

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 86 (1994)

Artikel: Lorsque la douleur se fait cuisante, la lutte suit! : Interview
Autor: Engel, Max / Kern, Hans
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386456>

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: 11.02.2026

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

Le nombre grandissant de chômeuses et chômeurs inspire un profond malaise et les employé(e)s du secteur public entrent facilement en matière lorsqu'on leur propose une contribution de solidarité en faveur des sans-emploi. La volonté de solidarité grandit au fur et à mesure de la prise de conscience de la gravité du phénomène.

D'autre part, un grand travail de mobilisation se fait, qui n'est pas nécessairement public. Si l'on a pu assister, notamment en Suisse romande plus directement touchée par la crise, à d'importants mouvements, il faut en attendre de plus décisifs encore dans les mois à venir.

Lorsque la douleur se fait cuisante, la lutte suit!

Dans la politique contractuelle, l'apparition coordonnée et unie des syndicats des arts graphiques a toujours été couronnée de succès. Nous avons donc choisi d'écouter deux personnalités des milieux syndicaux concernés: Max Engel, secrétaire de l'Union suisse des lithographes (USL) et Hans Kern, secrétaire central du Syndicat du livre et du papier (SLP). De fait, le seuil de douleur due aux attaques contre les conditions de travail est désormais atteint.

Revue syndicale (RS): Est-il encore possible, dans votre branche, de conclure une bonne convention collective de travail (CCT), basée sur le principe de la bonne foi, c'est-à-dire d'un rapport «honnête» entre donner et prendre, ou faudra-t-il la conquérir de haute lutte?

Max Engel (ME): Nous devons faire de gros efforts pour qu'un tel contrat soit aussi respecté. Cela vient avant tout de la faiblesse de l'association patronale qui ne peut plus influencer ses entreprises ou à qui ces dernières faussent compagnie. Imposer une CCT dans ces entreprises sera très difficile.

Hans Kern (HK): Sans lutte dans les entreprises, nous n'aurons plus de CCT digne de ce nom.

RS: S'il faut lutter davantage aujourd'hui pour obtenir une bonne CCT, comment se présente la combativité aux différents niveaux?

ME: Il serait actuellement prématuré de mettre le feu aux poudres sur cette question; nous ne pourrions pas le laisser brûler jusqu'au moment où cela deviendra vraiment sérieux. Mais, outre la situation économique qui pourrait s'améliorer, je vois un autre aspect positif susceptible d'inciter à la lutte: par rapport aux concessions que les salariés de l'industrie graphique ont dû endurer, le seuil de douleur est atteint. Les employés voient bien que continuer à laisser aller ne calme pas la situation mais au contraire l'empire. Ils lutteront pour s'opposer à une attaque plus dure.

RS: Cela signifie-t-il que le temps suffira à accroître votre potentiel de lutte?

HK: La volonté de lutte vient au fil des événements. Si les patrons veulent vraiment poursuivre sur la voie du démantèlement social, ils franchiront le seuil de tolérance. Alors nous lutterons, et avec le soutien de la base!

RS: J'ai un peu de peine à partager votre optimisme.

ME: L'association patronale a un mandat clair: conclure une CCT sur la base du droit des obligations et du travail. Cela, nous ne pouvons évidemment pas l'accepter. Mais quelques patrons semblent aussi conscients qu'une telle CCT de crise ne pourrait jamais se maintenir dans une conjoncture même à peine meilleure, parce que les gens ne respecteraient tout simplement plus la paix du travail.

HK: Aujourd'hui, dans les entreprises, la production est maintenue, ou même augmentée, avec un minimum d'employés et un maximum d'heures

supplémentaires. Et par dessus le marché, les travailleurs devraient encore signer qu'ils renoncent à leurs salaires! A un moment ou à un autre, cela doit forcément s'arrêter. Si les suppléments pour travail de nuit et d'équipe devaient être supprimés, les gens se révolteraient.

RS: Vont-ils se révolter ou se résigner? Autrement dit: êtes-vous suffisamment présents dans les entreprises pour canaliser cette résistance potentielle afin qu'elle aboutisse à une bonne CCT?

HK: L'exemple de Ringier me semble positif. Lorsqu'on a appris que des licenciements étaient prévus, des assemblées ont été rapidement organisées et elles ont été très bien fréquentées. Quand les gens sont directement touchés, ils réagissent.

RS: Ces assemblées ont-elles eu de l'effet?

HK: C'est la question qui se pose: comment pouvons-nous propager et mettre en pratique nos revendications dans le cadre d'une mobilisation? Cela vaut en particulier pour la semaine de 35 heures que nous revendiquons et que nous devons faire passer auprès de nos collègues.

RS: Cette semaine de 35 heures, est-ce un ballon d'essai ou un but vers lequel vous orientez votre engagement de manière conséquente?

ME: Ce n'est certainement pas un ballon d'essai. L'expérience du chômage touche déjà quelque chose de vital. Je n'ai encore reçu aucune réaction négative de la part de notre base contrairement à l'époque où nous

avons obtenu la semaine de 40 heures. Mon souci, c'est sa mise en pratique. Nos membres vont-ils accepter une telle réduction du temps de travail sans une pleine compensation du salaire? Et avant tout en ce qui concerne les membres qui ont été touchés par la baisse des salaires ou le refus de la compensation du renchérissement. Et si c'est le cas, ne vont-ils pas, en faisant des heures supplémentaires, réduire à néant l'objectif des réengagements? Là, je ne suis pas encore très sûr de moi.

