

D'un mois à l'autre

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **68 (1976)**

Heft 1

PDF erstellt am: **12.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

la Convention collective générale signée entre les patrons et les travailleurs. Cette convention prévoit en outre une augmentation de 20% du salaire minimum moyen.

Le patronat a été contraint en outre, de participer à la construction de logements sociaux. Cette contribution permet de prévoir une construction de 15 000 logements pour les trois années à venir. Les travailleurs qui habiteront un de ces logements seront exemptés des charges fiscales pour la valeur de celui-ci.

Tout cela représente peut-être peu de choses, mais il a fallu l'accomplir dans un délai très court: dix mois après la dictature.

Je saisis enfin l'occasion qui m'est offerte pour apporter les salutations des travailleurs grecs à tous les travailleurs suisses.

J.-N. Rey

D'un mois à l'autre

Bulova-Neuchâtel: exemple et avertissement

Ce début de l'année 1976 restera marqué, sur le plan des relations du travail dans notre pays, par le conflit de Bulova-Neuchâtel. L'occupation des locaux par le personnel a pris à la fois valeur d'exemple et d'avertissement.

La manière avec laquelle l'affaire a été conduite, tant par les travailleurs que par les responsables de la FTMH, fut en effet exemplaire. Ils se montrèrent dès le début fermement déterminés à faire triompher leur point de vue, tout en rejetant, avec la même fermeté, les tentatives d'immixtion d'éléments étrangers à l'entreprise. La lutte a ainsi conservé son caractère strictement syndical et abouti au résultat escompté, c'est-à-dire au maintien en exploitation, provisoirement, de l'usine de Neuchâtel, avec obligation pour l'entreprise de soumettre sa décision de transfert à un examen par une instance neutre. Ce qui a, incontestablement, accru la portée de l'avertissement donné au patronat, particulièrement aux dirigeants des entreprises multinationales. Le temps est passé où l'on pouvait disposer du sort des travailleurs sans se soucier de leur avis.

*

«Don Quijote»/Genève – Victoire du personnel et de la FCTA

Le 17 décembre 1975, après 23 jours d'occupation, les quelque 25 employés du «Don Quijote» ont levé l'occupation de l'établissement qu'ils avaient entreprise pour protester contre certaines déci-

sions (notamment leur mise à pied pour raison de «rénovation» et le licenciement abrupt de vingt d'entre eux pour occupation illicite de locaux).

Un protocole d'accord a été signé entre le propriétaire, venu de Madrid, et la FCTA. Les employés ont obtenu satisfaction sur l'ensemble de leurs revendications:

La direction a notamment retiré toutes les lettres de licenciement adressées au personnel au cours du conflit.

Elle a retiré également la plainte déposée contre les occupants du restaurant devant le juge d'instruction.

Elle s'est engagée à n'exercer aucune représaille à l'égard des travailleurs ayant participé au conflit.

En outre, le protocole d'accord passé entre les deux parties règle de façon précise la manière de traiter les cas éventuels de licenciements à l'avenir. Il stipule en particulier que «la société s'engage sur demande de l'intéressé, à soumettre préalablement sa décision à l'examen du bien-fondé de celle-ci par le Syndicat FCTA et la Société des cafetiers-restaurateurs de Genève. A cet effet, la Société mettra à disposition des organisations précitées tous les éléments nécessaires concernant l'analyse de la gestion de l'entreprise, ceci leur permettant de se déterminer sur le bien-fondé de telles décisions. Au cas où les parties ne parviendraient pas à un accord à la suite de cette analyse, elles seront tenues de recourir à une instance d'arbitrage constituée par le Conseil d'Etat de Genève ou les personnes désignées par lui.»

La FCTA a donc fait comprendre à ces messieurs du «Don Quijote» comment les choses doivent être réglées dans un pays où le syndicalisme libre est reconnu comme interlocuteur valable.

