles doivent donc être renégociées régulièrement. Les prescriptions des CCT ne s'appliquent, du côté des patrons, qu'aux entreprises membres de l'association patronale signataire de la CCT. À certaines conditions toutefois, une CCT peut être déclarée « de force obligatoire », ou « étendue ». Elle s'applique alors à toutes les entreprises de la branche. C'est principalement le cas dans la construction et l'hôtellerie-restauration.

Quelques points de repère dans l'histoire des syndicats en Suisse

Les syndicats sont nés de la volonté de résoudre la « question sociale ». Ils voulaient donc vaincre la misère et l'exploitation économique des salarié(e)s, récemment apparus et engagés pour la plupart dans les fabriques ; ils voulaient aussi rendre la vie dite « active » plus humaine. Par le biais de nombreuses réformes, ils combattirent contre une injustice effrénée, tout en développant leur idée d'une société solidaire et sans classes.

Comme dans le reste du monde, l'origine des syndicats en Suisse remonte au XIX^e siècle. Mais ils n'ont exercé une influence notable sur l'État et la société suisse qu'à partir des deux premières décennies du XX^e siècle.

Entraide – Assurances sociales : dès l'origine, les syndicats ont lutté pour de meilleurs salaires, la réduction du temps de travail, et au-delà pour de meilleures conditions de vie. En même temps, ils créèrent de nombreuses institutions d'entraide et de secours mutuel : caisses de chômage, d'invalidité, de décès, de pensions et caisses de grève. Une grande partie du travail de l'USS au XX^e siècle consistera à transférer ces institutions d'assurances, liées à des syndicats particuliers, dans un système étatique, valable pour tout le monde. On peut dater de 1911 les premières tentatives de mise en place d'une assurance-maladie et accident fédérale ; en 1948, l'AVS est introduite, suivie dans le dernier quart de siècle seulement par l'assurance-chômage obligatoire. Tout ce filet social avait été préalablement développé par les syndicats à l'intention de leurs membres.

Temps de travail et vacances : la loi fédérale sur les fabriques de 1877, durement contestée, fut l'un des succès marquants des débuts du mouvement syndical. Elle interdisait le travail des enfants et introduisait la journée de 11 heures (samedi y compris). À partir de 1889, les syndicats avancèrent la revendication de la journée de 8 heures dans le monde entier, une revendication qui devait être appliquée à partir du 1^{er} mai. D'où la naissance du 1^{er} Mai comme fête du Travail, journée de lutte et de fête des membres des syndicats. Dans les années 1900, des vacances furent pour la première fois fixées légalement, en l'occurrence pour les cheminots. Elles étaient de 8 jours par année. En 1918, après la défaite de la grève générale, une révision de la loi sur les fabriques introduisit la semaine de 48 heures et donc la journée de 8 heures. Par le biais des conventions collectives de travail (CCT), les syndicats œuvrèrent à une réduction continue de la durée du travail :

- en 1954, 96 pour cent de l'ensemble des ouvriers et ouvrières de fabrique avaient des vacances ;
- en 1964, trois semaines de vacances au moins furent introduites pour tous les salarié(e)s soumis à la loi sur le travail ;
- dans les années 70, la durée hebdomadaire moyenne de travail figurant dans les CCT était de 44 heures environ ;
- en 1984, un minimum de 4 semaines de vacances annuelles fut introduit dans la loi ;
- en 2000, toutes les CCT importantes connaissaient une durée hebdomadaire du travail de 40 à 42 heures ; dans la plupart, les vacances étaient de plus de 4 semaines, souvent nettement plus longues pour les salarié(e)s âgés ou les plus jeunes (par exemple 7 semaines pour les apprenti(e)s de première année dans l'industrie graphique ou dans celle des machines).

Négociier – Faire grève – Voter : afin d'obtenir de meilleures conditions de travail, les syndicats peuvent améliorer la loi et/ou les CCT. Dans ce dernier cas, ils disposent fondamentalement de deux moyens : la négociation ou la grève. Les syndicats ont toujours utilisé ces deux moyens, mais jusqu'en 1950, ils ont beaucoup plus fait appel à la grève que par la suite. La grève générale de 1918 fut d'une autre nature qui, au-delà de la réglementation des conditions de travail, avançait aussi des revendications politiques, aujourd'hui appliquées pour la plupart. Le patronat brisa cette grève, comme de nombreuses grèves de branche auparavant, par le recours à l'armée.

