

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 23 (1931)
Heft: 1

Artikel: Les contrats collectifs dans la fédération des ouvriers du bois et du bâtiment en Suisse
Autor: Reichmann, Franz
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-383799>

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: 07.07.2025

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

Nous supposons que la revendication des syndicats concernant une *nouvelle réduction de la durée du travail* ne rencontrerait pas un accueil très favorable de la part du patronat. Du moins, ne pensions-nous pas que la presse patronale combattrait notre revendication aussi légèrement. Les arguments, tels qu'ils sont par exemple cités dans le journal des entrepreneurs, sont exactement ce qu'ils étaient il y a 100, 50 ou 10 ans, alors que l'on a réduit la durée du travail pour les enfants, lorsque l'on introduisit la journée de 11 heures et finalement la journée de 8 heures. « Renchérissement, stocks de marchandises, lutte pour l'amélioration des salaires, chômage et misère », tels sont textuellement les mailles de la chaîne des arguments présentés par le journal *Hoch- und Tiefbau*. Le fait de présenter de fausses données (ce journal prétend que selon la presse syndicale allemande il serait pratiquement presque impossible de réduire la durée du travail; s'il s'agit de travaux soignés, une réduction serait absolument impossible) n'est en tous cas pas en faveur de la force de la position du patronat.

Les contrats collectifs dans la fédération des ouvriers du bois et du bâtiment en Suisse.

Par *Franz Reichmann*.

En date du 1^{er} juillet 1922, les fédérations de l'industrie du bois et du bâtiment fusionnèrent, depuis, la fédération unifiée qui comptait au début 15,000 membres a actuellement un effectif de 35,000 membres et tout laisse prévoir que la fédération se développera encore dans un avenir prochain. A part de nombreuses autres questions touchant le mouvement syndical, la nouvelle fédération centralisée s'est occupée méthodiquement et systématiquement de deux questions principales très importantes et bien qu'elle ait rencontré de sérieuses difficultés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur pour la réalisation de ces questions elle a déjà accompli de notables progrès. Ces deux questions importantes sont: réglementation des conditions de salaire et de travail par contrat, des divers groupes professionnels; développement des institutions sociales d'entr'aide.

Nous ne parlerons pas cette fois des institutions d'entr'aide. Sur le désir de la rédaction, nous nous bornerons uniquement à traiter de la politique des contrats collectifs de la Fédération des ouvriers du bois et du bâtiment. Par politique des contrats, les fédérations syndicales n'entendent pas seulement la discussion de problèmes théoriques, mais la solution pratique d'importantes questions d'actualité. Par contrat de travail, elles entendent dans une certaine mesure les conditions fondamentales pour une amélioration systématique et la sécurité des moyens d'existence de

leurs membres. De nombreux congrès de fédérations se sont chaque fois occupés de contrats de travail, car le développement économique et technique soulève sans cesse de nouveaux problèmes, lesquels à leur tour rencontrent de nouvelles oppositions.

Une fédération, comptant environ 30 divers groupes professionnels qui autrefois presque tous en qualité de fédération autonome avaient une politique des salaires appropriée basée sur des principes purement professionnels, représente en elle-même un tableau passablement compliqué. Veut-on créer de nouvelles normes ayant un caractère général, d'anciennes conceptions et habitudes devront céder le pas au développement progressif. Il est aisé de créer en plus des normes générales d'autres normes répondant aux divers besoins professionnels.

Voici par exemple ce qu'a décidé le congrès de la fédération à Zurich en 1924, entre autres:

« Le congrès de la Fédération des ouvriers du bois et du bâtiment de la Suisse déclare que toutes les sections ou groupes professionnels pour lesquels l'obligation d'accepter du travail aux pièces est fixée ou reconnue par contrat ou d'une autre manière, doivent faire valoir dans leurs revendications, lors de nouveaux mouvements de tarifs et de salaires, la suppression du travail aux pièces, cas contraire le comité central n'accordera plus une seule autorisation de faire grève. »

Cette décision n'était en elle-même pas nouvelle, car la plupart des groupes professionnels luttent déjà depuis de nombreuses décennies, contre le travail aux pièces. On accepta comme nouvelle base seulement le fait que lors de résiliation de contrat de travail aux pièces on exige également l'abolition du travail aux pièces, au cas contraire, la direction de la fédération n'autoriserait pas un tel mouvement. A part quelques rares exceptions, tous les contrats stipulent actuellement un salaire horaire minimum ou moyen.

