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: 56 [i.e. 57] (1986)

Heft: 8: Colloque 86 de la Commission sociale de l'ADIJ : quelle flexibilité?

Artikel: Débat idéologique ou négociation concrète?

Autor: Dreifuss, Ruth

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-824216

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: 16.12.2025

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

Débat idéologique ou négociation concrète?

Par Ruth DREIFUSS, secrétaire de l'Union syndicale suisse

J'ai accepté de participer au Colloque de l'ADIJ avec un mélange de craintes et d'espoirs et je crois qu'il est bon que je précise d'emblée pourquoi.

Des craintes, parce que le débat sur la flexibilité est en fait, dans notre pays, un débat largement idéologique et passionnel, un débat abstrait, comme celui qui porte sur le libéralisme. La discussion sur le «moins d'Etat», slogan qui a eu son heure de succès, en a fait un peu une guerre de religion, en tout cas une guerre des mots, peut-être un nouvel avatar de la lutte des classes; c'est certainement une marque des oppositions politiques fondamentales dans notre pays. Ce débat sur la flexibilité fait référence à des principes généraux et trop rarement à tel ou tel aspect de la vie concrète. Cela tient bien sûr aussi au fait qu'il s'agit d'un débat international et que certains des porte-parole du thème de la flexibilité (je pense au président Reagan ou à Mme Thatcher) ont engagé à ce propos toute leur vigueur et toute leur volonté politique. Il s'avère donc difficile d'aborder ce sujet sans éviter le dérapage dans les grands principes, et de s'en tenir à la situation qui prévaut en Suisse.

Je suis pourtant venue aussi avec des espoirs, car je crois qu'il est possible, pour des personnes de bonne volonté, de dépasser cette crispation en se penchant sur des questions concrètes.

Un détour par les dictionnaires

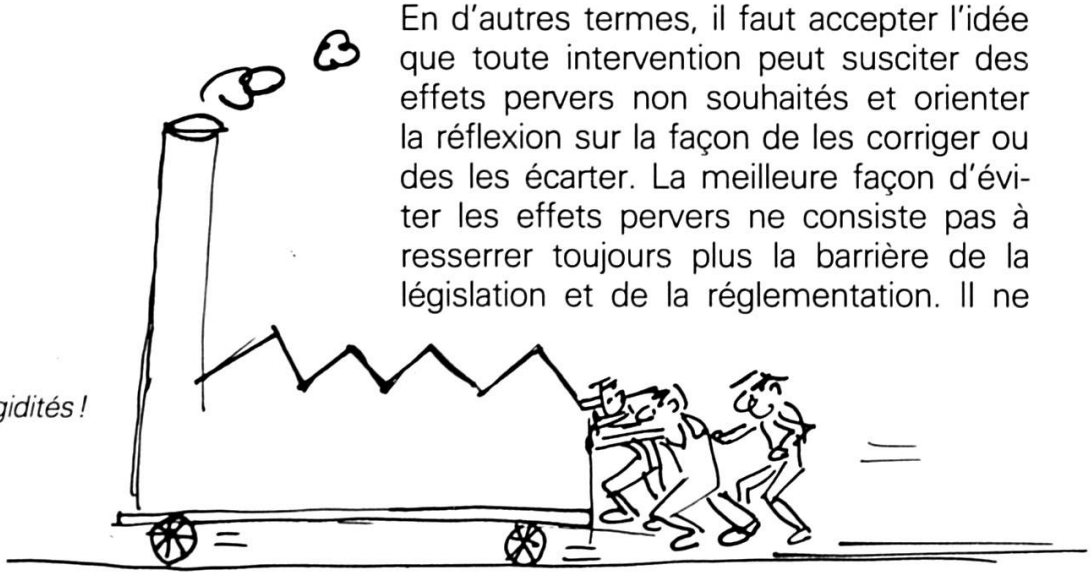
Bataille de mots, disais-je. Pour les préciser un peu, mais aussi pour expliquer combien le risque de dérapage et de crispation est réel, il vaut la peine d'essayer de cerner le sens des termes que nous allons utiliser. C'est pourquoi j'ai regardé quelles étaient les définitions des termes flexibilité, souplesse, élasticité, telles qu'on les trouve dans les dictionnaires. Il vaut la peine d'y regarder de plus près: on comprendra peut-être alors pourquoi ils effrayent en particulier les gens que je représente.

