

Mouvement ouvrier

Objekttyp: **Group**

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

Band (Jahr): **33 (1941)**

Heft 5

PDF erstellt am: **15.05.2024**

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.

On remarquera le chiffre relativement élevé des personnes en quête de place dans le commerce et l'administration. Il semble que, dans ces deux branches, on n'ait pas affecté les chômeurs aux détachements de travail dans la même mesure que dans l'industrie du bâtiment par exemple.

L'effectif des chômeurs partiels est également en diminution. A la fin du mois de février, le nombre des chômeurs de cette catégorie secourus par les caisses de chômages était de 7000 seulement contre 8100 en février 1941 et 9600 en février de l'année précédente. C'est dans l'horlogerie, l'industrie du vêtement et le textile que le chômage partiel est le plus élevé.

Mouvement ouvrier.

A la Commission syndicale suisse.

Lors de sa séance du 16 mai 1941 à Berne, la Commission syndicale suisse, après avoir liquidé les affaires administratives, a précisé son attitude au sujet de la communauté professionnelle et des questions actuelles de politique sociale. La communauté professionnelle n'est pas une inconnue pour les organisations syndicales, puisqu'elle est réalisée depuis trente ans dans l'industrie des arts graphiques et est inscrite depuis 1933 en ces termes au programme de travail de l'Union syndicale suisse, chapitre *contrats collectifs*: « Il faut encourager la conclusion de contrats collectifs entre syndicats et organisations patronales en réglant le plus possible les conditions de travail. *Pour atteindre ce but, les syndicats tendent à créer des communautés professionnelles sur le plan national.* »

Les militants responsables des syndicats ouvriers de la Suisse romande réunis à Genève les 11 et 12 octobre 1940 ont élaboré un projet de communauté professionnelle qui est recommandé aux fédérations pour qu'elles s'en inspirent et l'adaptent aux conditions particulières des métiers. Il sert d'indication. A ce titre, il est joint à la déclaration de principe que la Commission syndicale a adoptée et que nous publions ci-après. Quant au projet, il a déjà paru dans le numéro d'octobre 1940 de la « Revue syndicale », pages 321 et suivantes.

Déclaration de principe concernant la communauté professionnelle.

Ainsi que le précise le programme de travail de l'Union syndicale suisse, le but des syndicats est d'obtenir un ordre économique et social préconisant le bien-être de l'homme, lui assurant non seulement l'égalité des droits politiques, mais encore l'égalité des droits économiques et sociaux. Les syndicats veulent, en outre, procurer au travail la plus grande part possible du rendement de l'économie publique et la répartir équitablement entre toute les catégories de travailleurs. Ces buts sont atteints par la législation sociale de l'Etat ainsi que par la réglementation directe obtenue au moyen de relations entre ouvriers et employeurs.

Les relations entre ouvriers et employeurs sont réglées depuis des décennies au moyen de contrats collectifs que les syndicats concluent avec les employeurs individuellement ou avec des associations d'employeurs.

La plupart des contrats collectifs de travail conclus jusqu'ici se réfèrent aux conditions de travail qui sont plus ou moins complètement réglées et à d'autres questions telles que la solution des litiges. Les problèmes d'ordre économique et technique concernant la direction de l'entreprise et l'industrie sont,

en revanche, dans la plupart des branches économiques du domaine exclusif de l'employeur.

Ces derniers temps, aussi bien du côté ouvrier que du côté patronal, l'on en arrive plus ou moins à reconnaître que les conditions de travail sont en corrélation avec le problème économique auquel les deux parties sont fortement intéressées. Il ne peut être indifférent à l'ouvrier de savoir comment sont conditionnées la capacité de rendement de son entreprise, les conditions de concurrence nationale et internationale ou le ravitaillement en matières premières. Les conditions de travail dans les entreprises concurrentes touchent également le patron. Les questions de la formation professionnelle de la jeunesse, de l'organisation de l'industrie et de son intégration dans l'économie générale, de la création d'emplois et, somme toute, de l'ensemble de l'économie politique sont pour la direction de l'entreprise, comme pour les ouvriers, de même importance. Ces questions devraient et doivent même être discutées et réglées en commun s'il en doit ressortir des avantages appréciables pour les deux parties.

