

Chez nos cheminots

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **6 (1914)**

Heft 4

PDF erstellt am: **15.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-383049>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

<http://www.e-periodica.ch>

en ce qui concerne le nettoyage des ateliers, seront payés; en cas de force majeure, c'est sur entente entre patrons et ouvriers.

Art. 9. Le 1^{er} mai est jour férié de l'ouvrier.

Dispositions générales

Art. 10. La paye aura lieu le vendredi de chaque semaine.

Art. 11. Pour les ateliers qui ne sont pas soumis à la loi des fabriques, les patrons sont tenus d'assurer leur personnel contre les accidents et de payer les primes.

Art. 12. Les contrats particuliers entre patrons et ouvriers sont interdits.

Art. 13. Il ne sera fait aucune déduction de salaire ensuite de la réduction de la journée de travail de 10 heures à 9 heures et demie.

Art. 14. La présente convention est valable depuis le 1^{er} juillet 1914 pour trois ans.

En tenant compte que dans l'industrie horlogère sur la place de La Chaux-de-Fonds et du Locle trois quarts des ouvriers ont encore la journée de 10, 10 et demie et même 11 heures, le résultat en ce qui concerne la réduction de la journée peut être considéré comme satisfaisant, au moins pour le moment. Et il fallait assez de peine pour obtenir ceci, malgré que l'arrêt du travail ne durait que quatre jours et demi, y compris l'arrêt subit pour forcer les patrons d'entrer en pourparlers avec nous. Combien de fois on nous a répété que les ouvriers horlogers aiment à travailler 10 heures et plus, c'était l'argument préféré des patrons. Nous avons eu l'impression que les longues journées dans l'horlogerie exercent une influence assez sensible sur la marche de notre mouvement et il serait à espérer que nos camarades horlogers fassent sous peu le possible pour une réduction de la journée, les motifs ne font pas défaut, vu que certaines branches chôment assez souvent. Maintenant, il reste encore quelques détails à donner sur divers faits pendant ce mouvement que nous nous réservons pour un prochain numéro.

Pour le moment, nous tenons à relater un fait, ça concerne l'état de conscience de trois *braves*, ce sont *Jean Bedert*, *Jean Adorn* et *Fr. Adorn*, qui ont dès le commencement refusé tout appui à notre mouvement. Admettons qu'ils n'ont pas inventé la poudre, ou que sous l'influence d'une maladie contagieuse régnant dans l'atelier « Graber » ils ont perdu la capacité de comprendre, ils auraient tout de même pu se soumettre aux règlements de l'organisation à laquelle ils appartenaient. Nous recommandons aux camarades de ne pas oublier ces « intelligences ».

H.



Chez nos cheminots.

Fictions.

L'autre jour, j'entendais un chef de service se plaindre amèrement. On ment trop, disait-il avec clameur; les enquêtes révèlent tellement de contradictions et de fictions qu'il devient fort difficile d'établir les responsabilités. Les coupables s'acharnent à masquer la vérité avec un aplomb parfois déconcertant. Cela se peut, mais ce même chef omettait, à dessein peut-être, de citer les motifs qui incitent souvent le personnel à s'engager dans cette voie. Si je suis le premier à réprouver de semblables moyens, les causes principales qui les provoquent méritent à leur tour d'être mises en évidence.

