

**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:** Quel avenir pour les conventions collectives de travail?

**Autor:** Jeandupeux, Michel

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-824469>

### **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:** 15.01.2026

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

# Quel avenir pour les conventions collectives de travail?

*Par Michel JEANDUPEUX,  
secrétaire central romand de la Fédération chrétienne  
des ouvriers sur métaux (FCOM), Delémont*



Cette année, on célèbre le 50<sup>e</sup> anniversaire de la convention dite «de paix du travail», signée entre les syndicats et l'Association patronale de l'industrie suisse des machines et de la métallurgie (ASM).

La FCOM a contribué de manière substantielle à la création de cette convention et à son développement, dans les années 1920 déjà. Les membres de la FCOM ne méconnaissent donc pas la signification de la paix du travail pour l'ordre social dans notre pays. Ils remarquent cependant que la conclusion d'accords avec la mention «paix du travail» dans les conventions collectives ne constitue pas un but en soi. Cette signature n'est justifiée que si les conditions de travail conventionnelles tiennent compte de la dignité et des droits légitimes du travailleur. Il serait nécessaire également qu'au respect de la «paix absolue du travail» corresponde un arbitrage absolu, non seulement lors de conflits collectifs, mais également pour tous les autres problèmes.

Il faut en effet juger, avant tout, la qualité des rapports entre les syndicats et les employeurs. Etant donné l'évolution actuelle, soit la faible capacité d'innovation du système conventionnel, une forte dose de scepticisme paraît de mise. Il semble qu'on ait dépassé aujourd'hui «l'apogée conventionnelle» et qu'on se trouve plutôt en état de stagnation. Il faut affirmer d'entrée que nous regrettons cette situation. Comme auparavant,

il faut chercher les solutions les meilleures pour défendre efficacement les intérêts des travailleurs. Autrement dit, les parties conventionnelles doivent se consulter plus sérieusement pour savoir quelles matières pourraient être traitées plus judicieusement, soit par la loi, soit par convention.

## Quelle capacité d'innovation?

Depuis le renouvellement de la convention de l'industrie des machines – au cours des 10 dernières années – il ne s'est rien fait de très substantiel, par exemple en faveur d'une participation des travailleurs dans l'entreprise. Jusqu'à présent, aucune entreprise membre de l'ASM n'est tenue de souscrire à une quelconque participation; tout au plus, la répartition du temps de travail, les problèmes d'assistance sociale ou de cantine peuvent-ils être discutés par la commission d'entreprise (CE). La décision, toutefois, dépend entièrement de la direction de l'entreprise, qui peut décider si elle veut en débattre avec ses collaborateurs ou non.

Lors des renouvellements de 1978 – 1983, il ne s'agissait pas de demander une co-décision au niveau de l'entreprise, mais bien la participation de représentants des travailleurs au Conseil d'administration. On n'a pas réussi à apporter une solution conventionnelle quant à une co-décision des travailleurs dans l'entre-



**L'ADIJ publie, 10 fois par an, son bulletin «Les intérêts de nos régions».**

**En 1986, ont ainsi été abordés :**

- le problème des banques de données informatiques, les bibliothèques de demain ;
- l'introduction du II<sup>e</sup> pilier et ses incidences ;
- les problèmes liés à la mutation de formation professionnelle ;
- le Marché-Concours de chevaux de Saignelégier ;
- le thème de la « flexibilité » dans les relations entre partenaires sociaux ;
- le financement du risque industriel.

**On peut obtenir chacun de ces numéros (Fr. 5.– l'exemplaire + les frais d'envoi) auprès du secrétariat de l'ADIJ, ou s'abonner (Fr. 35.– l'an) pour recevoir les éditions de 1987.**

# 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 –  
Salles à manger accueillantes – Rendez-vous des sportifs  
– Centre de conférences



## Hôtel-Restaurant de la Gare

2725 Le Noirmont

Fermé du lundi  
au mardi  
jusqu'à 18 heures

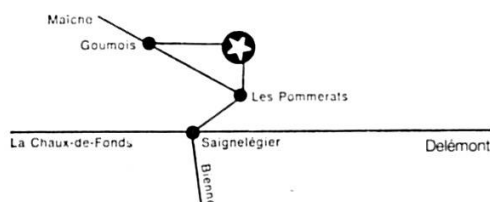
G. & A. Wenger – Tél. 039 53 11 10  
Spécialités selon saison et arrivages  
Menu du jour – Chambres tranquilles