*

Les employés mécontents

La Fédération romande des employés, qui groupe dix sociétés comptant au total 20 000 membres, suit naturellement aussi avec attention l'évolution de la situation économique. Dans un communiqué publié récemment, la FRE affirme «que des dirigeants d'entreprises prennent journellement, de façon brutale, des mesures touchant directement l'employé, sans pour autant que ce dernier participe à la prise de décision.

La FRE n'admettra pas que des engagements écrits ou tacites ne soient pas respectés sans que des explications aient été données aux employés.

Elle invite le patronat à présenter de façon claire et chiffrée, les raisons qui, le cas échéant, motiveraient une réduction d'horaire, de salaire ou de gratification.

Elle rappelle à l'occasion de ce communiqué que c'est dans l'infor-

mation qu'elle voit la première forme de participation applicable sans délai.»

*

Vers la semaine de 40 heures

Comme il fallait s'y attendre, le Conseil fédéral a dit non à l'initiative des organisations progressistes de Suisse (POCH) visant à introduire la semaine de 40 heures d'un seul coup et dans le délai d'une année après la votation populaire. Cette décision n'est pas surprenante tant il est vrai que les auteurs du projet ont manqué totalement de réalisme. Mais le gouvernement aurait pu se prononcer sur le principe même des 40 heures et se montrer, pour le moins, aussi avancé que l'Union centrale des associations patronales qui a, comme l'on sait, admis l'idée de réaliser, par étapes, ce postulat de l'Union syndicale et de ses fédérations, renouvelé lors du dernier congrès de l'USS, à Bâle.

Des progrès dans ce sens ont d'ailleurs déjà été notés ces derniers temps. C'est ainsi que le nouveau contrat collectif des fabriques genevoises de cigarettes prévoit un horaire de 43 heures à partir du 1^{er} janvier 1976. La question d'une diminution d'une heure dès 1977 sera discutée dans la deuxième moitié de cette année.

La FCTA Genève a aussi obtenu un succès à cet égard dans le secteur des pharmacies où la durée du travail hebdomadaire effective est ramenée à 43 ½ heures dès le 1^{er} janvier 1976 et à 43 heures à partir du 1^{er} janvier 1977.

*

L'Arabie saoudite devient membre de l'OIT

Le BIT a annoncé officiellement le 16 janvier 1976 l'adhésion de l'Arabie saoudite à l'Organisation internationale du travail, dont elle devient ainsi le 127^e Etat membre.

Le gouvernement d'Arabie saoudite a fait savoir que son pays accepte les obligations découlant de la Constitution de l'OIT.

La lettre d'acceptation est parvenue à M. Francis Blanchard, directeur général du Bureau international du travail, le 12 janvier, date à laquelle l'adhésion de l'Arabie saoudite à l'OIT a ainsi pris effet.

*

Distinction pour l'OIT

La septième Conférence internationale du Centre de la paix mondiale par le droit qui a réuni l'automne dernier à Washington, quelque 4600 juristes, magistrats, avocats et professeurs de droit de 131 pays, a décerné à «l'Organisation internationale du travail le prix attribué

à l'organisation internationale la plus éminente» pour son œuvre en vue de la promotion des droits de l'homme et d'une législation du travail considérée comme une contribution importante à l'établissement d'une paix universelle durable par le droit.

Une récompense absolument méritée, pour laquelle nous félicitons les dirigeants de l'OIT, en particulier son directeur général, M. Francis Blanchard.

*

Une femme sous-directeur général du BIT

M^{me} Nobuko Takahashi, de nationalité japonaise, a été nommée sous-directeur général du BIT. A ce titre, elle sera au Bureau la femme occupant le poste le plus élevé.

Précédemment directrice générale du Service des femmes et des mineurs du ministère japonais du travail, M^{me} Takahashi était depuis août 1974 membre de la Commission nationale de l'assurance professionnelle.

Au BIT elle sera chargée notamment des programmes et des activités des travailleuses et conseillera le directeur général au sujet des activités de l'OIT en Asie.

J. Clz