«Flexibilité» vient de l'expression fléchir; cela montre d'emblée l'idée de «faire céder» quelque chose qui est en face de soi. Quelques exemples glânés dans les dictionnaires pour caractériser ce qui est «flexible»: «qui cède aisément aux impressions, aux influences, qui s'accomode facilement aux circonstances». On donne généralement comme synonyme: «docile, malléable, maniable, souple». On trouve également l'idée selon laquelle un caractère flexible est précisément un caractère qui oppose peu de résistance. Je ne résiste pas à l'envie de citer l'exemple que donne le «Robert», même s'il est un peu raciste: «L'esprit éminemment social, docile, flexible de la race germanique» (Michelet). Si l'on regarde du côté des synonymes, l'élasticité, c'est la «propriété physique qu'ont certains corps de reprendre, *au moins partiellement*, leur forme et leur volume primitifs quand la force qui s'exerçait sur eux cesse d'agir»; au sens figuré, c'est «l'aptitude à réagir vivement, à se redresser», donc quelque chose qui peut être positif mais également «l'aptitude à se plier, à s'a-

dapter». Là également, les exemples sont assez cocasses: «tirer parti de l'élasticité d'un règlement» ou «faculté d'adaptation d'un phénomène à des influences extérieures» et on donne l'exemple économique précis de l'offre et de la demande. Sans vouloir trop allonger cette excursion sémantique, j'aimerais encore passer à l'expression «souplesse» qui est «la propriété de ce qui est souple» avec un aspect positif: «la faculté d'adaptation intellectuelle». On apprend cependant aussi que le mot «souple» vient du latin «suplex» qui veut dire «suppliant» et que sa définition est «particulièrement docile, capable de s'adapter adroitement à la volonté d'autrui et aux exigences de la situation».
Ces définitions illustrent d'emblée l'ambiguïté des termes choisis. Ce qui domine, ce sont les nations de **soumission**, d'**adaptation** ou de **réaction** à des contraintes extérieures. Toute possibilité d'infléchir les événements est éliminée des définitions, qui n'évoquent que la capacité d'adaptation à des contraintes extérieures. En résumé, ces termes sont en contradiction avec une expression de l'autonomie et de la volonté du sujet. Voilà qui vous aura peut-être expliqué pourquoi le thème de la flexibilité et les termes utilisés suscitent du côté des travailleurs une volonté de résistance, la revendication d'un débat concret et le refus de considérer la flexibilité comme un but social.

Il ne faut pas «serrer les boulons»

C'est ce qui me conduit à vous proposer de transformer le débat sur la flexibilité en un débat sur les rigidités: c'est-à-dire non pas de poser la flexibilité comme un objectif digne d'être poursuivi, mais de réfléchir dans quelle mesure notre société a sécrété des rigidités et des contraintes, qu'elles soient d'ailleurs étatiques, liées à des réglementations privées (par ex. entre partenaires sociaux) ou liées à des réglementations de type cartellaire.
Il faut que nous réfléchissions à ces rigidités et à leurs «effets pervers» sur l'évolution de notre société. Tout changement social, toute intervention ou réglementation collective, pour autant qu'il produise un effet, engendre à la fois des conséquences positives et des conséquences négatives. J'aimerais poser cela en règle absolue en reprenant l'idée d'un de mes amis médecins qui disait: «C'est assez simple, si un médicament est efficace, il a des effets secondaires; si on ne veut pas de médicaments provoquant des effets secondaires, il faut renoncer à des médicaments efficaces». En d'autres termes, il faut accepter l'idée que toute intervention peut susciter des effets pervers non souhaités et orienter la réflexion sur la façon de les corriger ou des les écarter. La meilleure façon d'éviter les effets pervers ne consiste pas à resserrer toujours plus la barrière de la législation et de la réglementation. Il ne



Lutter contre (toutes) les rigidités!

faut pas à tout prix, « serrer les boulons », pour éviter qu'il y ait du jeu.
L'un des domaines où l'on met le plus souvent en cause un phénomène de rigidité est celui de la sécurité sociale. Il me semble qu'il s'agit plus d'un débat importé que d'un débat autochtone, parce que les montants cités, les proportions de prélèvements, etc... sont souvent repris d'exemples étrangers. On prend rarement la peine de calculer leur importance en Suisse.

