

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 32 (1940)
Heft: 10

Artikel: La V.P.O.D. et son activité
Autor: Graf, Otto
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384243>

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>

La V.P.O.D. et son activité.

Par *Otto Graf*.

I.

La Fédération suisse du personnel des services publics a pour objet l'organisation de l'ensemble du personnel occupé dans les services publics, qu'il soit salarié de la commune, du canton ou de la Confédération. En ce qui concerne cette dernière catégorie, notre domaine d'organisation se heurte à des limites assez précises, ce personnel étant largement organisé dans des organisations solides et puissantes (cheminots, fonctionnaires et employés des P.T.T. et des douanes, fonctionnaires de l'administration centrale, etc.), affiliées à l'Union fédérative et, en partie, à l'Union syndicale suisse. Quoi qu'il en soit, le domaine d'activité et de recrutement de la V.P.O.D. demeure encore assez vaste parmi le personnel non organisé de la Confédération, et notamment parmi les ouvriers. De même, de nombreux fonctionnaires et employés des cantons et des communes se tiennent encore à l'écart de nos organisations. Dans les cantons et les communes, la V.P.O.D. organise surtout les ouvriers qualifiés et les fonctionnaires des catégories inférieures. Pourtant, notre fédération compte un nombre assez élevé de fonctionnaires des catégories moyennes et supérieures. La politique de la V.P.O.D. tend nettement à grouper dans une même organisation aussi bien les ouvriers et les employés que les fonctionnaires.

Etant donné la diversité des professions dans les services publics, la fédération groupe donc un véritable kaléidoscope de catégories professionnelles. A côté des tramelots et des ouvriers des centrales hydro-électriques et des usines à gaz, nous rencontrons des cantonniers, des infirmiers et infirmières, des pompiers, des ouvriers des arsenaux et autres établissements militaires. Un grand nombre de fonctionnaires des administrations sont également membres de notre fédération, de même que des instituteurs. Parallèlement à l'organisation du personnel des services publics proprement dits, la fédération s'efforce de recruter les salariés qui, bien que leurs conditions d'engagement relèvent plutôt de l'industrie privée, n'en exercent pas moins une activité assimilable à celle des services publics et, de ce fait, relèvent du domaine d'organisation de la V.P.O.D. Comme nous venons de le dire, notre fédération constitue donc un kaléidoscope des professions les plus diverses.

La fondation de la fédération remonte à 1905. Son noyau a été constitué par les organisations du personnel municipal dans les villes de Zurich, Berne et Bâle. A l'heure actuelle, la V.P.O.D. organise les salariés des services publics sur toute l'étendue du pays, jusque dans les plus petites communes, aussi bien en Suisse alémanique qu'en Suisse romande et au Tessin. Jusqu'à ces derniers

temps, l'évolution de la fédération a marqué une progression constante. Si les effectifs n'ont jamais augmenté en flèche, ils n'ont jamais enregistré, par contre, de baisses brusques. De 1905 à aujourd'hui, les effectifs ont passé de 1100 à 19,000 membres et les sections de 5 à 108. Sur ce total, 1500 membres environ sont au service de la Confédération, 5500 sont occupés dans les administrations cantonales, 11,000 dans les communes; 1500 travaillent dans des entreprises semi-publiques, avant tout dans des entreprises mixtes (relevant de l'économie collective) ou privées mais remplissant des fonctions publiques (centrales électriques, asiles psychiatriques, etc.).

Il va sans dire que la V.P.O.D. organise aussi bien les femmes que les hommes. Toutefois, l'effectif des membres féminins ne dépasse guère 1500. Il s'agit surtout des infirmières des hôpitaux et asiles psychiatriques, des artistes de théâtre, choristes, employées de bureau, mécaniciennes-dentistes, tailleuses militaires. Quelques femmes-médecins sont également membres de la V.P.O.D.

Les membres sont répartis en sections et selon l'employeur. C'est pourquoi l'on rencontre parfois plusieurs sections V.P.O.D. dans la même localité, notamment dans les villes. Les sections organisant les salariés d'une même branche sont groupées en cartels professionnels; ces derniers prennent de plus en plus le caractère de sous-fédérations. Jusqu'à aujourd'hui, les cartels suivants ont été constitués: cartel des transports, cartel de l'énergie, cartel du personnel des établissements hospitaliers (asiles psychiatriques, hôpitaux, établissements pénitentiaires, maisons de correction), cartel des sapeurs-pompiers. Les sections dont l'activité, ensuite de la profession qu'elles organisent, n'est pas locale mais s'étend à l'ensemble du pays (instituteurs, médecins, artistes de théâtre et choristes, tailleurs militaires, mécaniciens-dentistes) ont également un caractère de cartel.

