**Zeitschrift:** Domaine public
**Herausgeber:** Domaine public
**Band:** 38 (2001)
**Heft:** 1471

**Rubrik:** Connvention collective

**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:** 04.12.2025

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

# Cinq semaines de vacances pour les facteurs

Mis à part une garantie d'emploi en fait toute relative, mieux vaut désormais pour le personnel fédéral être soumis à une convention collective qu'uniquement à la Loi sur le personnel de la Confédération. Après les cheminots qui ont obtenu les trente-neuf heures, voici les employés de La Poste qui bénéficieront de cinq semaines de vacances. Ils disposent également d'une garantie salariale jusqu'en 2004, de dispositions sur la sécurité de l'emploi et d'une protection contre les licenciements. C'est une partie du menu de la convention collective sur laquelle se sont mises d'accord les délégations de La Poste et des syndicats de la communication et transfair.

Par rapport aux fonctionnaires, qu'ils soient fédéraux ou cantonaux, soumis à la législation classique, le gain est réel. La semaine de vacances supplémentaire sera évidemment appréciée. La garantie salariale également, qui empêche par exemple les pressions sur les rémunérations qu'ont subies nombre de fonctionnaires sous forme de contributions de solidarité, de remise en cause des augmentations annuelles, etc., décidées unilatéralement par le gouvernement et le Parlement.

**La négociation directe avec l'employeur, base des conventions collectives, peut offrir plus d'avantages que le combat politique**

La protection contre les licenciements de même que les conditions de base concernant un éventuel plan social sont également de sérieux avantages. Les diverses lois fédérales et cantonales prévoient généralement des indemnités limitées à quelques mois de salaires en cas de suppression de postes de travail. Or le problème est rarement lié au montant de l'indemnité – l'assurance chômage est de toute façon là pour pallier au moins partiellement la perte de salaire. Il vient plutôt des possibilités de reconversion, surtout pour des métiers spécifiques comme ceux qui sont offerts par les administrations publiques et les régies. C'est là qu'un plan social, en cas de nécessité, prend tout son sens: l'entreprise peut en effet proposer des aides individualisées utiles à la poursuite de la carrière des personnes dont le poste est supprimé.

La convention devrait entrer en vigueur en 2002. Elle montre que la négociation directe avec l'employeur, base des conventions collectives, peut offrir des avantages que le combat politique n'a jamais permis d'inscrire dans la loi au profit des fonctionnaires. *pi*

## Commentaire

### Play boycott

La fermeture d'une usine à biscuits LU a ravivé le débat sur la justification et l'efficacité du boycott. Certains l'ont jugé inadéquat, car une entreprise même prospère a l'obligation de maintenir son niveau de performance; d'autres ont fait remarquer que le plan social de Danone, par son étalement dans le temps et son importance était largement au-dessus des normes légales (même revues à la hausse) ainsi que des pratiques courantes. Enfin le boycott a été jugé contre-productif si, affaiblissant l'entreprise, il déstabilise l'emploi.

En fait le boycott n'a jamais mis à genou une société. C'est une arme de pression. Nestlé n'a pas été menacé dans son existence par le boycott qui stigmatisait sa publicité pour le lait pour nourrisson dans les pays pauvres du tiers-monde, mais il a dû tenir compte de cette réaction. Après le naufrage de l'Erika, Total boycotté a revu à la hausse sa participation aux réparations, largement au-dessus de ses obligations juridiques.

Le boycott ne porte pas atteinte à la vie de l'entreprise, mais à son image. Les sociétés dont le front de vente est la grande consommation consacrent 30 à 40% de leur chiffre d'affaires au marketing. Même si la publicité négative «Je licencie Danone de mon caddy» est encore une publicité, elle détruit l'image de centaines de spots publicitaires télévisés ou d'annonces à slogan. Le boycott démaquille l'image fondée des sociétés. A l'automatisme, au réflexe pavlovien de l'acheteur bien dressé se substitue un acte conscient. On dit, selon la philosophie du marché, qu'acheter, c'est voter. Le boycott appelle simplement à voter «non».

Ce vote est comme une consultation. Non seulement l'entreprise (échaudée), mais ses concurrents redoubleront de prudence en des circonstances identiques. En fin de compte, le boycott, qui est une arme de faible durée, est l'exercice d'un contre-pouvoir comme celui qu'exercent, sur le long terme, les fonds de placement qui tiennent compte de la politique sociale des entreprises. *ag*