« L'Expansion » a donné à la Suisse le premier prix du libéralisme. Une étude réalisée par ce magazine français a montré que, s'agissant des prélèvements obligatoires, la Suisse occupe le troisième rang (32,2 %), derrière le Japon et les Etats-Unis, alors que l'Allemagne, quatrième, se trouve à 37,3 %. Plusieurs propositions avancées par la gauche politique et syndicale suisse en matière d'assurances sociales impliqueraient une augmentation des prélèvements obligatoires, mais l'ensemble de ces propositions, dont la protection de la maternité et l'assurance-maladie notamment, ne nous feraient même pas rejoindre la place occupée par l'Allemagne. Les transferts sociaux jouent chez nous un rôle beaucoup moins important que dans les pays comparables. En fait, les transferts sociaux ne représentent que 14 % des revenus des ménages, c'est-à-dire qu'une très grande proportion des revenus des ménages sont à leur libre disposition et proviennent d'activités « normales », et non pas de transferts de l'Etat.

En Suisse, nous rencontrons très rarement un problème qui se pose par contre dans d'autres pays, celui des rigidités de seuil. En général, dans la législation, l'un des problèmes les plus délicats est celui de la définition des seuils. Si l'on ne veut pas une règlementation pour tout le monde, comment moduler les différences de traitement sans que cela n'engendre d'effets pervers dont souffriraient justement ceux que l'on veut protéger. Prenons l'exemple du droit du licenciement en France: la procédure n'est pas la même si on licencie 10 ou 11 personnes, ou si l'entreprise qui licencie compte x ou y salariés. Avec pour conséquence que l'entreprise hésitera à embaucher la personne qui lui ferait franchir le seuil « fatidique ». Un seuil de ce type (mais qui n'est pas imposé par la loi) existe chez nous souvent en matière de prévoyance professionnelle, lorsque le taux des cotisations croît avec l'âge. Encore que les différences soient trop faibles pour justifier que l'on se sépare d'un travailleur âgé.

Flexibilité ou déréglementation?

S'il est un domaine où nous ne souffrons pas, en Suisse, de rigidités excessives, c'est bien celui de la législation en matière de durée du travail. Un petit calcul qu'avait fait l'OFIAMT montrait qu'en utilisant toutes les possibilités offertes par la loi sur le travail (travail annexe, heures supplémentaires si on a la « chance » d'être dans un secteur où la durée du travail peut être calculée en moyenne, etc) on pouvait arriver en Suisse, pendant de brèves périodes, à une durée de travail hebdomadaire de 78,5 heures ou même, pour certaines catégories professionnelles, de 83,5

Tolérer une certaine souplesse...

Bons hôtels et restaurants jurassiens

Vous pouvez vous adresser en toute confiance aux établissements ci-dessous et les recommander à vos amis

Restaurant de la Poste – Glovelier

✆ 066 56 72 21 Famille Marc Mahon-Jeanguenat

Grande salle pour sociétés, banquets et noces – Deux salles à manger accueillantes – Rendez-vous des sportifs
Fermé le lundi dès 14 heures

Hôtel-Restaurant de la Gare

2725 Le Noirmont

Fermé du lundi au mardi jusqu'à 18 heures

G. & A. Wenger – Tél. 039 53 11 10
Spécialités selon saison et arrivages
Menu du jour – Chambres tranquilles

SAIGNELÉGIER

HÔTEL BELLEVUE

Cent lits - Chambres (douche et W.-C.) Sauna - Jardin d'enfants - Locaux aménagés pour séminaires - Tennis - Prix spéciaux en week-end pour skieurs de fond