En corrélation avec les cartels ou les formes analogues d'organisation, mentionnons les conférences professionnelles appelées à examiner, quand le besoin s'en fait sentir, les questions professionnelles posées par l'activité des divers groupes (conférences professionnelles des fonctionnaires, des cantonniers, du personnel psychiatrique, etc.).

Les directives de la politique fédérative de la V.P.O.D. sont codifiées dans le programme de travail accepté par le congrès de 1927. Comme les autres organisations syndicales, la V.P.O.D. a pour tâche essentielle l'amélioration de la situation économique et sociale de ses membres et, en premier lieu, celle des conditions de travail, encore insatisfaisantes pour maintes catégories de salariés des services publics. C'est avant tout le cas en ce qui concerne certaines catégories du personnel cantonal tels que les cantonniers, les ouvriers des travaux publics, le personnel des établissements hospitaliers, les employés des petites communes et le personnel des entreprises privées ayant le caractère de service public. Parallèle-

ment, la fédération appuie tous les efforts en vue de l'extension de l'économie publique — ou collective — et s'occupe activement de toutes les questions administratives importantes (par exemple de la réforme administrative) dans la mesure où elles concernent les intérêts des membres.

Mais la V.P.O.D. ne se contente pas de présenter des revendications pour l'amélioration de la situation sociale du personnel, elle prend elle-même l'initiative de l'entr'aide. Les membres peuvent recourir à l'assistance judiciaire de la fédération dans tous les cas de conflit avec l'employeur, dû soit à l'activité professionnelle, soit à l'activité syndicale; la fédération a constitué une caisse de secours en cas de représailles, une caisse de décès, une caisse de prêts et une caisse de secours en cas de nécessité. La caisse d'assurance-chômage vient en aide surtout aux membres qui ne sont pas engagés à titre permanent. La fédération complète par une subvention de solidarité les primes versées par les assurés. La V.P.O.D. accorde également des secours aux mobilisés sous forme d'allègement partiel ou intégral des cotisations.

La fédération s'occupe d'une manière intensive du travail éducatif, dans le cadre duquel sont traitées toutes les questions d'ordre syndical, professionnel, économique ou politique. A cet effet, elle organise assez souvent des cours de week-end dont elle prend parfois elle-même les frais à sa charge. Les deux organes fédératifs: « Der öffentliche Dienst » et les « Services publics » contribuent également à ce travail éducatif. Des conférences sont organisées dans les sections, et la fédération met régulièrement à la disposition des membres des publications diverses du plus haut intérêt.

Outre ses tâches étroitement fédératives, la V.P.O.D. collabore activement à la réalisation des revendications de caractère économique et social telles qu'elles figurent dans le programme minimum de l'Union syndicale suisse.

La structure des autorités de la fédération est fédérative. A leur tête nous trouvons un comité fédératif composé de représentants de toutes les régions du pays. Il nomme le comité directeur, recruté dans la section-vorort (depuis longtemps Zurich). Un secrétariat central s'occupe des affaires courantes. Il est avant tout à la disposition des sections de la campagne et des petites localités, de même que de la Suisse romande. Les sections des villes de Zurich, Berne et Bâle ont des secrétariats permanents; le personnel du canton de Zurich entretient un secrétariat semi-permanent. L'évolution pousse à la création d'autres secrétariats locaux. Les cours d'hommes de confiance, nombreux, permettent la collaboration directe des membres. Ils contribuent à resserrer le contact entre les membres et les autorités fédératives et à permettre l'unification la plus large des conceptions dans le cadre de la fédération.

Il va sans dire que la V.P.O.D., en sa qualité d'organisation syndicale libre et de représentante du personnel des services publics, recherche naturellement le contact avec les organisations de

même tendance ou de tendance analogue, c'est-à-dire avec l'Union syndicale suisse et l'Union fédérative du personnel fédéral (aujourd'hui Union fédérative du personnel des administrations et entreprises publiques). En outre, la fédération est membre de la Fédération internationale du personnel des services publics et, parallèlement, de la Fédération syndicale internationale. Selon les besoins, la fédération, lorsqu'il s'agit de défendre en commun certaines revendications, prend contact avec les associations neutres. Ajoutons que l'importance de ces dernières, d'une manière générale, n'est pas considérable.