Durant les années de crise 1936 à 1939, les syndicats ont obtenu de nombreuses CCT sans avoir besoin de recourir à la grève. La menace du fascisme dans les pays voisins incitait à renforcer la cohésion nationale. L'État ne se tenait plus systématiquement du côté des patrons seulement, mais cherchait, par le biais de programmes d'investissement et de création d'emplois, à alléger le poids de la misère. Les antagonismes subsistaient, mais du côté ouvrier comme du côté patronal, les voix se multiplièrent pour demander que la lutte pour la répartition des fruits du travail se règle surtout par la négociation pacifique de CCT. L'accord de paix du travail de 1937 signé dans l'industrie des machines est emblématique de cette tendance. La FOMH, la Fédération des ouvriers de la métallurgie et de l'horlogerie, y renonce à la grève ; en contre-partie, les patrons se prononcent pour des accords matériels,

qui finiront par former une importante CCT. La négociation des CCT, la plupart du temps de manière pacifique, devint la règle durant 60 ans environ. Ce n'est que ces dernières années que le recours à la grève s'est accru. La lutte pour la répartition des fruits du travail s'est faite plus dure – une nouvelle génération de managers ne veut plus entendre parler de partenariat social.

Les conditions de travail dans une entreprise ou une branche sont d'abord réglées par la CCT, la loi se contentant le plus souvent de prescriptions minimales et la Constitution fédérale définissant pour sa part les conditions-cadres. Mais même les lois et la Constitution ont une influence directe sur la réalité économique et sociale, et donc sur la vie quotidienne des gens. Dans le système de démocratie directe de la Suisse, le peuple peut prendre part à l'approbation des lois et de la Constitution. Sur la scène des référendums et des initiatives populaires, l'Union syndicale suisse (USS) fait partie des acteurs les plus importants. C'est particulièrement dans le domaine des assurances sociales que, dans le passé le plus récent, l'USS a régulièrement lancé initiatives et référendums, afin de faire pièce à des détériorations ou de proposer des améliorations.

Pas un syndicat unitaire : les syndicats réunis dans l'USS se réfèrent à un univers de pensée inspiré par le socialisme, majoritairement par la lutte des classes de 1900 jusqu'au milieu des années 1930. Pour leur faire concurrence, des syndicats catholiques se sont développés à partir de 1900. L'union avec l'USS ne put toutefois se faire; les syndicats catholiques, implantés souvent dans les mêmes branches que ceux de l'USS, formèrent en 1907 leur propre organisation faîtière, la CSC (Confédération des syndicats chrétiens de Suisse). Quelques associations d'employé(e)s représentatives refusèrent aussi de se rallier à l'USS ; elles créèrent en 1918 une autre organisation faîtière, la FSE (Fédération des sociétés suisses d'employés). En 2002, la CSC et la FSE ont fusionné, donnant naissance à la nouvelle organisation nationale Travail.Suisse. Il existe en outre d'autres grandes organisations professionnelles qui n'appartiennent à aucun regroupement (comme la Société suisse des employés de commerce).

Politiquement, les syndicats cherchent à parler d'une seule voix et à coordonner leurs actions à travers les réunions de la « Conférence d'Ebenrain ».

L'USS

L'USS – la plus grande des organisations syndicales faitières : l'Union syndicale suisse (USS) est la plus grande des organisations de travailleurs et de travailleuses de Suisse. Au moment où nous écrivons (2008), elle regroupe 17 syndicats, du privé comme des services publics. Ainsi, hommes et femmes des métiers les plus divers se retrouvent dans l'USS : ouvriers du bâtiment et musiciennes, employés de la Confédération et infirmières, postiers et vendeuses, cheminots et enseignantes, mécaniciens et assistantes sociales...

