

# **Les obstacles que la nouvelle politique de négociation doit surmonter en Italie**

**par  
Franco Archibugi**

President du Comité Economique  
de l'Organisation Regionale Europeenne (ORE)  
de la Confederation Internationale des Syndicats Libres, Bruxelles.

Extrait de la publication de l'OECE-AEP

*«Les effets sociaux du relevement de la productivité et l'action  
envisagé par les syndicats europeens  
OECE-AEP Paris, janvier 1957.*

## LES OBSTACLES QUE LA NOUVELLE POLITIQUE DE NÉGOCIATION DOIT SURMONTER EN ITALIE

par

FRANCO ARCHIBUGI

Italie

EN ITALIE, le développement de l'action syndicale pour la productivité a été et continue d'être entravé par deux éléments de base :

- a) le retard avec lequel l'industrie italienne accède aux nouvelles techniques de production et d'organisation de travail;
- b) la lourde tradition contractuelle existante, caractéristique d'un pays où le syndicalisme n'a pas d'histoire, où les problèmes du travail ont presque toujours été résolus sur le plan juridique.

C'est pourquoi l'action développée par les syndicats en faveur de la productivité a rencontré des difficultés bien plus grandes et plus nombreuses qu'ailleurs et a dû et doit encore surmonter les obstacles suivants :

1) Le déséquilibre qui existe, depuis presque un siècle, sur le marché du travail a suscité chez les travailleurs un esprit d'association très faible pour la sauvegarde de leurs intérêts.

Le problème de la détermination et de la sauvegarde des salaires minima a primé et absorbé le problème de l'action collective pour l'amélioration du niveau de vie et des conditions de travail à l'intérieur des différentes entreprises.

2) Les travailleurs sont donc habitués à être défendus par une action « bureaucratique » au niveau national (c'est là l'aspect le plus négatif de la tradition *corporative*), et ont perdu l'habitude de suivre avec intérêt le développement réel de la productivité en vue d'obtenir les améliorations souhaitables en encourageant les revendications syndicales adaptées à la situation.

3) Les employeurs aussi ont poussé à la « bureaucratization » des rapports syndicaux (cette « bureaucratization » a atteint son apogée pendant la période fasciste mais son influence pernicieuse n'a pas cessé de se faire sentir). C'est, en effet, à l'uniformité des salaires que les employeurs les plus puissants doivent leurs « bénéfices » bien

plus élevés que ceux qu'ils obtiendraient si l'on adoptait une politique de détermination différenciée des salaires.

Le développement de l'action des syndicats pour la productivité ne peut donc s'effectuer qu'en s'appuyant sur un renouvellement des méthodes courantes de négociation, c'est-à-dire en favorisant une activité contractuelle exercée par les syndicalistes (et non par les organismes internes des entreprises) à l'échelon de l'entreprise, qui soit susceptible de compléter les conventions professionnelles nationales, non seulement pour établir des salaires minima, mais aussi pour ajuster les salaires aux résultats concrets obtenus par chaque entreprise.

Du point de vue syndical, donc, «productivité» ne signifie, en Italie, que *possibilité d'introduire dans les entreprises et les différentes branches de production un nouvel esprit de négociation.*

### LES NOUVELLES EXIGENCES CONTRACTUELLES

Dans le cadre de ces impératifs de base, qui sont particuliers à l'Italie à cause de ses traditions contractuelles, viennent se greffer les autres nécessités d'une action syndicale pour la productivité, communes à plusieurs pays européens.

Nous nous référons aux nécessités consécutives à des changements importants de la structure de l'emploi que les syndicats doivent considérer comme un nouveau sujet de négociation.

La structure du travail et de la main-d'œuvre dans les entreprises modernes a subi un changement considérable depuis 20 ans (même si, en Italie, ce changement est encore en retard).

L'organisation de l'entreprise moderne demande de plus en plus que chaque travailleur soit un facteur intelligent et responsable des méthodes de production.

