



Nouveau cycle de conflits de travail

En Suisse, les grèves sont toujours un sujet d'étonnement. Car elles remettent brusquement en question le pouvoir de décision illimité des employeurs. Elles resserrent les liens entre salarié-e-s. Elles galvanisent l'opinion publique et en appellent aux autorités politiques.

Au fond, il ne devrait jamais y avoir de grèves en Suisse. Seule la paix sociale permanente est prévue par l'idéologie dominante de ce pays. À en croire le patronat, les conflits collectifs de travail n'auraient aucune légitimité. La même argumentation sert depuis des décennies à criminaliser les grèves :

- Les grèves seraient illégales et contreviendraient à l'obligation de travailler figurant dans les CCT. Or cette affirmation a survécu l'inscription du droit de grève dans la Constitution fédérale.
- En Suisse, les conflits doivent être réglés dans le cadre du partenariat social.
- Les grèves seraient anti-suisse et déclenchées par des personnes étrangères. Ce discours xénophobe, fréquent dans le passé, réapparaît.
- Selon une autre thèse du complot, chaque fois qu'une grève éclate quelque part, Unia tirerait les ficelles.
- Les grèves seraient démodées, instrument d'une époque révolue, selon l'ancien patron des patrons Peter Hasler et bien d'autres personnes. Cette vieille rengaine prétend que les salarié-e-s modernes auraient tout à gagner à se défendre individuellement.

Or en dépit de toutes ces affirmations, il arrive en Suisse que des salarié-e-s se mettent en grève – et même plus souvent, depuis le tournant du siècle.

Renaissance des grèves

Les conflits de travail ne sont pas nouveaux en Suisse. Les travailleuses et travailleurs de ce pays ont même aussi souvent débrayé que la moyenne européenne, jusqu'au milieu du siècle passé. À la fin de la Deuxième Guerre, des dizaines de milliers de personnes ont fait la grève pour des hausses de salaire et pour la mise en place de conventions collectives de travail (CCT) (voir tableau des phases de grève). Ce n'est qu'à partir de 1955 que les grèves ont quasiment disparu et qu'a commencé l'exception suisse de la paix sociale. Alors que dans les pays voisins, les négociations salariales ou le renouvellement des CCT étaient régulièrement mouvementés, les salarié-e-s et leurs syndicats d'ici se sont contentés des acquis substantiels obtenus à la table des négociations. La paix sociale a été temporairement troublée, dans les années 1970, quand la crise a provoqué des licenciements collectifs, dans l'industrie notamment. Les salarié-e-s ont réagi par des mesures de lutte (Deshusses 2014), souvent sans le soutien des syndicats. En vain la plupart du temps. Le calme est revenu sous l'effet de la haute conjoncture des années 1980, où des avancées ont à nouveau été possibles à la table des négociations (Rieger 2017). Le vent a entre-temps tourné dans les années 1990, où la condition des salarié-e-s s'est plutôt détériorée.

Phases de grève en Suisse, de 1944 à 2016

	Participant-e-s (moyenne annuelle)	Participant-e-s pour 1000 travailleurs	Nombre de grèves (moyenne annuelle)
Vague de lutte 1944–1948	6300	4	33
Transition 1949–1954	1400	0,9	8
Paix sociale 1955–1970	260	0,1	3
Luttes défensives 1971–1980	1250	0,5	8
Paix sociale 1981–1990	210	0,07	2
Nouvelles luttes 1994–2016	6300	1,8	6

Source: Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, OFS et propres calculs.

La dernière décennie avant 2000 a commencé par un événement spectaculaire, la grève des femmes de juin 1991. Ce jour-là, des centaines de milliers de femmes ont protesté à voix haute et des dizaines de milliers d'entre elles n'ont pas travaillé du tout, appelant à mettre fin aux discriminations subies (Schöpf 1992). Une telle grève interprofessionnelle ne s'était plus vue en Suisse depuis 1918. Comme c'était une « grève politique », elle est absente de la statistique officielle des grèves, alors même qu'elle se rapportait expressément aux relations de travail et aux salaires.