Il est avéré que l'administration se montre trop fréquemment extrême dans ses actes. Elle est ou toute faiblesse ou toute tyrannie, pas de milieu. Complaisante à l'excès pour les puissants, elle brime par contre les humbles sans pitié. Elle n'a presque jamais de ces délicatesses ou de ces procédés cordiaux qui rapprochent l'employé du chef. Elle n'a que des règlements secs et impérieux qu'elle applique de façon brutale ou bien qu'elle n'applique pas du tout, suivant que ceux auxquels elle s'adresse sont faibles ou forts. L'indulgence envers le petit ne rentre pas dans ses attributions et malheur au subalterne qui commet la moindre peccadille, l'épée de Damoclès s'abat sur lui sans pitié. Serait-ce même dans une intention louable qu'il lui est arrivé de faire une bévue, rien n'atténue sa faute et la punition est inévitable. Or, là comme dans d'autres circonstances, le remède se trouve à proximité du mal et c'est le mensonge qui entre en jeu. Sachant que la vérité le condamne sans merci, puisque l'indulgence est lettre morte, le fautif se trouve enclin à donner des réponses fictives qui le mettront à l'abri. Le stratagème ayant réussi une première fois, le pli se trouve pris pour une seconde et ainsi de suite. Voilà donc pourquoi on ment trop et ici comme en beaucoup d'autres cas, l'administration peut s'attribuer une bonne part de la faute initiale, parce que ses procédés sont exempts de bienveillance et souvent partiels à l'excès.

A. Giorno.

Durée du travail.

A propos d'une enquête.

L'Union fédérative des fonctionnaires, employés et ouvriers de la Confédération, à laquelle nous sommes affiliés, a ordonné récemment une enquête générale sur l'interprétation et l'application de la loi sur la durée du travail et du repos. Cette enquête, destinée à la documentation des postulats généraux pour la revision projetée —

qui suivra certainement immédiatement la révision de la loi sur les fabriques — s'étend à toutes les administrations fédérales et entreprises de communication. Elle nous intéresse donc au premier chef et nous avons le devoir d'examiner aujourd'hui d'un peu plus près l'action de l'Union fédérative. Le questionnaire élaboré par le comité de cette association tend surtout à recueillir les données très exactes et impartiales. En effet, il faut que les indications qui seront données en réponse aux questions posées correspondent à la stricte vérité. Les hommes de confiance qui seront chargés par leurs comités de section de remplir les questionnaires devront bien se dire, avant de formuler une réponse, qu'il n'est point nécessaire de faire de la surenchère. Les faits parleront d'eux-mêmes. S'ils prennent pour principe de répondre consciencieusement, les résultats de l'enquête ne manqueront certainement pas d'être édifiants et les associations fédérées pourront puiser largement dans les données ainsi réunies qui serviront tant à l'action générale de l'Union qu'aux mouvements particuliers des divers groupements. Mais, nous le répétons, la condition essentielle de cette enquête, c'est la véracité. Qu'on se dise bien une fois pour toutes que nos associations ne sont pas des groupements de surenchère, que le but de leurs travaux n'est pas d'amener seulement des adhérents à l'organisation, mais que nous devons surtout mettre sur pied des réformes réalisables. En se conformant à cet avertissement, nos hommes de confiance feront certes du bon travail.

* * *

A maintes reprises déjà, nous avons eu l'occasion de lire dans le rapport de gestion du Département fédéral des Postes et Chemins de fer, que le personnel se plaignait souvent des dépassements d'horaires ou de l'interprétation arbitraire des dispositions de la loi sur la durée du travail. Mais, en même temps, il regrettait que ce même personnel ne fasse pas usage des cahiers de service, c'est-à-dire qu'il ne les tienne pas à jour. En théorie, certes, ce raisonnement semble irréfutable, mais en pratique... c'est une autre chanson. Nous n'insisterons pas ici sur les abus d'autorité, les mille et une vexations auxquelles l'employé se trouve en butte quand ce ne sont pas des mesures plus radicales prises contre lui, s'il a le malheur de se plaindre ou d'inscrire exactement la chronique quotidienne du service. Des gens haut placés diront que nous sommes médisants, que les administrations et les contrôleurs sont des personnes dont on ne saurait suspecter l'intégrité ni la largeur de vue. Nous en convenons. Cela n'empêche pas que, dans la pratique, l'épée de Damoclès se retourne toujours contre le faible.

C'est pourquoi l'enquête de l'Union fédérative est précisément l'endroit propice pour exposer,

sans crainte de représailles, les doléances du personnel. Il ressort à l'évidence de certaines questions que les abus existent et, certes, il sera des plus intéressant pour nous, mais peu édifiant pour nos administrations, de dresser un tableau des interprétations les plus diverses données ici et là à la loi par des chefs, dont l'unique souci est d'épargner l'administration au détriment du personnel, naturellement.