A cet effet, il est désirable que des contacts soient établis entre organisations syndicales et associations patronales en tant que représentantes légitimes des intérêts ouvriers et patronaux, contacts qui ne doivent pas se limiter à traiter les conditions de travail. La solution de ce problème est tout indiquée par la communauté professionnelle. Elle est une réglementation contractuelle de la collaboration des organisations syndicales et des associations patronales dans le domaine des intérêts professionnels et économiques communs. La communauté professionnelle bien construite travaille à l'aide d'organes communs fondés sur la parité.

Pour que la communauté professionnelle puisse remplir correctement son but, elle doit être établie sur les principes suivants:

- a) reconnaissance réciproque des organisations professionnelles;
- b) reconnaissance du droit d'être organisé librement tant pour l'ouvrier individuellement que pour l'employeur;
- c) collaboration sur le plan de l'égalité des droits, tous les organes communs étant établis sur une base paritaire;
- d) droit de libre disposition et indépendance complète de chaque organisation à l'égard d'autres organisations ainsi qu'à l'égard de l'Etat;
- e) constitution démocratique des organisations professionnelles.

En outre, la condition préalable de la constitution d'une communauté professionnelle est que les organisations professionnelles représentent une certaine force tant intérieure qu'extérieure.

Les fédérations affiliées à l'Union syndicale suisse sont d'accord de collaborer dans toutes les professions avec les employeurs selon ces principes et d'établir avec eux des communautés professionnelles.

Résolution *sur les questions actuelles de politique sociale.*

La Commission syndicale suisse, réunie à Berne le 16 mai 1941, s'est prononcée en face des efforts faits dans divers milieux de la population en vue d'introduire le salaire familial. La commission tient à confirmer ses décisions antérieures. Le mouvement syndical suisse s'est toujours prononcé en faveur de la protection de la famille. Les expériences faites pendant et après la guerre et plus récemment encore en France et en Belgique ont prouvé que les allocations familiales ont en général pour effet de peser sur le niveau des salaires et de rendre plus difficile une adaptation suffisante des salaires de base à l'aug-

mentation continue du coût de la vie. La commission ne peut, dès lors, considérer le salaire familial comme moyen propre à empêcher la dénatalité et à assurer une protection durable aux familles nombreuses. La dénatalité a des causes plus profondes. Le danger de guerre pesant depuis des années sur l'Europe, l'insécurité matérielle et ses conséquences néfastes agissent infiniment plus profondément sur les sentiments et la pensée des hommes que les mesures envisagées pour combattre la dénatalité. La commission s'élève avec force contre l'utilisation, sous une forme quelconque, du fonds de compensation pour perte de salaire en faveur des allocations familiales. Les excédents éventuels disponibles des caisses de compensation doivent être réservés à la création aussi rapide que possible d'une assurance-vieillesse et survivants qui est la plus urgente des tâches actuelles de politique sociale.

La commission reste convaincue que l'adaptation des salaires de base à l'augmentation croissante du coût de la vie aidera plus efficacement les familles nombreuses; il faut, en outre, une politique sociale progressiste prévoyant notamment:

un allègement des impôts allant jusqu'à l'exonération complète,
la création de logements répondant aux exigences de l'hygiène et loués à des conditions modestes,
la gratuité du matériel scolaire et l'octroi des bourses aux élèves fréquentant les écoles moyennes et supérieures,
des facilités pour l'apprentissage d'un métier,
une politique douanière ne chargeant pas les denrées alimentaires de première nécessité
et avant tout
l'introduction à bref délai d'une assurance-vieillesse et survivants par l'Etat.

Outre les mesures précitées, la commission voit dans l'octroi d'un salaire suffisant aux ouvriers célibataires un moyen efficace leur permettant de fonder un foyer dans leurs jeunes années et, partant, de lutter contre la dénatalité. La commission revendique, en outre, pour chaque travailleur la garantie de son emploi et l'introduction d'un droit au travail pour tous.

