

# La convention de paix : son importance économique et sociale aujourd'hui et demain

Autor(en): **Mast, H.J.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **46 (1988)**

Heft 1-2

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-139694>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# La convention de paix: son importance économique et sociale aujourd'hui et demain

H.J. Mast, Senior Economic Advisor, Credit Suisse First Boston

La convention de paix signée en Suisse il y a un demi-siècle a, pour la première fois dans l'histoire moderne, substitué sur le plan institutionnel à l'idée de lutte des classes celle de concertation entre partenaires sociaux. Elle a éveillé hors de nos frontières l'attention, voire l'admiration, d'autant qu'au fil des années elle a valu à notre pays des avantages de plus en plus visibles.

## **Bilan des résultats**

Il est certes difficile de dresser un bilan en bonne et due forme des résultats de la convention de paix. Mais si l'on se réfère à la parole «C'est à leurs fruits que vous les reconnaîtrez», on peut à coup sûr lui attribuer un rôle central dans l'évolution politique et économique de la Suisse. De pair avec le système d'armée de milice, elle a favorisé la volonté de dialogue entre groupes sociaux et entre partis dont vit notre démocratie. C'est ainsi que la Suisse a évité, dans le domaine social et du travail, l'inflation de réglementations étatiques dont la situation de l'emploi a souvent pâti ailleurs.

Les avantages de la convention ont été plus évidents encore en ce qui concerne le succès de l'économie suisse. Depuis cinquante ans, nos entreprises ont pu offrir leurs produits et leurs services sur le marché mondial et tenir leurs délais sans être handicapées par des grèves ou des conflits sociaux majeurs; ce fait a grandement contribué à assurer la compétitivité internationale de notre pays bien que le franc se soit massivement revalorisé. Favorisée par l'esprit de dialogue, la compréhension des salariés pour les impératifs de gestion des entreprises a agi dans le même sens; grâce à cela, les investissements de rationalisation et d'adaptation ont pu se faire chez nous assez rapidement et sans se heurter à de grandes résistances. Ainsi, l'économie suisse est restée souple, adaptée aux besoins des marchés et productive. La prospérité qui en est résultée a été très profitable aux salariés et, en fait, à la population tout entière. Alors qu'au milieu des années trente la Suisse venait au troisième rang des grands Etats industrialisés sous le rapport du produit national brut avec Fr. 2000.— par habitant, elle est aujourd'hui nettement en tête avec une quote-part de Fr. 37100.—. Ce n'est toutefois pas seulement le niveau de vie qui s'est amélioré, c'est aussi sa qualité. Ainsi, le plein emploi a été préservé, le tissu social resserré, la participation des salariés développée dans les entreprises, l'actionnariat des collaborateurs institué, le temps de travail réduit, les possibilités de

formation et d'avancement développées et les chances d'épanouissement de tout un chacun accrues. Selon les indices de bien-être, notre pays tient à l'heure actuelle dans le monde, année après année, le premier rang ou presque.

### **Faut-il rompre avec le passé?**

Un tel panégyrique de la convention de paix et de la philosophie sociale qui s'y exprime peut aujourd'hui sonner creux aux oreilles de certains. Car maints de nos contemporains voient disparaître les conditions dans lesquelles l'accord a déployé ses heureux effets. Leurs critiques portent essentiellement sur trois points.

Premièrement, disent-ils, la convention ne repose plus sur le consensus nécessaire. Mais une telle affirmation n'a que peu de contenu réel. En tout cas, dernièrement encore les sondages d'opinion montraient que plus de deux tiers des personnes interrogées sont favorables à la paix du travail.

En deuxième lieu, les critiques se fondent sur la thèse suivante: les succès économiques auxquels la convention de paix a contribué au cours des dernières décennies résultent pour l'essentiel de ce que les services ont pris le pas sur l'activité industrielle; mais une telle évolution n'est pas soutenable à la longue, car selon eux c'est l'industrie qui devrait garantir à long terme le gros des emplois puisque l'occupation des secteurs tertiaires dépend de sa prospérité. Le miracle économique helvétique serait donc une miraculeuse «erreur» qui, si on ne la corrige pas, déboucherait inévitablement sur le chômage et les conflits sociaux.