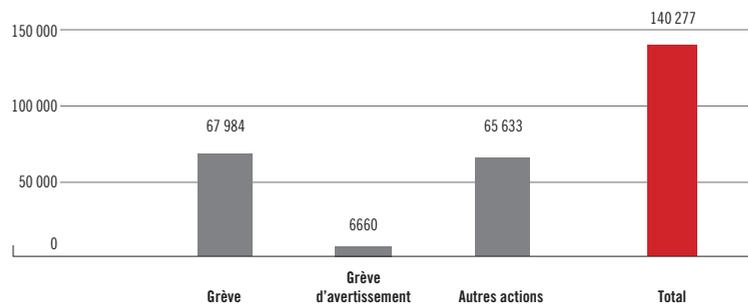
Dès 1992, la crise a mis fin à la haute conjoncture, et des centaines de milliers d'emplois ont disparu. Les salarié-e-s de certaines entreprises ont lutté contre les licenciements, pour le maintien des emplois et des acquis professionnels. En vain le plus souvent, comme durant les grèves de la filature de Kollbrunn (1994), de Monteforno à Bodio (1994) ou de Calida à La Chaux-de-Fonds (1995). L'industrie graphique a connu des combats défensifs similaires. De leur côté, les employé-e-s de la fonction publique ont organisé des actions de résistance contre la politique d'austérité. Ces diverses luttes ont contribué à faire ancrer le droit de grève dans la nouvelle Constitution de 2000.

Ce n'est qu'en 1998 que la Suisse est sortie de la crise. Les syndicats ont alors revendiqué de nouvelles améliorations. L'USS a ainsi lancé en 1998 la campagne « Pas de salaire en dessous de 3000 francs ». Et dans le secteur principal de la construction, la demande d'une retraite anticipée est revenue sur le tapis. Dans ce contexte, plusieurs conflits de travail ont marqué un tournant : à l'instar de la fructueuse grève de la blanchisserie centrale de Bâle contre les bas salaires (2000), de la grève contre les délocalisations chez Zyliss (2001) et de la grève des ouvriers de la construction pour la retraite à 60 ans (2002). Ces divers mouvements ont consacré la renaissance des conflits sociaux en Suisse, et un nouveau cycle de grèves a débuté. Toutes ont bénéficié – à la différence des années 1970 – du soutien actif des syndicats.

Depuis l'année 2000, la statistique des grèves publiée par l'Office fédéral de la statistique (OFS) recense trois à dix grèves par an, pour une moyenne annuelle de plus de 6000 travailleurs impliqués. C'est peu sans doute, en comparaison européenne. Mais à la différence d'autres pays, le nombre d'incidents et la participation ne diminuent pas. Les pics sont même spectaculaires, lors des mouvements dans la branche de la construction. En outre, selon les chiffres de l'OFS, aucun secteur n'est épargné : près d'un quart des grèves éclatent dans l'industrie, un quart dans la construction et un quart à chaque fois dans le tertiaire privé et le secteur des services publics (OFS 2017).

La statistique officielle des grèves sous-estime toutefois la réalité et le nombre de conflits collectifs de travail. Pour qu'une grève soit recensée comme telle, elle doit selon l'OFS avoir duré au moins une journée de travail. La base de données des conflits de travail qu'Unia alimente depuis 2000 pour ses branches donne une image plus détaillée. Les débrayages y sont enregistrés comme grèves à partir d'un demi-jour; en deçà de cette limite, il est question de grève d'avertissement. D'où pour les mesures de lutte collectives un résultat 50% supérieur à la statistique officielle. La base de données recense d'autres actions encore (assemblées de protestation, manifestations après le travail, pétitions internes, etc.). On arrive ainsi, uniquement pour le secteur d'activité d'Unia, à un total de 5 à 20 grèves d'avertissement ou grèves par an, avec une participation avoisinant 5000 personnes. L'analyse qui suit se réfère à cette source.