Avec les partis politiques, la V.P.O.D. entretient des rapports comme on ne les constate — parce qu'ils ne sont pas nécessaires au même point — dans aucune autre organisation syndicale. En effet, les partis, par le truchement des autorités compétentes et des parlements, exercent une large influence sur les conditions d'engagement du personnel des services publics. Leur entremise permet de régler bien des questions. Etant donné qu'ensuite de l'attitude adoptée par la V.P.O.D. en face du problème de l'économie collective et de sa position au sein du mouvement ouvrier, une collaboration fructueuse n'est guère possible qu'avec le parti socialiste, des liens particulièrement étroits existent entre la V.P.O.D. et ce parti. A l'occasion, des contacts sont parfois pris avec d'autres partis progressistes, ou tout au moins avec quelques-uns de leurs représentants. Il va sans dire que les membres de la fédération sont libres d'appartenir au parti politique de leur choix, à la seule condition qu'il soit démocratique.

II.

Nous venons de tenter de donner un aperçu de la structure et du domaine d'activité de la V.P.O.D. Nous allons maintenant nous appliquer à définir mieux la politique de la fédération. Elle se distingue, sur plusieurs points essentiels, de celle des organisations de salariés de l'industrie privée, notamment en ce qui concerne la réglementation des conditions de travail et de salaire. Cette réglementation est presque exclusivement assurée à l'aide de statuts ou de règlements du personnel, à moins qu'elle ne le soit par des dispositions légales (Confédération, cantons). Cela veut dire que les questions y relatives sont réglées unilatéralement par une décision de l'employeur, c'est-à-dire par les autorités. Le personnel (respectivement ses associations) n'est pas partie contractante; il a tout au plus la possibilité, par des pourparlers, d'influencer les conditions d'engagement et de travail; d'une manière générale, des contrats collectifs ne peuvent pas être conclus. Souvent même, les possibilités d'influence du personnel se heurtent à de sérieuses difficultés, maintes autorités ne se résignant que très à contre-cœur à entrer en pourparlers directs avec le personnel, et moins encore avec une organisation syndicale libre. Les

tâches de l'organisation sont rendues plus difficiles encore du fait qu'une partie assez considérable du personnel — notamment parmi les fonctionnaires — ne fait partie d'aucune association, en partie par crainte ou par indifférence, en partie aussi parce que les intéressés ne veulent pas payer de cotisations. La fédération a pu néanmoins s'imposer largement; elle est même parvenue à remplacer un certain nombre de ces règlements unilatéraux par des contrats collectifs, mais conclus plutôt avec des entreprises mixtes ou privées qu'avec les administrations proprement dites. C'est ainsi qu'existent des contrats collectifs entre la fédération (ou ses sections) et un certain nombre d'administrations de caisses de maladie, une coopérative de boucherie, un abattoir municipal, une coopérative d'exploitation forestière, etc. Il s'agit presque exclusivement de contrats locaux. Des contrats nationaux ont été conclus entre le secrétariat central et l'Association des théâtres suisses en vue de régler les conditions d'engagement et de travail des artistes et choristes. Une seconde différence essentielle entre notre fédération et les organisations de salariés de l'industrie privée réside dans le fait que la V.P.O.D. n'a jamais affaire (à quelques exceptions près) avec des employés privés mais avec des employeurs collectifs. Dans une certaine mesure, chaque salarié des services publics peut être considéré comme copropriétaire de l'entreprise dans laquelle il travaille. Il est vrai que cette participation est assez fictive et que l'intéressé ne la remarque généralement que lors du paiement des impôts. Mais le fait n'en demeure pas moins, ce qui ne laisse pas d'obliger l'organisation syndicale à certains égards, notamment en ce qui concerne le recours éventuel à la grève.

D'autres facteurs encore viennent compliquer l'activité de la V.P.O.D. Mentionnons tout d'abord le fait que la fédération, qui constitue une organisation fortement fédéraliste, n'a pas en face d'elle de partenaires organisés d'une manière analogue. La fédération unifiée doit examiner les divers problèmes avec chaque employeur en particulier, avec la Confédération, avec chaque canton, avec chaque commune. Jusqu'à aujourd'hui, ni l'Union des villes suisses ni l'Association des centrales suisses d'électricité, très importante pour nous, ne peuvent être considérées comme partenaires; il semble même qu'elles n'y voient aucun intérêt. C'est pourquoi l'activité syndicale de la V.P.O.D. se concentre sur les entreprises. Notre action est encore entravée par le fait que, d'une manière générale, la réglementation des conditions de travail ne relève pas de la compétence des supérieurs hiérarchiques directs mais des autorités (conseils exécutifs et municipaux, conseils d'Etat), des parlements ou même des assemblées communales ou des Landsgemeinde, qui prennent les décisions définitives. L'obligation où nous sommes de prendre en considération ces diverses institutions ralentit naturellement notre action.