HK: Les grandes entreprises ne pourraient pas éviter de créer de nouveaux emplois.

RS: Pouvez-vous compter, pour la mobilisation autour de la CCT, sur des réseaux de personnes de confiance déjà existants ou reconstruisez-vous de tels réseaux?

HK: Nous avons convoqué pour début mars une première journée d'information et de mobilisation des trois syndicats concernés. Des personnes de confiance y participeront également.

RS: Mais où en est la présence dans les entreprises? Je pense notamment au «Tages Anzeiger» où elle est encore très faible.

ME: C'est un mauvais exemple qu'il ne faut pas généraliser. Fondamentalement, je constate que les personnes de confiance sont plus actives aujourd'hui qu'il y a deux ans, par exemple. Face au chantage exercé sur les collègues et les commissions d'entreprise, elles cherchent de nouveau à renforcer les liens avec le syndicat. Elles attendent de celui-ci une attitude

claire et plus ferme que celle qu'elles peuvent adopter elles-mêmes dans l'entreprise. Ces gens disent en substance: «Nous avons dû baisser le ton dans l'entreprise, mais vous, les syndicats, ne pouvez quand même pas admettre une chose pareille!» J'en conclus que nous parviendrons parfaitement à mobiliser et à lutter lorsque les négociations entreront dans leur phase aiguë. Il n'y a qu'une erreur que nous ne pouvons absolument pas nous permettre: nous fixer des objectifs si élevés qu'ils en deviennent irréalistes.

RS: Pendant un moment l'USL et le SLP vivent le grand amour puis ils se remettent à se quereller. La présence de deux syndicats dans la même branche inhibe-t-elle la mobilisation et la combativité ou les fait-elle plutôt croître?

ME: Cela ne renforce pas la motivation actuelle parce que les membres voient sans cesse des différences dans les conceptions des deux syndicats et qu'il est parfois difficile de se forcer à trouver des compromis. Mais ce n'est qu'un aspect du problème. D'autre part, l'existence de deux ou même trois syndicats – si j'y ajoute le syndicat chrétien de la branche – prônant des philosophies partiellement différentes, a l'avantage que le taux de syndicalisation est très élevé dans cette branche. C'est précisément la tâche des permanents syndicaux de définir une orientation aussi unifiée que possible. Jusqu'ici nous y sommes parfaitement arrivés dans le mouvement autour de la CCT.

HK: Nous serions beaucoup plus efficaces si nous n'avions qu'une seule fédération, du type IG-Medien. Mais tant que les trois fédérations réussissent à se mettre d'accord et appellent

à une mobilisation unitaire, nous sommes sur la bonne voie. En revanche, si nous avons des divergences par exemple si une fédération voulait lutter et pas les deux autres ce serait une catastrophe. Je pense que notre méthode, qui consiste à mettre sur pied assez tôt des réunions communes, favorise l'unité et la collaboration.

RS: Peut-on dire crûment que lorsqu'il s'agit vraiment du bifeck vous vous mettez d'accord malgré vos dissonances occasionnelles?

ME: Oui. Et l'institutionnalisation de notre «commission d'accompagnement», qui comptera 120 personnes, garantira cette unité ainsi qu'un processus d'information ouvert. Le fait que les syndicats participant aux négociations doivent, «malgré tout», s'y retrouver à la même table a aussi ses bons côtés: une fois que nous nous sommes mis d'accord, les trois fédérations tirent à la même corde.

RS: Les associations patronales de la branche graphique veulent fusionner. Cela aura-t-il des effets sur l'existence indépendante des syndicats? Cela vous force-t-il à la fusion?

ME: Sur ce point également, je suis tout à fait ouvert, quoique cela ne soit plus mon problème. Ce processus du côté patronal peut conduire à la fusion des syndicats. Mais si la faible association patronale qu'est l'Association de l'industrie graphique suisse devait être liquidée, nous, l'USL, aurions aussi la possibilité de signer des contrats spécifiques avec des entreprises issues de ce spectre. Cela accentuerait de nouveau la division syndicale puisque le SLP s'oppose aux

contrats individuels, même si, en pratique, il en connaît plus que l'USL. Mais ces pronostics ne sont pas sûrs et ils le sont d'autant moins que rien ne permet de savoir si cette fusion patronale va fonctionner ou durer, le cas échéant. De nombreux patrons sont en effet très sceptiques à l'égard de ce projet et pas du tout prêts à y participer.

HK: Je crois que les grandes entreprises de la Fédération suisse de la reliure et de l'Association de l'industrie graphique suisse vont adhérer à l'Association suisse des arts graphiques (ASAG) et qu'il sera ensuite difficile de conclure de bonnes conventions avec les petites entreprises restantes. Je peux m'imaginer une CCT avec l'ASAG qui devrait être spécifiée pour chaque profession. La question en suspens est de savoir ce qui va se passer dans cette moitié des entreprises qui aujourd'hui ne sont pas membres d'une association patronale.

ME: Je doute fort que les grandes fédérations membres de l'Association de l'industrie graphique suisse rejoignent l'ASAG. Elles ne veulent absolument pas adhérer à une fédération. Naturellement, la signature de CCT avec des petites entreprises n'est pas sans poser quelques problèmes. Mais si nous parvenons à en signer quelques-unes, les patrons comprendront peut-être de nouveau qu'une association qui leur a évité beaucoup de travail jusqu'ici n'est pas du tout la solution la plus stupide.