

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 67 (1975)

Heft: 9

Artikel: Le congé éducatif payé en Suisse : une enquête de la Centrale d'éducation ouvrière

Autor: Moser, Victor

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385787>

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>

Le congé éducatif payé en Suisse

Une enquête de la Centrale d'éducation ouvrière

Par Victor Moser

Il convient de relever tout d'abord que ce bref rapport ne prétend en aucune manière fournir une information exhaustive sur la situation actuelle dans ce domaine. Le congé éducatif n'est en effet nulle part réglementé sur une base contractuelle; aussi des différences sensibles apparaissent-elles d'une entreprise à l'autre. Pour cette raison, nous nous limitons à quelques points essentiels, que nous complétons par l'étude de deux cas précis. Nous nous appuyons à cet effet sur une enquête faite auprès des 16 fédérations syndicales affiliées à l'Union syndicale suisse (USS); comme on pourra le constater le résultat est assez maigre. Il est vrai que le congé éducatif dans notre pays en est encore au stade de la prime enfance.

1. Remarques d'ordre général sur le congé éducatif

«Le congé éducatif est une exemption de travail dont le but est de donner au travailleur la possibilité d'acquérir une formation politique et professionnelle, et cela sans réduction aucune de son salaire. Le congé éducatif n'a pas à être déduit du congé de loisir.» Cette définition lapidaire de l'Union syndicale allemande (DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund) contient, selon nous, les deux éléments fondamentaux qui devraient caractériser le congé éducatif aujourd'hui:

- a) La définition de son contenu; formation politique (syndicale également) et professionnelle.
- b) Son assimilation au congé de loisir («...sans aucune réduction de salaire»).

La situation sociale du travailleur nécessite sans conteste une exemption rémunérée du travail. A défaut de cela, aucun travailleur ne se décidera à suivre de tels cours de formation, à quelques exceptions près. Sans vouloir diminuer la valeur des cours du soir, il nous faut reconnaître que le temps nécessaire au repos (cadences de travail accélérées), la durée plus longue des déplacements du lieu d'habitation au lieu de travail et les heures de travail supplémentaires absorbent une bonne part du temps libre. C'est précisément la raison pour laquelle un travail de formation efficace et systématique

ne peut être accompli que dans des cours se déroulant sur plusieurs jours à notre avis une semaine au minimum. Que seuls des cours d'institutions reconnues puissent être fréquentés devrait constituer l'unique restriction à cette exemption. Il va sans dire que les syndicats prennent place parmi ces institutions, du fait qu'ils remplissent des tâches essentielles au service de la collectivité. Une institutionnalisation juridique du congé éducatif nous semble donc importante, car même les congés non payés ne sont pas accordés sans autre par les employeurs, spécialement ceux des petites et moyennes entreprises. En outre, le travailleur lui-même hésite à exiger un tel congé, bien que la perte de gain soit couverte le plus souvent par le syndicat. En deux mots, le congé éducatif doit être placé sur le même pied que le congé de loisir.

Se fondant sur des demandes analogues exprimées par des organisations internationales (l'UNESCO, l'OIT, la Confédération internationale des syndicats libres, notamment), le comité de l'Union syndicale suisse (USS), lors de sa séance du 25 septembre 1968, a invité les fédérations affiliées à revendiquer l'introduction d'un congé éducatif. Celui-ci devrait comprendre 5 ou 6 jours par année, et être avant tout consacré à des cours de formation syndicale, professionnelle et de culture générale.

Il fut décidé de procéder de façon décentralisée, pour tenir compte des conditions propres à chaque entreprise et à chaque industrie. Or les résultats obtenus au cours des six années passées sont nettement insuffisants. L'opposition catégorique des employeurs à cette revendication a été mise en pleine lumière, une opposition dissimulée derrière toutes sortes d'arguments plus ou moins fallacieux. M.O. Sauter, de l'Association suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie, s'exprimait comme suit, à cet égard, en 1971 : «Une formation continue qui nécessiterait un congé ne peut être envisagée que sur une base individuelle. On ne peut imposer aux employeurs d'accorder un tel congé ni aux employés de le prendre.» Et plus loin : «Autant la durée que le financement du congé éducatif doivent être fixés de cas en cas.»

Rappelons aussi que, durant la session d'automne 1973 des Chambres fédérales, un postulat du conseiller national Schmid (AG) fut repoussé qui demandait une réglementation légale du congé éducatif.

