

Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: - (1983)
Heft: 674

Artikel: Partenaires sociaux : Hermès Precisa : un syndicat au travail
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1024818>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.03.2025

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

Double morale et droit unique

Avec ses 230 000 signatures recueillies en moins d'un an, l'initiative dite «pour le droit à la vie» a fait un malheur. Dans tous les sens du terme. Sa formulation, et surtout sa définition très extensive de la «vie» ont donc contraint le Conseil fédéral à présenter sa version, puisée dans la proposition de nouvelle Constitution fédérale datant de 1977. Reste l'interprétation du texte en question. Là, la commission Furgler n'avait pas voulu trop s'engager: elle renvoyait notamment au niveau de la loi le problème crucial de la libéralisation de l'avortement. Depuis lors, comme on le sait, la «solution» du délai a été refusée de peu en votation populaire.

Aujourd'hui, le Conseil fédéral refuse toute idée d'une législation autorisant l'interruption volontaire de grossesse; il admet en revanche les indications médico-sociales et fait une exception pour l'avortement consécutif à un viol.

Magnifique illustration de la double morale qui préside au traitement de toute cette affaire: selon qu'il a ou non été conçu dans la violence (à laquelle il ne peut rien), le fœtus pourra se voir refuser le droit de voir le jour! Et que dire de ce droit à la vie compatible avec la peine de mort (voir le Code pénal militaire) ou la garde armée (cf. «message» du Conseil fédéral)?

L'hypocrisie actuelle, qui ferme les yeux de tant de juges à travers le pays, ne va donc pas se dissiper. D'autant que l'unité du droit suisse, dont le respect absolu compromet à l'avance les chances de toute solution dite fédéraliste, est celle d'un droit pénal

qui n'est pas respecté à ce chapitre dans bon nombre de cantons.

Double morale. Solution introuvable. Dogmes figés. Rien n'a changé sur le front helvétique de la libéralisation de l'avortement. Le mouvement viendra — peut-être — du «progrès» technique. Mais d'ici que ces Messieurs du Conseil fédéral s'avisent de la pilule «d'après» ou, sacrilège suprême, de la contraception masculine, on aura inventé le sérum de l'éternelle jeunesse!

PS. Pour que les catholiques ne se sentent plus seuls à défendre la conception ultra du droit à la vie, voilà que s'est constituée une association de chrétiens protestants et évangéliques pour le respect de la vie humaine dès la conception. Surenchère ou nouvelle manifestation d'un conservatisme tous azimuts?

PARTENAIRES SOCIAUX

Hermès Precisa: un syndicat au travail

Actualité industrielle vaudoise: les gros titres remplacent les gros titres, la SIM SA à Morges avait chassé de la «une» des quotidiens Hermès Precisa (Yverdon et Sainte-Croix) à la fin de l'année dernière; puis ce fut le coup de tonnerre, début février, des licenciements aux Ateliers de constructions mécaniques de Vevey; ces derniers jours l'épreuve de force de Matisa à Renens/Crissier; et voici les Usines métallurgiques de Vallorbe...

Le 3 février dernier, dans un discours cité par «L'Ordre professionnel» (18.2.83), le conseiller d'Etat radical Delamuraz, chef du Département de l'agriculture, de l'industrie et du commerce, précisait: «(...) Il faut cependant relativiser les choses. Entre 1981 et fin 1982, les emplois industriels vaudois ont évolué ainsi:

— entreprises industrielles vaudoises à effectifs stables: 110;

— entreprises industrielles vaudoises à effectifs en régression: 233, soit - 1616 emplois;

— entreprises industrielles vaudoises à effectifs en augmentation: 224, soit + 1180 emplois.»

On notera pour mémoire que la Chambre cantonale vaudoise du commerce et de l'industrie croyait pouvoir affirmer récemment que «malgré une diminution globale de l'emploi dans le canton, un tiers des entreprises industrielles jugent que leur personnel est encore trop important par rapport à l'évolution probable de ces six prochains mois»...

