Unia Zentralsekretariat
Präsidialsekretariat

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Berne 16
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
http://www.unia.ch

Secrétariat central Unia, secrétariat présidentiel, Weltpoststrasse 20, CH-3000 Berne 16

Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Eloge prononcé par Vania Alleva pour la remise du Grand prix Unia en sociologie du travail, en relations industrielles et en recherche syndicale en Suisse

Andreas Fasel : « Rationalisierung, Sozialpolitik und Wohnungsbau in der Schweizer Maschinenindustrie, 1937 – 1967 »

Lausanne, le 11 novembre 2022

En tant que présidente d'Unia, j'ai pour habitude de ne pas me limiter à l'examen des syndicats selon une perspective intérieure. Le prisme du regard extérieur permet de temps en temps de s'ouvrir à de nouveaux contextes. C'est particulièrement vrai lorsque ce prisme présente une grande profondeur de champ comme l'étude d'**Andreas Fasel** intitulée « Rationalisierung, Sozialpolitik und Wohnungsbau in der Schweizer Maschinenindustrie, 1937 – 1967 » (traduit rationalisation, politique sociale et construction de logements dans l'industrie suisse des machines 1937- 1967, document en allemand uniquement). Cette thèse déposée à l'université de Zurich lève le voile sur un aspect peu reluisant de l'histoire syndicale suisse. Nous y reviendrons.

Andreas Andreas Fasel dépeint dans son travail très complet aux multiples facettes le paysage industriel au travers de trois fleurons : les usines Brown Boveri à Baden, la fabrique de machines Oerlikon à Zurich et les ateliers des frères Sulzer à Winterthour. Plus de 33 000 ouvrier-e-s et employé-e-s ont travaillé dans ces trois usines dans les années 1960.

Même s'il regorge de détails et est en grande partie écrit sur un ton sobre et analytique, la lecture de ce texte d'Andreas Fasel n'en est pas moins une belle expérience. Il capte le lecteur de façon remarquable dès la première phrase. Je cite :

> *« L'accès au site de l'usine est interdit aux personnes non autorisées » pouvait-on lire en 1967 sur un panneau implanté à côté de l'usine Sulzer Frères d'Oberwinterthur. Jusqu'au début des années 1990, les usines avec leurs clôtures, leurs murs, leurs portails, leurs tourniquets et leurs panneaux d'avertissement, les cheminées dont les fumées provoquaient les premières neiges de l'hiver dans les environs, n'avaient rien d'inhabituel. Ce qui se cachait derrière la clôture demeurait en revanche « un obscur*

> *secret derrière des portes closes » pour reprendre les termes écrits en 1963 dans le Neues Winterthurer Tagblatt, de tendance radicale-démocratique. ... Je vais donc passer outre cette interdiction et pénétrer dans l'usine pour y jeter un coup d'œil.*

Pour ce faire, l'auteur s'appuie sur une impressionnante diversité de sources. Il fait comme il peut car les entreprises cherchent toujours à protéger leurs secrets comme le fait par exemple Sulzer SA qui ne permet pas de consulter les procès-verbaux de la direction et du Conseil d'administration.

Nous suivons le périple de l'auteur sur 300 pages avec un intérêt croissant, avec surprise, parfois même avec un frisson dans le dos.

En tant que syndicaliste, je n'ai pas tant été effarée par la description du côté patronal :

- pas tant par les secrets politiques honteux des patrons, leurs liens frontistes, leurs implications dans des sectes fondamentalistes, des troupes de choc anticommunistes, les mouchards et les services de police ;
- pas forcément non-plus par l'arrogance de leurs directeurs et chefs du personnel, leurs efforts pour masquer l'exploitation crue avec des références d'idéologie nationale ou tribale ;
- pas non-plus a priori par les efforts pseudo-scientifiques des consultants et professeurs en partie même inspirés d'idées national-socialistes pour arracher toujours plus de valeur ajoutée des ouvrières (en allant jusqu'à se livrer à des expériences pseudo-médicales sur le personnel)
- pas même par la xénophobie et la misogynie omniprésentes dans les lois internes et les règlements des entreprises

Tout cela est certes effrayant et Andreas Fasel en fournit une description quasi clinique. Ce qui m'a bien plus mise mal à l'aise à la lecture du document, c'est la collaboration de la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie à la mise au pas, à l'oppression et à l'exploitation de la main d'œuvre, plus particulièrement des femmes et des migrant-e-s selon la devise des « gains de productivité avant tout ! ».

Je n'ignorais certes pas ces faits mais l'ampleur de la collaboration de classe à l'époque, du sommet de l'organisation jusqu'à la base helvético-masculine au sein les commissions ouvrières des entreprises passe mal. Et on ne s'y fait toujours pas.