La collaboration des salariés, de tous les échelons et de toutes les catégories, pour l'organisation de la production et du travail dans l'entreprise moderne, devient de plus en plus un élément primordial du bon fonctionnement de l'entreprise.

C'est dans ce rôle de coresponsable de la production que le travailleur d'aujourd'hui doit être protégé par les syndicats, grâce à de nouvelles méthodes.

Qu'il s'agisse de l'amélioration des méthodes d'embauche, de l'introduction d'un nouveau système de répartition du travail, de l'application des techniques d'étude et de mesure du travail, de l'introduction de programmes de formation professionnelle, de la rédaction des programmes de travail, de l'application du «job-

évaluation», de la création de relations plus humaines entre dirigeants et travailleurs, ou, enfin, de toute autre innovation concernant la technique et l'organisation susceptible d'exercer une influence sur la productivité de l'entreprise, dans tous ces cas les syndicats doivent intervenir aussi bien dans la phase d'étude que dans celle d'introduction et d'application. L'intervention des syndicats ne doit pas entraver la réalisation des améliorations; au contraire, elle doit se porter garant de ces améliorations, pourvu qu'elles soient réalisées en respectant l'intérêt et la volonté de ceux qui doivent appliquer les décisions.

En Italie, les syndicats démocratiques adhérents à la CISL (Confédération Italienne des Syndicats des Travailleurs), en revendiquant des nouvelles exigences contractuelles dans un milieu industriel aux méthodes d'organisation parfois périmées, ont joué un rôle très important d'impulsion vers les innovations pour la productivité.

### LES CONVENTIONS REALISÉES

Les réalisations concrètes, en Italie, n'ont pas eu la même envergure qu'en d'autres pays, où le milieu industriel était plus avancé, les obstacles à surmonter moindres. Les syndicats italiens, en revanche, ont joué un rôle encore plus important qu'ailleurs dans l'amélioration du niveau général d'application de nouvelles méthodes.

Les Conventions concernant la productivité signées par la CISL peuvent se grouper de la façon suivante:

a) *Conventions entre le syndicat et l'entreprise fixant la méthode de calcul d'une prime collective de productivité*

Exemple: la Convention stipulée aux «Chantiers Réunis de l'Adriatique», qui établit une augmentation des salaires proportionnelle aux variations d'une indice de productivité découlant de la formule suivante:

$$\frac{\text{Poids virtuels ou tonnage de jauge lourde virtuel}}{\text{Total des heures de travail}}$$

Dans cette prime, afin de déterminer la production en éléments homogènes et comparables, on a eu recours à des coefficients spécifiques pour chaque sorte de travail par rapport à une unité de base choisie pour chaque chantier. De plus, quelques experts employés par l'entreprise, mais sur désignation du syndicat, contrôlent, selon un article de la Convention, les données relatives à l'accroissement de la productivité.

Le développement de la productivité est déterminé par rapport à

un taux de base choisi entre les années 1948-1951. On établit ainsi la différence en pourcentage entre la productivité de l'année en question et l'indice de l'année de base:

$$\frac{\text{Indice de l'année en question}}{\text{Indice de l'année de base}} \cdot 100$$

L'introduction de cette prime collective oblige l'entreprise à améliorer ses méthodes de comptabilité et assure aux travailleurs une répartition équitable des bénéfices de la productivité.

b) *Convention à l'échelon de l'entreprise relative à la détermination des temps alloués*

En Italie, presque partout où l'on applique des primes au rendement, l'étude des temps et la détermination des tarifs se faisaient sans le concours des syndicats.

La CISL procède à une révision sur une grande échelle de toutes les méthodes en vigueur et cherche à faire passer, pour chaque application nouvelle, une Convention entre la direction de l'entreprise et le syndicat.

La plus grande difficulté soulevée par les employeurs, c'est la reconnaissance du syndicat (et non des organismes intérieurs de l'entreprise, comme le Comité d'entreprise) comme partie contractante, donc signataire, de ces Conventions.

