

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 79 (1987)
Heft: 6

Artikel: 50 ans de paix sociale : quels avantages?
Autor: Ghelfi, Jean-Pierre
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386292>

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: 10.02.2026

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

50 ans de paix sociale: quels avantages?

par Jean-Pierre Ghelfi*

Cette question, à laquelle j'aimerais répondre du point de vue de l'économiste, est d'autant plus intéressante à traiter qu'il n'y a guère de discours où les orateurs ne mentionnent pas les avantages certains que constituent pour notre pays le système des négociations entre partenaires sociaux et des conventions collectives de travail.

Est-ce bien le cas? Peut-on le vérifier sur la base des statistiques économiques disponibles?

Eloges et remarques de l'OCDE

Chaque année, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) consacre une étude au fonctionnement de l'économie des pays membres. Dans son rapport de décembre 1986 concernant la Suisse, l'OCDE a rédigé un chapitre spécial sur le marché du travail. On peut y lire les considérations suivantes:

«Le taux de chômage et le taux d'inflation, indicateurs clé des performances économiques, sont étroitement liés au fonctionnement du marché du travail d'un pays donné. Le taux de chômage reflète la capacité (ou l'incapacité) du marché d'équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre, tandis que le taux d'inflation est partiellement déterminé – du moins à court terme – par l'évolution des coûts de la main-d'œuvre, elle-même fortement influencée par le processus de détermination des salaires. Que l'on prenne pour critère l'un ou l'autre de ces deux indicateurs, depuis 1974 les performances de la Suisse sont nettement supérieures aussi bien aux résultats moyens des pays de l'OCDE qu'à ceux de la région OCDE-Europe. Au milieu de 1985, le taux de chômage était tombé à moins de 1 pour-cent, contre près de 11 pour-cent en moyenne pour la région Europe. Au même moment, l'inflation était de l'ordre de 3 pour-cent, contre 6½ pour-cent en moyenne pour les pays d'Europe. (...) la performance de la Suisse a dépassé la moyenne des pays de l'OCDE ainsi que de la région Europe pendant toute la période pour laquelle on dispose de chiffres comparables» (c'est-à-dire depuis 1965).

L'OCDE passe ensuite en revue les différents aspects du fonctionnement du marché du travail ainsi que le système des négociations collectives en vigueur depuis 1937, pour en arriver à formuler ces observations:

«Les caractéristiques institutionnelles et les particularités du comporte-

* économiste-conseil à la FTMH

ment des partenaires sociaux en Suisse ont sans doute influencé le processus de détermination des salaires. La décentralisation des négociations, l'absence d'indexation automatique des salaires sur les prix, la prise en considération des résultats de l'entreprise dans les négociations, l'absence de salaire minimum national, l'attachement historique enfin des interlocuteurs sociaux à la conciliation et à l'arbitrage plutôt qu'aux conflits ouverts paraissent en effet pouvoir favoriser un degré élevé de rationalité et de flexibilité dans la détermination des salaires.»

Bref, à bien comprendre l'OCDE, les performances de l'économie suisse sont remarquables et on le doit pour une part essentielle au système des CCT et de la paix sociale.

Economie et salaires: une croissance inégale

Examinons maintenant quelques chiffres tirés des statistiques fédérales. En 1939, le gain annuel moyen des ouvriers était de 3100 francs, celui des employés de 5100 francs.

En 1985, ces gains étaient de 41 000 francs pour les ouvriers et de 55 000 francs pour les employés.

Nominalement, les salaires ont été multipliés par 13,2 pour les ouvriers et par 10,8 pour les employés.

Toutefois, en tenant compte de la hausse des prix enregistrée durant cette longue période, on constate que le pouvoir d'achat (gain réel) des ouvriers a été multiplié par 2,6 et celui des employés par 2,1.

Cette lente amélioration du pouvoir d'achat des salariés n'est toutefois pas exceptionnelle. On observe une évolution similaire en Norvège, en Suède ou en Allemagne, c'est-à-dire dans trois pays où les partenaires sociaux ont aussi une longue pratique des relations conventionnelles.

Les comparaisons qui viennent d'être faites doivent être confrontées à l'évolution du Produit national. Ceci est d'autant plus légitime que c'est devenu une habitude de dire que la Suisse a le revenu national par habitant le plus élevé du monde, autrement dit que les Suisses sont les citoyens les plus riches du monde!

L'Office fédéral de la statistique a calculé que le PNB par habitant était de 2300 francs en 1938, et de 37 000 francs en 1985. Nominalement, le PNB par habitant a ainsi été multiplié par 16. En tenant compte de l'inflation, la valeur réelle a été multipliée par 3,15.

Ceci permet de tirer une première conclusion intéressante: la croissance réelle de l'économie suisse a été assez nettement plus forte que l'augmentation réelle des gains des salariés.

Avec un brin d'ironie, on peut donc dire que le gâteau commun que représente l'économie suisse s'est sensiblement amélioré pour tous, mais pour certains plus que pour les salariés!

Autre manière de dire la même chose: le niveau de vie de tous les habitants a progressé entre 1938/39 et 1985, mais pour certains plus vite que pour d'autres...

Paix sociale: les avantages

Est-ce que cette constatation est vraiment surprenante? L'un des avantages évidents de la paix sociale pour le patronat est que la marche des entreprises n'est pas contrariée par les coûts directs et indirects qu'occasionnent les grèves, perturbations et autres conflits sociaux.