L'information passe, et la mémoire devient floue. Voyez HPI: le choc des 210 licenciements en novembre dernier s'estompe déjà; on parle encore de l'entreprise yverdonnoise, mais plus du tout des travailleurs qui restent à la merci d'une commande ou du lancement d'un nouveau produit.

C'est le mérite de «Informations yverdonnoises», l'organe du Parti socialiste (adresse utile: case postale 7, 1402 Yverdon-les-Bains), de revenir sur le sujet et d'éclaircir au moins le «comment» des

choses, sous la forme d'une interview de M.P. Martin, secrétaire syndical FTMH, et de M. J.-P. Resin, président de la commission ouvrière HPI, syndiqué FTMH. Une interview d'une clarté exemplaire, reflet rare d'une certaine réalité sociale helvétique, la réalité des rapports de forces dans cette entreprise, mais aussi certainement dans d'autres ateliers menacés; cette réalité, on peut espérer la changer, mais il serait vain de commencer par la nier. La voici donc, sans fards. Comme le souligne François Gingins qui a recueilli les propos des deux syndicalistes, «la FTMH a choisi la voie de la conciliation sans jamais rechercher l'épreuve de force, qui n'eut pas été appuyée par les ouvriers, syndiqués à 60% dans l'entreprise; elle a trouvé un terrain d'entente pour appliquer son plan social, qui sera entièrement supporté par le fonds de prévoyance de l'entreprise; par contre, la FTMH n'a pas cédé aux vœux de HPI d'annuler l'adaptation des salaires aux coûts de la vie; c'est le tribunal arbitral qui devra trancher».

Voici donc, pour la précision du constat, la citation complète du dialogue publié par «Informa-

tions yverdonnoises» sous le titre «HPI-syndicat FTMH: sauver des emplois».

Quels ont été vos contacts avec l'entreprise HPI avant l'annonce des licenciements?

FTMH — En 1982 nous avons tenu, la direction, une délégation des employés, la commission ouvrière et le syndicat, pas moins de 12 séances communes. Depuis de nombreuses années déjà HPI nous associe étroitement à toutes les discussions concernant l'emploi. Nous savions donc que nous allions au devant de nouveaux licenciements. Les ouvriers sentaient venir ces mesures car certains signes ne trompent pas: des ateliers, en partie déserts, où les contremaîtres demandent avec insistance du travail, le chômage partiel de 20% à 50% par périodes.

L'entreprise vous a-t-elle informé du nombre des licenciés et de la date d'entrée en vigueur de ces mesures?

Très tôt nous avons eu connaissance du nombre de forces de travail qui devaient disparaître dans l'usine. Par contre, nous ne savions pas à quel moment cette restructuration allait être mise en œuvre. La décision et l'annonce des 210 licenciements est tombée précipitamment à fin novembre 82.

Y avait-il moyen de s'opposer aux licenciements?

Il n'y a pas de miracles, on ne peut pas maintenir des emplois alors même que le travail fait cruellement défaut. Nous ne pouvions pas lutter autrement que nous l'avons fait, car on ne peut guérir une entreprise en perte de vitesse par un coup de baguette magique.

Quelle a donc été la manière d'agir de la FTMH?

Nous avons immédiatement négocié un plan social avec la direction, afin d'assurer un maximum d'emplois à Yverdon.

Les 210 licenciements se répartissent environ en 2 contingents de même nombre entre Sainte-Croix et Yverdon-les-Bains, soit:

75 ouvriers de production et 30 employés dans les structures.

Pour éviter les licenciements nous avons mis sur pied les départs volontaires aux conditions spéciales offertes par le fonds de prévoyance HPI. Ces conditions sont valables pour les départs décidés entre le 14 décembre 82 et le 7 janvier 83:

- paiement du délai de congé légal;
- paiement d'une indemnité de départ variant de 1,5 à 5 mois de salaire, selon l'âge ou les années de service;
- garantie de 85% du dernier salaire en cas de chômage jusqu'au 31 août 83;
- indemnité de déménagement.

