

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 60 (1968)  
**Heft:** 10

**Artikel:** L'évolution technique dans les arts graphiques et la sécurité de l'emploi  
**Autor:** Honsberger, Frédy  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385506>

### **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:** 17.07.2025

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

## L'évolution technique dans les arts graphiques et la sécurité de l'emploi

Par *Frédy Honsberger*

La transformation à laquelle nous assistons dans les arts graphiques sera probablement la plus spectaculaire de la deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle dans le domaine de la production industrielle. Deux raisons fondamentales sont à l'origine de cette évolution remarquable, mais non exempte de dangers sérieux. Tout d'abord, la diffusion de livres a pris des proportions sans précédent, tant par la diversité des titres que par le tirage. A quoi s'ajoutent les autres imprimés et les emballages sous toutes leurs formes, confectionnés en quantité astronomique. Cela a poussé les ingénieurs à appliquer l'électronique à la composition des textes et à la confection des clichés pour gagner du temps. Les résultats ont dépassé toutes les espérances que pouvait nourrir l'imprimeur. Ensuite, deuxième modification spectaculaire, le plomb, matière de base traditionnelle de l'imprimerie, va céder le pas au film.

La *Revue syndicale suisse* a publié au mois d'août un article traitant des magnifiques progrès réalisés dans les arts graphiques. Il est certain que l'évolution crée de nouvelles professions et oblige à une adaptation continue de la formation professionnelle. Mais ce que les économistes oublient trop souvent, c'est que, parallèlement au rendement accru, l'efficacité des moyens de production provoquera fatalement une diminution de l'emploi de main-d'œuvre. Cela leur paraît secondaire, tout l'accent étant mis sur les possibilités de produire et la perspective d'emplois nouveaux.

### *Sécurité de l'emploi*

Ce qui est en train de s'accomplir cause, en revanche, aux travailleurs beaucoup de soucis. Le problème de la sécurité de l'emploi est aujourd'hui leur préoccupation dominante, car la technique ne s'occupe pas d'aspects sociaux. Les syndicats des diverses branches de l'industrie graphique doivent œuvrer pour lutter efficacement contre les répercussions négatives du progrès technique accéléré et de l'automatisation.

C'est là l'objectif numéro un de la Fédération graphique internationale, qui s'occupe activement au départ d'uniformiser la formation professionnelle entre les différents pays. Il existe plusieurs possibilités qui, réunies et appliquées, pourront atténuer les rigueurs de la transformation :

- salaires plus élevés;
- réduction de la durée du travail;
- versement du salaire en cas de maladie;
- prolongation de la durée des vacances;
- congé d'au moins deux semaines par an pour la formation professionnelle;
- abaissement de l'âge de la retraite;
- conventions collectives de protection contre les mesures de rationalisation ou fermeture d'entreprises.

Les ordres de priorité varient naturellement d'un pays à l'autre. L'application de ces mesures dépend en premier lieu de la force des syndicats, mais aussi des conventions collectives et des législations. Existe-t-il déjà des accords de protection du travail ? L'enquête faite par la FGI révèle que certaines fédérations nationales ont eu la sagesse et les moyens de revendiquer une sécurité de l'emploi en priorité et de l'obtenir, toute proportion gardée.

### *Hollande*

Le premier syndicat a avoir réussi, au printemps 1967, à conclure une convention pouvant être qualifiée de bonne protection contre les mesures de rationalisation est le syndicat polygraphique hollandais. Cet accord prévoit l'application des points essentiels suivants :

En cas de fusion ou de liquidation d'une entreprise ou d'une partie de celle-ci, l'employeur est tenu d'en informer le plus tôt possible une commission paritaire composée d'employeurs et de travailleurs.

La commission juge si l'employeur a le droit de congédier le travailleur frappé par la diminution du degré de l'emploi. L'autorisation n'est accordée que si l'employeur consent à donner suite aux points ci-après :

- a) paiement d'un salaire hebdomadaire par année de service pendant les dix premières années;
- b) paiement de  $1\frac{1}{4}$  salaire hebdomadaire par année de service pour les dix années suivantes;
- c) paiement de  $1\frac{1}{2}$  salaire hebdomadaire par année pour les autres années.

Le maximum à payer est de 52 semaines comme indemnité de renvoi. Les vacances et le délai de congé ne sont pas compris dans ce

montant. Tous les ouvriers masculins âgés de 60 ans et plus, et tout le personnel féminin âgé de 55 ans et plus, ayant plus de vingt années de service, obtiennent la garantie de recevoir leur gain normal jusqu'à l'âge de la retraite qui est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes.

