

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 63 (1971)  
**Heft:** 8-9

**Artikel:** Les typographes et la sécurité de l'emploi  
**Autor:** Weber, Beat  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385632>

#### 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:** 10.02.2026

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

## **La sécurité de l'emploi**

**Une analyse de l'Union syndicale suisse**

### **Les typographes et la sécurité de l'emploi**

*Par Beat Weber, secrétaire central de la FST*

Dès l'après-guerre, bon nombre de gouvernements ont tracé les grandes lignes d'une politique de l'emploi liée aux objectifs sociaux. Selon les initiateurs, il s'agissait de prendre les mesures propres à résorber, partiellement du moins, le chômage qui résultait des dépressions économiques. De toute évidence, les syndicats ont joué un rôle prépondérant et animé les autorités nationales un peu partout en Europe.

Ainsi ont pris naissance les programmes d'emplois compensatoires. Chaque gouvernement intéressé s'est toutefois rabattu essentiellement sur les travaux publics. En soi, l'idée partait d'intentions louables. Mais planifier, étager aussi l'équipement d'un pays suppose d'importants délais. La croissance économique d'une nation est tributaire de travaux publics planifiés. Or, l'évolution économique dans le monde est souvent imprévisible. Il s'ensuit que des travaux d'équipement de longue haleine revêtent quelquefois une urgence soudaine. De surcroît, renvoyer ou tenir en veilleuse d'importants travaux publics en renchérit irrémédiablement le coût. Par conséquent, les réserves matérielles accumulées en vue d'emplois compensatoires deviennent problématiques dans leurs prévisions chiffrées.

Par la force des choses, les données du problème changent. Le public veut utiliser maintenant déjà les biens d'équipement qui devaient être étagés dans le temps. Cette constatation vaut aussi d'autres secteurs. Même des produits d'usage suggéré et l'immense diversité des biens de consommation rendent aléatoires des possibilités futures d'emplois compensatoires. La concurrence commer-

ciale annihile les perspectives de lancer ultérieurement, selon un programme déterminé, des produits encore inconnus sur le marché et essentiellement tenus en réserve dans la perspective d'un chômage technologique. Quoi qu'il en soit, l'organe ou l'autorité fait défaut qui coordonnerait officiellement les mesures appropriées.

### Perspectives dans l'imprimerie

Ces quelques propos liminaires montrent la complexité des choses. Jusqu'ici l'Etat, quand il veut bien prévoir, résume les emplois compensatoires aux travaux publics, de construction aussi. Voilà sur le plan général. Aujourd'hui, les syndicats pensent autrement. L'ancien concept était empirique. Son but consistait à lutter contre une situation de fait. Maintenant, de l'attentisme on passe aux exigences prémonitoires. Il ne s'agit plus d'attendre les décisions étatiques, mais bien d'envisager les mesures appropriées dans le cadre des professions. Rien n'empêche cependant d'envisager l'un ou l'autre, ou même l'un complémentaire à l'autre.

En effet, rechercher des solutions possibles dans le cadre des métiers soulage l'Etat. Dès lors, les énormes capitaux accumulés au titre de l'assurance chômage, l'importante part légale versée chaque année au Fonds central de compensation, devraient être utilisés partiellement au recyclage des travailleurs touchés par le chômage technologique ou autre. Il est vrai que la loi n'autorise pas une telle destination des capitaux accumulés. C'est pourquoi des démarches auprès des autorités fédérales s'imposent, maintenant déjà. Il faut prévoir, c'est-à-dire parer les conséquences d'éventuelles dépressions économiques.

Un peu partout en Europe, les syndicats graphique préconisent ou réalisent les mesures propres à garantir l'emploi. Pareille impulsion n'est pas le fruit du hasard. Le monde travailleur refuse de subir seul les effets des dépressions économiques. Quelques alertes l'ont fait réfléchir. Alertes passagères certes, mais salutaires pour avoir éveillé l'attention sur les dommages qu'elles engendreraient.