Une claire répartition des tâches : entre l'USS et ses fédérations (syndicats), la répartition des tâches est claire : chaque syndicat est responsable de toutes les activités qui concernent directement ses membres, comme les négociations salariales ou conventionnelles (de CCT) avec les employeurs, le conseil et la représentation des membres (interventions, protection juridique), ainsi que leur formation continue professionnelle. En revanche, l'USS se charge des intérêts politiques communs. Organisation faitière, elle est le bras politique des syndicats. Elle se préoccupe principalement des questions d'assurances sociales, de la politique économique et financière, de l'emploi, du droit du travail et surtout de l'application de ces politiques.

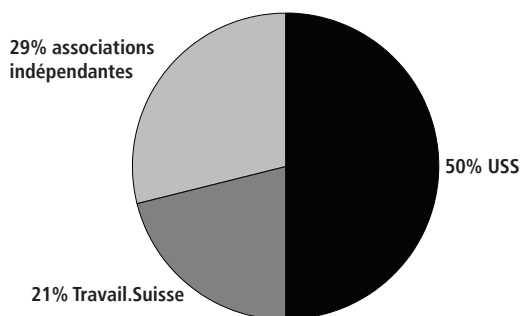
Un rôle reconnu : sur le plan étatique, l'USS est reconnue comme une représentante légitime des salarié(e)s. Elle participe activement au processus législatif. Elle fait des propositions pour de nouvelles lois ou lors de la révision de lois existantes. En outre, elle fait un travail de lobby auprès des autorités et des politicien(ne)s de tous bords, et participe aux commissions chargées de ces questions. Lorsque c'est nécessaire pour faire passer ses revendications, elle utilise les moyens de la démocratie directe, comme l'initiative populaire ou le référendum, lance des campagnes ou organise des manifestations.

L'USS est pour l'État social : depuis sa fondation en 1880, l'USS a contribué de manière importante au développement de l'État social. C'est pourquoi elle est en première ligne lorsqu'il s'agit de repousser les attaques contre ce système ou d'en colmater les brèches. D'où les intenses campagnes de votation menées par l'USS ces dernières années (loi sur le travail, AVS, loi sur l'assurance-chômage, assurance maternité, allocations familiales...).

Qui est organisé et où ? En 2008, 380'000 personnes environ étaient organisées dans l'USS. Elles se répartissaient comme suit dans les syndicats (branches organisées et sites Web : voir les pages 15 et 16) :

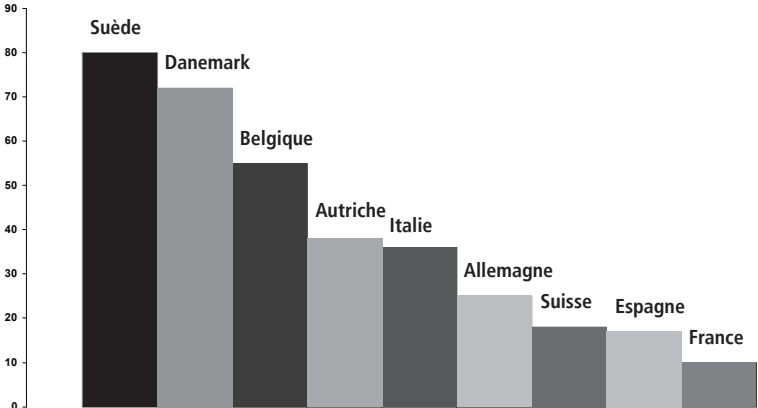
- **Unia** : env. 200'000 membres
- **SEV** : env. 50'000 membres
- **Syndicat de la Communication** : env. 35'000 membres
- **Syndicat suisse des services publics (ssp)** : env. 35'000 membres
- **les 13 autres syndicats** : env. 60'000 membres

Autres syndicats : outre l'USS, l'autre faîtière syndicale est Travail.Suisse, avec 11 fédérations membres ; il y a également des syndicats et associations qui n'appartiennent à aucune organisation faîtière. Toutes ces organisations regroupent actuellement 770'000 membres. Ils se répartissent comme suit en trois gros blocs :