### *Allemagne*

Le syndicat de la République fédérale allemande a aussi conclu une convention à fin 1967, visant à diminuer les rigueurs d'ordre social provoquées par les changements techniques de production et la modification des conditions de travail. Si les renvois deviennent inévitables, les délais de congé minimaux suivants doivent être observés même si le congé est donné pour cause de transfert :

<i>Après l'âge de</i>	<i>Années complètes dans l'entreprise</i>			
	10	15	20	25
	<i>Nombre de semaines</i>			
35 ans révolus .....	6	9	11	13
45 ans révolus .....	11	13	15	17
50 ans révolus .....	15	17	19	22
55 ans révolus .....	17	19	22	24

Après l'âge de 60 ans révolus, le délai de renvoi est alors de 12 mois avec paiement de l'indemnité de départ.

Les travailleurs qui perdent leur condition sociale par suite de transformations techniques reçoivent une indemnité fixée comme suit :

<i>Après l'âge de</i>	<i>Années complètes dans l'entreprise</i>			
	10	15	20	25
	<i>Nombre de salaires hebdomadaires</i>			
40 ans révolus .....	6	11	15	19
50 ans révolus .....	9	13	17	22
55 ans révolus .....	11	15	19	24
58 ans révolus .....	13	17	22	26

Des tractations sont en cours dans d'autres pays d'Europe en vue de conclure des accords de ce genre.

### *Qu'en est-il en Suisse des mesures pour lutter contre le chômage technologique ?*

L'Union suisse des lithographes d'abord, la Fédération suisse des typographes ensuite, ont ajouté à leur convention collective un accord sur la sécurité de l'emploi. Dans le métier de la reliure, des pourparlers

sont en cours, mais le résultat sera moins spectaculaire, car les éléments d'appréciation ne sont pas les mêmes du fait que, dans cette profession, il n'a pas été institué d'ordre professionnel réglant les travaux réservés aux ouvriers qualifiés.

La convention passée entre patrons et ouvriers de la lithographie en vue de garantir la sécurité de l'emploi et pour éviter les rigueurs que peuvent avoir au point de vue social les mesures de rationalisation et un recul du degré d'occupation est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1968. Les partenaires déclarent dans le préambule que le développement technique, ainsi que les mesures de rationalisation doivent tenir compte dans la même mesure des conditions économiques et sociales.

Au sens de la convention, les modifications auxquelles l'accord s'applique consistent en des changements apportés au cycle de la production, aux techniques du travail et à la marche du travail, pour autant qu'elles peuvent avoir pour conséquence des renvois de personnel, des transferts dans un autre emploi ou des réductions de salaire.

Le travailleur indigène doit pouvoir conserver son emploi lors de mesures de rationalisation ou d'un recul du degré d'occupation. Avant que des congés soient signifiés pour ces raisons, il y aura lieu d'examiner avec les organes compétents des parties contractantes si un changement de profession dans l'entreprise ou une occupation similaire chez un autre employeur ne sont pas possibles. Si un *recyclage* dans un emploi exigible de la part de l'ouvrier ou un renvoi deviennent inévitables par suite de la suppression de l'activité déployée jusqu'alors, les délais de congé suivants doivent alors être observés :

- 3 mois après 10 ans d'occupation dans la même entreprise,
- 4 mois après 20 ans d'occupation dans la même entreprise.

En cas de recul du degré d'occupation, le congé peut être donné à un ouvrier âgé de 61 ans révolus, cela afin d'obtenir des places vacantes pour des ouvriers plus jeunes. En pareil cas, le lithographe licencié recevra la rente complète de la Fondation de prévoyance de la société patronale, qui équivaut au montant acquis auprès de sa fédération, somme qui lui sera également versée. A cela s'ajoute la rente AVS à laquelle il aurait droit qui sera payée jusqu'à l'âge de 65 ans.

En cas de renvoi, le travailleur reçoit les prestations complètes de chômage durant la durée légale de 90 jours, prélevées sur le fonds patronal. Si la commission des parties contractantes ne parvient pas dans le cours des 90 jours de chômage à fournir à l'ouvrier un emploi exigible de sa part, celui-ci a alors droit aux indemnités suivantes :

- 1 salaire hebdomadaire par année de travail pour les 10 premières années au service de l'entreprise,
- 1 $\frac{1}{4}$  salaire hebdomadaire par année pour les 10 années suivantes passées dans l'entreprise,

- 1½ salaire hebdomadaire dès la 21<sup>e</sup> année de présence dans l'entreprise.