### COUFAIVRE

#### HÔTEL-RESTAURANT DE LA CROIX-BLANCHE

Spécialités jurassiennes  
Lard – Saucisse – Terrine maison  
Chambres confortables

Marianne et  
Marc Beuchat  
Fermé le mardi **066 56 72 77**



#### AUBERGE DU MOULIN-JEANNOTTAT

Truites aux fines herbes  
Pain de ménage cuit au four à bois  
Dortoirs pour groupes: 42 places

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

Cuisine du marché  
Spécialités selon saison et arrivage  
Chambres tranquilles et tout confort  
Salle pour sociétés et banquets

Famille  
Michel Jolidon-  
Geering  
**039 51 11 21/22**

prise et le problème d'une meilleure participation des travailleurs à la marche de l'entreprise demeure.

Pour les syndicats chrétiens, cette position devient de plus en plus incompréhensible. Il ne faut pas oublier que ce sont eux qui proposèrent l'idée de « participation » au début des années 1920 déjà. A cette époque, ils furent vivement critiqués par des partisans de concepts plus révolutionnaires pour résoudre les questions sociales. Il est donc certain que la question de la participation demeurera un point important dans nos rapports futurs avec les partenaires conventionnels. L'actuel projet de loi sur la participation est d'ailleurs conçu de façon si insignifiante qu'il restera un grand gouffre à combler lors de négociations de CCT, et ce probablement... jusqu'à la fin du siècle !

### **La négociation « au niveau des entreprises »**

Ce qui a été discuté pour la participation est également valable, quant à l'essentiel, pour d'autres revendications dites « immatérielles » : par exemple la protection de la santé, la flexibilité du temps de travail, la protection contre les licenciements, etc.

L'argumentation patronale, souvent formulée et qui nous est opposée, est étrange : elle stipule que de meilleures possibilités de réalisation pourraient être introduites au niveau de certaines entreprises. Mais, en fait, il n'y a pratiquement pas de changements autres que ceux contenus dans la convention au niveau des entreprises. Ceci démontre qu'on a pas, du côté patronal, la volonté de renforcer l'importance et le poids de la convention.

Cette conception est dangereuse. Si les syndicats ont de moins en moins de possibilités de résoudre des problèmes importants au niveau des conventions, il

leur sera alors de plus en plus difficile d'accréditer l'utilité de la paix du travail. Une autre conséquence découlant de cette orientation sera que les syndicats seront obligés, malgré certains désavantages, d'avoir recours de plus en plus souvent aux voies légales.

Toutefois, on espère pouvoir tenir compte de la capacité future d'innovation du système conventionnel existant.

