

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: Quelles perspectives pour les relations conventionnelles?

Autor: Siegenthaler, Max

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-824471>

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: 11.01.2026

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

Quelles perspectives pour les relations conventionnelles?



Par Max SIEGENTHALER, secrétaire FTMH, Tavannes

Le maintien en Suisse d'un secteur productif et d'une activité industrielle et artisanale est un objectif prioritaire de la FTMH. Nous estimons en effet qu'une activité économique productive est la base du développement matériel, social et culturel de la société.

Dans cette perspective, la FTMH doit affronter de nombreux problèmes qui sont: les mutations technologiques, les restructurations, le maintien des emplois et du revenu, la formation continue et une meilleure redistribution des richesses.

Pour atteindre ces objectifs, la FTMH dispose essentiellement de deux possibilités, à savoir les conventions collectives de travail et la loi. Ces deux voies sont complémentaires. Elles ne sont pas contradictoires.

Renforcer les relations conventionnelles

Aujourd'hui, la politique conventionnelle a 50 ans d'existence. Cette politique a-t-elle encore un avenir? Je réponds par l'affirmative, pour autant que les employeurs et le patronat en général acceptent de jouer correctement le «jeu conventionnel». C'est le prix de la paix sociale qui n'est d'ailleurs qu'une disposition parmi d'autres, souvent plus importantes, d'une convention collective de travail.

L'avenir du régime conventionnel sera très probablement lié à l'évolution technologique qui amènera encore de grands

bouleversements dans les entreprises. Des emplois traditionnels seront supprimés alors que des postes demandant des qualifications nouvelles seront créés. Pour que ces changements puissent s'effectuer dans des conditions acceptables tant pour les travailleurs que pour les employeurs, il sera nécessaire d'en définir les modalités.

Si les relations entre partenaires sociaux sont saines, cette révolution structurelle rendue obligatoire par les nouveaux procédés de travail se fera dans un climat social serein. Pour comparaison, je dirais qu'aujourd'hui, les relations entre partenaires sociaux ne sont que relativement saines. Pourquoi?

Une partie des employeurs signataires d'un contrat collectif de travail ne jouent pas toujours correctement le «jeu conventionnel». De nombreux autres employeurs refusent de signer toute convention collective de travail. A maintes reprises, les avis du partenaire social et des commissions d'entreprises sont négligés. De plus, la démocratie s'arrête à la porte de l'entreprise. Les droits syndicaux ne sont pas garantis dans les usines et, trop souvent encore, le syndicat n'est pas toléré par les patrons. Malheureusement, dans la plus vieille démocratie du monde, les travailleurs peuvent encore être licenciés pour des motifs syndicaux.

Par conséquent, pour que les problèmes liés à la révolution technologique se résolvent dans le calme social, les relations entre partenaires sociaux devront

être renforcées. Dans le cas contraire, le dialogue risque de se transformer en affrontement avec toutes les conséquences qui en découleront.

Pour éviter la guerre sociale dans un futur très proche, les syndicats et plus particulièrement la FTMH se sont préparés à faire face aux problèmes à venir. D'ores et déjà, ils sont à même de présenter des propositions concrètes qui favoriseront et consolideront le régime conventionnel. Il faut préciser que le but des syndicats n'est pas de se substituer aux employeurs.

Une participation intelligente

L'organisation syndicale propose simplement l'instauration de la participation. A ce propos, le sociologue américain William White, qui depuis trente ans étudie la productivité des travailleurs américains, formule les remarques suivantes au sujet de la participation: *« Une participation intelligente entraîne toujours une réduction des coûts supérieure à ce que l'on pourrait obtenir en diminuant la masse salariale. Face à toute crise, et pour s'y adapter, la bonne réaction d'une entreprise moderne devrait être, en toute logique, de réorganiser les formes de travail. »*

Si, entre partenaires sociaux, nous réussissons à mettre en place une participation intelligente, un grand pas en avant sera accompli dans la consolidation du régime conventionnel et de la paix sociale. Grâce à la participation, qui demandera à chaque partie de faire preuve de compréhension et d'esprit d'ouverture, il sera possible d'aborder le problème inéluctable de la répartition de travail entre le plus grand nombre de travailleurs possible.

A ce sujet, une analyse du professeur Eberhard Ulich sur l'avenir du travail a démontré que nous allons être obligés de choisir, d'une part entre une situation

dans laquelle une partie seulement des hommes seront pleinement occupés tandis que les autres – toujours plus nombreux – seront absolument sans travail et, d'autre part, une situation dans laquelle les possibilités d'emploi seraient également réparties entre tous les membres de la population active. Cette dernière possibilité supposerait évidemment une réduction constante de la durée du travail. Certains spécialistes évoquent des journées de travail de trois à quatre heures, des vacances plus longues et un abaissement de l'âge de la retraite.

Les problèmes liés à la formation et au perfectionnement professionnels devront également être débattus par le biais d'une participation active entre les partenaires sociaux. En effet, on constate aujourd'hui que le degré général d'utilisation de la microtechnique atteint entre 15 et 20 %. Selon un rapport du Club de Rome, la micro-électronique commandera tous les domaines de la vie vers l'an 2000. Ce qui présage que nous allons au-devant de grands changements économiques et sociaux, et que la formation scolaire, professionnelle et continue devra subir des adaptations très profondes dans un délai rapproché.

En conclusion, je dirai que si l'on veut résoudre les problèmes d'adaptation à l'évolution technologique, il sera essentiel de mettre en place une très large collaboration. Elle aura pour base la participation des travailleurs et de leurs représentants dans l'entreprise. C'est dans un esprit très développé de collaboration que je vois l'avenir des relations entre partenaires sociaux. Si, contre toute attente, le patronat choisissait d'autres moyens que la collaboration, les syndicats, et plus particulièrement la FTMH, seraient prêts à prendre les mesures nécessaires pour la défense de leurs membres.

M. S.