Le maximum de semaines indemnisées est de cinquante-deux.

### *Typographes*

Le programme social des typographes pour parer aux rigueurs résultant de mesures de rationalisation dues à l'évolution technique contient les principaux points suivants :

Le personnel sera renseigné sur les décisions à prendre pour rationaliser à l'aide de nouveautés techniques, et cela dès que le patron peut en déterminer les répercussions sur le personnel d'après ses plans techniques, financiers et autres.

Afin d'atténuer les rigueurs d'ordre social, il conviendra de déterminer en premier lieu avec le personnel touché s'il peut continuer d'être occupé dans l'entreprise.

Si des ouvriers deviennent disponibles, des possibilités de recyclage doivent leur être offertes à charge du patron. Celui-ci doit s'efforcer de les occuper à une autre place ou fonction dans l'entreprise.

Si l'ouvrier n'est pas apte au recyclage ou qu'aucune place de travail qui puisse lui être raisonnablement confiée n'est disponible, le congé peut lui être signifié. Dans ce cas, des délais plus longs sont observés :

- Après 10 ans d'engagement dans la même entreprise, ce délai est de 3 mois, à partir de 40 ans d'âge. Il est porté à 5 mois dès l'âge de 50 ans, et à 6 mois à partir de 60 ans d'âge.
- Au cas où les recherches d'emploi se révéleraient infructueuses, l'ouvrier licencié recevra de son employeur une indemnité de départ selon les normes suivantes :

<i>Après l'âge de</i>	<i>Années complètes dans l'entreprise</i>			
	10	15	20	25
	<i>Nombre de salaires hebdomadaires</i>			
40 ans révolus .....	6	11	15	19
50 ans révolus .....	9	13	17	22
55 ans révolus .....	11	13	19	24
58 ans révolus .....	13	17	22	26

Il est entendu que toutes les dispositions dont nous venons de faire état ne s'appliquent pas si les ouvriers résilient eux-mêmes leurs rapports de travail.

\*

Tels sont, succinctement résumés, les principaux points contenus dans les quatre accords sur la sécurité de l'emploi qui existent dans

les arts graphiques d'Europe. Ce qui frappe, c'est leur similitude. Il est indéniable que les conventions passées en Hollande et en Allemagne ont influencé et servi de base à ce qui s'est fait chez nous. Ce sont là des instruments très précieux qui, théoriquement, doivent être efficaces. Tout dépendra de l'esprit avec lequel ils seront appliqués. Car il faudrait déplorer au plus haut point le licenciement de forces jeunes pour faire l'économie des indemnités de départ. Ce qui n'est pas exclu.

## Au fil de l'actualité

Par Jean Möri

### *Coup de chapeau à Fritz Gmür*

A l'occasion de l'imposante commémoration du septante-cinquième anniversaire de la Société suisse des fonctionnaires postaux, qui s'est déroulée récemment à Lucerne, avec le concours du conseiller fédéral Bonvin, de notre ami Charles Ducommun, directeur général des PTT et Hermann Leuenberger, président de l'Union syndicale suisse, entre autres personnalités du monde politique, économique et social, un hommage particulièrement mérité a été rendu à notre ami Fritz Gmür, secrétaire général de cette association et de quelques autres qui groupent le personnel diplômé ainsi que les services féminins de l'exploitation et de l'administration des PTT.

Nous aurons l'occasion de revenir ici même sur cet anniversaire d'une organisation qui représente un des éléments les plus solides et stables de la grande centrale syndicale libre.

Pour le moment, nous voudrions rendre hommage au secrétaire d'élite Fritz Gmür, arrivé à la limite d'âge fatidique et qui prend place dans la vieille garde. Ce dévoué syndicaliste très compétent honora non seulement son organisation, mais l'Union syndicale suisse dans son ensemble et le Secrétariat professionnel international des PTT, dont il fut le grand stratège durant des années.

Mon intention n'est pas de répéter tout le bien qu'ont dit de lui les personnalités susmentionnées ou ses pairs des PTT, ni de reproduire la nomenclature impressionnante des fonctions qu'il occupa avec un égal dévouement et une efficience qui lui vaut la reconnaissance d'innombrables connaisseurs en Suisse et dans le monde, dans les services des PTT ou dans le mouvement syndical tout entier.

Personnellement, c'est le syndicaliste qui fit merveille dans les services de l'économie de guerre durant le second cataclysme mondial que je revois d'abord et que j'entends. Avec quelle virtuosité incroyable