Chacun en est conscient. La sagesse implique d'être prévoyant. Tant mieux si les symptômes prémonitoires d'un danger s'évanouissent. Il importe pourtant d'y penser. Très souvent, l'imprévoyance mène aux pires déconvenues. On ne joue pas impunément avec la stabilité professionnelle des travailleurs. Allez donc contrôler les affirmations d'employeurs que les affaires régressent quand la perte de clientèle est quelquefois imputable à leur manque de clairvoyance. Sans doute, la concurrence est impitoyable en périodes de régression. Là, une constatation s'impose. Quant tout va bien, l'employeur n'associe guère le travailleur à ses gains. En revanche, quand les affaires ralentissent, l'ouvrier est le premier touché. L'image vaut ce qu'elle vaut. Mais elle indique à tout le moins la

dépendance du travailleur aux évolutions économiques, lui le premier touché.

### **Complexité des options**

Pour les typographes, rechercher des emplois compensatoires implique d'étudier avec le partenaire contractuel les moyens d'y parvenir. Mais avant toutes choses, il faut recenser d'un commun accord les travaux d'impression qu'il serait possible de ramener à l'imprimerie et l'aspect commercial qui en découle. Aujourd'hui l'Etat, les cantons et communes confectionnent une partie de leurs imprimés. Or, l'Etat-providence ne peut raisonnablement poursuivre à l'infini cette politique d'autoconfection. De sérieux dommages en résulteraient pour les travailleurs que ces mêmes autorités devraient protéger ou aider quand les employeurs procèdent aux congédiements. Là encore, il appartient au syndicat d'animer la société patronale à ne pas renoncer passivement, face à l'Etat imprimeur. Recenser les travaux qui pourraient servir d'emplois compensatoires implique également d'en suggérer. Voilà qui peut faire l'objet d'intéressants colloques paritaires.

### **Actuelle sécurité de l'emploi dans l'imprimerie**

La plupart des pays européens prennent des mesures en vue d'atténuer les rigueurs matérielles du chômage technologique. On légifère donc en attribuant des indemnités de désoccupation plus élevées, mieux adaptées aux besoins des sans-travail, surtout chefs de famille. L'effort embryonnaire des autorités nationales doit pourtant constituer un stimulant pour les organisations professionnelles, patronales et ouvrières. Ainsi s'établissent des accords intégrés dans les contrats collectifs de travail ou convenus séparément. L'une et l'autre formes d'accord revêtent un caractère d'engagement qui lie les signataires.

Le Contrat collectif de travail de l'imprimerie suisse dispose maintenant d'un chapitre particulier intitulé «Convention pour parer les rigueurs lors de mesures de rationalisation résultant de l'évolution technique». En fait ce programme social est fortement éloigné des revendications initiales sur la sécurité de l'emploi comme l'aurait voulu notre fédération.

En effet, en 1968 un programme en dix points était soumis au partenaire contractuel et qui posait dans son préambule le principe général de réserver aux typographes qualifiés l'ensemble des fonctions découlant des techniques nouvelles. Le voici remémoré:

«L'introduction de nouveaux procédés techniques pose aux arts graphiques en général et à l'imprimerie en particulier de nouveaux et importants problèmes qu'il s'agit de résoudre dans un esprit ouvert

aux solutions modernes. Pour desservir ces procédés, il faut d'une part donner la préférence aux typographes qualifiés et leur assurer, en cas de chômage technologique, la place dans les arts graphiques, soit par un réapprentissage, soit par d'autres moyens convenables, et d'autre part encourager la modernisation des installations selon les derniers progrès de la technique.»

La convention qui est finalement résultée des négociations constitue surtout des dédommages pour l'activité déployée dans l'entreprise. Ainsi, au lieu de protéger le personnel qualifié et lui donner la préférence lors d'installations nouvelles, le programme social se limite pratiquement à en atténuer les effets.