Mentionnons enfin que si l'influence des partis peut favoriser la réalisation des revendications syndicales, elle peut aussi l'entra-

ver. Il n'est pas rare, par exemple, que les partis bourgeois de droite exercent une pression indirecte sur le personnel pour l'empêcher d'adhérer à une organisation syndicale libre (en l'occurrence à la V.P.O.D.) ou pour l'engager à s'en détacher. C'est ainsi que sous la pression du parti catholique-conservateur, la section de Fribourg a dû être dissoute, le personnel ayant été quasiment obligé d'adhérer à l'organisation chrétienne-sociale.

Au cours de ces dernières années, d'autres difficultés sont venues s'ajouter; parallèlement à beaucoup de travail, elles ont exigé une nouvelle tactique. L'une de ces difficultés est la conséquence directe de la grande crise économique dont nous avons commencé à ressentir les effets en 1931 et qui a eu des conséquences néfastes sur la situation financière des administrations et entreprises publiques. Ces dernières en ont naturellement profité pour repousser toute amélioration des conditions de travail, sous prétexte que la situation financière ne permettait aucune nouvelle charge. La seconde de ces difficultés a été causée par l'activité du club des sans-subsidations, dont on connaît l'action démagogique contre le personnel des services publics et sa situation soi-disant privilégiée. Entre temps, l'éléphant a repris son sommeil. Quant à la crise, elle a malheureusement été relayée par une nouvelle guerre mondiale qui impose de lourdes charges à la collectivité, si bien que nous devons faire preuve de la plus grande prudence en présentant les revendications pourtant justifiées du personnel.

Comme on le voit, la tâche de la fédération n'est pas facile. Si nous jouissons de certains avantages à l'égard des organisations de salariés de l'industrie privée, nous avons également à faire face à maints désavantages, ceux mêmes que nous venons d'esquisser.

Dans quelle mesure la V.P.O.D. a-t-elle pu faire face à ses obligations? En toute conscience nous pouvons répondre: dans une large mesure. Dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail nous sommes parvenus à réaliser maints progrès, soit en ce qui concerne les dispositions légales relatives aux salaires ou les statuts du personnel dans les grandes communes, soit en mettant sur pied des statuts dans les communes — et spécialement les petites — qui n'en avaient pas encore. Et pourtant, comme nous venons de le souligner, les temps n'étaient nullement favorables à de telles revendications. Quoi qu'il en soit, nous sommes parvenus à obtenir maintes améliorations des traitements et des salaires, bien que, d'autre part, il ait fallu déployer beaucoup d'énergie à lutter contre les tentatives de baisse ou pour obtenir leur annulation lorsqu'elles avaient déjà été mises à exécution. La hausse progressive du coût de la vie a également obligé la fédération à demander des allocations de renchérissement. D'une manière générale, en dépit de quelques succès, ces revendications se heurtent à une forte résistance, bien qu'elles demeurent dans des limites parfaitement raisonnables. En revanche, les actions déclenchées en vue de la réglementation du paiement du salaire pendant le ser-

vice militaire ont entraîné de meilleurs résultats. Sur le terrain fédéral, l'intervention de l'Union fédérative — à laquelle la V.P.O.D. est affiliée — a eu pour résultat un succès réjouissant. La solution obtenue n'a pas laissé de servir de précédent pour notre action dans les cantons et les communes. D'une manière générale, les administrations et entreprises publiques ont réglé de la manière suivante le paiement du salaire aux mobilisés:

Pour les célibataires, 30 pour cent et davantage; pour les agents mariés de 60 à 70 pour cent, quelques administrations et entreprises allant même jusqu'à 85 et 90 pour cent. Ce sont les grandes communes (et pas seulement les villes) qui témoignent du plus large esprit social en versant un minimum de 40 pour cent aux célibataires; les agents mariés touchent en moyenne de 70 à 80 pour cent, chiffre allant parfois jusqu'à 90 pour cent.