Conflits de travail 2000–2016: nombre de participant-e-s



Source: base de données d'Unia

Diversité des grévistes

Qui sont ces travailleuses et travailleurs se mettant en grève? S'agit-il de «reliques d'un passé industriel révolu», comme l'analysent certains? Pas du tout, leur profil reflète la diversité de la population salariée en Suisse. Les ouvriers de l'industrie se mettent en grève comme leurs collègues employés: dans les grèves de Reconvilier (2004/06) ou dans la grève du personnel de Novartis à Nyon (2011), les cols blancs et les cols bleus ont joué un rôle comparable. Le même constat vaut pour le récent débrayage de six jours survenu au sein du groupe américain Thermo Fisher (2017) dans le canton de Vaud. Chez Merck Serono à Genève (2012),

les protagonistes du conflit étaient tous des employé-e-s, dont parfois des chercheurs et chercheuses très qualifiés.

Les images de grèves dans la construction paraissent plus traditionnelles. Or là non plus, la main-d'œuvre migrante non qualifiée n'est pas seule déterminante pour le mouvement. Les contremaîtres, soit des cadres intermédiaires expérimentés, ont joué un rôle crucial dans la percée historique de la retraite à 60 ans en 2002.

Un aspect central du nouveau cycle de grèves tient au rôle actif des salarié-e-s du secteur des services. On le voit à la résistance croissante des employé-e-s du service public qui, depuis l'abolition du statut de fonctionnaires, adoptent toujours plus de mesures de lutte, aux côtés du SSP. La nouveauté tient à ce que les employé-e-s du secteur privé des services débraient à leur tour. Alors que jusque dans les années 1990, les conflits sociaux étaient quasiment inconnus dans ce secteur, ils jouent désormais un rôle de premier plan dans la renaissance actuelle des grèves (Alleva/Pfister/Rieger 2012): dans le commerce (Usego/Denner, Spar, etc.), dans les centres logistiques (Charles Veillon et Valrhône dans le canton de Vaud, CRAI au Tessin), dans la branche des transports (divers conflits dans les aéroports; Société de navigation du lac Majeur en 2017), dans l'hôtellerie-restauration (hôtel Capitole à Genève; Cindy's Diner à Bâle), dans le secteur culturel (Schauspielhaus de Zurich) ou dans les soins privés (Nathalie Stiftung; Primula). La dernière surprise en date est venue de la grève survenue à la fin de 2016 chez Generali à Nyon, sans doute la première de la branche suisse des assurances. Cette propension accrue à la grève dans le secteur des services correspond à une féminisation grandissante. Toujours plus de femmes participent aux grèves, voire y jouent un rôle de meneuses.

Quant à la nationalité des grévistes, elle reflète la structure normale du personnel. Les grèves ne sont ni «suisses», ni «contraires à la mentalité suisse». Les théories du complot voulant que «les migrants importent une culture de grève étrangère à la Suisse» ont trouvé un terrain favorable en Suisse, y compris lors des grèves des années 1970 (Koller 2012). Un Conseiller d'Etat de la Lega vient d'ailleurs de renouer avec ce discours, dans la récente grève survenue au lac Majeur. Or de tels propos ne reposent sur aucune base empirique.

