Zeitschrift: Les intérêts de nos régions : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts jurassiens

Herausgeber: Association pour la défense des intérêts jurassiens

Band: 57 [i.e. 58] (1987)

Heft: 2: 50 ans de paix du travail : et demain?

Artikel: La paix du travail et les relations entre partenaires sociaux

Autor: Castella, Gilbert

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-824468

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

meilleures, à élever le niveau de vie de la classe ouvrière fortement atteint par de longues années de crise.»

Les ouvriers de la montre avaient déjà pu bénéficier des premiers fruits de ces accords: six jours de congés payés. Après négociations et parfois sentences arbitrales, le patronat concéda des hausses de salaires de l'ordre de 3 à 5 % dans la métallurgie, des augmentations moyennes avoisinant 10 % dans l'horlogerie. Elle ne compensaient toutefois pas les réductions subies pendant la crise.

En signant ces conventions, les employeurs avaient cédé à la double pression de la FOMH et du Département fédéral de l'économie publique. Mais en échange de la reconnaissance du syndicat, les chefs d'entreprise avaient obtenu l'assurance de pouvoir maintenir sans arrêt leur production au moment où la conjoncture s'améliorait, c'est-à-dire dans une période plutôt favorable aux actions revendicatives.

La Paix du travail dans la métallurgie et l'horlogerie a été constamment renouvelée depuis 1937. Le cinquantenaire invite au bilan. A cet égard, ce bref rappel des causes et des circonstances de son avènement peut être utile.

F. K.

La paix du travail et les relations entre partenaires sociaux

Par Gilbert CASTELLA,
directeur de la Chambre de Commerce et d'industrie du Jura, Porrentruy

«Dans le but de maintenir la Paix sociale en faveur de tous ceux qui sont intéressés à l'essort de l'industrie suisse des machines et des métaux, l'Association patronale et les syndicats conviennent d'élucider réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et les conflits éventuels, de chercher à résoudre ces derniers sur la base des dispositions de la présente Convention et d'observer pendant toute sa durée une paix intégrale. Ainsi, toute mesure de combat, telie que la mise à l'interdit, la grève ou le lock-out est réputé exclue, même à l'égard de tous autres différends éventuels relatifs aux conditions de travail non spécifiées dans la présente Convention.»

C'est ainsi qu'est libellé le préambule de la Convention de paix dans l'industrie des machines, signée le 19 juillet 1937 et qui a toujours été reconduite jusqu'à ce jour.

Cette convention est née après les violentes batailles sociales, les grèves et les lock-out des années trente, qui ont fait finalement accepter, tant du côté patronal que du côté ouvrier, la conclusion qu'il ne serait pas possible de maîtriser les difficultés de l'époque et le chômage

de masse en se combattant les uns les autres, mais bien en collaborant et en discutant ensemble.

La paix du travail

La paix du travail ne saurait être considérée comme une profession de foi. C'est plutôt une forme de vie en commun, une action professionnelle commune de ceux que lient des relations des travail. Expression de la tradition suisse de solution des conflits par des discussions et l'adoption de compromis plutôt que par des batailles, la paix du travail est bien ancrée dans l'esprit de la population de notre pays. Un sondage réalisé en 1985 par l'Institut Iso public, de Zurich, révèle que près des trois quarts des Suisses et Suissesses (exactement 72 %) se déclarent favorables au maintien des accords de « paix du travail » dans l'économie: 15 % des personnes interrogées considèrent ces accords comme « pas particulièrement souhaitables » et seuls 6 % s'y opposent, en les considérant comme « pas du tout souhaitables » ; 7 % n'ont fourni aucune réponse.

Il est intéressant de constater que le nombre des partisans des accords de paix du travail augmente constamment. Cette tendance est également observée chez les membres des syndicats ou dans la famille de ceux-ci: 69 % d'entre eux réagissent positivement à l'idée de paix du travail contre 65 % une année auparavant.

Si la paix du travail absolue, qui est en fait la contre-prestation des travailleurs en échange de l'adoption de conventions collectives de travail, peut compter dans l'ensemble de notre économie sur une solide majorité des trois quarts, c'est parce qu'elle s'appuie sur une série de notions qui imprègnent, dans d'autres domaines également, le climat politique, social et économique de notre pays, telles que:

- les règles de la bonne foi;
- le principe de la subsidiarité de l'intervention des organisations professionnelles;
- le principe de la proportionnalité, qui conduit tout naturellement à la négociation et à l'entente rationnelle.

