

**La paix du travail dans l'optique de la Nouvelle Société Helvétique**  
Article paru dans le no 36 de la série Etudes et Enquêtes publiée par le Centra patronal, à Paudex, en février 2007, sous le titre : "La paix du travail est-elle menacée ?"

**La paix du travail, un régime avantageux pour tous**

*Jean-Claude Hefti, ancien président central de la Nouvelle Société Helvétique*

" La paix du travail en Suisse est-elle menacée ?" En choisissant ce titre pour son cycle de conférences 2006, le groupe vaudois de la Nouvelle Société Helvétique n'a pas posé une question rhétorique : c'est un fait que, depuis quelque temps, la notion de paix absolue du travail, affirmée dans les conventions collectives, n'est plus reconnue et suivie avec la même conviction unanime que précédemment.

La convention collective dite de paix du travail, conclue le 19 juillet 1937 par la Fédération des ouvriers de la métallurgie et de l'horlogerie, d'une part, et l'Association suisse des constructeurs de machines, d'autre part, instaurait pour la première fois la paix absolue du travail, interdisant pendant sa durée les mesures de combat. Ainsi, le syndicat renonçait à recourir à la grève et, en contre-partie, le patronat au lock-out. Pour obtenir l'accord du syndicat sur ce point essentiel qu'est la renonciation aux mesures de combat, le patronat a dû faire d'importantes concessions relatives aux conditions de travail accordées à l'ensemble du personnel concerné. De nombreuses conventions collectives conclues depuis cette période contiennent une clause garantissant la paix absolue du travail. Plusieurs de celles signées récemment affirment ce principe.

Voici, à titre d'exemple, un extrait de la Convention collective de travail entre l'Union Industrielle Genevoise et le syndicat 'UNIA, du 1<sup>er</sup> janvier 2005 :

*Art.3 Paix du travail et solution des conflits*

*a) Les parties contractantes reconnaissent la valeur de la paix du travail et s'engagent à la respecter de manière intégrale et à user de leur influence auprès de leurs membres pour qu'ils la respectent. Toutes mesures de combat sont, par conséquent, exclues, même pour des questions non réglées par la convention.*

*b) Cette obligation de respecter la paix absolue du travail vaut également à titre individuel pour les travailleurs et les employeurs.*

*c) Les divergences d'opinions et les conflits doivent être réglés conformément aux dispositions de la convention.*

Ce texte - comme les dispositions équivalentes d'autres conventions collectives - définit la paix du travail sur le plan du droit. Mais la paix du travail n'est pas seulement une clause juridique : elle est aussi l'expression d'un état d'esprit qui consiste à privilégier le dialogue entre partenaires sociaux.

**Avantages tous azimuts**

Sous le régime des conventions collectives garantissant la paix du travail, les travailleurs en Suisse ont bénéficié et bénéficient de conditions de travail favorables, en tout cas aussi favorables que celles dont jouissent les travailleurs dans les pays voisins, où le recours aux mesures de combat est relativement fréquent. Puisque les conflits de travail accompagnés de grèves sont peu probables, les travailleurs peuvent vivre plus sereinement, dans une ambiance de travail plus détendue. Et comme ils ne font pas la grève, ils ne risquent pas de subir des pertes de revenu ni d'encourir des sanctions ou représailles de la part de leur employeur.

En Suisse, les entreprises ont la quasi-certitude que leur activité ne sera pas perturbée par des arrêts de travail entraînant le ralentissement voire l'arrêt de la production. Elles évitent ainsi des pertes liées aux arrêts de travail et font l'économie des mesures d'exception rendues nécessaires lors de grèves : mesures d'urgence visant à pallier les pertes de production, efforts exceptionnels dans le domaine de l'information et de la communication, poursuite ou reprise des négociations dans un climat détérioré, etc. L'absence de menace de grève rend possible

une planification efficace de la production et les entreprises savent qu'elles pourront tenir leurs engagements vis-à-vis de tiers.

La paix du travail facilite l'épanouissement d'un climat de travail empreint de sérénité, ce qui profite évidemment autant aux entreprises qu'aux travailleurs. Elle permet aussi aux représentants des travailleurs et des employeurs de gérer en commun des institutions ressortissant par exemple au domaine social et à la formation professionnelle, ce qui serait beaucoup plus difficile dans une ambiance envenimée par des conflits de travail.