En comparaison européenne, la Suisse connaît un degré de syndicalisation plutôt bas, comme le graphique suivant le montre (source : Institut syndical européen, 2008) :

Degré de syndicalisation dans quelques pays européens (2003)



Les objectifs actuels de l'USS et de ses syndicats

Le congrès de l'USS de 2006 a défini les objectifs suivants pour les 4 prochaines années :

1. Le plein emploi

La politique économique doit avoir le plein emploi pour objectif et se soucier de fournir un emploi à tous ceux et toutes celles qui le désirent. La scolarité obligatoire doit être développée avec le droit à une formation professionnelle pour tous les jeunes. Les chômeuses et chômeurs, les exclu(e)s et les bénéficiaires de l'aide sociale seront intégrés le plus rapidement possible dans le monde du travail.

2. Des salaires équitables

Des salaires équitables permettent de vivre décemment. Ils doivent être le plus souvent fixés par des conventions collectives de travail (CCT). Pas un seul salaire minimum ne se situera sous la barre des 3'500 francs mensuels. La sous-enchère salariale doit être mieux contrôlée. Les augmentations de salaire seront, en premier lieu, générales et garantiront que chaque salarié(e) bénéficie de l'amélioration de la situation, et pas uniquement quelques hauts dirigeants.

3. De meilleures conditions de travail

Les durées maximales hebdomadaires de travail (50 heures) seront diminuées. Les heures supplémentaires doivent être limitées et les horaires de travail prévisibles. De meilleurs contrôles et des sanctions plus sévères limiteront l'abus en matière de travail temporaire. Les salarié(e)s doivent bénéficier d'une meilleure protection de la santé.

4. Égalité des chances

Ni l'accès au monde du travail, ni le déroulement de sa carrière ne sauraient dépendre de l'origine ou du sexe d'une personne. Hommes et femmes, salarié(e)s suisses ou étrangers doivent avoir les mêmes droits à leur place de travail. Des écoles à horaire continu et des structures d'accueil extra-familial des enfants en âge préscolaire, gratuites et généralisées, doivent permettre aux femmes de jouir de l'égalité dans l'accès au monde du travail. Un congé parental payé est nécessaire.

5. Une sécurité sociale pour toutes et tous

Le système des assurances sociales doit être conservé et, si nécessaire, développé. Des nouveaux risques, comme la pauvreté entraînée par le fait d'avoir des enfants, doivent être couverts. Prendre sa retraite anticipée à partir de 62 ans doit aussi être une possibilité accessible aux salarié(e)s qui ne figurent pas au palmarès des rémunérations.

6. Des services publics renforcés

Il faut renoncer à la privatisation et à la libéralisation des services de base de l'État, comme l'éducation, la santé, les transports publics, la poste, etc. L'État doit faire en sorte qu'en Suisse, tout le monde ait un accès direct et bon marché à ses services. Il doit aussi offrir des conditions de travail exemplaires.

Les syndicats : une préoccupation pour les jeunes ?

Seuls des syndicats avec de nombreux membres sont des syndicats puissants. Et votre participation à leurs activités est vivement souhaitée. Cela pourrait aussi vous être utile, car les syndicats proposent une aide concrète aux apprenti(e)s. Cela va de cours d'appui jusqu'à la préparation de l'examen de fin d'apprentissage. Ils peuvent également rendre service lorsqu'il y a des problèmes au travail.

La plupart des syndicats accordent à leurs jeunes membres une grande autonomie à l'intérieur de leur organisation. Dans cette optique, les plus grands syndicats ont leur propres groupements et commissions de jeunesse. Ces instances contribuent de manière importante à l'orientation de la politique syndicale pour les jeunes. Pratiquement, cette politique se concentre en priorité sur les questions de la formation professionnelle. Les jeunes syndicalistes ont essentiellement les objectifs suivants :