Autre inconvénient, celui de négocier simultanément les exigences de salaires et les améliorations d'ordre social avec la sécurité de l'emploi. Au moment où un choix a dû s'opérer lors de pourparlers, les points de vue divergeaient. Répétons-le, le manque de conviction d'une telle nécessité a singulièrement handicapé les négociateurs et par définition le résultat final. Pourtant, les mesures maintenant inscrites dans le contrat collectif constituent une innovation qui devrait permettre, malgré ses évidentes lacunes, d'étendre encore la protection des typographes touchés par le chômage technologique. Tout est affaire de bonne volonté entre parties contractantes. Malheureusement, selon l'optique patronale ce programme social se limite à l'évolution technique et exclut les victimes de rationalisation sous leurs multiples formes.

Les concentrations dans la presse ont amené quelques licenciements dans notre pays, peu nombreux certes mais symptomatiques. L'Office professionnel a longuement débattu notre demande qui voulait couvrir dans la convention ces renvois d'ouvriers. La Société suisse des maîtres imprimeurs s'y oppose et donne par conséquent au programme social une dimension terriblement restrictive.

Notre instance déçue a toutefois eu l'effet d'une déclaration patronale qui offre à notre fédération la perspective d'une prochaine réunion des parties contractantes pour examiner et approfondir les multiples problèmes découlant des rationalisations sous toutes leurs formes.

Les imprimeries individuelles offrent déjà à leur personnel des possibilités de recyclage. Plusieurs s'y emploient actuellement. Malgré ces encourageantes perspectives, il n'en demeure pas moins qu'à l'ère des ordinateurs et de la composition à distance aussi, une réelle sécurité de l'emploi fait encore défaut.

Voici le texte intégral de la Convention actuellement en vigueur dans l'imprimerie suisse:

# **Convention pour parer les rigueurs lors de mesures de rationalisation résultant de l'évolution technique**

## **Application**

La convention est obligatoire pour tous les membres des deux parties contractantes ainsi que pour les patrons et ouvriers signataires à titre individuel du Contrat collectif de travail auprès de l'Office professionnel.

## **Principes**

- 1 Promouvoir la rationalisation et l'évolution technique des entreprises est une nécessité économique fondamentale dans l'intérêt réciproque des patrons et des ouvriers.
- 2 La décision de rationaliser les entreprises à l'aide de nouveautés techniques ressortit uniquement au patron.
- 3 Lors de rationalisation à l'aide de nouveautés techniques, le patron doit tenir compte des répercussions d'ordre non seulement économique mais également social, qui en résultent pour le personnel.

## **Mesures**

4 Lors de rationalisation des entreprises à l'aide de nouveautés techniques, les mesures suivantes sont à observer graduellement pour en prévenir et atténuer les rigueurs:

- a) Renseigner le personnel 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.
- b) Afin d'atténuer les rigueurs d'ordre social, déterminer en premier lieu avec le personnel touché s'il peut continuer d'être occupé dans l'entreprise.
- c) Si des ouvriers deviennent disponibles, des possibilités de recyclage doivent leur être offertes à charge du patron et celui-ci doit s'efforcer de les occuper à une autre place ou fonction dans l'entreprise.
- d) Si l'ouvrier n'est pas apte au recyclage ou qu'aucune place de travail ou fonction, qui puisse lui être raisonnablement confiée, n'est disponible, le congé peut lui être signifié. Dans ce cas, les délais spéciaux suivants doivent être observés:

après dix ans au moins d'engagement ininterrompu dans la même entreprise:

- 3 mois (13 semaines) à partir de 40 ans d'âge;
- 5 mois (22 semaines) à partir de 50 ans d'âge;
- 6 mois (26 semaines) à partir de 60 ans d'âge.

e) Durant le délai de congé, les parties contractantes soutiennent les recherches d'emplois et s'efforcent d'obtenir des places de travail appropriées si possible au même salaire auprès d'autres membres de la SSMI ou dans les arts graphiques en général.

f) Le concours des autorités cantonales et fédérales est requis pour faciliter la réintroduction des typographes dans le cadre des possibilités de recyclage définies par la SSMI et la FST.

