L’USS ET SES SYNDICATS

Brève présentation avec quelques points de repère historiques

Éditeur : Union syndicale suisse (USS)
Auteur : Ewald Ackermann 2e édition 2011

Sommaire

Syndicats **5**
Qu'est-ce qu'un syndicat?
Que fait un syndicat?
Que coûte l'adhésion à un syndicat?
Qu'est-ce qu'une CCT?

Quelques points de repère dans l'histoire des syndicats en Suisse **7**

L'USS **9**

Les objectifs actuels de l'USS et ses syndicats **11**

Les syndicats : aussi une préoccupation pour les jeunes ! **12**

Pour en savoir plus **13**

Sites Web des syndicats **13**

Syndicats

Qu'est-ce qu'un syndicat ?

Des intérêts communs : Les salarié(e)s se regroupent au sein d'un syndicat pour défendre ensemble leurs intérêts et leurs revendications face aux patrons 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 aux patrons, 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 défendre 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 pour plus de justice sociale avec ceux qui partagent les mêmes idées, 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 de remédier à ce manque.

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 ; ils 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 professionnellement active plus humaine. Par le biais de nombreuses réformes, ils ont combattu contre des injustices sans bornes, 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 XIXe siècle. Mais ce n'est qu'à partir des deux premières décennies du XXe siècle qu'ils ont exercé une influence notable sur l'État et la société suisse.

Entraide – Assurances sociales : Dès l'origine, les syndicats ont lutté pour des hausses de salaire, la réduction du temps de travail et, au-delà, pour de meilleures conditions de vie. En même temps, ils ont créé de nombreuses institutions d'entraide et de secours mutuel : caisses de chômage, d'invalidité, de décès et de pensions ainsi que caisses de grève. Une grande partie du travail de l'USS au XXe siècle consistera à transférer ces institutions d'assurance, 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 accidents fédérale ; en 1948, l'AVS est introduite, suivie dans le dernier quart seulement du siècle dernier par l'assurance-chômage obligatoire. Toute cette couverture sociale avait été préalablement développée par les syndicats à l'intention de leurs membres. En 2011, l'USS a lancé une initiative populaire pour des salaires minimums, qui demande entre autres l'introduction d'un salaire minimum légal de 4 000 francs par mois. Son but est de corriger la répartition inégalitaire des revenus et des richesses entre les hauts revenus, d'une part, et les bas et moyens revenus, de l'autre.

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 (y compris le samedi). À partir de 1889, les syndicats revendiquent dans le monde entier la journée de 8 heures, une revendication qui devait être appliquée à partir du 1er mai. D'où la naissance de ce dernier comme fête du Travail, journée de lutte et de festivités des membres des syndicats. Dans les années 1900, des vacances ont été pour la première fois fixées dans la loi, 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, de ce fait, la journée de 8 heures. C'est par le biais des conventions collectives de travail (CCT) que les syndicats ont œuvré à une réduction continuelle de la durée du travail : en 1954, 96 % de l'ensemble des ouvriers et ouvrières de fabrique avaient droit à 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).

Négocier – Faire grève – Voter : Afin d'obtenir de meilleures conditions de travail, les syndicats doivent améliorer la loi et/ou les CCT. Dans ce dernier cas, ils disposent a priori de deux instruments : 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 : au-delà de la réglementation des conditions de travail, des revendications politiques, aujourd'hui appliquées pour la plupart, furent aussi mises en avant. Le patronat brisa cette grève, comme de nombreuses grèves de branche auparavant, par le recours à l'armée.

Durant les années de crise, de 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 en effet à renforcer la cohésion nationale. L'État ne se tenait plus systématiquement du seul côté des patrons, mais cherchait aussi, à travers des programmes d'investissement et de création d'emplois, à alléger le poids de la misère.