Les directions des entreprises ont tendance à refuser de signer des accords avec le syndicat, et préfèrent s'adresser aux Comités d'entreprise, qui représentent tous les salariés de l'entreprise mais qui n'ont, cependant, ni la force, ni la compétence technique pour discuter avec les représentants du patronat en cette matière.

c) *Conventions relatives à l'introduction d'organismes de consultation mixte*

La CISL a stipulé des Conventions portant, non seulement, sur de nouvelles méthodes de rémunération, mais aussi sur l'introduction d'organismes de «consultation mixte» groupant les représentants des différentes catégories de travailleurs de l'entreprise.

Les nécessités de production dans l'entreprise moderne rendent responsable de l'exécution du travail le personnel tout entier et le syndicat ne peut pas entraver l'introduction de formules de consultation mixte dans l'entreprise; cependant le syndicat a exigé que ces organismes de consultation mixte soient introduits avec son assentiment.

Une Convention de ce genre a été stipulée dans certaines entreprises du département de Vicence, à propos d'un programme d'aide technique que le Comité National pour la Productivité a développé dans ces entreprises.

Cette Convention établit la création, dans chaque entreprise, d'une Commission mixte de consultation pour la productivité, composée de représentants de la Direction et de travailleurs agréés par la centrale syndicale signataire.

Cette Commission a un rôle de consultation et, dans le cas où la consultation des experts s'avère nécessaire, peut même faire appel à des experts extérieurs à l'entreprise.

Grâce à l'activité de cette Commission, l'atmosphère des rapports entre travailleurs et direction s'est améliorée et on a encouragé l'extension des Conventions dans d'autres domaines de la collaboration au niveau de l'entreprise, en premier lieu celui des salaires.

d) *Accords d'ordre général avec de grandes entreprises industrielles*

La CISL a entamé des pourparlers avec quelques grandes entreprises industrielles (la société «Montecatini», par exemple), qui exercent leur contrôle sur nombre d'entreprises réalisant des programmes de productivité et ayant, par conséquent, des structures d'emploi foncièrement différenciées. La CISL se propose de stipuler un «protocole général d'entente», susceptible de favoriser l'extension des Conventions concernant la productivité dans toutes les entreprises du «holding».

Mais les pourparlers de ce genre rencontrent peu d'échos du côté patronal et, jusqu'à maintenant, on n'a absolument pas pu les entamer avec le Comité Patronal de chaque branche industrielle, conformément aux vœux des syndicats démocratiques.

## LES PERSPECTIVES D'EXTENSION DES CONVENTIONS

L'action des syndicats démocratiques italiens adhérents à la CISL pour stimuler l'extension des Conventions à tous les échelons de la production, est en cours et donnera sans aucun doute de bons résultats.

Un instrument considérable aux mains de ces syndicats sera la possibilité de disposer de dirigeants et d'experts capables de négocier sur les différentes questions qui mettent en cause la révision des Conventions.

Il nous faut donc des dirigeants qui soient, non seulement plus compétents du point de vue technique, mais aussi délivrés, du point de vue psychologique, des habitudes et des idées syndicales traditionnelles.

C'est pourquoi, l'aide européenne pour la formation syndicale en Italie doit tenir compte des traditions spécifiques du pays et devra fournir un double effort visant, non seulement à l'amélioration de

ses instruments techniques (trait commun à tous les pays européens), mais aussi à la transformation profonde de la conscience syndicale dominante.

L'effort tendant vers ce deuxième but permettra également aux travailleurs italiens de prendre conscience des possibilités que leur offre l'emploi des méthodes contractuelles et les délivrera, par là, de leurs espoirs naïfs et radicaux de bouleversement social. Les travailleurs italiens pourront ainsi comprendre que l'on peut arriver à donner aux syndicats des possibilités dont ils sont à présent dépourvus, sans perdre de vue les idéaux de liberté et de démocratie, dont l'oubli ferait de tout mouvement ouvrier une simple illusion.