Par opposition, le stratégie du conflit social, selon laquelle la grève ou l'affrontement seraient des facteurs positifs du seul fait de susciter le débat, sans préjudice de leurs résultats, n'est que très peu prisée en Suisse. Elle est surtout l'apanage de quelques chefs syndicaux désireux de se mettre en valeur ou soucieux de ne pas se faire déborder sur leur gauche.

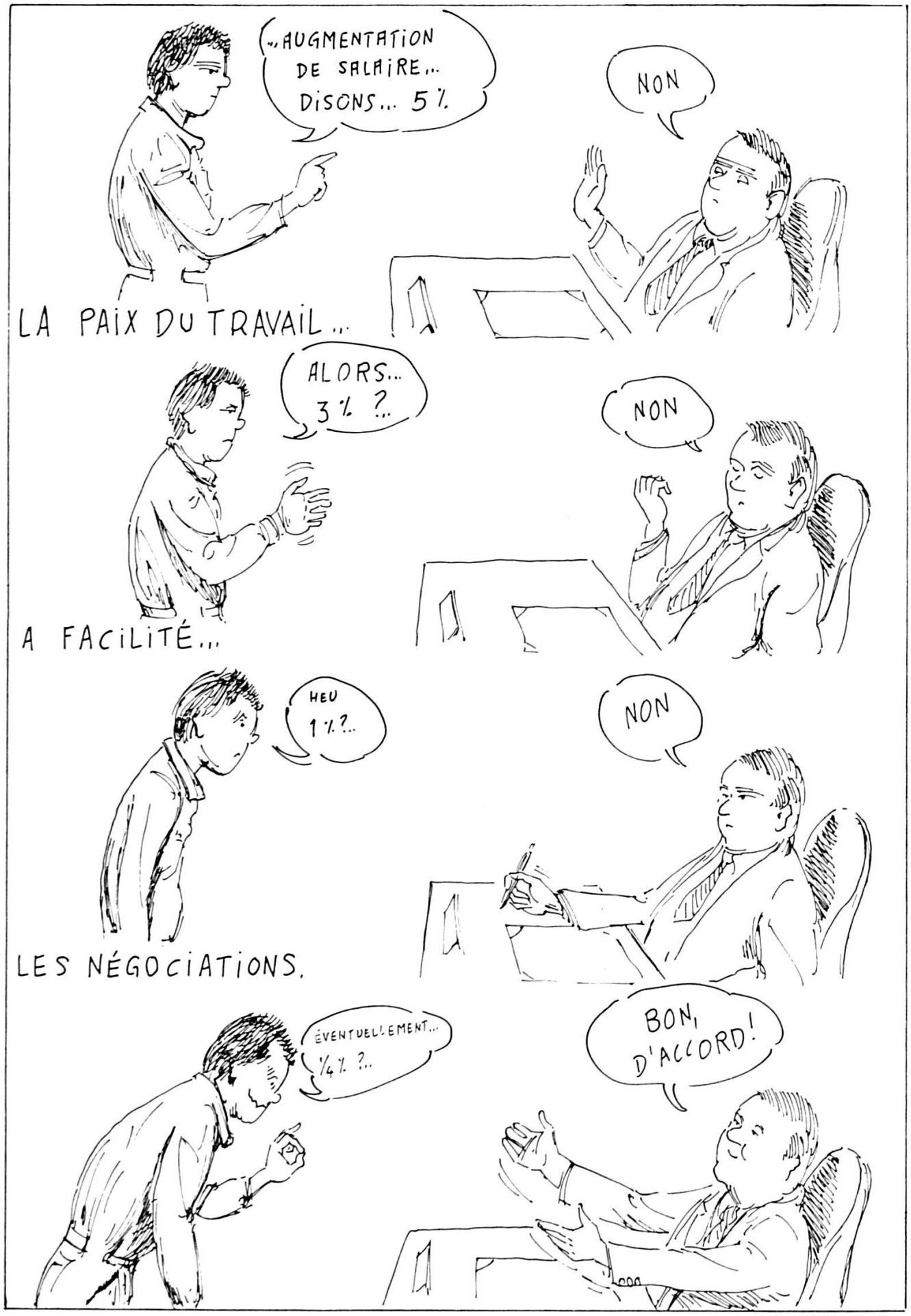
Les syndicats ont cependant en général prouvé jusqu'à maintenant qu'ils comprenaient qu'une attitude trop rigide de leur part ne sert en rien les intérêts des travailleurs, qui ne peuvent pas être séparés de ceux des entreprises et de l'économie.