Mais attention! Certes, les emplois ont diminué d'un cinquième dans l'industrie au cours des vingt dernières années, alors qu'ils augmentaient fortement dans les services. Néanmoins, l'industrie joue encore aujourd'hui chez nous, comme employeur, un rôle plus important que dans la plupart des pays hautement développés. Il reste donc manifestement une marge pour des restructurations plus poussées, sans parler du fait que les activités industrielles elles-mêmes se modifient. Maintenant déjà, les manutentions pénibles disparaissent dans ce secteur; elles sont de plus en plus remplacées par des fonctions de commande, de surveillance, de sécurité et de calcul. Inversement, le travail physique est requis dans quelques branches de services en expansion telles que l'hôtellerie, les hôpitaux, l'aménagement de l'environnement, ou dans le vaste domaine des activités de loisirs, du maître de sport au caddy de golf.

A cet égard aussi, les conceptions changent. Parallèlement, on voit naître des activités spécifiques pour les femmes qui forment une proportion croissante de la population active. Le fait est qu'en Suisse – contrairement à ce qui s'est passé ailleurs en Europe – il y a eu création et non perte d'emplois, même depuis les années septante.

C'est là un état de fait dont ne tient guère compte la troisième critique émise à l'encontre de la politique sociale suisse au sens de la convention de paix. Elle se base sur l'idée que la révolution technique induite par l'ordinateur et les micro-puces accélérera l'automatisation de telle sorte qu'elle débouchera fatalement sur un chômage de masse, du moins sous la forme d'un sous-emploi durable. Comme il

n'y aura plus de travail pour les travailleurs, les prémisses mêmes de la convention de paix seront balayées.

Sans même relever que des prédictions de ce genre avaient déjà été faites à l'époque de la première révolution industrielle, il y a 150 ans, et que la réalité les a démenties, de telles affirmations rendent un son irréal pour l'auditeur suisse. Quoi qu'il en soit, les pronostics économiques disponibles ne les étayaient pas. Jusqu'au milieu des années nonante au moins, on ne s'attend pas à un chômage massif dans notre pays, ni même à une augmentation du nombre de sans-travail. Au contraire, le taux de chômage devrait rester le plus bas du monde, comme il l'est actuellement avec 0,7% de la population active, et cela malgré une légère progression à 3,3 millions du nombre de personnes occupées et une faible réduction seulement du temps de travail. Les chiffres ci-après en donnent une image:

<i>L'emploi en Suisse de 1985 à 1993/95</i>	<i>1985</i>	<i>Estimation 1993/95</i>	<i>Modification depuis 1985 en pour-cent</i>
Chômage (en pour-cent de la population active)	0,8	0,7	-12,0
Personnes occupées (en milliers)	3172	3266	+ 3,0
Temps de travail hebdomadaire (1985=100)	100	96,0	- 4,0
Population totale (en milliers)	6456	6620	+ 3,0
Population en âge de travailler* (en milliers)	4404	4479	+ 2,0
Personnes occupées en pour-cent de la population en âge de travailler	72,0	73,0	+ 1,0

\* De 15 à 65 ans

### **Politique de l'emploi – tâches futures**

Sur le plan de l'emploi, la Suisse devrait donc demeurer une «terre promise». Implicitement toutefois, ces prévisions confiantes reposent sur l'hypothèse qu'employeurs et salariés helvétiques réussiront à maîtriser les problèmes de l'avenir aussi bien que ceux du passé. La tâche ne sera pas des plus faciles. De fait, dans son cheminement vers des temps nouveaux, le monde semble mettre en branle des processus qui modifient profondément les conditions et l'organisation du travail, mais qui en même temps compliquent la gestion des entreprises, vu les risques écologiques et les problèmes techniques et sociaux qui en résultent. En raison de ces développements contradictoires, il sera très difficile de concilier les aspirations des travailleurs en ce qui concerne salaires et loisirs avec les impératifs politiques de la protection de l'environnement ainsi qu'avec la tâche du management qui est

d'adapter constamment les entreprises aux conditions concurrentielles. Pour relever ce défi complexe, la voie de la confrontation entre partenaires sociaux n'est guère appropriée. Plus encore que dans le passé, c'est par la collaboration au sein des firmes que l'on trouvera les solutions raisonnables, ce qui confère pour l'avenir une actualité nouvelle et particulièrement brûlante à l'esprit de la convention de paix.

Notre pays, dont l'économie repose sur le commerce extérieur, la production de marchandises et de services de qualité et l'engagement de capitaux volumineux, restera tributaire de ses grandes valeurs traditionnelles précisément en des temps de mutations sociales et économiques. Au nombre de ces valeurs figure, abstraction faite des traditions politiques, le sens de l'épargne de la population, dont le maintien présuppose une politique anti-inflationniste conséquente. Mais pour que celle-ci n'ait pas d'effets indésirables sur l'emploi, la condition est que les salariés et leurs organisations, dans leurs revendications en matière de rémunérations et d'horaires de travail, tiennent soigneusement compte des impératifs de la concurrence internationale.