Les antagonismes subsistaient certes, mais du côté ouvrier comme du côté patronal, les voix se multipliaient 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 contrepartie, 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 alors 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 durcie : 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 que connaît la Suisse, le peuple peut prendre part à l'adoption des lois et de la Constitution. L'Union syndicale suisse (USS) fait partie des acteurs les plus importants en matière de référendums et d'initiatives populaires. C'est particulièrement dans le domaine des assurances sociales que, jusque dans le passé le plus récent, l'USS a régulièrement lancé des initiatives et saisi des référendums afin de faire pièce à des détériorations de la situation sociale et politique ou de proposer des améliorations dans ces domaines.

Pas un syndicat unitaire : De 1900 jusqu'au milieu des années 1930, les syndicats regroupés au sein de l'USS se sont référés à un univers de pensée inspiré par le socialisme, majoritairement par la lutte des classes. Pour leur faire concurrence, des syndicats catholiques se sont développés à partir de 1900. L'union avec l'USS n'a pu toutefois se faire. En 1907, les syndicats catholiques, souvent présents dans les mêmes branches que ceux de l'USS, formèrent 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 et 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 appelée 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, plus grande des organisations syndicales faîtières : L'Union syndicale suisse (USS) est la plus grande des organisations de travailleurs et de travailleuses de Suisse. Au moment où nous écrivons ces lignes (2011), elle regroupe 15 syndicats, du secteur privé comme des services publics. Ainsi, des hommes et des 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 répartition des tâches claire : Entre l'USS et ses fédérations membres (syndicats), la répartition des tâches est claire. En effet, chaque syndicat est responsable de toutes les activités qui concernent directement ses membres, comme les négociations salariales ou conventionnelles avec les employeurs, le conseil et la représentation des membres (interventions, protection juridique), ainsi que leur formation professionnelle continue. En revanche, l'USS se charge de défendre les intérêts politiques communs. Organisation faîtière, 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, notamment, de la mise en œuvre 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 et fait aussi des propositions lors de l'élaboration de nouvelles lois ou de la révision de lois existantes. En outre, elle fait un travail de lobby auprès des autorités ainsi que des politicien(ne)s de tous bords et participe aux travaux des commissions chargées de ces questions. Lorsque c'est nécessaire pour faire passer ses revendications, elle utilise les moyens que lui offre la démocratie directe, comme l'initiative populaire ou le référendum, lance des campagnes de sensibilisation ou organise des manifestations.

L'USS est pour l'État social : Depuis sa fondation en 1880, l'USS a contribué de manière déterminante au développement de l'État social. C'est pourquoi elle est en première ligne lorsqu'il s'agit de repousser les attaques dirigées contre ce système ou d'en colmater les brèches. Ces dernières années, l'USS a mené d'intenses campagnes de votation (AVS, assurance-chômage, AI, prévoyance professionnelle, assurance maternité, allocations familiales...).

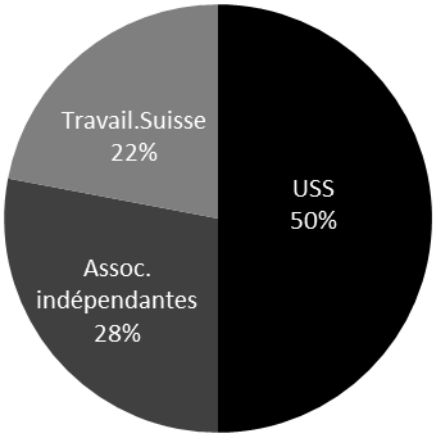
Qui est syndiqué et où ? En 2011, 370 000 personnes environ étaient membres, à travers leurs syndicats propres, de l'USS. Elles se répartissaient comme suit dans les syndicats[1] :

- **Unia :** environ 200 000 membres
- **SEV :** environ 45 000 membres
- **syndicom :** environ 45 000 membres
- **ssp :** environ 35 000 membres
- **les 11 autres syndicats :** environ 45 000 membres