- Un droit à la formation pour toutes et tous. Il faut absolument éviter que des jeunes ayant terminé leur scolarité obligatoire restent sans autre formation.
- Pour atteindre cet objectif, les employeurs doivent offrir beaucoup plus de places d'apprentissage ; l'offre de formations purement scolaires doit aussi être élargie.
- Afin de créer des places d'apprentissage supplémentaires, les entreprises qui ne forment pas d'apprenti(e)s doivent participer aux coûts de la formation professionnelle, par exemple en payant des taxes, dont le produit est ensuite réparti entre les entreprises formatrices de la branche.
- Les jeunes ayant des difficultés particulières dans leur formation et sur le marché des places d'apprentissage doivent être suivis et soutenus individuellement.
- Un bon de formation d'une valeur de 5'000 francs doit être attribué à toutes et à tous à la fin de l'apprentissage. Un congé payé de formation d'au moins une semaine par année à fin de formation continue doit aussi être introduit, entre autres revendications.
- La protection de la santé et la sécurité au travail sont un autre thème important, à côté de la réduction du coût des transports publics pour les apprenti(e)s.

Vous voudriez rejoindre un syndicat, mais...

... vous ne savez pas lequel correspond le mieux à votre profession. La liste figurant sur la page suivante, comme la visite des sites Web, pourront vous aider à faire votre choix. Sinon, remplissez simplement à l'adresse Internet www.uss.ch le formulaire « Adhérer à un syndicat » et vous recevrez les informations correspondantes.

En savoir plus

Sur l'histoire des syndicats :

« La valeur du travail. Histoire et histoires des syndicats suisses. » Sous la direction de Valérie Boillat, Bernard Degen et al., 330 p., Lausanne, 2006.

Sur les préoccupations actuelles des syndicats :

- www.uss.ch et www.jeunesse-syndicale.ch ainsi que les sites Web des syndicats (voir la page ci-contre)
- Congrès USS 2006 « Textes d'orientation et résolutions »
Dossier USS n° 52

Sur les droits des apprenti(e)s :

- « Je défends mes droits. Jeune, apprentie, apprenti : tes droits de A à Z », 144 p., 3 francs
Cette brochure est un lexique avec des mots-clés de A à Z ; mais aussi un conseiller, un « moteur de recherche » de poche. Guide rapide et mine de conseils, c'est aussi une boussole pour naviguer sur Internet, avec un index des mots-clés. Pour en savoir plus www.jeunesse-syndicale.ch.

Toutes ces publications peuvent être commandées à : info@sgb.ch.

Les sites Web des syndicats

Les syndicats suivants – avec, entre parenthèses, la branche ou le secteur professionnel qu'ils représentent – sont à ce jour membres de l'USS :

Unia (construction et artisanat du bâtiment ; industrie des machines, des équipements électriques et des métaux ; industrie alimentaire, de la chimie, du textile ; commerce de détail, hôtellerie et restauration ; nettoyage et secteur des services).

www.unia.ch

SEV (transports publics : chemin de fer, bus, bateaux, funiculaires)

www.sev-online.ch

Syndicat de la Communication (poste, télécommunications, informatique et logistique)

www.syndicatcommunication.ch

ssp (services publics de la Confédération, des cantons et des communes ; métiers de la santé, de l'action sociale et de l'enseignement)

www.vpod-ssp.ch

comedia (industrie graphique, presse, librairie, communication visuelle)

www.comedia.ch

APC (personnel de la Confédération)

www.pvb.ch

ASEB (banques et assurances)

www.aseb.ch

SSPM (pédagogie musicale)

www.sspm.ch

garaNto (douane et gardes-frontière)

www.garanto.ch

AvenirSocial (professionnel(le)s du travail social)

www.avenirsocial.ch

SSM (radio et télévision)

www.ssm-site.ch

kapers (personnel de cabine du transport aérien)

www.kapers.ch

USDAM (musique, orchestres classiques)

www.smv.ch

SBKV (arts de la scène de Suisse alémanique)

www.sbkv.com

//syndikat (informatique)

www.syndikat.ch

SVSM (tissage de la toile à bluter)

(pas de site Web et pas d'adresse de courriel)

New Wood (employé(e)s de l'ONU à Genève)

newwood98@hotmail.com

Dans quelques rares cas, il y a chevauchement entre des branches et des secteurs professionnels.