La fédération a également obtenu maints succès dans le domaine de la réduction de la durée du travail. Si cette dernière est réglée d'une manière satisfaisante dans les grandes administrations et entreprises, on ne peut malheureusement pas en dire autant dans les petites communes, de même que dans plusieurs cantons et entreprises privées à caractère de service public. La durée du travail dans les établissements hospitaliers, par exemple, constitue encore un problème difficile. Dans les hôpitaux, les asiles psychiatriques, les établissements pénitentiaires, les maisons de correction, etc., les heures de travail sont beaucoup trop nombreuses. Quoi qu'il en soit, bien des progrès ont été réalisés dans ce domaine. Dans la plupart des établissements, la durée effective du travail a pu être ramenée à 10 heures (au lieu de 12 ou 14); nous avons également obtenu que le personnel marié bénéficie de l'externat.

La fédération a toujours suivi avec la plus grande attention la question des vacances et, ces derniers temps, celle de leur organisation. Nous sommes parvenus à faire octroyer des vacances aux employés et ouvriers de maints cantons, petites communes et entreprises privées, auxquels cette détente nécessaire était inconnue. Par notre participation à la Caisse suisse de voyages et par notre contact avec les organisations syndicales qui disposent de maisons de vacances, la fédération espère également exercer une influence sur l'emploi même des vacances.

Nous avons aussi remporté quelques légers succès en ce qui concerne le paiement des heures supplémentaires, la remise de vêtements de travail, etc. Des progrès ont été également réalisés dans le domaine de la procédure disciplinaire, qui laisse souvent à désirer. La fédération a toujours déployé la plus grande énergie à améliorer les institutions d'assurance-vieillesse et survivants et à revendiquer leur création là où elles n'existaient pas encore. Finalement, les secrétaires sont intervenus personnellement dans d'innombrables cas pour obtenir l'engagement à titre permanent des agents engagés provisoirement.

La fédération s'est toujours efforcée de régler non pas seulement quelques éléments des conditions d'engagement et de travail, mais ces conditions dans leur ensemble sous forme de statuts du personnel précisant, outre les conditions de travail, le fonctionnement du droit de regard.

L'action de la fédération a permis de réaliser maints progrès en ce qui concerne la collaboration du personnel à l'entreprise. Les cartels professionnels, de même que les conférences professionnelles et le secrétariat, ont fait de multiples suggestions et propositions en vue d'un fonctionnement plus rationnel des secteurs les plus divers de l'administration et de la vie publiques. C'est ainsi que les médecins ont étudié les possibilités d'améliorer l'assurance-accidents et maladie; le cartel de l'énergie a pris position en face des nouvelles prescriptions relatives aux installations à courant à haute tension; le cartel des transports s'est occupé de la durée du travail dans les entreprises de transport; le cartel des établissements a abordé le problème de la formation et du perfectionnement professionnels dans les établissements hospitaliers, etc. Des progrès remarquables ont été réalisés dans la formation professionnelle du personnel des services publics. La fédération a présenté à maintes reprises des projets relatifs à la manière la meilleure de mettre les nouveaux employés et ouvriers au courant de leurs fonctions; à Zurich, par exemple, des suggestions relatives à l'organisation et aux tâches des administrations municipales ont été mises en pratique; des congés ont été accordés aux fonctionnaires et employés ayant fait preuve d'initiative en vue de leur permettre de parfaire leurs connaissances professionnelles et de faciliter leur avancement. La fédération a soutenu ces efforts en accordant aux membres des subventions pour leur permettre de suivre, par exemple, les cours d'administration organisés par l'Ecole supérieure de commerce de St-Gall. L'initiative déployée par la V.P.O.D. en vue d'améliorer le niveau professionnel des infirmiers et infirmières psychiatriques mérite tout particulièrement d'être soulignée. Jusqu'il y a peu de temps encore, ce groupe était entièrement laissé à lui-même; sa situation sociale et économique s'en ressentait naturellement. Aujourd'hui, des cours de formation professionnelle ont lieu régulièrement dans les établissements psychiatriques pour la préparation aux examens organisés par la commission des établissements de la Société suisse de psychiatrie en collaboration avec la V.P.O.D. La situation sociale du personnel s'est notablement améliorée. Bien que les succès soient loin d'être les mêmes dans tous les cantons, les progrès réalisés ne sont pas moins surprenants. A l'heure actuelle, la fédération s'intéresse fortement au personnel laïque des hôpitaux.