Le congrès de la fédération qui eut lieu à Lucerne en 1926 a établi d'autres directives pour la politique des contrats. Ces dernières étant en général encore en vigueur, nous les mentionnons ci-dessous. Elles sont conçues comme suit:

« La fédération établit les directives suivantes en vue de la future politique des contrats collectifs:

1. De nombreuses petites entreprises de l'industrie du bois et du bâtiment n'étant pas soumises à la loi sur les fabriques et dans lesquelles n'existent de ce fait aucune prescription concernant la durée du travail, il est indispensable de réglementer partout les conditions de travail et de salaire par des contrats collectifs aux endroits où il est possible d'en conclure dans de bonnes conditions.
2. Les clauses principales de ces contrats doivent avoir trait à une nouvelle réduction de la durée du travail, même là où la semaine de 48 heures est déjà appliquée, aux vacances payées, aux salaires minimum et moyen.
3. Dans les nouveaux contrats il y aura lieu d'essayer de fixer les salaires pour toute la durée du contrat et de supprimer la clause du nombre-indice.
4. Dans la règle la durée du contrat ne doit pas durer plus de 2 ans.

5. Dans les localités où les conditions professionnelles techniques s'enchaînent dans plusieurs groupes il y a lieu de fixer une seule date de résiliation.
6. Pour l'industrie du bois la question d'un contrat national peut être remise à l'étude lors même que les diverses entreprises de construction peuvent être comprises dans l'application du contrat.

Il est très souvent plus facile d'inculquer une profession de foi, car à cet effet, il suffit d'un élément, soit la personne qui doit faire profession de foi. Pour la politique de contrat, deux éléments pour le moins sont indispensables. D'une part les ouvriers, qui pour le moins doivent être organisés de manière à pouvoir mener un mouvement de contrat, et, d'autre part, les chefs d'entreprises qui, librement ou en y étant forcés, acceptent le contrat de travail. Si ces deux éléments font défaut, les meilleures directives n'auront pas plus d'effet qu'une goutte d'eau dans un lac.

Ces deux éléments existant pour la plupart des cas dans notre fédération, nous avons pu, au cours de ces dernières années, basés sur ces directives, déployer une politique de contrats pratique et fructueuse. En songeant qu'il existe encore aujourd'hui en Suisse de nombreux industriels adversaires par principe des contrats de travail, bien que souvent ils se heurtent à la résistance d'importants syndicats, la constatation que nous venons de faire a toujours son prix.

Les chiffres suivants démontreront exactement le développement des contrats de travail dans la Fédération des ouvriers du bois et du bâtiment:

Année	Contrats de travail	Ouvriers bénéficiaires	Dont le nombre suivant étaient organisés
1923	37	7,147	5,872
1925	56	13,640	9,500
1929 (1 ^{er} janvier)	87	20,493	13,667
1930 (1 ^{er} janvier)	134	30,942	18,133

C'est ainsi que se sont multipliés les contrats collectifs que la Fédération des ouvriers du bois et du bâtiment a pu conclure ces dernières années avec les organisations compétentes des chefs d'entreprises. Il ressort du nombre des ouvriers bénéficiaires de ces contrats qu'il ne s'agit pas seulement de ce qu'on appelle un contrat collectif valable pour une seule entreprise, au contraire à quelques exceptions près, il s'agit de contrats collectifs englobant tous les ouvriers d'une localité ou d'un district. Parmi ces contrats existent également quelques contrats nationaux qui s'étendent à toute la Suisse.

En considérant de plus près ce développement des contrats de travail, nous constatons très clairement que plus la fédération prend d'importance, plus le nombre et le champ d'application des contrats augmentent. En d'autres termes, cette considération confirme cette vérité de la Palisse concernant l'importance du mouvement ouvrier. Plus un syndicat sera important, fort et influent,

plus il deviendra le pendule régulateur des conditions de travail et de salaire.

Ce fait explique également les chiffres que nous donnons ci-dessus. Le commentaire est complété par les comparaisons suivantes: En 1923, la Fédération des ouvriers du bois et du bâtiment comptait environ 16,000 membres. Le tiers de ces membres seulement bénéficiaient de conditions de salaire et de travail réglementées par contrat. En 1930, la fédération avait un effectif de 35,000 membres. Parmi ce nombre 18,133 travaillent à des conditions tarifées, soit le 52 % des membres environ.

La grande différence qu'il y a surtout entre les ouvriers travaillant à des conditions tarifées et le nombre des membres organisés, soit de 30,942 à 18,133, concerne en grande partie l'industrie du bâtiment. C'est principalement là parmi les maçons et les manœuvres qu'un grand nombre de membres organisés entre en ligne de compte concernant les contrats régionaux, mais il y en a également un grand nombre de non-organisés.

