**Zeitschrift:** Domaine public
**Herausgeber:** Domaine public
**Band:** 34 (1997)
**Heft:** 1284

**Artikel:** À la recherche du travail perdu. Partie 6, L'offensive syndicale : entre stratégie et imagination

**Autor:** Delley, Jean-Daniel

**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-1014965

**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**

# L'offensive syndicale: entre stratégie et imagination

***Il y a des propositions politiques faites pour être appliquées, il y en a d'autres lancées pour nourrir le débat. L'idée de l'USS de la semaine de 37 heures est en ce sens bénéfique. Nos voisins nous montrent d'autres solutions. Quelques exemples.***

FACE À LA péjoration des conditions de travail, les syndicats ont montré leur capacité de mobilisation: manifestation des cheminots l'été dernier, puis des salariés en octobre, nette victoire du référendum contre la révision de la loi sur le travail en décembre.

Après le temps des protestations, auxquelles d'ailleurs l'évolution du taux de chômage n'est guère sensible, vient celui des propositions. Au moment même où l'OFIAMT annonce une recrudescence du chômage, l'Union syndicale suisse (USS) passe donc à l'offensive. Au centre de ses revendications, une réduction substantielle de la durée du travail.

## Un débat encore ouvert

La tâche de l'USS n'est pas facile. Pour galvaniser ses troupes, elle doit proposer des idées simples – par exemple la semaine de 37 heures sans réduction de salaire – et se rabattre sur un moyen lourd, l'initiative populaire, dont elle ne maîtrise pas l'agenda. Alors que l'aménagement du temps de travail relève plutôt de la mécanique de précision, de la confection sur mesure. La lutte contre le chômage, on le sait, passe par un ensemble d'interventions complémentaires – formation, réorganisation du travail, capital-risque entre autres – et adaptées à des situations diverses. Des interventions qui n'exigent pas une révision constitutionnelle et qui pourraient se concrétiser très rapidement.

A la décharge de l'USS, rappelons que le projet est soumis à la consultation des fédérations et des sections. Le débat est ouvert, rien n'est encore définitif. Par ailleurs les syndicats ont peine à trouver des interlocuteurs prêts à négocier sur ce thème. Novartis comme les grandes banques ont préféré licencier d'abord plutôt que d'entrer en matière sur l'aménagement du temps de travail. Dans ces circonstances, une initiative populaire, massivement soutenue, peut devenir un argument de poids pour imposer des réformes. Car les modèles et les expériences ne manquent pas ( voir ci-dessous) qui montrent que l'imagination reste la meilleure arme contre le chômage, meilleure que cette croissance toujours annoncée mais encore absente, dont on doute de plus en plus qu'elle puisse un jour remplacer les emplois supprimés. *jd*

## La Hollande, royaume du travail à temps partiel

TRAVAILLER À TEMPS partiel reste encore perçu comme un statut dévalorisant. Demander une réduction d'horaire, n'est-ce pas le signe d'un manque d'engagement envers l'entreprise et un handicap certain dans le déroulement d'une carrière professionnelle? Nombre de patrons rechignent devant les complications qu'ils associent à tort à cette pratique. Pourtant, l'horaire réduit correspond aux goûts et aux besoins de nombreux salariés et contribue efficacement à combattre l'exclusion du marché du travail.

En Hollande, le travail à temps partiel s'est développé plus fortement qu'ailleurs en Europe. Aujourd'hui, 36% des salariés (58% des femmes actives) accomplissent moins de 36 heures par semaine, contre 20% seulement en Suisse. Ce phénomène touche toutes les catégories d'emploi dans toutes les branches d'activités, aussi bien le haut fonctionnaire d'un ministère que l'employé de banque ou le contrôleur de train. Parmi les emplois nouvellement créés, près des deux tiers sont des emplois à temps partiel.

Cette évolution, encouragée sans réserve par les syndicats, correspond à la volonté du gouvernement de centre-gauche de lutter contre le chômage. La généralisation des crèches et l'égalité des droits entre travailleurs à plein temps et à temps partiel n'y sont pas étrangers. *jd*

## Le travail coté en bourse

POUR MIEUX RÉPONDRE à une demande qui varie fortement dans le temps et éviter une immobilisation trop longue du capital, l'entreprise moderne exige beaucoup de flexibilité de la part de ses salariés. Mais que leur offre-t-elle en compensation?

Volkswagen, le no 1 de l'automobile en Europe, va expérimenter un modèle précisément basé sur l'échange de flexibilité. Dans ce modèle, le temps consacré à l'entreprise n'est plus seulement considéré comme le moyen de subsister mois après mois mais comme un véritable capital à disposition du travailleur.

### Actions-temps avec intérêts

Concrètement, un salarié de VW peut se constituer un capital-temps en renonçant au paiement des heures supplémentaires, primes et autres bonifications. En contrepartie il reçoit des action-temps dont la valeur en argent est versée dans un fonds d'investissement produisant des intérêts. Négociables en tout temps entre les membres du personnel, ces actions sont rachetées à l'employé quittant l'entreprise ou à ses héritiers s'il décède. Le salarié qui désire réduire son temps de travail, par exemple 18 heures hebdomadaires à partir de 55 ans avec un salaire de 85%, met à contribution son capital-temps. Le modèle est conçu sur la base du libre-choix: le travailleur est libre d'aménager son temps de travail comme il l'entend.

Ce projet d'aménagement du temps de travail sur la durée de la vie active proposé par la direction de VW, a reçu l'aval du syndicat et de la commission du personnel. Bien sûr, VW y trouve son compte en termes de flexibilité mais le personnel aussi, et ça, c'est une nouveauté. *jd*

*Die Weltwoche*, 12 décembre 1996.