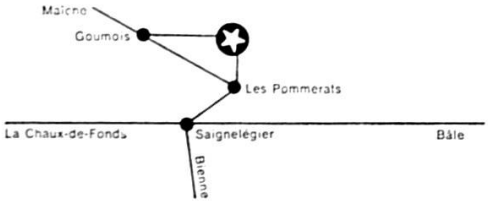
Hugo Marini
039 51 16 20

COUFAIVRE

HÔTEL-RESTAURANT DE LA CROIX-BLANCHE

Spécialités jurassiennes
Lard – Saucisse – Terrine maison
Chambres confortables Fermé le mardi

Marianne et Marc Beuchat
066 56 72 77



AUBERGE DU MOULIN-JEANNOTTAT

Truites aux fines herbes
Pain de ménage cuit au four à bois
Dortoirs pour groupes

Famille P. Dubail-Girard
Tél. 039 51 13 15

MONTANA

RESTAURANT «LE BELVÉDÈRE»

Cuisine régionale

12 sur 20 au Gault et Millau 1986.

Laurent Degoumois
027 41 17 63

SAIGNELÉGIER

HÔTELS DE LA GARE ET DU PARC

L'étape gourmande au cœur des Franches-Montagnes – Spécialités selon saison et arrivages des produits frais – Idéal pour vos vacances et réunion de travail

Famille Michel Jolidon-Geering
039 51 11 21/22

Bons hôtels et restaurants jurassiens

Vous pouvez vous adresser en toute confiance aux établissements ci-dessous et les recommander à vos amis

MOUTIER

HÔTEL-RESTAURANT DES GORGES

PIZZERIA « LA ROMAGNOLA »
Cuisine à toute heure
Spécialités italiennes

Fam. Montanari
032 93 16 69

BONCOURT

HÔTEL DE LA LOCOMOTIVE

Salle pour banquets 80 à 90 places
Petite salle avec carte: spécialités, scampis, grenouilles, truites, etc.
Vins des meilleurs crus

M. Gatherat
066 75 56 63

TAVANNES

HÔTEL ET RESTAURANT DE LA GARE

Hôtel réputé de vieille date pour sa cuisine soignée et ses vins de choix - Petites salles pour sociétés - Parc pour autos et cars