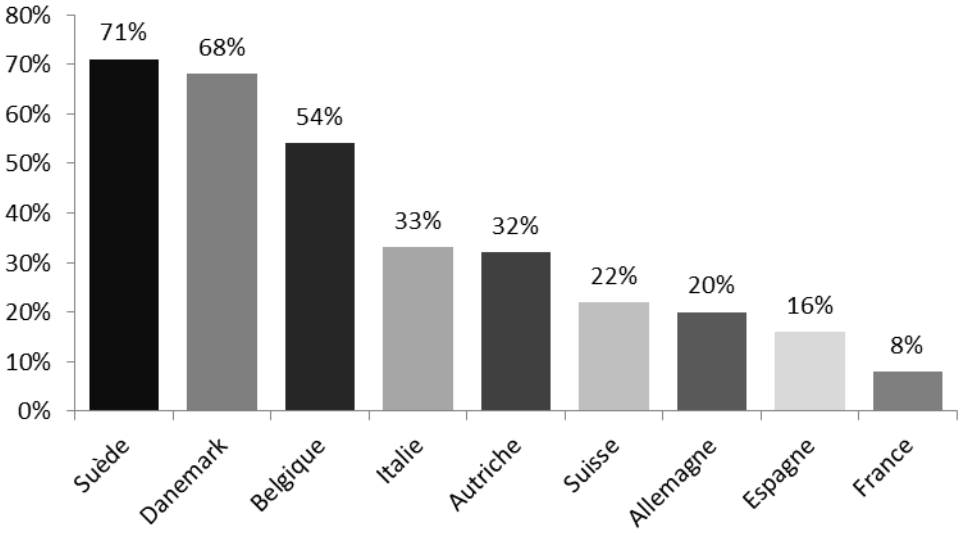
Autres syndicats : Outre l'USS, l'autre organisation faîtière est Travail.Suisse, avec 12 fédérations membres. Toutes ces organisations, avec les syndicats et associations qui n'appartiennent à aucune organisation faîtière, regroupent actuellement 770 000 membres. Ils se répartissent comme suit en trois gros blocs :

[1] Pour les branches organisées et les sites Web, voir les pages 15 et 16.

Personnes syndiquées en Suisse



Taux de syndicalisation dans quelques pays européens (2007-2009)



Les objectifs actuels de l'USS et de ses syndicats

En 2010, le congrès de l'USS a fixé les objectifs suivants pour un horizon de quatre années.

Des emplois sûrs, des salaires décents et plus de justice

La politique économique doit avoir le plein emploi pour objectif. Les marchés financiers et des capitaux doivent faire l'objet d'une régularisation plus stricte. Sinon, nous irons certainement vers une nouvelle crise. Les inégalités se sont accrues ces dernières années en matière de répartition des revenus et de la fortune : les plus riches sont devenus encore plus riches, alors que les bas et les moyens revenus ont dû se serrer toujours plus la ceinture. Il faut que cela change. Nous devons nous attaquer aux bonus des managers et des salaires minimums doivent être introduits partout. Ce dernier but est d'ailleurs celui que vise une initiative populaire syndicale, qui demande un salaire minimum légal de 4 000 francs par mois. Dans toute la mesure du possible, il s'agit aussi de négocier des hausses de salaire pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Enfin, il faut stopper la tendance à alléger toujours plus la charge fiscale des hauts revenus.

Des rentes de vieillesse meilleures pour les bas et les moyens revenus

Les personnes qui touchaient des petits salaires durant leur vie active n'arrivent pratiquement pas à boucler leurs fins de mois avec leurs rentes vieillesse. Les rentes vieillesse doivent donc être augmentées et il importe de renforcer à cet effet l'AVS et l'AI. Celle ou celui qui gagnait autrefois 5 000 francs par mois doit recevoir une rente représentant 80 % de ce montant (contre 60 % aujourd'hui). L'USS se battra aussi contre tout relèvement de l'âge de la retraite.