Au niveau plus général de la communauté, la paix du travail contribue de manière importante au maintien de la paix sociale et, indirectement, au bon fonctionnement des institutions politiques, puisque les partenaires sociaux ont l'habitude de se parler et de se côtoyer.

Enfin, l'attractivité de la place économique suisse profite de l'absence de grèves fréquentes et imprévisibles. C'est un argument de poids dont se servent les responsables de la promotion économique (nul besoin d'aller aussi loin que le grand commis d'un canton romand, promoteur de la place économique suisse, qui se vantait, lors d'une séance publique, d'appâter les entreprises étrangères en disant qu'il n'y a pas de syndicats en Suisse ! Embellissement de la réalité, tout au moins à ses yeux, mais quel mépris à l'égard des syndicats !).

Certes, il n'est pas interdit de soutenir que la renonciation à la paix du travail présenterait des avantages pour les travailleurs. En renonçant à cette paix, en appuyant leurs revendications par des grèves ou des menaces de grève, les travailleurs parviendraient peut-être à arracher quelques concessions supplémentaires. Cas échéant, le "trésor de guerre" des syndicats permettrait de suppléer au moins partiellement à la perte de revenu des travailleurs en grève ou licenciés. Les conflits de travail donnent aux travailleurs l'occasion de se défouler et d'afficher une certaine fierté. Ils incitent à la solidarité ouvrière. On a d'ailleurs pu observer, à l'occasion du conflit de travail chez Swissmetall Boillat SA, un élan de solidarité qui dépassait de loin le cercle des travailleurs directement concernés et de leurs proches.

Pour les syndicats, un conflit ouvert est l'occasion de se profiler et de démontrer leur utilité, et, partant, de pouvoir recruter de nouveaux membres.

Enfin, quelques esprits chagrins, qui jugent la vie politique en Suisse comme étant trop terne, verraient peut-être d'un bon œil l'abandon de la paix du travail.

Cependant, si l'on compare la situation des travailleurs en Suisse à celle des travailleurs d'autres pays, on doit reconnaître que, tout compte fait, le régime de la paix du travail est avantageux pour toutes les parties intéressées. Les trois soirées que le groupe vaudois de la Nouvelle Société Helvétique a consacrées à la paix du travail en automne 2006 confirment ce point de vue. M. Olivier Beaumont, faisant part de son expérience de chef d'entreprise en France, est convaincu de la supériorité du système suisse basé sur la paix du travail. MM. Bernard Jeandet, secrétaire central pour la Suisse romande du syndicat UNIA, et Jean-François Cavin, directeur du Centre Patronal, ont décrit avec une belle unité de vues les avantages de la paix du travail, quand bien même la discussion n'a pas donné de réponse entièrement satisfaisante à la question de savoir dans quelles circonstances le recours à la grève est tout de même envisagé par le monde syndical. Enfin, M. Rolf Bloch, ancien patron de Chocolats Camille Bloch SA, a décrit le déroulement de sa mission de médiateur dans le cadre du conflit de travail chez Swissmetal Boillat SA. Tous ses efforts ont porté sur la reprise du dialogue et sur le rétablissement de la paix du travail, dans l'intérêt de toutes les parties au conflit et de la région tout entière.

## La fin d'un tabou

Il convient toutefois de constater que, depuis quelque temps, la paix du travail est parfois remise en question et qu'elle subit des égratignures. Ainsi, lors du Congrès 2006 de l'Union syndicale suisse, certains dirigeants de cette organisation ont tenu des propos "musclés", allant jusqu'à envisager le recours à des mesures de combat. Les représentants du personnel de la fonction publique, eux aussi, donnent de la voix et annoncent un raidissement de leur position. Ils mentionnent expressément la possibilité d'arrêts de travail. Du côté des associations patronales, le durcissement du ton est aussi perceptible.

Dans les faits, plusieurs ruptures de la paix du travail ont eu lieu ces dernières années.

