

Cinq semaines de vacances pour les facteurs

Autor(en): **Imhof, Pierre**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **38 (2001)**

Heft 1471

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1010501>

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.

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'Érika, 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*