Néanmoins la possibilité d'indemniser le congé éducatif existe déjà dans certaines branches grâce aux contributions professionnelles ou autres institutions semblables. En d'autres termes, dans ces cas, l'entreprise doit seulement admettre le principe du congé éducatif; la rétribution, elle, est assurée grâce à un fonds paritaire indépendant de l'entreprise.

2. Le congé éducatif dans les fédérations syndicales

Ainsi que nous l'avons indiqué plus haut, notre questionnaire fut envoyé à 16 fédérations, dont 10 ont répondu. Les réponses révèlent les efforts qui ont dû être déployés pour obtenir le congé éducatif. Significative est la remarque de la Fédération suisse des typographes: «La revendication d'un congé payé, répétée inlassablement depuis plusieurs années, n'a pas pu, à ce jour, être inscrite dans le contrat collectif; en revanche, une ordonnance de nos règlements internes stipule que les cours d'instruction destinés aux apprentis et que les cours d'experts sont pris en charge par les employeurs. Une ébauche de congé éducatif donc, limitée toutefois à la seule formation professionnelle.»

Pour l'essentiel, on distingue trois groupes parmi les fédérations de l'USS.

2.1. Fédérations ayant obtenu un congé éducatif

Exemple: *Union suisse des lithographes (USL)*

Cette fédération a introduit, depuis le 1^{er} mai 1972, un congé éducatif de 3 à 6 jours, inscrit dans le contrat collectif de travail concernant les ouvriers qualifiés, et destiné exclusivement à ceux de la branchet L'ordonnance stipule: «les travailleurs (20 au maximum) ont droit annuellement à un congé éducatif payé d'une semaine au plus pour des cours de formation continue».

En outre, des instructeurs d'apprentis, des experts d'exams et des militants syndicaux ainsi que des membres de la commission d'entreprise (membres de l'USL) ont également droit, pendant la durée du contrat de travail, à un congé éducatif de 3 jours.

Il faudra naturellement attendre quelques années jusqu'à ce que ce congé éducatif, introduit depuis peu, soit monnaie courante. Aux dires des responsables de l'USL, les employeurs se montrent encore passablement réticents lorsque des travailleurs se réfèrent aux termes de leur contrat à ce sujet, et, isolé, le travailleur préfère souvent renoncer à exiger son dû.

2.2. Fédérations sans congé éducatif payé, mais qui se chargent de couvrir la perte de gain

Exemple: *Syndicat du bâtiment et du bois (FOBB)*

La FOBB n'a pas encore introduit le congé éducatif payé sur une base contractuelle; elle prend néanmoins en charge, grâce à des fonds paritaires, les frais de certains cours de formation. Par ailleurs, elle octroie des subventions à ses membres, destinées à leur formation personnelle (cours par correspondance notamment). La Fédé-

ration supporte la perte de gain dans sa totalité pour les cours donnés en son sein, pour ceux de l'Ecole ouvrière suisse, pour les cours hebdomadaires de la Centrale d'éducation ouvrière ainsi que pour les cours spécialisés. Unique condition: «Ceux qui participent aux cours sont tenus de s'engager activement pour la Fédération et d'œuvrer au service de celle-ci durant 5 ans au moins après la fréquentation de l'Ecole ouvrière, 2 ans après la fréquentation d'autres cours de la CEO.»

Une chose est certaine: l'indice de fréquentation des cours de la CEO par les adhérents à la FOBB se situe au-dessus de la moyenne enregistrée pour les autres fédérations.

2.3. Fédérations sans congé éducatif et sans rémunération pour perte de gain

Dans ce groupe se trouvaient, jusqu'il y a peu notamment, les différents syndicats affiliés à l'Union fédérative du personnel des administrations et entreprises publiques (VPOD, SEV, Union PTT, etc.). Mais depuis le 1^{er} janvier 1975, l'ensemble du personnel de la Confédération bénéficie d'un congé éducatif comprenant 5 jours sur une période de deux ans. La formation syndicale doit demeurer prépondérante, les militants étant les premiers concernés.

Il faut dire que, malgré cela, d'une manière générale les cours de formation syndicale sont fréquentés de façon réjouissante par le personnel des administrations et entreprises publiques. Nous pouvons en conclure que de nombreux employés (des chemins de fer, des postes, des entreprises de transports urbains, etc.) y consacrent une partie de leurs loisirs.