Une évolution

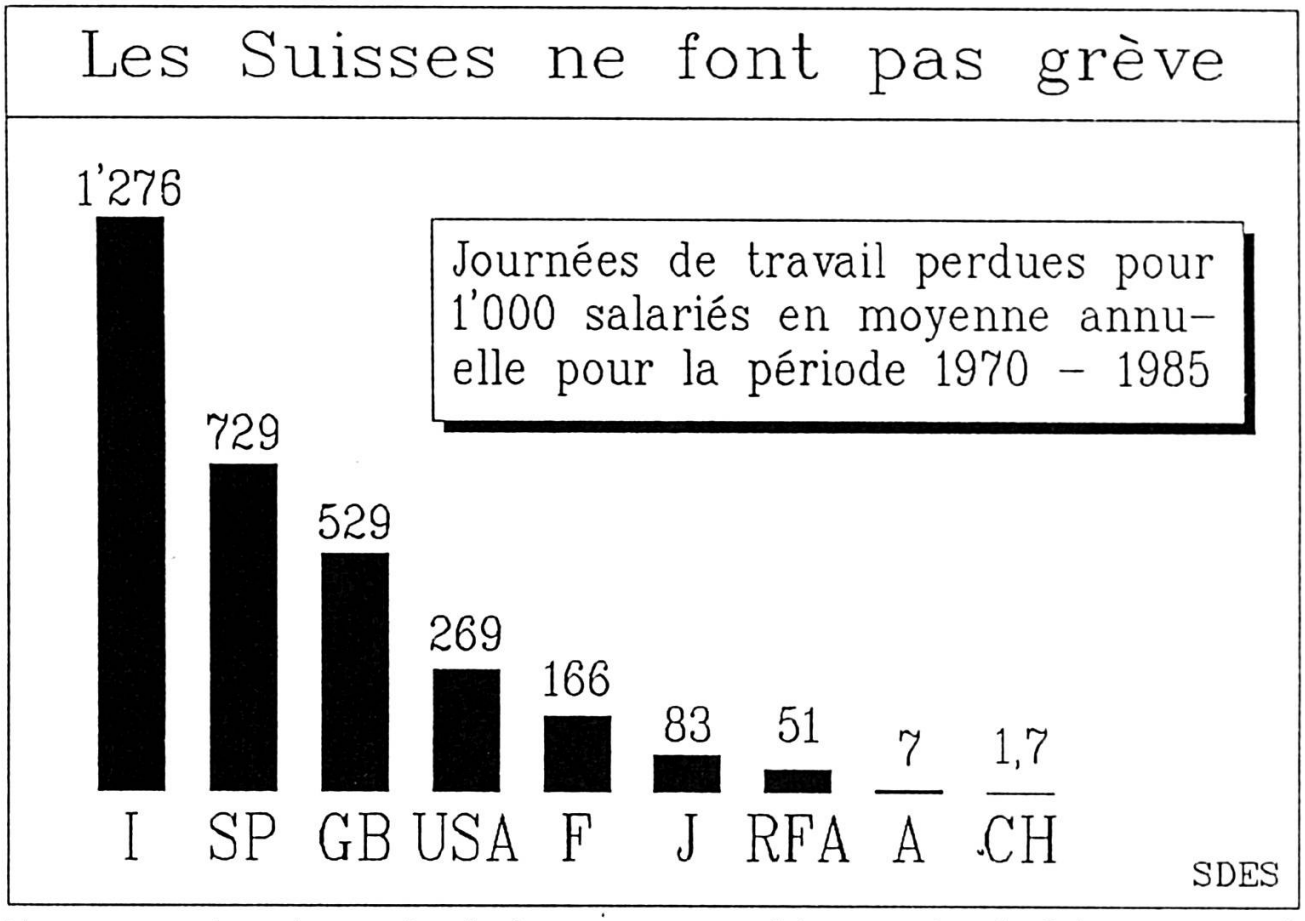
Beaucoup de choses ont changé au cours des cinq dernières décennies dans l'économie de notre pays, le climat politique s'est également modifié. Si les fondements de la paix du travail ont parfois été ébranlés, ils ont toutefois tenu bon jusqu'à ce jour.