Fam. A. Wolf-Béguelin
032 91 23 14

DEVELIER

HÔTEL DU CERF

Cuisine jurassienne - Chambres - Salles

Charly Chappuis
066 22 15 14

DELÉMONT

HÔTEL VICTORIA

Restaurant de spécialités

Famille
Roger Kueny
066 22 17 57

BUS STOP

Restauration: lundi-mardi jusqu'à 1 h
mercredi-dimanche jusqu'à 2 h

Discothèque-bar: lundi-mardi jusqu'à 2 h
mercredi-dimanche jusqu'à 3 h

2800 Delémont – Derrière la gare – Téléphone 066 22 84 33

RESTAURANT BARS DISCOTHEQUE
2800 DELEMONT
Tél. 066-22 84 33
Derrière la gare

MOUTIER

HÔTEL SUISSE

Accueillant
Grandes salles
Chambres tout confort

Famille
C. Brioschi-Bassi
032 93 10 37

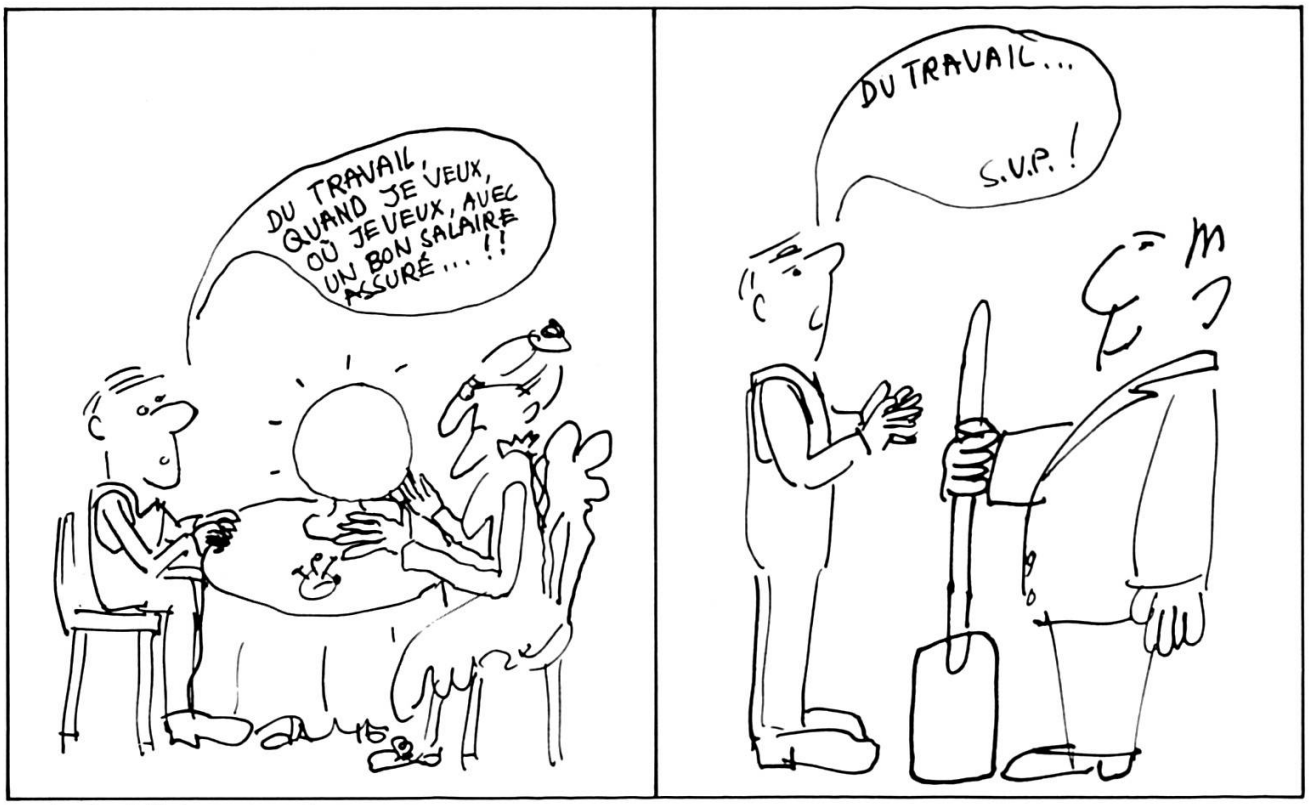
heures. L'OFIAMT ajoutait qu'il était choquant (eu égard à la protection des travailleurs) de tolérer une souplesse permettant d'aboutir à de tels horaires.

Nous avons donc en fait des réglementations extrêmement souples, et ce d'autant plus que toute une série de secteurs économiques, qui ont été soumis à la nouvelle loi sur le travail en 1966, ont ensuite automatiquement été mis au bénéfice de dispositions particulières. C'est comme si le législateur leur avait dit: «Vous êtes bien assujettis à la nouvelle loi sur le travail , mais, comme vous ne l'étiez pas à l'ancienne, nous allons vous donner toute une série d'autorisations automatiques d'y déroger». Pour nous, syndicats, cette ordonnance II à la loi sur le travail ne devait avoir qu'un caractère provisoire. Elle devait permettre une intégration progressive de l'ensemble des secteurs de la vie économique dans le même cadre légal. Cela fait 20 ans que ce provisoire dure. Les conventions collectives serrent un peu les boulons, mais nombreuses sont les entreprises qui échappent à leur influence. Nos objectifs syndicaux de réduction de la durée du travail se réalisent progressivement. Nous rencontrerons donc un besoin accru de découplage entre la durée du travail des hommes et la durée d'utilisation des équipements dans les entreprises. Dans ce sens, il pourrait être avantageux à l'avenir, non seulement de réduire la durée maximale du travail, mais aussi de fixer des règles qui permettraient, à l'intérieur d'une fourchette bien précise, de passer peut-être à des durées moyennes du travail pour faciliter la gestion de ces équipements. Mais il doit être clair qu'il ne saurait y avoir de durée moyenne du travail sans qu'une fourchette (fixant la durée maximale et minimale) soit définie, qui limite donc les variations par rapport à cette moyenne. Toute recherche visant à introduire dans notre système actuel une certaine souplesse exige parallèlement la détermination des limites dans lesquelles cette souplesse est admissible. C'est cette position que nous opposons fermement à l'argumentation idéologique qui voit dans la flexibilité un synonyme de la déréglementation.