3. Congé éducatif payé sur la base de contrats d'entreprises ou de réglementations cantonales

Si l'on voulait se limiter à une étude des congés éducatifs payés en se fondant uniquement sur les contrats conclus par les fédérations, on aurait assurément une image peu conforme à la réalité.

Dans certaines entreprises de l'industrie métallurgique, horlogère ou chimique, les résultats obtenus par les commissions syndicales d'entreprises vont nettement plus loin que ceux obtenus sur le plan général.

3.1. Premier cas étudié: «l'Université ouvrière de Genève»

En ce qui concerne le congé éducatif, l'Université ouvrière de Genève (UOG), qui dispense régulièrement des cours de cadres pour militant syndical, connaît un statut particulier.

L'UOG est divisée en différentes sections: université populaire avec cours du soir, cours de cadres pour syndicalistes, cours pour travailleurs étrangers, etc.

Les cours de cadres pour syndicalistes comprennent en tout 130 heures par an, durant deux semestres (le lundi et le jeudi après-midi). Ils sont, comme leur nom l'indique, ouverts seulement aux membres des syndicats. Les disciplines enseignées sont l'économie politique, le droit, le système des assurances sociales, le civisme, la langue maternelle, etc. Bref, une manière de formation syndicale de base.

Depuis près de 20 ans, c'est le Département de l'économie publique du canton de Genève qui prend en charge la totalité de la perte de gain des participants; un cas unique en Suisse!

Les employeurs n'empêchent pratiquement pas ceux qui se portent volontaires pour suivre ces cours d'y prendre part; en 1973, ces derniers ont été fréquentés par 21 personnes (12 Suisses, 7 Italiens, 2 Français, 1 Espagnol).

3.2. Second cas étudié: «*Firestone*», *Pratteln*

La commission ouvrière de la maison «*Firestone*» a obtenu, en 1958 déjà, le premier congé éducatif payé, cela au terme de négociations menées dans le cadre de l'entreprise. Ce congé comprend aussi bien la formation syndicale que la formation professionnelle. Voici un extrait du contrat: «Pour les cours et les autres types d'enseignement utiles à l'instruction et à la formation des membres de la commission ouvrière, ceux-ci, ainsi que les membres suppléants, ont droit, durant leur mandat de 3 années, à un congé éducatif payé jusqu'à concurrence d'autant de fois 10 jours de travail que la commission ouvrière compte de membres titulaires. La maison peut déléguer des responsables à ces cours.»

Par ailleurs, la maison accorde 100 jours de congé éducatif rémunérés destinés à des cours utiles à l'instruction et à la formation des militants syndicaux. En fait, ce congé éducatif est presque exclusivement consacré à des cours de nature purement syndicale. On l'a constaté dès l'introduction du congé. On peut en conclure que cet avantage a été acquis par la commission d'entreprise avant même qu'on-eût vraiment conscience du problème à une échelle plus large.

Quoi qu'il en soit, les résultats obtenus dans le cadre de la maison «*Firestone*» peuvent être considérés comme un exemple à suivre. Ce qui, naturellement, ne doit pas empêcher les fédérations de poursuivre leurs efforts en vue de généraliser, dans les contrats collectifs, l'introduction de congés éducatifs pour l'ensemble des travailleurs.

Annexe

Convention et accords dans l'industrie des machines

entre

l'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie (ASM)

et la

Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH)

8. Congés de formation aux membres des commissions d'entreprise et à leurs suppléants

Les membres de la commission d'entreprise et leurs suppléants reçoivent pour la formation nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches, des congés de formation se montant, pour une période de quatre ans, à autant de fois 10 jours qu'il y a de membres dans la commission, mais au maximum à 150 jours.

La répartition de ces jours de congé payés, par membre ou par suppléant, est du ressort de la commission d'entreprise. Si une commission d'entreprise est composée de représentants de plusieurs syndicats ou groupements, le droit total à des congés sera réparti en proportion du nombre de représentants de chaque syndicat ou groupement représenté dans la commission d'entreprise. Il sera désigné un suppléant pour chaque membre de la commission d'entreprise. Il s'agit, en premier lieu, des suppléants élus par le personnel; là où de tels suppléants font défaut, ils seront désignés par la commission d'entreprise.

La participation à des cours ou des manifestations pour lesquels il est fait état du droit à un congé payé doit être préalablement annoncée à l'employeur, avec indication de l'organisateur.

L'article 28 de la Convention s'applique quant au paiement du salaire pendant le congé de formation.