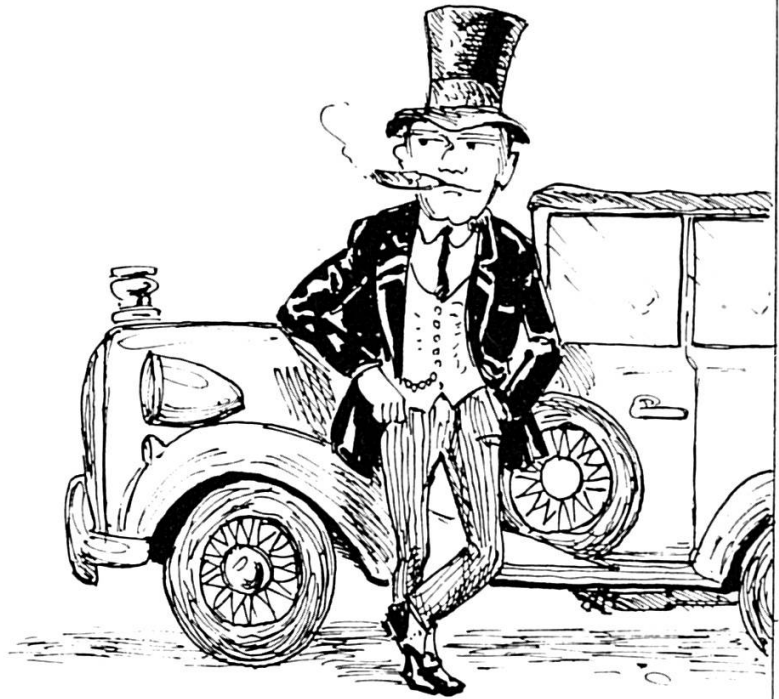
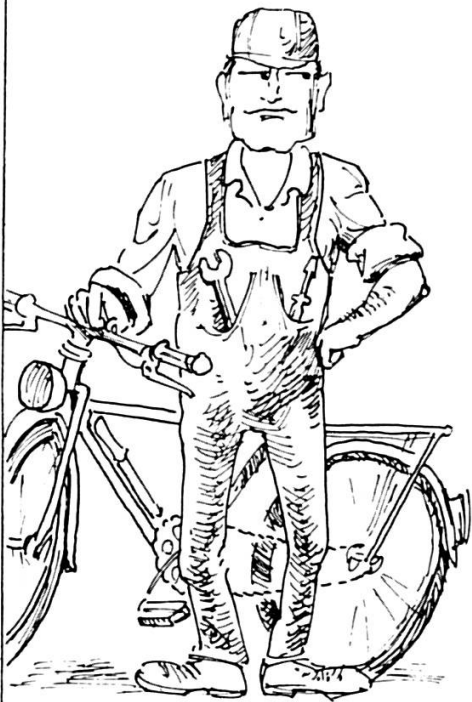
### **Que fait-on au niveau patronal ?**

A l'heure actuelle, on ne trouve guère d'indications allant dans le bon sens dans la plupart des discours patronaux et on ne peut s'empêcher de penser que la capacité des organisations patronales à s'imposer face à leurs membres a baissé ces derniers temps. On a l'impression que les associations patronales ne peuvent plus rien demander de réellement nouveau à leurs membres. On nous dit souvent qu'il faut laisser le temps d'adaptation nécessaire aux entreprises socialement peu avancées afin de ne pas les perdre en route ! Cet argument présente le danger que les partenaires ne trouvent bientôt plus que des solutions au niveau le plus bas.

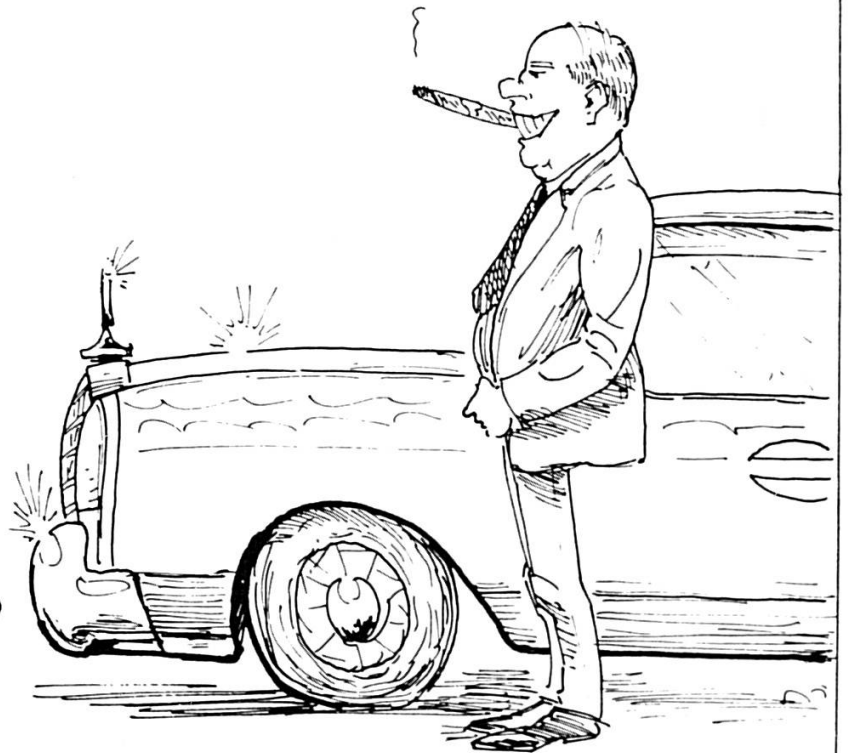
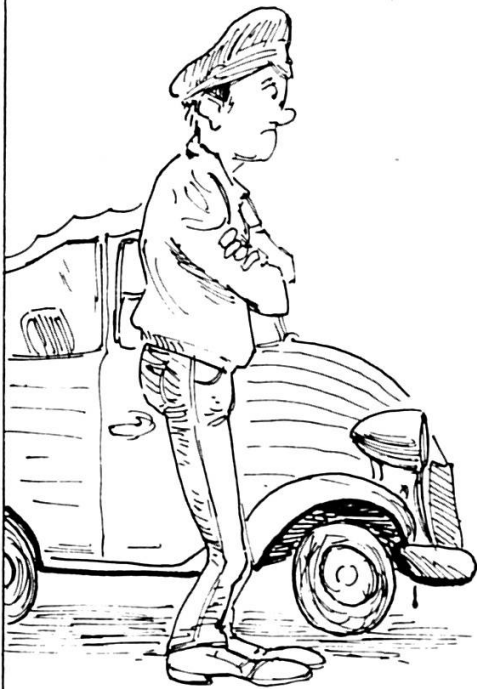
Il existe aussi des associations patronales qui, par tradition, sont spécialement réputées pour laisser faire le « meilleur » aux responsables des entreprises ; en conséquences, elles fixent des données minimales aux parties conventionnelles.