## **Indemnité de départ**

5 Au cas où les mesures inscrites au chiffre 4, lettres b), c) et e) ne conduiraient pas à donner une nouvelle occupation à l'ouvrier, et qu'il en résulterait donc une rigueur, une indemnité de départ est versée selon l'échelle suivante:

Après l'âge de	Années complètes dans l'entreprise											
	10	15	20	25	mois	semaines	mois	semaines				
40 ans révolus	1,5	=	6	2,5	=	11	3,5	=	15	4,5	=	19
50 ans révolus	2	=	9	3	=	13	4	=	17	5	=	22
55 ans révolus	2,5	=	11	3,5	=	15	4,5	=	19	5,5	=	24
58 ans révolus	3	=	13	4	=	17	5	=	22	6	=	26

salaires mensuels resp. hebdomadaires.

## **Perte des droits**

6 Toutefois, l'ouvrier perd tout droit prévu dans ce programme social s'il résilie lui-même l'engagement, renonce malgré son aptitude à une possibilité de recyclage qui lui a été offerte, ou refuse une activité qui peut être raisonnablement exigée de lui dans l'entreprise qui l'occupe, soit chez un autre patron dans la même localité ou ailleurs, fournie par la SSMI en accord avec la FST.

7 L'Office professionnel est l'organe compétent pour appliquer et surveiller cette convention. Si les intéressés ou les parties contractantes ne peuvent s'entendre, le Tribunal arbitral paritaire de l'imprimerie est compétent.

## **Durée**

8 Cette convention entre en vigueur avec la signature des parties contractantes pour une durée de six ans et se renouvelle tacitement de quatre ans en quatre ans, sauf dénonciation écrite intervenue six mois avant son échéance.

Zurich et Berne, 1<sup>er</sup> juillet 1968.

## **Les conventions internationales**

Partout en Europe, comme déjà indiqué, les fédérations graphiques s'emploient à construire des accords efficaces pour la sécurité de l'emploi. La Fédération suisse des typographes avait soumis une proposition au Congrès de la Fédération graphique internationale. L'assemblée unanime admit cette initiative. Le bureau a donc établi un projet, corroboré par le Comité exécutif. Il s'agit, bien entendu, de lignes directrices.

Toujours davantage, la protection de l'emploi exige des normes précises qui engagent aussi bien les associations patronales que les syndicats ouvriers. Du reste, les travailleurs graphiques ne se dérobent pas aux responsabilités quand il s'agit de définir avec le partenaire contractuel une réglementation qui puisse s'adapter en

permanence aux exigences de l'heure. Voici donc le projet de convention établi par la Fédération graphique internationale.

## **Convention internationale sur la sécurité de l'emploi**

et pour parer les rigueurs sociales résultant de l'introduction de nouvelles techniques, de nouvelles méthodes de travail et lors de mesures de rationalisation.

### **Principe**

Les parties contractantes reconnaissent que l'évolution technique et la rationalisation contribuent à améliorer la rentabilité des entreprises et à augmenter la productivité dans l'économie en général.

Les parties déclarent formellement que ces mesures doivent promouvoir aussi bien le progrès social qu'économique et servir à garantir et à améliorer les niveaux d'existence.

En outre, les parties conviennent que la condition sociale des travailleurs doit être préservée et améliorée lors de l'introduction de nouvelles techniques et méthodes de travail et de production, en cas de réorganisations internes et de concentrations d'entreprises, ainsi que lors de mise en œuvre de mesures de rationalisation.

### **Portée de l'accord**

Les mesures au sens de la présente convention sont les changements apportés aux techniques ou méthodes de travail et de production ainsi que les réorganisations d'entreprises en rapport avec le développement technique ou la rationalisation, lorsqu'elles ont pour conséquences des licenciements de personnel, des réductions de salaires ou des transferts à un autre emploi avec réduction de salaires.