Une activité professionnelle en harmonie avec la vie familiale et les loisirs

Il faut que chacun et chacune puisse mieux concilier travail professionnel et travail familial. C'est pourquoi la durée du travail doit être réduite et devenir planifiable. Les femmes, mais aussi les hommes, pourront ainsi mieux se consacrer à des activités privées de prise en charge de tiers et d'éducation. Le déséquilibre qui fait que les femmes s'occupent plus des tâches domestiques et familiales que les hommes doit être corrigé. C'est pourquoi le congé de maternité ainsi que le congé de paternité doivent être prolongés. Il y a également lieu de réduire momentanément le temps de travail lorsqu'une personne très proche nécessite une prise en charge intense. Grâce à des écoles à horaire continu et des structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire dans tout le pays, les femmes pourront accéder au monde du travail professionnel sur un pied d'égalité avec les hommes.

Le droit à la formation

L'école obligatoire doit encourager de manière ciblée les enfants défavorisés. Et le droit à la formation doit également s'appliquer après une première formation. Il faut promouvoir spécialement la formation continue, entre autres à l'aide d'un congé payé de cinq jours par an.

La protection des salaires

La libre circulation des personnes n'a pas à être détournée pour favoriser la sous-enchère salariale. Par conséquent, les mesures d'accompagnement qui la flanquent doivent être plus strictes et étendues. Il faut aussi renforcer les sanctions prises contre les entreprises fautives.

Des services publics plus solides

Les services publics de base – formation, santé, transports publics, poste, énergie, etc. – ne doivent pas être encore plus libéralisés et privatisés. Les pouvoirs publics doivent faire en sorte que toute la population de la Suisse ait un accès direct et avantageux à leurs services. Les pouvoirs publics doivent veiller à être des employeurs exemplaires.

Les syndicats : aussi une préoccupation pour les jeunes !

La force des syndicats dépend surtout du nombre de leurs membres. Et la participation des jeunes à leurs activités est donc vivement souhaitée. De fait, cela peut aussi leur être utile, car les syndicats proposent une aide concrète aux apprenti(e)s, qui va de cours d'appui à la préparation de l'examen de fin d'apprentissage. Ils peuvent également leur rendre service en cas de 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.
- La qualité de l'apprentissage doit être encouragée. Les salaires et les vacances des apprenti(e)s doivent être améliorés.
- 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.

Pour en savoir plus

Vous voudriez rejoindre un syndicat, mais...

... vous ne savez lequel correspond le mieux à votre profession. La liste figurant ci-après, 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.

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. Fr. 45.-

Sur les préoccupations actuelles des syndicats :

▪ www.uss.ch et www.jeunesse-syndicale.ch/ ainsi que les sites Web des syndicats (voir ci–après)
▪ **Congrès de l'USS du 5 au 6 novembre 2010 : Textes d'orientation et résolutions, *Dossier de l'USS*** N° 73

Sur les droits des apprenti(e)s :
▪ « Je défends mes droits. Jeune, apprentie, apprenti : tes droits de A à Z », 144 p., Fr. 3.-

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

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 :

APC (personnel de la Confédération)
www.pvb.ch

ASEB (secteur financier)
www.aseb.ch

AvenirSocial (professionnel(le)s du travail social)
www.avenirsocial.ch

garaNto (personnel de la douane + gardes-frontière)
www.garanto.ch

kapers (personnel de cabine du transport aérien)
www.kapers.ch

Bois Neuf (New Wood) (employé(e)s de l'ONU, Genève)
www.new-wood.ch

SKBV (arts de la scène, Suisse alémanique)
www.sbkv.com

SEV (personnel des transports publics)
www.sev-online.ch

SIT (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs)
www.sit-syndicat.ch

SSM (radio et télévision)
www.sssm-site.ch

ssp (personnel des services publics : Confédération, cantons, communes ; santé, action sociale, enseignement)
www.vpod-ssp.ch

SSPM (pédagogie musicale)
www.sspm.ch

syndicom (Poste, télécoms, médias, imprimerie, librairie, communication visuelle)
www.syndicom.ch

Unia (construction : 1er et second œuvre, indus. des machines, des équipements électriques et des métaux, indus. alimentaire, de la chimie, du textile, commerce de détail hôtellerie et restauration, nettoyage et secteur des services)
www.unia.ch

USDAM (artistes musiciens, orchestres classiques)
www.smv.ch

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