Un événement récent confirme la tendance à la relativisation de la paix du travail. Au *Schauspielhaus* de Zurich, après une grève du personnel technique, de longues et laborieuses négociations ont abouti à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail. Celle-ci ne mentionne pas le caractère absolu de la paix du travail. Aux dires du représentant du syndicat UNIA, il s'agirait là d'une notion qui n'est plus adaptée à notre temps. A son tour, le porte-parole d'une organisation patronale a déclaré que, sans l'obligation des travailleurs de respecter la paix absolue du travail, les employeurs n'auront désormais guère d'intérêt à s'engager par des conventions collectives.

L'effritement de la notion de paix du travail absolue s'explique par l'évolution du cadre dans lequel se déroulent les relations sociales. Au cours de ces dernières décennies, le monde du travail a subi des modifications profondes, qui touchent aussi bien les entreprises et leurs cadres que le personnel, les syndicats de travailleurs et les associations patronales.

Du fait de la mondialisation, la vie est devenue plus difficile pour les entreprises exportatrices. Afin de rester concurrentielles - parfois tout simplement pour augmenter leur bénéfice - elles déplacent tout ou partie de leur production dans des pays où la main d'œuvre coûte moins cher qu'en Suisse. A l'intérieur du pays aussi, la concurrence est devenue plus âpre. Les restructurations et les fusions sont toujours plus fréquentes. En lisant les pages économiques des journaux, on a l'impression d'assister à un jeu de *Monopoly*, grandeur nature, dont les financiers sont les seuls acteurs. La mode est de s'intéresser aux droits des actionnaires, tout en oubliant que ce sont les collaborateurs qui font tourner l'entreprise. Ce manque de considération pour les travailleurs apporte de l'eau au moulin de ceux qui n'ont pas abandonné le rêve de la lutte des classes.

Dans les grandes entreprises, les dirigeants salariés (à ne pas confondre avec de véritables patrons) n'ont plus les mêmes priorités. Au lieu d'œuvrer pour la pérennité de l'entreprise, de ses produits et de son outil de production, ils visent les résultats à court terme, faisant fi souvent de toute responsabilité sociale pour l'emploi dans la région. Réduire les frais en licenciant du personnel est considéré comme quelque chose de positif. Le profil des dirigeants d'entreprise a évolué et la durée de leurs mandats s'est fortement raccourcie, puisqu'ils sont de plus en plus jugés sur les résultats à court terme. Si le succès se fait attendre, des têtes tombent, et de nouveaux managers sont parachutés aux commandes de l'entreprise, peu importe qu'ils aient ou non des attaches avec la région dans laquelle l'entreprise est implantée. A certains postes de direction, les citoyens helvétiques qui, à côté de leur fonction dans l'entreprise, menaient une carrière militaire, exerçaient des mandats politiques et s'acquittaient de tâches diverses au sein de la communauté, ont été remplacés par des cadres recrutés à l'étranger, pourvus des compétences professionnelles requises par le profil du poste, mais qui n'ont pas grandi dans la tradition du dialogue social et de la paix du travail.

Dans ce contexte, la fidélité à l'entreprise paraît être désormais quelque chose de désuet. Le chômage n'est plus un phénomène exceptionnel comme il l'était il y a un quart de siècle. Le travailleur ne s'identifie plus guère à son entreprise, ce qui signifie aussi qu'il consentira moins volontiers à des sacrifices pour faciliter la survie de l'entreprise en difficulté.

En parallèle à la concentration des entreprises, les syndicats, eux aussi, se sont regroupés. Touchés par la baisse des effectifs, due en premier lieu à la diminution de la main-d'œuvre employée dans le secteur secondaire, ils ont fusionné pour former des entités suffisamment grandes, plus puissantes et plus centralisées. Comme dans les entreprises, le profil des cadres syndicalistes s'est modifié. Nombreux sont ceux qui ne sont pas issus "de la base", mais ont fait des études universitaires. Certains parmi eux, fils d'immigrés, même s'ils sont bien intégrés dans le pays et la société, n'ont pas la paix du travail "dans les gènes". Les syndicalistes nouvelle vague sont parfois très éloignés de la base. Ils n'ont pas connu la vie dans un atelier ou sur un chantier. Ils ont tendance à s'intéresser à l'idéologie plutôt que de chercher à obtenir de manière pragmatique des avantages peut-être modestes mais concrets.