Si la période d'étude commence en 1937, ce n'est pas par hasard. C'est l'année où a été passée la convention entre la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et l'Association patronale suisse des constructeurs de machines, pompeusement baptisée « traité de paix ». Cette convention ne réglait ni les salaires, ni les conditions de travail. Elle n'était guère qu'une procédure de règlement des conflits d'entreprise. Elle récompensait les dirigeants du syndicat qui avaient brisé un mouvement de grève massif à l'occasion d'un conflit salarial chez Sulzer et s'étaient ainsi imposés comme la force de l'ordre contre le personnel et leurs propres militants.

Le premier chapitre de la thèse, intitulé « la vie des usines » décrit ensuite comment la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie a abandonné la lutte des classes sous le prétexte de la « paix du travail » : de la défense nationale dans l'esprit à la « suissitude travailleuse sans classes » en passant par un anticommunisme militant. Lors de la

manifestation du 1er mai 1040 à Zurich, la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie a interdit à ses membres d'arborer des drapeaux rouges. Seul un drapeau a été porté, un grand drapeau suisse.

Le syndicat est resté prisonnier de cette logique. Il s'est retrouvé cantonné à veiller à la tranquillité dans les ateliers. Il considérait l'usine comme une communauté de destin et se voyait soi-même en brise-lame brisant la violence des conflits possibles. Sa posture de force de l'ordre dans l'entreprise est restée tributaire de la pérennité de l'arrangement après 1937. Il a donc défendu cette politique becs et ongles, même en dépit des critiques de sa propre base.

L'étude démontre par ailleurs quelle a été l'incidence de cette collaboration des classes sur l'organisation des entreprises : les syndicats n'ont rien opposé aux multiples tentatives patronales d'intensifier le travail et d'accroître ainsi la productivité, bien au contraire. La Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie a soutenu le salaire au rendement, le travail aux pièces, le travail aux pièces chronométré, l'évaluation du poste de travail et de la personnalité déterminante pour le salaire, l'automatisation tayloriste et les technologies de relations individualisantes venues des Etats-Unis. Le syndicat a collaboré à la mise en œuvre de projets de rationalisation destinés à réduire les coûts en escomptant renforcer sa fonction de force de l'ordre en entreprise.

En 1950, il a même lancé sa propre campagne en faveur de la productivité, l'idée étant qu'une productivité du travail accrue grâce à une rationalisation opérationnelle favoriserait la négociation d'augmentations de salaire et de réductions de la durée du travail. « Il n'était pas question de défier l'autorité patronale par la participation, il fallait au contraire démontrer que même les ouvrier-e-s étaient capables d'améliorer les processus en place », écrit Andreas Fasel.

Les entreprises ont tenté d'accroître la rentabilité non seulement en intensifiant le travail mais aussi en recrutant des femmes sous-payées et des migrant-e-s du travail « bon marché ». Ces discriminations, la Fédération des travailleurs de la métallurgie les a longtemps soutenues. Quand des ouvrier-e-s communistes d'Italie et plus tard d'Espagne se faisaient remarquer, elle participait même à leur espionnage et à leur répression par leur hiérarchie et par les autorités.

Bref, le renoncement aux conflits syndicaux a engendré une démobilisation syndicale qui a, pour sa part, préparé le terrain aux projets de rationalisation de l'après-guerre ainsi qu'à l'individualisation et à la ségrégation discriminatoire du personnel.

Dans les autres parties de son étude, Andreas Fasel examine les tenants et aboutissants des relations professionnelles ainsi que la politique sociale et de construction de logements des entreprises. Et ce point est passionnant.

L'exploitation, la densification et la discrimination ont en effet eu des effets indésirables. Si la Fédération des travailleurs de la métallurgie évitait les conflits ouverts, les salarié-e-s de BBC, de Sulzer et de MFO tournaient individuellement le dos à leurs entreprises, avec, à la clé, des taux de fluctuation dépassant les 30 % par an. En plus des mesures visant à « satisfaire » et à discipliner leur personnel, les entreprises ont ainsi développé de vastes stratégies de « fidélisation » et « d'éducation ».

Le rôle de la politique sociale des entreprises est décrit au chapitre « Liens transversaux », qui est vraiment au cœur de l'étude. L'étendue de ces mesures est impressionnant : assurances, caisses de pension et de maladie, octroi de prêts et d'hypothèque, mise à disposition de chambres et foyers pour apprentis, examens radiologiques et conseils juridiques gratuits, locaux de loisir et de travail, maisons de vacances, cours de natation et de sauvetage, groupes de musique, jusqu'à la distribution de denrées alimentaires à prix réduits : la liste des offres disponibles en 1967 chez Sulzer Frères remplit à elle seule plus de deux pages du livre.