Journellement, nous sommes appelés à prendre connaissance de dossiers signalant des infractions flagrantes à la loi. Et, ce qui est plus grave encore, c'est que les horaires établis par des chefs coupables ont été approuvés par la Direction dont ils dépendent. Il nous paraît que si les autorités supérieures doivent « approuver » les horaires soumis, elles ont le devoir de « contrôler » d'abord et de refuser impitoyablement toute disposition non conforme à la loi. Mais les Directions ne considèrent pas ce rôle comme étant le leur. Elles préfèrent nous laisser le soin d'« épilucher » les horaires. Bien, nous n'y faillirons pas.

Puisque nous en sommes à critiquer les abus, nous ajouterons que non seulement ceux-ci sont condamnables, mais aussi l'excessive longueur des heures de présence et des heures de travail.

On a beaucoup parlé, ces derniers temps surtout, du perfectionnement professionnel et intellectuel du personnel. Mais force est de convenir que ce n'est là encore qu'une utopie et, l'idée, certes, très belle en elle-même, restera à l'état d'embryon aussi longtemps que l'on exigera du personnel une présence au service pouvant s'étendre jusqu'à 15 à 16 heures. Il n'est pas davantage nécessaire d'insister sur le pourquoi de la chose: les faits parlent d'eux-mêmes.

Si nos administrations nourrissent vraiment le désir de posséder un personnel à la hauteur de sa tâche et, certes, elles ont le devoir de faire tout ce qui dépend d'elles pour atteindre ce résultat, il faut qu'elles se disent bien, et nos législateurs devront faire de même, que la bonne marche d'une entreprise dépend pour une bonne part de la qualité du personnel, que celui-ci ne saurait tendre à l'élévation de son niveau intellectuel et professionnel que si le temps dont il dispose, si ses loisirs le lui permettent. Or, il faut bien convenir que les conditions de travail contemporaines sont telles, pour la grande majorité d'entre nous, qu'elles nous rendent presque impossible toute étude.

C'est donc vers une réduction des heures de travail — et en ceci nous poursuivons le même idéal que la classe ouvrière — que nous devons marcher et nous engageons vivement tous les hommes de confiance, chargés de répondre aux questionnaires de l'Union fédérative, à bien préciser leur point de vue dans ce domaine; qu'ils expriment tous ce vœu, car cette réduction n'est

pas une idée fantaisiste, mais une nécessité impérieuse de l'avancement et du développement de nos associations et de leurs sociétaires.

« Le travail c'est la liberté », dit-on couramment. Or, jusqu'à maintenant, nous n'avons vu qu'une chose: au maximum de prestations fournies en travail, correspond un minimum de liberté, c'est-à-dire de bien-être. Il serait temps que l'Etat-patron, qui doit être assimilé à tous les patrons de l'industrie privée et leur servir de modèle, accorde à ses salariés les avantages des lois dont bénéficient les ouvriers des industries privées. Alors, mais alors seulement, on pourra parler de liberté et, conséquemment, de perfectionnement intellectuel et professionnel. Car le temps libre sera consacré à l'étude, ainsi que nous l'avons déjà démontré maintes et maintes fois.

(*Journal suisse des chemins de fer.*)

Le congé du samedi après-midi en Suisse, et tout particulièrement dans l'industrie textile.

III.

Dans la même statistique des fabriques, l'Inspectorat répond encore à deux questions qui sont d'un intérêt général.

1. Pendant combien d'heures par semaine travaillent les fabriques qui accordent à leurs ouvriers le repos du samedi après-midi?