D'où viennent ces conflits de travail? En Suisse, les grèves ont la plupart du temps un caractère défensif. Il s'agit généralement de dénoncer des exigences inacceptables de l'employeur ou de la direction. Plus d'un tiers des événements recensés sont dirigés contre des licenciements collectifs

et cherchent à les empêcher, ou du moins à en limiter l'impact. La deuxième cause la plus fréquente est due à des péjorations des conditions de travail ou sur le plan salarial, par exemple lorsque l'employeur résilie une CCT ou procède à des congés-modifications. La grève éclate généralement quand la direction refuse toute discussion et les salarié-e-s ne se sentent pas pris au sérieux. Il a parfois fallu plusieurs jours de grève jusqu'à ce que la direction accepte le syndicat à la table des négociations (par exemple Pavatex, Generali, Thermo Fisher). Les grèves axées sur des améliorations, comme de meilleurs salaires, une augmentation d'effectifs ou la retraite anticipée, sont plus rares et supposent d'habitude une véritable tradition syndicale.

Impact social marqué

Les grèves prennent généralement tout le monde au dépourvu. Les personnes extérieures à l'entreprise ne savent généralement rien des antécédents du conflit. Mais quand la grève est là, elle ne tarde pas à susciter un fort courant de sympathie. Car du jour au lendemain, des conflits sociaux qui étaient jusque-là de nature individuelle deviennent l'affaire de tous. Les préoccupations des grévistes sont partagées par beaucoup de gens. Et le conflit social symbolise la résistance collective que d'autres n'ont pas osé.

Le soutien social est d'autant plus grand que bien souvent, les grévistes ne se tournent pas seulement vers leur employeur mais vers la société aussi, généralement avec des symboles forts et en faisant un usage créatif des nouveaux moyens de communication. Par exemple, les employé-e-s ont hissé le drapeau pirate durant la récente grève de la Société de navigation du lac Majeur, afin d'exprimer leur autonomie durant le conflit.

Les pressions sociales font effet sur les autorités, désireuses de voir régner l'ordre. En cas de grève locale, le Conseil d'Etat est rapidement sollicité et offre généralement ses bons offices, en Suisse romande et au Tessin. Outre-Sarine, les gouvernements cantonaux hésitent davantage, craignant que leur médiation ne soit interprétée par les patrons comme un soutien à la grève. En cas de conflit national, il est régulièrement fait appel au Conseil fédéral, par exemple lors des grands conflits dans la construction, de la grève des ateliers CFF de Bellinzone ou en 2013, quand le renouvellement de la CCT de l'industrie des machines était en péril.

Succès

Les grèves font surtout pression sur l'employeur. C'est d'ailleurs leur but déclaré, et il continue d'opérer au 21^e siècle. La direction d'une entreprise en grève craint pour son pouvoir et son image, mais aussi pour son climat de travail. Il lui faut par ailleurs satisfaire aux exigences de sa clientèle. Au pays du consensus par excellence, tous ces facteurs plaident pour une solution rapide. La plupart des grèves en Suisse sont de courte durée – et gagnantes le plus souvent. Les baisses de salaire sont écartées et le dumping salarial cesse. Des licenciements ont parfois été entièrement évités, ou leur nombre réduit. Dans beaucoup de cas, un meilleur plan social a au moins été négocié. Il est très rare qu'aucun des objectifs fixés ne soit atteint. Même en pareil cas, les grévistes se disent : on aura au moins essayé. Par ailleurs, certaines grèves offensives ont porté leurs fruits : comme celle pour la retraite anticipée dans la construction, ou celle pour de meilleures conditions de travail chez Spar à Heimberg. La grève en vaut donc généralement la peine.

Et les grèves font des émules. Le mouvement apparu en 2002 dans le secteur principal de la construction a encouragé le second œuvre à formuler des revendications similaires. La fructueuse grève de Novartis à Nyon a incité le personnel de Merck Serono à Genève à se battre à son tour. La grève des ateliers CFF de Bellinzone a déclenché un nouveau cycle de conflits sociaux au Tessin, où elle est régulièrement citée en exemple. Dans la lutte contre le dumping salarial, on a assisté à une vague de conflits dans les régions de Zurich, entre 2012 et 2014, puis Neuchâtel et Vaud en 2015/16. L'effet d'émulation renforce naturellement la confiance accordée au syndicat. Si les secrétaires Unia ont très bien accompagné la grève chez Novartis, les employé-e-s de Merck Serono espèrent qu'il en ira de même pour eux. D'un autre côté, un conflit gagné accroît le savoir-faire des secrétaires du syndicat et leur confiance en eux. La réciproque est également vraie : l'échec de la seconde grève de Swissmetal a freiné pour quelque temps la propension à la grève dans l'industrie jurassienne.