Ce développement des offres visait à fidéliser individuellement les salarié-e-s à l'entreprise : La dépendance matérielle devait se traduire par une productivité du travail accrue grâce à l'esprit de corps, pour aboutir à une « Collaboration efficace et joyeuse portée par la confiance mutuelle », indiquait le guide de Brown Boveri de 1957. Par l'action sociale d'entreprise, le conseil conjugal et familial, les entreprises ont même cherché à étendre leur influence jusque dans l'intimité des foyers des ouvrier-e-s pour y déployer leur œuvre éducatrice.

En même temps, l'aménagement de cette intégration a aussi accentué des logiques discriminatoires et ségrégationnistes en instaurant des systèmes de retraite d'entreprise différents pour les employé-e-s et les ouvrier-e-s et allant même jusqu'à proposer des offres de loisirs spécifiques aux groupes. La Fédération des travailleurs de la métallurgie et les commissions ouvrières des entreprises soutenaient généralement ces techniques de contrôle social avec bienveillance. Même sans vraies possibilités de participation, ces organes se considéraient comme un élément organisateur de ces communautés d'entreprise.

Dans son troisième et dernier chapitre intitulé « Habitat et usine », l'étude sort entièrement des ateliers. Elle se concentre ici sur les environs et l'arrière-pays des usines. A travers des projets de construction de logements et les offres locatives correspondantes mais aussi à travers des offres de formation et d'éducation tels que des « cours d'économie domestique », les entreprises ont cherché à largement influencer le mode de vie du personnel. Une fois encore, des logiques discriminatoires se manifestent.

Je cite :

> *« Jusque dans les années 1960, les entreprises ne tenaient pas sérieusement à construire des logements pour les migrant-e-s du travail disponibles, qui étaient considéré-e-s comme un tampon conjoncturel. Le mouvement de ségrégation sociale et spatiale par rapport au personnel régulier s'est pleinement exprimé à travers baraquements sommaires et séparés entre hommes et femmes qu'on leur a fournis. C'est là qu'on prend conscience que l'intégration des ouvrier-e-s et des employé-e-s revendiquée par les entreprises ne ciblait nullement l'ensemble du personnel mais uniquement les indigènes. En d'autres termes, la politique sociale des liens intégrait et séparait en même temps ».*

La thèse d'Andreas Fasel nous livre globalement une description saisissante d'une société des usines telle qu'elle a été pour la première fois théorisée (sans guère de preuves empiriques) par des ergonomes italiens dans les années 1970. Il fait une analyse

convaincante de la dimension patriarcale, nationaliste et autoritaire de la société des usines suisse avec ses liens transversaux avec le système politique et corporatiste ainsi qu'avec la dynamique de développement capitaliste sur la période examinée. Quand il parle d'une « ville dans la ville » ou de « l'hégémonie pénétrante » qu'exerçaient les usines sur leurs sites en contrôlant largement la vie de leurs salarié-e-s et de leurs familles, ses propos deviennent évidents.

Avant de remettre le prix et de passer au second éloge, je me permettrai de conclure sur une remarque politique parce que j'attache justement une telle importance au travail.

Je suis issue d'une tradition syndicale qui mise sur la mobilisation des salarié-e-s et non sur leur démobilisation. Nous luttons contre la division du mouvement selon des axes de ségrégation sexistes et xénophobes. Notre ambition de surmonter le corporatisme et l'idéologie de la paix du travail est inscrite sur notre proverbiale bannière rouge. Je suis bien consciente que cette confrontation ne sera jamais terminée, raison pour laquelle je salue d'autant plus cet examen historique de la tradition de paix du travail qui fait certes partie de notre histoire mais dont les séquelles nous poursuivent encore aujourd'hui. Il m'aurait cependant intéressé d'en apprendre plus encore sur l'histoire de la résistance au sein de cette « société suisse des usines ». Cette « résistance » n'apparaît en effet que ponctuellement dans le travail d'Andreas Fasel, plutôt sous la forme d'une résistance informelle dans les halles de l'usine et moins dans les procès-verbaux des séances syndicales.

C'est dans doute dû dans une certaine mesure aux sources disponibles. Une écriture critique de l'histoire n'est évidemment pas censée relater des « récits héroïques », d'ailleurs. Cet impressionnant panorama serait peut-être encore plus complet si les protagonistes de MON histoire syndicale n'y apparaissaient pas seulement comme les victimes de la situation...

Le jury a attribué le grand prix Unia à ce travail de thèse. Il estime que cet excellent travail est une contribution à l'histoire sociale du monde du travail. Il souligne également la nécessité de prendre en compte la situation sociale ainsi que la vie privée et la vie familiale dans l'analyse, au-delà des lieux de travail. Je partage pleinement cet avis et adresse mes sincères félicitations à Andreas Fasel.