Dans le même ordre d'idée, ce colloque devrait aborder certains points liés au travail de nuit et au travail du dimanche, qui sont des débats d'actualité en Suisse même si, à notre avis, ils sont mal posés. En ce domaine, nous avons un mélange curieux dans notre législation de lois trop laxistes et de lois trop rigides. Nous avons des lois trop laxistes, puisque toute une série de secteurs peuvent sans autorisation, ou avec des autorisations très faciles à obtenir, introduire du travail de nuit (dans le secteur des services, p. ex.) et d'autres où l'interdiction est absolue. Je pense par exemple au travail de nuit des femmes dans l'industrie. Or il est absurde de penser que l'on accepte de démanteler des rigidités d'un côté sans en même temps s'attaquer au laxisme de l'autre.

L'effet de cliquet

Quelques mots, avant de conclure, à propos des salaires. Il n'y a pas de rigidité des salaires en Suisse: statistiquement, cela se constate aisément. Les salaires évoluent différemment selon les phases économiques et selon les mouvements de la conjoncture. Il y a un certain effet de cliquet, c'est-à-dire que des institutions que nous avons mises en place, en particulier les institutions conventionnelles, ont permis d'éviter qu'il puisse y avoir des baisses de salaire nominal ou des baisses brutales de salaire. Cet effet de cliquet me paraît extrêmement positif en règle générale: c'est sans doute à lui, et à l'institution de l'assurance-chômage, que l'on peut im-



De la flexibilité rêvée à la flexibilité... conseillée!

puter le fait que la crise des années septante n'ait pas eu des effets dévastateurs.

Ce frein à la baisse de salaires représente aussi une contrainte à la modernisation pour nos entreprises. Elle a ainsi des effets positifs pour la Suisse sur le marché international. Elle oblige également les partenaires sociaux à se poser chaque fois la question des sacrifices indispensables à consentir dans une situation absolument exceptionnelle, ce qui les amène donc à chercher des solutions qui permettraient la survie de l'entreprise sans que le sacrifice soit unilatéral. Je pense à des solutions, notamment expérimentées aux Etats-Unis, qui font que des diminutions de salaires donnent lieu à des augmentations de la propriété des travailleurs sur les entreprises ou à des droits sur des bénéfices futurs (dans l'industrie automobile, p. ex.).

Le mécanisme d'indexation des salaires, qu'on pourrait assimiler à un phénomène de rigidité, n' est pas la règle en Suisse, sinon dans les services publics où il n'y a pas de mécanisme de négociation salariale régulière. Il existe toutefois une règle qui me paraît essentielle et qui traite de la bonne foi: elle impose aux partenaires sociaux des rendez-vous réguliers pour négocier les conditions salariales (en particulier les conditions de la compensation du renchérissement) et ce sur la base d'un indice qui, avec tous les caractères discutables que peut avoir un calcul de ce genre, constitue la base d'une discussion actualisée. En fait, nous avons donc en Suisse toute une série de règles qui permettent soit l'adaptation générale, soit des adaptations moyennes.

Actuellement dans le cadre de la discussion sur la flexibilité, certaines de ces règles que nous appelons «de bonne foi» sont mises en cause par les employeurs. Ceci à notre avis n'ajoute pas à la flexibilité mais prépare au contraire des confrontations préjudiciables à tous.

R. D.