Des grèves porteuses d'avenir

Les grèves apparaissent toujours dans un contexte concret : quand la pression subie devient intolérable, quand toutes les autres solutions semblent vouées à l'échec et qu'une prise de conscience collective vient mettre le feu aux poudres. En pareil cas, même les groupes les plus « modernes » de salariés débraieraient, à la surprise générale.

Les théories du complot méconnaissent cette réalité. Il n'y a pas de grève sans travailleurs qui vivent un grave conflit et sans qu'ils aient décidé de débrayer en ultime recours. Le syndicat soutient le processus et veille à ce qu'il soit fructueux. N'est-ce pas son rôle ? À moins que les employeurs ne préfèrent les grèves sauvages...

Il n'y a aucune raison de supposer que de telles situations ne se représenteront pas à l'avenir. Les grèves ont encore de beaux jours devant elles. Elles n'ont disparu qu'une seule fois de l'histoire de la Suisse moderne : du milieu des années 1950 au début des années 1970. Or à cette période, les fruits de la croissance étaient mieux partagés : les syndicats obtenaient chaque année à la table des négociations des améliorations au niveau des salaires, du temps de travail et d'autres conditions de travail. Le plein emploi régnait et les licenciements étaient rarissimes, même si déjà à l'époque, la législation sur le travail permettait de mettre aisément quelqu'un à la porte. Si une telle situation devait se représenter, les conflits collectifs de travail deviendraient plus rares. Sinon, les grèves restent un moyen de régler un conflit. Il est naïf de croire qu'en des temps difficiles, le partenariat social permette de régler pacifiquement tous les conflits d'intérêts. En Suisse, le partenariat n'existe d'ailleurs qu'à moitié, dans le meilleur des cas. À peine 50% des employeurs sont assujettis à des relations conventionnelles juridiquement contraignantes (USS 2013). Et même les domaines soumis aux CCT n'échappent pas aux conflits, car il arrive souvent que des employeurs enfreignent la CCT, qu'ils démantèlent la protection des salarié-e-s ou dénoncent la CCT. Les CCT jouent un rôle essentiel en Suisse. Mais au lieu de prôner un partenariat social factice qui serait exempt de tout conflit, il est plus honnête de constater qu'on a affaire à un partenariat social conflictuel. La renaissance des grèves en est l'expression. Les instruments des conflits de travail n'ont rien d'archaïque. Il est archaïque par contre de prétendre, comme le font les patrons depuis plus d'un siècle, que les grèves et les autres conflits collectifs du travail ne devraient pas exister.

Andreas Rieger

Données sur les grèves, 2000–2016

Conflits de travail enregistrés	301	
dont grèves	112	(voir liste annexée)
dont grèves d'avertissement	63	
dont autres actions	126	

Grèves par région

Suisse alémanique	42 %
Romandie	40 %
Tessin	18 %

Grèves par secteur

Industrie	30 %
Construction/arts et métiers	42 %
Services privés	28 %

Durée des grèves

½ à 1 jour	55 %
2 à 5 jours	30 %
6–29 jours	13 %
> 29 jours	2 %

Motif de grève

Licenciements	36 %
Péjoration des conditions de travail/des salaires	30 %
Mise en danger de la CCT	16 %
Revendications d'améliorations	18 %

Réalisation de l'objectif

But de la grève largement atteint	env. 40 %
But de la grève partiellement atteint	env. 50 %
But de la grève non atteint	env. 10 %

Source : base de données d'Unia