Objekttyp: **FrontMatter**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **- (1975)**

Heft 309

PDF erstellt am: **24.05.2024**

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

J.A. 1000 Lausanne 1
Hebdomadaire romand
N° 309 13 mars 1975
Douzième année

Rédacteur responsable :
Laurent Bonnard

Le numéro : 1 franc
Abonnement
pour une année : 40 francs

Administration, rédaction :
1002 Lausanne, case 1047
1003 Lausanne, Saint-Pierre 1
Tél. 021 / 22 69 10
C.C.P. 10-155 27

Imprimerie Raymond Fawer S.A.

Ont collaboré à ce numéro :
Eric Baier
Rudolf Berner
Claude Bossy
Jean-Daniel Delley

309

Domaine public

L'oasis de Sarnen

Sarnen, dans le canton d'Obwald, vaut bien un détour. A vrai dire, le cas de Sarna Kunststoff était déjà intéressant avant que n'apparaissent les tensions actuelles sur le marché de l'emploi (cf. NZ, 1.3.1975) : dans cette entreprise qui occupe environ deux cents personnes, employés et travailleurs avaient conquis le droit d'élire leur représentant au conseil d'administration. La prospérité, réelle (le chiffre d'affaires, en 1974 par exemple, avait fait un bond en avant de 25 %), n'avait donc pas encouragé les patrons à refuser de partager leurs privilèges. Mieux encore: on s'était mis, en commun, à prévoir un « programme de crise » pour le moment où les affaires iraient mal (commandes manifestement insuffisantes, chômage important dans la branche).

Même si ce cas, pratiquement unique, ne saurait être généralisé, il peut être utile de noter à quel éventail de mesures patrons et ouvriers en sont arrivés en réfléchissant ensemble aux difficultés prévisibles à vues humaines.

Tout d'abord, bien sûr, le « programme de crise » prévoit d'agir sur les salaires. La gratification (sous le signe de la participation, redistribution annuelle des bénéfices équivalant à environ 40 % d'un salaire mensuel) serait la première diminuée, voire supprimée; puis le treizième mois disparaîtrait; et enfin, dernière éventualité, serait diminuée la paie mensuelle. Mais ces décisions auraient leurs corollaires chez les actionnaires ! A une diminution de la gratification correspondrait une baisse des dividendes; et si le treizième mois ou le salaire de base venaient à être touchés, alors les dividendes seraient supprimés. Autre correctif de caractère social : les prélèvements sur les salaires seraient progressifs; admettre que le salaire le plus bas (2000 francs aujourd'hui) serait diminué de 10 %, par exemple, ce serait aussitôt, parallèlement et obligatoirement décréter une baisse de 20 % sur le salaire le plus haut (9000 francs environ). Et si l'on devait en arriver à une réduction de 25 % du salaire le plus bas, des primes complémentaires seraient versées, prélevées sur un fonds de crise alimenté (on compte sur 800 000 francs à fin 1975) à bien plaire par la firme.

Des détails, estimera-t-on, mais des détails qui ont leur importance, appréciés à l'aune de la participation. D'autres éventualités ont également fait l'objet d'un examen, et les solutions sont là également significatives pour la plupart. Pour le cas où les travailleurs de Sarna ne pourraient plus être tous employés à la production, un programme complémentaire a été mis sur pied et qui dresse la liste d'une série de travaux à entreprendre dans la région et aux abords de l'usine (des contacts seront pris avec les autorités cantonales pour un plan de travail plus général).

Dernière précision : c'est la direction qui a la charge de faire démarrer le « programme de crise », mais en tenant compte des vues d'un « état-major de crise » paritaire.

Un rêve ? Sarna est peut-être en effet à la pointe de ce qui peut être tenté aujourd'hui sans changer les normes économiques et sociales acquises; mais l'existence même d'une telle tentative montre bien combien l'immense majorité du patronat helvétique a confisqué les règles du système à son avantage. Partout règne le fait accompli patronal. Sans revenir sur des exemples que nous avons déjà développés, telle la SIP à Genève, voyez la fabrique de montres Roamer à Soleure où plus de deux cents licenciements ont eu lieu sans contacts préalables avec les syndicats, voyez les licenciements à la SSIH où le responsable syndical a été mis au courant en même temps que la presse... Toutes démonstrations d'un mépris du « partenaire social », d'un ravalement de la « paix du travail » à l'état d'un facteur de rendement parmi d'autres. Sortir de cette ornière, c'est d'abord instaurer une politique de l'information digne de ce nom, comportant une planification à moyen terme, c'est admettre un contrôle des travailleurs sur la gestion des entreprises en difficultés. Ce, à titre de base du dialogue indispensable.