### **Directives**

Les parties contractantes conviennent de ce qui suit afin d'éviter ou du moins atténuer les rigueurs d'ordre social qui résultent de nouvelles techniques et méthodes de travail et de production, de réorganisations internes et de concentrations d'entreprises ou de mesures de rationalisation, ainsi que pour garantir la sécurité de l'emploi dans la plus large mesure possible. L'organisation syndicale compétente et le personnel de l'entreprise doivent être consultés au sujet des décisions à prendre pour rationaliser à l'aide d'innovations techniques, dès que les prévisions et projets techniques, financiers et autres permettent à l'employeur d'en déterminer les répercussions sur le personnel.

Les nouvelles méthodes de travail et de production découlant du développement technique doivent être réservées aux ouvriers qualifiés. Lorsque des mesures de rationalisation conduisent à des réductions de personnel, on veillera plus particulièrement à éviter le licenciement d'ouvriers qualifiés.

### **Recyclage à un autre emploi approprié**

La notion d'emploi raisonnablement exigible dépend de la nature du travail, de la condition sociale et des futures possibilités de gain de l'ouvrier concerné. Le transfert à un autre poste de travail doit au préalable faire l'objet d'une notification écrite. Le travailleur doit déclarer pendant le délai usuel de résiliation s'il accepte de poursuivre les rapports de service aux conditions de travail modifiées ou s'il opte pour le congé définitif.

## **Recyclage dans une autre profession des arts graphiques et des industries travaillant le papier et le carton**

Pendant la période de reconversion professionnelle, le paiement du salaire acquis précédemment et les frais d'instruction sont à charge de l'employeur ou de l'organisation patronale. Le travailleur touché doit pouvoir acquérir les connaissances et la maîtrise nécessaires afin que son gain à un autre emploi soit au moins équivalent à celui qui était le sien auparavant.

Les parties contractantes doivent s'efforcer d'obtenir l'aide de l'Etat pour faciliter la réintégration dans le cadre des possibilités de recyclage professionnel prévues.

Lorsque le transfert à un poste moins rétribué, voire le licenciement est inévitable en raison de la suppression d'un emploi, les parties contractantes conviennent ce qui suit:

### **Délais de congé (valables aussi en cas de recyclage)**

Après cinq ans au moins d'activité ininterrompue dans la même entreprise, les délais de congé suivants doivent être observés:

13 semaines ou 3 mois dès l'âge de 35 ans révolus

17 semaines ou 4 mois dès l'âge de 45 ans révolus

26 semaines ou 6 mois dès l'âge de 50 ans révolus

### **Indemnités de licenciement**

Lors d'inévitables licenciements, les indemnités suivantes sont versées par l'employeur:

jusqu'à 10 années d'occupation dans l'entreprise: 1 salaire hebdomadaire par année de service

à partir de 10 années d'occupation dans l'entreprise:  $1\frac{1}{2}$  salaire hebdomadaire par année de service.

### **Dispositions spéciales**

Les travailleurs âgés de plus de 60 ans et au service de la même entreprise depuis cinq ans au moins reçoivent, en cas de licenciement inévitable, une indemnité de départ s'élevant à un salaire annuel, calculé sur le gain moyen des cinq dernières années.

Les accords contractuels ou réglementations légales plus favorables ont priorité sur la présente convention.

Une commission paritaire est constituée pour suivre en permanence l'évolution technique et ses répercussions pour les employeurs et les travailleurs. Cette commission est en outre chargée de contrôler l'application de la présente convention.

La sécurité de l'emploi exige des mesures protectrices à l'échelon des lois et des contrats collectifs de travail. Partout dans le monde, l'évolution technique et les concentrations d'entreprises aboutissent à des licenciements. La Suisse n'y échappe pas. C'est pourquoi l'Union syndicale suisse et ses fédérations affiliées agissent en vue d'introduire dans la législation des clauses efficaces. L'actuelle et relative situation du plein emploi ne devrait pas constituer un frein aux légitimes demandes des travailleurs. Pour y parvenir, l'erreur serait d'attendre les périodes de dépression économique.