**Zeitschrift:** Domaine public
**Herausgeber:** Domaine public
**Band:** 30 (1993)
**Heft:** 1142

## Titelseiten

**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:** 07.12.2025

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

Domaine Public

DP

JAA
1002 Lausanne

7 octobre 1993 – nº 1142
Hebdomadaire romand
Trentième année

# Rendre l'expérimentation possible

La persistance du chômage, on le sent bien, fait sauter les schémas traditionnels. L'heure devrait donc être à la recherche de nouveaux modes de fonctionnement, de nouveaux rapports sociaux répondant certes aux demandes persistantes du patronat qui réclame davantage de souplesse de la part de l'Etat et des travailleurs, mais aussi à celles des hommes et des femmes appelés à faire fonctionner la machine.

Un des débats se porte régulièrement sur le coût de la main-d'œuvre et donc sur les salaires et les charges sociales versés par les employeurs. L'interrogation est pertinente, même si en Suisse, globalement, le coût du travail n'est pas toujours plus cher que dans d'autres nations riches et qu'il est impensable de descendre au niveau des pays qui nous concurrencent réellement sur ce terrain: ceux qui sont nouvellement industrialisés et contre lesquels ils serait injuste de dresser des barrières protectionnistes. Il ne faut d'ailleurs pas surestimer l'influence du coût de la main-d'œuvre dans les difficultés des entreprises: l'Allemagne et les Pays-Bas connaissent chez les Douze à la fois le coût du travail le plus élevé et le niveau de chômage le plus bas. A contrario, Espagne et Grande-Bretagne ont les salaires les moins chers et le taux de chômage le plus important de la Communauté...

Dans ce débat, il faut garder à l'esprit que la Suisse doit encore effectuer un rattrapage social: celui de l'assurance-maternité, voire du congé parental, dont l'absence est une particularité sur le Vieux Contient.

Parmi les tentatives de réponse à la complexité du système des prélèvements sociaux, la France va tester les «chèques-service» dans deux régions au moins pour encourager les emplois dits «de proximité» — mais le système pourrait s'étendre: l'employeur achète 150 francs pièce des bons qu'il remet à un salarié en paiement d'un travail. En échange, le salarié reçoit 120 francs, les 30 francs restants couvrant la protection sociale. D'autres voies sont bien sûr à rechercher et il appartient aux syndicats de les explorer, pour répondre aux revendications des patrons qui ont tendance à voir leur salut uniquement dans la réduction de prestations dont ils assurent paritairement le financement.

Un autre revendication patronale est celle de la souplesse de leurs employés, d'une plus grande disponibilité dépassant largement le cadre de ce qui peut être réglé par les traditionnelles heures supplémentaires: les salariés doivent être disponibles la nuit pour rentabiliser les coûteuses machines par ailleurs destructrices d'emplois; ils doivent aussi adapter leurs horaires aux besoins de la production. Cette évolution est logique: elle est l'application à l'homme du principe des «flux tendus» ou «just in time», système de gestion sans stocks qui vise à diminuer les coûts annexes d'un produit. L'employé devient un agent de production que l'on utilise à plein rendement à peine un contrat signé et que l'on renvoie chez lui en période creuse; on ne peut on on ne veut pas l'utiliser pour constituer des stocks.

Là aussi, l'expérience peut être tentée pour autant que la demande patronale corresponde à une disponibilité de travailleurs qui peuvent y trouver un avantage, temporaire ou durable, que ce soit par esprit non conventionnel ou par convenance. En France à nouveau, on expérimente: ici une entreprise a adopté l'horaire de 30 heures payées 34 — patrons et employés se partagent les «bénéfices» de la souplesse; la concertation a échoué ailleurs où les employés ont refusé d'entrer en matière. Un cadre doit être strictement défini et la souplesse peut s'inscrire dans un changement de l'unité de décompte de la durée du travail: en passant de la journée ou de la semaine à l'année, voire à la vie active, la question se pose différemment: à une période de travail selon des horaires atypiques pourrait succéder un congé-formation ou un congé parental, puis un emploi organisé de manière plus conventionnelle. Les problèmes pratiques ne doivent certes pas être sous-évalués: la présence d'enfants est difficlement conciliable avec l'irrégularité, les trajets pendulaires sont proportionnellement plus lourds si la durée de la journée de travail diminue, une plus grande mobilité professionnelle peut être nécessaire pour que le travailleur se

●●●