Parallèlement, la V.P.O.D. n'a pas négligé de collaborer à la solution des grands problèmes économiques et sociaux. Elle a soutenu dans la mesure de ses forces les efforts des organisations privées de salariés, sachant combien, finalement, la situation sociale

du personnel des services publics dépend du niveau de vie des larges masses de la population, dont les salariés de l'industrie privée constituent une part si importante.

Les succès comme les insuccès — et nous avons souligné les causes de ces derniers — indiquent avec toute la netteté désirable la voie que doit suivre la V.P.O.D., tracent sa politique.

En premier lieu, il s'agit naturellement de renforcer nos effectifs. Un trop grand nombre d'agents des services publics demeurent encore à l'écart de l'organisation, nuisant par leur manque de solidarité non seulement à eux-mêmes mais encore à leurs collègues de travail comme à la classe ouvrière tout entière. Plus la fédération sera forte et mieux elle sera en mesure d'obtenir une meilleure réglementation des conditions d'engagement et de travail de l'ensemble du personnel des services publics, y compris le droit disciplinaire et le droit de regard, d'ancrer ces diverses dispositions dans des statuts du personnel, de constituer un droit en matière de personnel, droit dont l'application, particulièrement dans les grandes communes, doit être assurée par des offices du personnel. Lorsque des statuts du personnel n'entrent pas en question, il faut, dans la mesure du possible, s'efforcer de mettre sur pied des contrats collectifs. Mais pour cela il faut que maintes administrations et entreprises prennent à l'égard du personnel et de son organisation une attitude plus raisonnable que ce n'est encore le cas jusqu'à aujourd'hui. Il serait souhaitable que l'organisation centrale des salariés (V.P.O.D.) puisse discuter directement avec une ou plusieurs organisations centrales d'employeurs, dont l'une, par exemple, grouperait les grandes villes (Union des villes suisses), une autre les grandes communes campagnardes, une autre les centrales électriques, une autre encore les établissements hospitaliers (en ce qui concerne ces deux derniers domaines, nous sommes déjà en présence d'un commencement d'organisation). Nous avons déjà une organisation nationale des théâtres; bien qu'elle ne soit pas encore des mieux consolidées, elle n'en a pas moins permis la conclusion d'un contrat collectif. Il ne serait pas nécessaire que les ententes à passer entre la V.P.O.D., organisation centrale des salariés, et les organisations nationales d'employeurs qui apparaissent désirables se perdent dans des détails; il suffirait qu'elles se limitent à des directives générales et à des revendications minima (contrats de cadre). Ce qui importe avant tout, c'est de réaliser une certaine unité dans les conditions d'engagement du personnel des services publics, comme tentent de le faire, chacune dans son domaine, les organisations syndicales des salariés de l'industrie privée. Les communes animées d'un esprit progressiste, ou dont la situation financière le permet, auront toujours la possibilité d'aller au delà des normes minima. Mais il semble que le terrain ne soit encore qu'insuffisamment préparé pour la réalisation de ces revendications.

La fédération continue d'attacher la plus grande importance à une réforme administrative générale qui permettrait, parallèlement à une saine rationalisation des entreprises et administrations, de modifier considérablement la situation du salarié des services publics et ses rapports avec l'administration ou l'entreprise où il est employé. Les temps ne semblent pas défavorables à une telle réforme. Cette initiative serait, en outre, propre à attirer l'attention de nouveaux milieux, et notamment parmi les fonctionnaires, sur l'activité et les buts de notre fédération.

Mais parlons moins de l'organisation de l'avenir et davantage des tâches que les temps nous imposent. Parmi ces tâches mentionnons l'adaptation des traitements et salaires à la hausse croissante du coût de la vie. Cette adaptation comporte, d'une part, la suppression de la baisse des salaires encore en vigueur et, d'autre part, l'octroi d'allocations de renchérissement, d'une aide aux mobilisés et, finalement, une aide plus large encore en faveur des salariés de l'industrie privée.

Un nouveau programme fédératif de travail va être appelé à codifier ces tâches nouvelles, constituant ainsi la charte de la fédération. Parallèlement, la fédération ne cessera de suivre avec toute l'attention qu'elle mérite l'évolution politique. Pour aucune organisation l'attitude des partis politiques en face de la démocratie, de la défense nationale et de tous les mouvements de régénération n'a autant d'importance que pour la V.P.O.D. Notre fédération est dans la nécessité absolue de suivre attentivement cette évolution. C'est aussi l'une des tâches, et non pas l'une des moins importantes, qui nous sont imposées.