Cela tient peut-être au fait que dans le système d'économie de marché que nous connaissons, les employeurs et les travailleurs ne sont pas les seuls, et de loin, à se partager le produit social: les consommateurs, les fournisseurs du capital, l'Etat, les assurances sociales par exemple réclament également leur part. Les travailleurs et les employeurs ont donc un intérêt commun: obtenir la plus grande part possible du revenu social à se partager.

Il est bien évidemment plus facile de se partager un gâteau qui devient chaque


„AUGMENTATION DE SALAIRE... DISONS... 5 %
NON
LA PAIX DU TRAVAIL...
ALORS... 3 % ?...
NON
A FACILITÉ...
HEU 1 % ?..
NON
LES NÉGOCIATIONS.
ÉVENTUELLEMENT... ¼ % ?..
BON, D'ACCORD!

Comparaison internationale



Une comparaison internationale à moyen terme fait apparaître la Suisse comme le pays qui présente le taux de grève le plus faible. Ainsi, entre 1970 et 1985, le nombre de jours de travail perdus par année pour 1000 travailleurs s'est inscrit dans notre pays à 1,7. A l'opposé, le pays le plus sujet aux grèves dans l'échantillon considéré est l'Italie. On remarquera toutefois que le nombre de grèves varie fortement d'une année à l'autre et que les journées de travail perdues en raison de conflits ont plutôt tendance à diminuer depuis 1980, aussi bien en Italie que dans la quasi-totalité des autres pays observés à ce titre (document SDES).

année plus gros. Il devient nettement plus ardu de résoudre ce problème de répartition entre les employeurs et les travailleurs lorsque le produit social diminue, voire lorsqu'il n'y a que des pertes à se répartir. Les positions se crispent, les fronts se durcissent, tous les groupes ayant droit à une tranche du revenu national défendent leurs intérêts avec plus d'âpreté. Il devient difficile pour les employeurs d'observer des contrats de travail dont la base économique a été démolie principalement par des événements extérieurs dont ils ne sont aucunement responsables.

Cette situation, caractéristique pour l'économie suisse des années septante à la suite des chocs pétroliers, se prolonge dans l'arc jurassien actuellement – en particulier pour l'horlogerie – en proie certes à des difficultés d'ordre structurel, mais aussi victime d'une politique monétaire à l'échelon du globe et dont elle n'est pas responsable.

Parallèlement à cette évolution des relations entre employeurs et travailleurs, le

rôle de l'Etat prend une importance croissante dans le règlement des questions relatives au travail. Cette intervention, qui se veut souvent une sorte de sanction d'un manque de discipline entre partenaires sociaux, est de nature à remettre en cause l'autonomie des partenaires sociaux traditionnels. Elle est délicate, puisque l'Etat doit assumer en même temps les trois fonctions de garant d'une économie libre, d'employeur et de conciliateur.

Et l'avenir?

La réduction de la durée du travail, la protection contre les licenciements, le renoncement à une indexation automatique, les répercussions du progrès technologique sur l'emploi, la flexibilité, sont autant de thèmes qui soulèvent actuellement de très nombreuses discussions.
Chacun de ces thèmes est susceptible de remettre en cause la paix du travail, suivant la manière dont il est abordé. Il paraît plus important d'essayer de voir plus loin que ces objets «ponctuels», pour tenter de définir dans quelles conditions la paix du travail pourra continuer à jouer le rôle qui est le sien en Suisse.
A cet égard, il nous semble que le moment est venu de se poser la question de savoir si, dans une communauté telle que la nôtre, chacun n'a pas que des droits, mais aussi des devoirs. Par cette question, nous abordons la responsabilité des organisations de travailleurs envers les employeurs et envers le pays dans son ensemble.
L'expérience de ces cinquante dernières années a en effet montré que les syndicats (ou plus souvent les syndicalistes) qui sont animés par de vieilles théories éculées sur la lutte des classes, sabotent en fait l'économie et le progrès par des revendications incessantes et démesurées.
La priorité, pour le bien des entreprises comme des travailleurs, doit être de maintenir notre capacité de concurrence sur le plan industriel. Cette préoccupation fondamentale doit fixer le cadre des négociations entre partenaires sociaux. Elle fixe également des limites à une politique sociale déjà très développée en Suisse; elle doit faire écarter les revendications excessives de la part des syndicats.
Si cet état d'esprit anime des partenaires sociaux conscients de leurs responsabilités vis-à-vis de l'ensemble du pays, la paix du travail peut avoir encore de belles années devant elle.

G. C.