On peut donner une réponse presque exacte à cette question en étudiant les quatre dernières rubriques des heures de travail le samedi: 6½ h. semblent être un maximum. Le travail dure alors de 6 heures du matin à 12½ heures, sans interruption. Quand on travaille jusque vers 1 heure — mais c'est là une exception — on introduit une pause, et au delà de 1 heure de l'après-midi on ne peut pas travailler sans une pause légale (voir rapport de la gestion du Conseil fédéral, département de l'industrie, année 1908). En moyenne ce travail du matin du samedi, autrement dit le travail du samedi lui-même dure de 5¼ h. à 5½ h. dans ces établissements.

2. Mais quelle est la situation, les autres jours de la semaine, dans les entreprises qui ont le repos du samedi après-midi? Le samedi après-midi étant libre, travaille-t-on plus longtemps pendant les autres jours de la semaine? Ce samedi de demi-liberté est-il une compensation pour les autres longues journées de la semaine. Ou bien trouvons-nous de courtes journées de travail du lundi au vendredi, malgré ce congé? Nous pouvons remasser la réponse à ces questions en quelques chiffres et tableaux:

Par 100 entreprises et 100 ouvriers qui profitent du repos du samedi après-midi, travaillent du lundi au vendredi pendant heures:

Industries	11		10½		10		Moins de 10	
	Etabl.	Ouvr.	Etabl.	Ouvr.	Etabl.	Ouvr.	Etabl.	Ouvr.
Coton	47,5	31,3	42,5	55,0	10,0	13,7	—	—
Soie	19,3	19,6	40,3	51,5	35,1	27,7	5,3	1
Textile, au total .	27,2	22,7	42,0	51,8	23,1	23,5	7,7	2
Bois	—	—	6,2	4,4	15,4	10,2	78,4	85,4
Machines	2,1	0,3	55,2	84,7	32,5	11,1	10,4	3,9
Suisse, au total .	9,1	7,9	33,4	54,2	29,5	29,1	28,0	8,8

Ainsi donc, la grande majorité de ceux qui possèdent le repos du samedi après-midi travaillent moins de 11 heures les autres jours; la plupart de 10 h. à 10½ h.

Si nous examinons quelles sont les relations qui existent entre le repos du samedi après-midi et la journée de 10 heures, nous les trouvons en rapport avec une durée de travail de

	plus de 10 h.	10 h. et moins
pour ouvriers	62,1 %	37,9 %
dans établissements .	42,5 %	57,5 %

Nous pouvons encore aborder le problème par un autre côté et nous poser la question que voici: « Quel est le nombre des établissements et des ouvriers qui travaillent 11 h., 10½ h. et 10 h. du lundi au vendredi, possèdent la liberté du samedi après-midi? » Si nous prenons les mêmes groupes que précédemment, nous obtenons la réponse que voici:

De 100 établissements et de 100 ouvriers qui, du lundi au vendredi travaillent pendant:

Industries	11 h.		10½ h.		10 h.		Moins de 10 h.	
	Etabl.	Ouvr.	Etabl.	Ouvr.	Etabl.	Ouvr.	Etabl.	Ouvr.
Coton	17,2	22,9	13,0	17,0	5,2	9,3	—	—
Soie	30,6	63,5	32,8	47,6	20,2	19,6	33,3	44,9
Textile, au total .	6,3	21,9	15,6	28,0	6,3	9,5	14,9	13,1
Bois	—	—	12,1	12,6	2,7	2,1	39,3	45,0
Machines	6,3	8,2	53,0	94,2	7,7	14,4	9,3	13,1
Suisse, au total .	4,0	14,5	20,1	47,4	4,5	11,4	12,0	13,8

Ces chiffres nous montrent que de toutes les entreprises, dans toute la Suisse, qui ont encore la journée de 11 heures, il n'en est qu'un petit nombre qui accordent à leurs salariés le repos du samedi après-midi.

Une fois de plus, nous remarquons qu'il se rencontre le plus souvent avec la journée de 10½ heures. Les contraires sont le plus fortement accusés dans le travail du bois. Des 2434 ouvriers qui, pendant cinq jours, travaillent pendant 11 heures, il n'en est pas un seul qui soit