### **La paix du travail : partie d'un tout**

Il ne suffit pas d'observer la paix du travail isolément, en dehors de son contexte. Il faut tenir compte du fait que, sur un plan plus général, nous vivons une période de mise en question des institutions et valeurs qui ont fait l'originalité de la Suisse (*Sonderfall Schweiz*). Ainsi, le fédéralisme, la politique du consensus et le système de milice subissent une érosion constante, pour ne mentionner que trois domaines qui concernent plus ou moins directement la paix du travail.

Même s'il continue d'être prôné dans les discours politiques, le fédéralisme subit des atteintes multiples et grandissantes. Citons, comme exemple, récents, l'harmonisation de certains pans du régime des allocations familiales et de la définition des programmes scolaires. Autres exemples : depuis quelque temps, certains milieux critiquent le système de santé suisse, trop cloisonné à cause des frontières cantonales, et d'autres se plaignent de la disparité des conditions d'octroi de bourses d'étude. La liste des menaces qui planent sur le fédéralisme est longue ! Ce n'est pas le lieu ici de prendre position sur le bien-fondé de cette tendance à la centralisation. Mais force est de constater que plus on centralise, moins il reste d'espace pour la concertation entre partenaires sociaux. La paix du travail est une plante délicate; le terreau d'un Etat fortement centralisé et interventionniste lui convient mal. En effet, en multipliant les lois, le législateur rétrécit le champ d'action des partenaires sociaux. Or, il est important qu'en dehors des négociations sur la politique salariale ou sur d'autres points sensibles, les partenaires sociaux aient l'occasion de se rencontrer pour régler d'autres points, moins importants, ce qui les oblige à négocier et leur donne l'occasion d'apprendre à se connaître et à s'estimer. Le fédéralisme contribue au maintien de petites entités à l'échelle humaine, où chacun connaît chacun notamment par la pratique de la concertation.

Le système de milice est en crise. D'une part, il est de plus en plus difficile de trouver des gens compétents, prêts à donner - si possible à titre bénévole - une partie de leur temps et de leur énergie au profit de la communauté. D'autre part, le manque de professionnalisme des organes de milice fait l'objet de critiques. Tant que ces critiques visent des institutions comme l'Armée ou le Parlement fédéral, il n'y a pas de relation directe avec le problème de la paix du travail. Mais il en va tout autrement lorsque la critique s'en prend par exemple à la gestion paritaire des caisses de pensions. Ce cas est révélateur des menaces indirectes qui planent sur la paix du travail. En effet, il est possible que la professionnalisation des conseils de fondation aurait un effet positif sur la qualité de la gestion des caisses de pensions. Mais cette professionnalisation risquerait de provoquer, comme effet collatéral, l'éviction des miliciens, c'est-à-dire la perte d'occasions de travail en commun pour les représentants des entreprises et des travailleurs.

En politique, l'habitude du consensus réaliste mais peu spectaculaire a tendance à s'affaiblir au profit d'une polarisation médiatiquement plus payante. Il est à craindre que cette évolution déteigne sur le style des relations entre partenaires sociaux. La paix du travail s'inscrit tout naturellement dans un climat de paix sociale et de politique consensuelle. On ne l'imagine pas dans un climat de tensions sociales exacerbées et de politique polarisée à l'extrême.

## **La paix du travail : ce qu'en pense la Nouvelle Société Helvétique**

La Nouvelle Société Helvétique n'a pas eu l'occasion de prendre formellement position sur la paix du travail, mais il va de soi qu'elle ne peut y être que favorable. Sa vocation est en effet de développer le dialogue : *Rede mitenand* ! (se parler !) est un des messages qu'elle ne cesse de diffuser. Conformément à ses buts statutaires, la Nouvelle Société Helvétique s'emploie à promouvoir le dialogue entre les groupes qui forment la population de la Suisse, donc entre régions linguistiques, entre villes et campagnes, entre générations, mais bien sûr aussi entre partenaires sociaux. Ainsi, il est donc normal que la Nouvelle Société Helvétique se préoccupe de l'avenir de la paix du travail. Elle compte sur l'esprit civique et le sens des responsabilités des représentants du patronat et du monde du travail. Elle espère surtout que les valeurs typiquement helvétiques comme le fédéralisme, la politique consensuelle et le système de milice, ne subiront pas de nouvelles atteintes préjudiciables à l'épanouissement à long terme de la paix du travail.

J.-C.H.