Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 33 (1996)
Heft: 1279

Rubrik: Syndicats

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: 12.07.2025

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

Quand Edipresse veut faire cavalier seul

Le 12 et le 13 novembre dernier, les salariés de la plus grande entreprise des arts graphiques de Suisse romande, Edipresse, ont conclu avec la direction un Accord interne, en vigueur dès 1997 et valable jusqu'en 1999, en lieu et place du traditionnel contrat collectif national. Les négociations ne se sont pas faites entre patrons et syndicat, mais bien entre la commission du personnel d'Edipresse et les représentants de la direction du groupe. Cet accord serait anodin, voire même banal s'il ne se situait pas dans une branche professionnelle qui fait figure d'exemple d'implantation syndicale dans le monde salarié.

EDIPRESSE AVAIT EN réalité déjà préparé la rupture avec les syndicats du livre et du papier et des arts graphiques. En automne 1994, la renégociation du contrat collectif de la branche était bloquée, la position de l'association patronale (ASAG/Viscom) menaçant par trop les acquis salariaux. Une grève de trois jours avait été déclarée, suivie par toute la branche. Les discussions avaient alors repris pour aboutir à la signature d'un CCT valable jusqu'en 1999. Edipresse, visiblement échaudé par les compromis patronaux et les exigences syndicales, avait alors décidé de sortir de l'association patronale et de rompre les rapports contractuels avec les syndicats. Le groupe n'avait donc pas signé le nouveau contrat CCT 95 et promis de respecter l'ancien CCT datant de 1988.

Refus de négocier

Au cours de l'année 1995, Edipresse a fait savoir qu'il souhaitait conclure un accord interne à l'entreprise avec les représentants du personnel et sans les syndicats. Début 1996, la direction a décidé d'engager les négociations. Lorsque la commission de négociation du personnel a demandé que les syndicats soient présents, la direction a opposé une fin de non recevoir, considérant cette revendication comme un refus de dialoguer de la part du personnel. Si celui-ci s'entêtait, Edipresse appliquerait simplement le CCT sans les avantages promis dans le panier des futures négociations patronat-personnel. Les membres de la commission du personnel ont donc décidé d'engager les négociations. Résultat final des tractations: les salariés ne gagnent pas grand-chose au change; ils ne perdent rien non plus des acquis salariaux contenus dans le CCT de 1995.

Cependant, ce nouveau type de partenariat appelé «Accord interne» modifie considérablement les rapports de force. Les exemples sont légion à l'heure actuelle qui confirment cette tendance. Le cas d'Edipresse comme celui de Ciba, de l'Association des grands magasins ou de la Fédération des cafetiers restaurateurs, montre que les représentants patronaux acceptent de moins en moins de chercher un terrain d'entente avec les salariés par la contractualisation des rapports de travail, comme si ceux-ci constituaient une menace pour l'entreprise. Dans un pays où la paix du travail repose sur la recherche du consensus entre employés et employeurs par le biais de conventions collectives de travail nationales, cela peut-il mettre en danger la protection des travailleurs, et à terme l'équilibre social?

Particulier et centralisateur

L'«Accord interne» conclu au sein d'une entreprise est un contrat individuel. Son application n'induit aucune procédure d'arbitrage à laquelle il est possible de recourir en cas de divergences d'interprétation ou de conflit. L'inégalité des contractants est d'autant plus flagrante que, contrairement aux représentants syndicaux, les membres du personnel qui traitent avec la direction sont des salariés de l'entreprise. Peuvent-ils avoir une marge de manœuvre suffisante pour faire respecter un accord interne face à leur propre patron? S'il y a divergence ou conflit, ne peut-on craindre les risques de pression de la direction sur ses employés?

Enfin, les nouvelles formes du travail prônent la flexibilité, les changements d'orientation professionnelle, la mobilité des travailleurs d'une entreprise à l'autre. Elles n'offrent plus un cadre suffisant garantissant le respect des conditions de travail. Si aucun contrat national n'assure les garde-fou pour toute une branche, le travailleur devient captif des exigences des entreprises. A l'heure où la menace du chômage plane, les employeurs ont alors toute latitude pour imposer leur cadre contractuel, négocié au cas par cas, avec les risques connus de dumping salarial.

L'exemple donné par Edipresse est cependant instructif sur un point. Les assemblées générales organisées par la commission du personnel sur l'«Accord interne» ont été largement suivies; les facultés de mobilisation des travailleurs pour «leurs» conditions de travail méritent d'être mieux soutenues. Les structures syndicales centralisatrices, donc délocalisées, doivent, plus que jamais, s'enraciner sur les lieux de travail. *gs*