Les chiffres indiqués pour l'année 1930 se rapportent au début de l'année. Dans le cours de l'année, les contrats pour 18,000 hommes environ, furent soit dénoncés par la fédération ou échurent automatiquement. Arrivés à la fin de l'année, on constate qu'à part quelques exceptions, presque tous les contrats résiliés ou échus ont été renouvelés ou améliorés, de ce fait, le 60 pour cent pour le moins des ouvriers organisés de l'industrie du bois et du bâtiment travaille à des conditions tarifées. Bien que justement en 1930 les chefs d'entreprises ont tout mis en œuvre pour détruire l'influence de la Fédération du bois et du bâtiment sur la formation des conditions de travail en général, ils ne sont parvenus à aucun résultat. Ceux de Bâle même, malgré des efforts inouïs, n'y sont pas parvenus, étant donné qu'après 33 semaines de grève on parvint à conclure un contrat collectif au bénéfice de tous les ouvriers de l'industrie du bois et du bâtiment de Bâle, contrat qui, à part quelques concessions faites par les ouvriers, prévoit également pour la nouvelle période de contrat, un salaire minimum et un salaire moyen plus élevés que jusqu'à présent, ainsi qu'une meilleure répartition des vacances pour les ouvriers de l'industrie du bois.

A part les contrats collectifs locaux et régionaux, il a également existé dans l'industrie du bois et du bâtiment des contrats nationaux. Entre autres pour les ouvriers du bois, pour les tapisiers et pour les ouvriers marbriers. Actuellement il n'en existe qu'un pour les parqueteurs et seulement pour la Suisse allemande. La conclusion d'un contrat collectif national pour les ouvriers du bois n'est pas possible actuellement, car les groupes patronaux dans cette industrie forment un trop grand nombre d'organisations indépendantes. Dans l'industrie de la tapisserie, le patronat est très mal organisé, c'est pourquoi un contrat national n'engloberait qu'une très petite partie des entreprises de tapisseries.

En outre, les conceptions de ce groupe de patrons diffèrent sensiblement. Ceux des villes se prononcent pour un contrat national alors que ceux des petites localités s'y opposent. Pour les ouvriers c'est en partie le contraire. On en restera donc encore aux contrats régionaux pour l'avenir.

Les efforts de la fédération pour le développement des contrats futurs tendent à deux choses: une meilleure réglementation de la question de l'apprentissage et les vacances payées. Elle ne fait que commencer de s'occuper de la question de l'apprentissage. Les conditions d'organisation dans les divers groupes professionnels ont été si déplorables jusqu'à présent que la fédération a dû faire de grands efforts pour organiser en premier lieu « les anciens ». Par contre, les vacances payées figurent déjà dans de nombreux contrats. Grâce à une enquête menée parmi les sections, on a pu établir qu'en 1929 4266 ouvriers groupés dans 124 localités ont obtenu 23,687 jours de vacances payées. En réalité, il doit y en avoir davantage, car les questionnaires n'ont pas toujours été remplis consciencieusement. Les vacances payées ne sont fixées que par contrat. S'il n'y a pas de contrat, les ouvriers n'ont droit à aucune vacance. Il n'y a que quelques rares exceptions.

Un contrat collectif bien établi est le levier et la soupape de sûreté pour la formation des conditions de salaire et de travail. C'est la quintessence de la politique des contrats dans un syndicat.

La V. P. O. D.

(Fédération du personnel des services publics.)

Par *Hans Oprecht*.

La désignation de fédérations à longs titres, par les initiales, est devenue générale. On en est cependant à se demander si ce n'est pas par là porter préjudice au sentiment inné de la langue. L'opportunité et l'objectivité sont les deux caractéristiques de notre époque. Elles décident dans une large mesure de nos pensées, de nos sentiments et de nos actions.

« V. P. O. D. » ou en français « F. P. S. P. » est l'abréviation de la Fédération suisse du personnel des services publics. La fédération ne porte ce titre que depuis quelques années seulement. Elle s'appelait autrefois « Fédération suisse des ouvriers des communes et de l'Etat ». Sur la proposition des collègues de la Suisse romande, proposition appuyée par le secrétaire de l'Union syndicale suisse qui était alors Karl Dürr, le congrès tenu à Lucerne en 1923 décida de modifier le nom de la fédération. Ce changement s'est avéré utile.

L'année dernière, soit le 19 novembre 1930, la V. P. O. D. a fêté le 25^e anniversaire de sa fondation. A cette occasion elle a publié un numéro jubilaire de ses organes fédératifs, soit les