Il ne faudrait pas en arriver ainsi à vider le contenu des conventions de leur substance. Cette doctrine prévaut malheureusement dans l'application des conventions en vigueur lorsque, par exemple, certaines entreprises signataires (et non des moindres) font leur propre interprétation de leurs devoirs conventionnels, sur la question de l'information lors de licenciements par exemple. Il faudrait alors ne pas abuser du terme de « parte-

LA PAIX DU TRAVAIL...



...A PROFITÉ À TOUT LE MONDE.





naires sociaux» lors de suppressions constantes d'emplois dans ces conditions, puisque le rôle important dévolu aux syndicats... est d'être les commissionnaires de mauvaises nouvelles !

Cette attitude conduira, tôt ou tard, à des effets négatifs sur le système des conventions collectives.

### **La référence à l'indice des prix**

Ce qui est également devenu source de conflits dans les rapports travailleurs-employeurs est la position de l'association patronale à vouloir bannir la référence à l'indice national des prix à la consommation lors des négociations salariales.

Dans nos secteurs professionnels, il existe très peu de conventions collectives qui mentionnent la compensation automatique du renchérissement. Nous avons plutôt des clauses de négociation annuelle. Jusqu'à présent, les syndicats ont pourtant toujours prouvé qu'ils étaient prêts, dans certaines circonstances, à tenir compte de la situation de l'entreprise. Le fait d'avoir voulu balayer l'instrument de référence qu'est l'indice n'est pas acceptable. Une telle procédure entre partenaires sociaux laissera sûrement des traces de méfiance plus profondes que ce qu'on veut bien admettre.

### **Préserver le dialogue**

Finalement, il s'agissait pour nous de relever, par les faits mentionnés ci-dessus, les points faibles existant dans les rapports entre travailleurs et employeurs au niveau conventionnel.

Ces points faibles peuvent être résorbés, mais à une condition essentielle : la possibilité du dialogue doit rester intacte de part et d'autre. Ce dialogue devrait servir à trouver des solutions innovatrices, tenant compte de l'avenir. Si nous devons laisser ces chances s'échapper, notre système suisse de convention se rétrécira comme peau de chagrin, à court ou à long terme.

Par contre, le dynamisme fondamental de sa capacité d'innovation devrait être capable de transformer notre consensus social et permettre de résoudre des problèmes tels que la participation, la protection contre les licenciements abusifs, les problèmes d'hygiène et de santé et, actuellement surtout, la réglementation de la flexibilité du temps de travail.

La FCOM et ses militants sont prêts à s'engager pour l'amélioration des conventions futures dans le cadre du pluralisme syndical. Aussi, ils font appel aux autres syndicats, pour favoriser la collaboration entre fédérations en se basant sur la bonne foi et la confiance mutuelle.

*M. J.*