Par ailleurs, il est tout aussi indispensable, pour assurer les emplois, d'adapter les qualifications des collaborateurs à des exigences en constante évolution par des programmes systématiques de formation et de perfectionnement. Les connaissances acquises dans la jeunesse ne suffisent plus à assurer le succès d'une carrière professionnelle tout entière et une progression correspondante du revenu. La Communauté de travail concernant la formation professionnelle complémentaire créée en 1969 dans le cadre de la convention de paix revêt de ce fait une importance particulière, tout comme le développement des centres de formation institués par les entreprises.

Une autre question est étroitement liée à celle du perfectionnement. Il s'agit du fait que l'accélération des mutations économiques rend plus illusoire que jamais l'obtention d'un poste à vie auquel beaucoup aspirent. Les changements d'emploi, voire de profession, deviendront plus fréquents. A l'avenir, l'une des tâches importantes des organisations d'employeurs et d'employés sera de promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre d'une branche à l'autre, voire d'une région à l'autre.

Dans le même ordre d'idée, les autorités devront accepter d'assouplir ou même de supprimer, le cas échéant en collaboration avec les organisations de salariés, certaines prescriptions désuètes du droit du travail, telle par exemple la coûteuse interdiction de faire tourner des usines hautement automatisées les dimanches et jours fériés. Etant donné que le marché suisse du travail est chroniquement asséché, et eu égard aux points névralgiques de notre économie, il y aurait également lieu de faciliter l'immigration de spécialistes étrangers afin de limiter le transfert d'unités de production hors des frontières et donc la perte durable d'emplois en Suisse. Du même point de vue, l'abaissement de l'âge de la retraite aujourd'hui en discussion ne serait guère compatible avec les réalités actuelles. Au contraire, il vaudrait mieux – compte tenu aussi de l'allongement de l'espérance de vie – envisager un pas dans la direction opposée, ce qui contribuerait également à parer à l'impasse financière qui menace l'AVS. Il y aurait également lieu de réexaminer la législation fiscale à la lumière des exigences du temps, notamment en fonction de la souplesse et de la capacité concurrentielle de l'économie, garantes de l'emploi.

Un degré croissant de qualification de la main-d'œuvre, les salaires les plus élevés du monde, l'automatisation progressive de nombreux métiers auparavant pénibles, la participation accrue des femmes à la vie professionnelle, ce sont là autant d'éléments dont il faudra tenir compte dans l'organisation et l'aménagement des postes de travail. Les conséquences qui en découlent sont importantes aussi pour le management des entreprises. On aura de plus en plus besoin de conceptions globales, mais aussi de structures de direction décentralisées, de centres de profits petits et faciles à superviser, de travail d'équipe par opposition aux catégories hiérarchiques.

Les organisations de salariés devront également modifier en conséquence leur direction et leurs structures. Il faut espérer qu'elles ne se laisseront pas influencer en l'occurrence par les questions d'assouplissement des horaires, de division des postes de travail ou de menace de désagrégation du système de sécurité sociale qui prennent tant d'importance dans certains pays étrangers étant donné le poids du chômage. De telles préoccupations paraissent sans fondement au vu de la réalité suisse; si l'on voulait – soit par souci de modernité, soit par esprit d'imitation – régler prématurément ces points par contrat ou par voie légale, on risquerait précisément de susciter les difficultés que l'on cherchait à éviter. En fait, il serait alors à craindre qu'une réglementation du travail partiel par trop libérale incite les salariés, déjà à l'aise matériellement, à en faire grand usage, ce qui accentuerait encore la tension et l'assèchement du marché du travail, avec toutes les conséquences négatives qui en découleraient à la longue pour le bien-être et l'emploi en Suisse.

## **Conclusion**

De ce point de vue, la convention de paix n'est pas obsolète, même cinquantenaire. Son importance va au contraire grandissant pour notre société en marche vers un avenir complexe. Etant donné les succès qu'elle a à son actif, son champ d'application futur consistera cependant moins à régler des conflits sociaux que les questions relatives à la formation et à la mobilité des salariés. Tout comme il y a cinquante ans, les problèmes se posent aujourd'hui en Suisse en d'autres termes qu'à l'étranger. C'est pourquoi on ne peut reprendre tels quels chez nous les modèles venus d'ailleurs. Au contraire, il s'agit une fois de plus de trouver des solutions originales aux problèmes spécifiques de notre économie et de notre population laborieuse dans leur approche du monde de demain.