Sur la longue période, notamment durant les 25 années de forte croissance de l'économie mondiale, entre 1950 et 1975, les entreprises suisses ont pu constituer des réserves souvent considérables.

Comme leur nom l'indique, les réserves n'ont pas été distribuées sous forme d'augmentation de salaires. Elles sont venues enrichir les entreprises.

Leur part dans le PNB s'en est trouvée accrue. La progression a été pour elles plus rapide que pour les salaires.

Cette situation ne comporte pas nécessairement que des inconvénients. Les réserves des entreprises – pour autant qu'il s'agisse bien de réserves destinées à l'entreprise, et non pas aux actionnaires-propriétaires – sont parfois fort utiles lors de périodes de baisse de la production. Les réserves permettent d'amortir les chocs conjoncturels et de financer les dépenses d'investissements nécessaires pour renouveler le parc des machines et s'adapter aux technologies nouvelles.

C'est là certainement une des raisons pour lesquelles le chômage n'a pas pris l'ascenseur dans notre pays depuis 1975. L'autre raison – d'ailleurs aussi relevée par l'OCDE – résulte de la «souplesse» du marché du travail, à savoir le «volant de manœuvre» que constituent les travailleurs étrangers dont chacun sait qu'un nombre important a quitté notre pays en 1975 et 1976.

Toutefois, depuis lors, les emplois supprimés ont été reconstitués et le marché du travail, dans plusieurs secteurs importants de l'économie, est actuellement à nouveau asséché comme au «bon vieux temps» des années cinquante et soixante.

La paix sociale, doublée de la paix politique, a mis progressivement notre pays sur les voies de ce que l'on a coutume d'appeler le raisonnable et le possible. Les revendications syndicales n'ont jamais été irréalistes. Le peuple n'a pas non plus l'habitude de voter des lois excessives!

Le progrès social suit chez nous son petit bonhomme de chemin, plutôt avec un temps de retard qu'avec un temps d'avance sur ce que font nos voisins (voir la durée du travail et celle des vacances).

Les finances privées des entreprises comme les finances publiques de l'Etat

sont saines, du moins en comparaison internationale. Les échanges économiques et financiers avec l'étranger sont pour le moins équilibrés. Le financement de la sécurité sociale nous cause plutôt moins de soucis que dans les autres pays.

En admettant donc que l'économie suisse est un tout, en acceptant de la considérer comme «notre bien commun», on peut admettre que la paix sociale a beaucoup fait pour elle, pour qu'elle connaisse un développement régulier, calme et sain.

...et les désavantages

Ne faut-il pas se poser la question de savoir si la paix sociale n'en a pas fait trop?

En effet, une retenue excessive dans les revendications syndicales peut avoir des «effets pervers». Les dirigeants ne sont pas assez poussés à améliorer la productivité de l'entreprise. Ils peuvent laisser le parc de machines vieillir au point de devenir obsolète. Ils ne sont pas assez préoccupés par l'évolution des techniques, des produits, par l'attitude et les procédés des concurrents.

L'OCDE, dans le rapport déjà cité, parle des «résultats plutôt médiocres de la Suisse en matière de productivité».

Dans les «témoignages d'ouvriers»¹, Roger Brawand, parlant de la Tavannes-Watch, dit: «C'est malheureux que ce soit tombé comme ça. Seulement, dans les usines, ils n'ont rien rénové. C'est resté comme autrefois.»

Considérant l'autre face du problème, Norbert Froidevaux dit: «Quand je suis parti de chez A.C. Miserez, je lui ai dit que c'était grâce au syndicat que la boîte avait progressé. On l'avait toujours obligé à tenir les salaires. Il avait dû s'équiper pour être concurrentiel.»

Sur le plan de l'analyse économique, la revendication syndicale a les mêmes effets que la concurrence. Elles contraignent toutes deux les dirigeants d'entreprise à adapter l'organisation de la production et du travail pour en améliorer les performances.

On peut donc soutenir l'idée que des revendications syndicales par trop raisonnables peuvent devenir des oreillers de paresse pour les patrons. Cette situation a probablement joué dans l'horlogerie jusqu'au milieu des années 70. Et le réveil est venu de l'irruption des nouvelles technologies ainsi que de la concurrence japonaise.

Autrement dit, des revendications syndicales moins raisonnables durant les années 50 et 60 auraient probablement empêché l'horlogerie de se développer jusqu'à employer environ 90 000 personnes au début des

¹ FTMH: «Témoignages d'ouvriers», Berne, 1986

années 70, mais en revanche, ce secteur aurait été probablement plus compétitif, et la crise n'aurait pas eu l'ampleur qu'elle a eue. De même pour les salaires qui, parmi les plus élevés dans les années 50, ont fini par occuper la queue du classement.

Pas de frein aux revendications syndicales

Ce qui précède nous permet de conclure que l'économie suisse a connu un développement trop quantitatif, qui s'est fait au détriment d'améliorations qualitatives.

En résumé, les avantages de la paix sociale sont manifestes. Il est important que nous ayons un très faible taux de chômage et que les salaires horaires moyens soient dans le peloton de tête en Europe. Il est essentiel que les jeunes gens trouvent un emploi dès le début de leur vie active. Il est utile que les entreprises disposent de réserves suffisantes pour faire face aux baisses d'activités et aux investissements de modernisation.

La paix sociale ne doit cependant pas conduire les syndicats à trop freiner leurs revendications, car c'est à cette condition seulement que les entreprises sont contraintes de maintenir leurs performances et que par conséquent les conditions sociales des ouvrières et ouvriers peuvent être améliorées.