

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 2 (1910)
Heft: 8

Titelseiten

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: 10.02.2026

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

REVUE SYNDICALE

SUISSE

Organe de l'Union suisse des Fédérations syndicales

Paraît une fois par mois

Rédaction: Secrétariat de l'Union suisse des Fédérations syndicales, Kapellenstrasse 6, Berne

Abonnement: 3 fr. par an

SOMMAIRE:

	Page	Page	
1. L'organisation du service de placement	125	6. Congrès socialiste international	136
2. Résultats d'une statistique sur les accidents en Suisse	126	7. Mouvement syndical international: Allemagne; Amérique; Angleterre; Belgique; France; Italie	137
3. Contrats collectifs en France	128	8. Procès en concurrence déloyale	139
4. Le mouvement syndical suisse en 1909	129	9. Faits divers	140
5. Courants adverses dans le mouvement ouvrier	134		

L'organisation du service de placement.

(Suite et fin.)

La question n'a pas été discutée depuis dans les congrès des syndicats socialistes allemands. Pourtant, en 1908, le sixième congrès vota une motion qui flétrissait les exactions et les agissements des placeurs professionnels et aboutissait à cette conclusion:

La suppression absolue de cet état de choses, nuisible au point de vue économique (le placement payant par des placeurs de profession) est d'une nécessité urgente dans l'intérêt de centaines de milliers de travailleurs, et il y a lieu de le remplacer complètement par l'institution de bureaux de placements *publics*, gratuits, dirigés au point de vue de l'intérêt général.

Le placement et les bureaux de placement doivent être réglementés d'une façon uniforme par une loi d'Empire et il ne doit plus être accordé de nouvelles autorisations pour des placeurs de profession après un délai de transition à fixer par la loi.

Les bureaux de placement qui doivent être créés par l'Etat ou la commune doivent avoir été institués sur la base de l'autonomie la plus absolue et remplir toutes les conditions fixées par le Congrès de Francfort de 1899.

Le Congrès espère qu'il sera tenu compte de ces vœux dans la modification projetée de la Gewerbeordnung (titre II, § 4).

Ainsi, on n'indiquait pas d'autre remède aux abus des placeurs de profession que la création de bureaux paritaires *publics*. Ceux-ci, devant l'opinion ouvrière, avaient partie gagnée.

VIII. Attitude des organisations patronales.

« Tandis que l'opinion des organisations ouvrières devient de plus en plus favorable aux bureaux municipaux paritaires, une évolution contraire se manifeste parmi les organisations patronales depuis quelques années. » Tandis que les ouvriers pour arriver à la centralisation du placement, renoncent de plus en plus à leurs offices de placement syndicaux, les patrons, stimulés par quelques grandes organisations de combat, comme la Fédération générale de la métallurgie, multi-

plient et fortifient les leurs. Leur but a été nettement défini, dans un de leurs congrès, en 1908: c'est « d'une part, un contrôle plus facile des ouvriers dans les grèves ou lock-outs; d'autre part, le renforcement de la puissance des dites fédérations. Sans bureau de placement, l'expérience enseigne qu'il est très difficile d'exercer un contrôle, malgré toutes les mesures qui ont été prises à cet effet dans les différentes fédérations. Sans bureau de placement, la fédération n'a pas la force nécessaire pour lutter victorieusement contre les revendications injustifiées des ouvriers. »

Ainsi s'exprimait un de leurs orateurs. Un autre, aux applaudissements enthousiastes de l'assistance, concluait, après une longue critique des bureaux municipaux: « Le placement appartient à ceux qui donnent le travail. Or, qui procure les places, qui distribue le travail? D'un côté, c'est l'industrie, de l'autre, c'est l'agriculture. C'est à elles que revient de droit le placement; toutes les autres institutions n'ont qu'à rester tranquilles, l'expérience montrera que, de plus en plus, en face des institutions créées par l'agriculture et l'industrie, elles doivent passer à l'arrière-plan, sinon cesser complètement de fonctionner. »

Par quels moyens les organisations patronales entendent-elles venir à bout des offices municipaux?

« Tout d'abord, dans la plupart des statuts des fédérations, les adhérents s'obligent à recourir à l'intermédiaire des bureaux fondés par les fédérations. Quant à la façon dont le bureau exerce son intermédiaire, deux systèmes sont en usage: le système dit « de Berlin » et le système dit « de Hambourg ». Dans le premier système, l'employeur, tout en s'engageant à faire connaître au bureau ses places vacantes, conserve la faculté d'embaucher directement des ouvriers, mais il est tenu dans ce cas, avant l'embauchage, d'en avertir le bureau qui, après consultation de ses fiches, donne ou non son assentiment. Tout employeur