

Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 36 (1999)
Heft: 1385

Artikel: Accord syndicat-patronat : on dit 39 heures hebdomadaires, mais on calcule sur l'année
Autor: Gavillet, André
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1014660>

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: 15.01.2026

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

On dit 39 heures hebdomadaires, mais on calcule sur l'année

L'accord qu'a signé le Syndicat des transports publics (SEV) a fait les gros titres. Le mur des quarante heures aurait été franchi: une première suisse à cette échelle. La réalité est moins fanfaronnante. Au même moment, la FTMH consacrait un séminaire à la gestion du capital-temps, dont le démarrage est difficile. Les temps du travail sont plus que jamais d'actualité.

SI LES CHEMINOTS ont réussi une chose, c'est d'accrocher la pancarte 39 heures à l'accord négocié avec la direction et le nouveau conseil d'administration. On mesure l'exploit en se souvenant de la résistance patronale lors du renouvellement de la convention collective dans l'industrie des machines. Christiane Brunner espérait échanger l'annualisation contre la semaine de trente-six heures. Elle s'est heurtée à un refus de principe, même lorsque, position de repli, elle a demandé une semaine de vacances supplémentaire pour tous, ce qui aurait été une manière de réduire les 40 heures hebdomadaires. Les cheminots l'ont obtenue, eux, cette semaine de congé supplémentaire. Ils l'ont convertie en durée hebdomadaire. Ainsi a été franchie la barrière des quarante heures. On a joué avec les symboles. Mais ce fut médiatiquement réussi.

Qui paie quoi?

La réduction du temps de travail n'est pas gratuite. Et l'explication par l'amélioration de la productivité se révèle souvent courte. En ce qui concerne les CFF, le personnel accepte une baisse des salaires réels, en renonçant à la compensation du renchérissement en 2000 et 2001. L'économie pour l'employeur est de 40 millions (voir l'article ci-contre). D'autre part, la semaine de vacances ne coûte souvent rien, dans plusieurs cas de figure. Elle peut coïncider avec une période creuse de travail: c'est la vertu de l'annualisation. Mais le travail peut être reporté aussi sur les collègues du bénéficiaire du congé. Enfin, il arrive que la clientèle paie en prestations retardées, parce que les dossiers s'empilent ou que la queue au guichet s'allonge. Il y a enfin les cas où les travailleurs doivent être réellement remplacés. Le congé favorise alors l'emploi. Les CFF sont, en partie, dans cette situation: il faut bien

que les trains roulent. On dit que 500 emplois seront ainsi non pas créés, mais sauvegardés. Réjouissant, sous bénéfice d'inventaire.

L'épargne-temps

Lorsque le contrat permet à l'employé d'accumuler sur un compte des heures supplémentaires ou des vacances non prises ou encore, cas extrême, des heures non payées (s'il travaille à 100% mais est rétribué à 90% – possibilité offerte, par exemple, à Zurich ou au Québec), les garanties de cette épargne-temps doivent être absolues et l'argent disponible, si l'on ne veut pas entraver la mobilité du travail. Contrairement aux cas de figure que nous évoquons plus haut, les heures du compte épargne-temps ne peuvent jamais être gratuites pour l'entreprise. Ces heures doivent être réellement payées ou créditées sur un compte distinct de la trésorerie de l'entreprise, qui pourrait être celui d'une fondation, créée par branche ou même à l'échelle suisse. Le compte épargne-temps doit rapporter un intérêt ou être indexé sur l'évolution des salaires de l'entreprise.

La mise sur pied n'est pas simple, mais l'enjeu est d'importance: une liberté accrue dans la gestion par le travailleur de son temps de travail.

Intervenir sur les deux tableaux

Si on laisse de côté une discussion générale sur l'amélioration de la productivité (elle n'est jamais sans coûts, ni en capitaux investis, ni en intensification du travail), si on n'ouvre pas le débat sur les diverses formes de la répartition des gains de productivité (autofinancement, prix abaissés, salaires réels améliorés, rétribution de l'actionnaire), il faut retenir absolument un des termes de l'équation: la réduction du temps travaillé et la liberté supplé-

mentaire qu'elle offre.

La réduction de la durée du travail s'inscrit alors dans deux directions. Celle qui ne coûte rien à l'entreprise: par la vertu de l'annualisation et le gain de la flexibilité, ou celle qui résulte des investissements déjà consentis. Mais il y a aussi celle qui coûte: soit en emplois supplémentaires, soit en alimentation du compte épargne-temps si le travailleur renonce dans l'immédiat à travailler moins.

Toute négociation doit donc jouer sur ces deux tableaux. Le jeu syndical en est rendu plus complexe, moins simple que la revendication ordinaire, salaires améliorés et vacances allongées. Mais l'enjeu est primordial pour l'orientation de la société du XXI^e siècle. C'est en développant ces modèles que le syndicat touchera des adhérents dans des cercles élargis. *ag*

IMPRESSUM

Rédacteur responsable:

Jean-Daniel Delley (*jd*)

Rédaction:

Géraldine Savary (*gs*)

Ont collaboré à ce numéro:

François Brutsch (*fb*)

André Gavillet (*ag*)

Jacques Guyaz (*yg*)

Yvette Jaggi (*yj*)

Charles-F. Pochon (*cfp*)

Anne Rivier

Albert Tille (*at*)

Composition et maquette:

Françoise Gavillet, Géraldine Savary

Responsable administrative:

Murielle Gay-Crosier

Administrateur délégué: Luc Thévenoz

Impression:

Imprimerie des Arts et Métiers SA, Renens

Abonnement annuel: 90 francs

Étudiants, apprentis: 60 francs

Administration, rédaction:

Saint-Pierre 1, case postale 2612

1002 Lausanne

Téléphone: 021/312 69 10

Télécopie: 021/312 80 40

E-mail: domaine.public@span.ch

CCP: 10-15527-9

Site: <http://www.domainepublic.ch>