Quelles ont été les réactions des ouvriers à ces offres?

La commission ouvrière de l'entreprise a vu tous les ouvriers s'annonçant pour un départ volontaire. Elle a analysé le cas de chacun d'entre eux, sa situation familiale et les perspectives d'un autre emploi. Puis elle a pu conseiller à chacun la solution la plus avantageuse. Finalement ce sont 80 employés, représentant un peu moins de 80 forces de travail, qui ont pris la décision de quitter HPI. On sait que presque toutes les personnes restant en Suisse, ont déjà retrouvé un emploi et ne seront donc pas soumises au chômage.

Y a-t-il d'autres solutions pour les personnes touchées par les licenciements?

Il a été décidé de mettre à la retraite anticipée la classe d'âge née en 1919 pour les hommes et en 1922 pour les femmes. Ainsi, 14 personnes goûteront à une retraite bien méritée. Une douzaine de femmes ont choisi de continuer à travailler à mi-temps. Cette modification de leur statut leur permet de percevoir la moitié des indemnités prévues par le départ volontaire, et de libérer du même coup 6 places de travail.

D'autres femmes ont décidé de mettre un terme à leur activité professionnelle et se retirent volontairement.

INFORMATION

Matisa: le précédent de 1977

D'Yverdon à Renens-Crissier, d'Hermès Precisa à Matisa, les réalités sont-elles si différentes? En tout cas, «La Brèche», bimensuel du PSO (Tour 8 bis, 1004 Lausanne), publie dans son dernier numéro un petit entretien avec le secrétaire de la commission ouvrière de Matisa qui traduit un tout autre climat qu'à HPI. Témoin cette réponse à la question de viabilité de l'entreprise:

«L'usine est viable comme elle est. Si vraiment ils ont des problèmes, ce que nous ne croyons pas, il suffirait de chômer partiellement dans toute l'entreprise, pour certains secteurs à 10%, d'autres à 20%, d'autres à 30% ou 40%, voire 50%. Ainsi je pense qu'on pourrait passer le creux de la vague en attendant les mois plus

Pour combien de personnes peut-on encore parler de licenciement?

Au 31 janvier 83 une seule lettre de licenciement a été envoyée. Cette lettre est remise à la personne concernée après avoir discuté longuement sa situation.

Faut-il être homme, syndiqué et suisse pour bénéficier d'un sauvetage?

Nous pouvons dire fièrement qu'aucun racisme ou xénophobie ne sont apparus lors de l'application du plan social. Nous avons pu maintenir 30 emplois pour des étrangers. Mais il est vrai qu'avant de mettre des ouvriers au chômage on licencie les personnes en possession d'un permis B. Il faut avouer que ce sont en grande partie les femmes qui cèdent leur place de travail. Aucune de ces femmes n'a charge d'une famille ou se trouve dans une situation sociale délicate. Toutes les femmes, chefs de famille ou seules, ont pu garder leur emploi.

Pour ceux qui restent: le chômage partiel sera-t-il résorbé?

Tous les ateliers reprendront progressivement le travail à 100% jusqu'à fin avril.

favorables, sans avoir besoin de licencier. Depuis le début de l'année, la direction a imposé un black-out total au niveau des commandes. Mais on sait qu'il y a dix machines pour l'Iran qui ont été commandées ferme, ils ne nous l'ont pas dit, mais les travailleurs le savent. Ils attendent également une commande algérienne. En sous-main, ils ont peut-être quelques accords et attendent d'«alléger» l'entreprise pour l'annoncer, comme cela avait été fait en 1977 avec la grande commande japonaise, où ils nous avaient d'abord annoncé 20 machines; en réalité, on en avait fait 120.

«On ne peut pas les croire parce qu'ils racontent toujours des mensonges! La grève, c'est le seul moyen qui nous reste pour infléchir la décision de la direction, pour les faire reculer sur les licenciements et pour qu'ils nous donnent des informations normales, complètes, qu'on puisse atteindre les gens qui décident, pas seulement les gens qui rapportent ce qui est décidé.»