Le S.E.V. en 1940.

L'annuaire de la Fédération suisse des cheminots pour 1940 traite diverses questions de grande actualité, donnant ainsi les renseignements les plus intéressants sur la situation économique et sociale consécutive à la guerre. Encore une fois, l'annuaire de la S.E.V. constitue une source de documentation unique, et ses commentaires sont susceptibles d'intéresser le mouvement syndical dans son ensemble.

Etant donné que le problème des traitements et des salaires du personnel fédéral fait actuellement l'objet de nouveaux pourparlers dans le cadre des commissions parlementaires des pleins pouvoirs, il n'est pas inutile de rappeler la situation telle qu'elle se présentait en 1940. Dans le chapitre consacré à «l'évolution des salaires en général», nous lisons: «Comme les prix, les salaires ont également augmenté plus rapidement pendant l'année écoulée. Il n'y a certainement pas d'industries ou de commerces ayant quelque importance où des augmentations de salaire n'aient pas été accordées. Ces augmentations sont toutefois très diverses. Elles vont jusqu'à 15 pour cent, et cela non seulement dans certains cas isolés.» Non sans une certaine amertume, le rapport de la S.E.V. constate plus loin: «En jetant un coup d'œil sur l'évolution des salaires dans le pays, on constate que la Confédération est pour ainsi dire

le seul employeur important s'étant refusé jusqu'à maintenant à suivre l'évolution des prix en accordant une augmentation générale des traitements. Au point de vue objectif, cette attitude est d'autant moins compréhensible que c'est précisément la même Confédération qui a appliqué une baisse des salaires et traitements beaucoup plus forte que la plupart des employeurs et qui, contrairement à l'attitude de ces derniers, a maintenu en vigueur jusqu'ici la plus grande partie de cette baisse.»

Grâce aux efforts persévérants des militants responsables de la S.E.V., la Confédération, dans le cadre d'une réglementation générale a enfin accepté de procéder à un adoucissement de la baisse de 13 à 8 pour cent. Pour 1941, tous les fonctionnaires, employés et ouvriers consacrant tout leur temps au service de la Confédération bénéficieront d'une augmentation minimum de leur rémunération; elle sera de 200 francs pour les agents mariés, de 150 francs pour les célibataires, les veufs ou les divorcés avec charges de famille et de 100 francs pour les célibataires, les veufs ou les divorcés sans charges de famille. En outre, les allocations pour enfants seront portées de 120 à 130 francs, et les agents masculins se mariant toucheront une allocation unique de mariage de 400 francs. Finalement, les indemnités accessoires seront réglées de manière à ce que la baisse qu'elles ont subie soit réduite de moitié. Il semble que les dépenses supplémentaires qui en résulteront pour la Confédération s'établiront à 16,8 millions de francs environ.

Au chapitre des caisses de compensation pour perte de salaire et de gain pendant le service militaire, le rapport souligne l'ampleur des charges imposées aux travailleurs. «Faisant application du principe de l'impôt à la source, le patron retient le 2 pour cent du salaire de ses employés et le verse directement à la caisse de compensation compétente... Ce mode de financement met également à très forte contribution le salarié, c'est-à-dire le citoyen qui, au point de vue économique, est le plus faible. Il doit abandonner le 2 pour cent de son salaire, et ce pourcentage reste le même pour les revenus les plus modestes aussi bien que pour les salaires élevés. Les salariés courent le risque de voir l'employeur mettre également à leur charge la propre contribution patronale, ce qui peut se faire en ce sens que l'employeur refuse d'accorder des améliorations à son personnel dans d'autres domaines, précisément à cause de la charge financière que constituent pour son entreprise les contributions à la caisse de compensation. Enfin, les salariés participent encore dans une forte mesure à la couverture des dépenses par les finances publiques: ils sont mis à contribution par le fisc.» Le rapport souligne ensuite que les caisses sont en majeure partie entre les mains des patrons. Les salariés n'ont que de très faibles possibilités de faire valoir leur influence dans la gestion des 150 caisses privées de compensation, confiées essentiellement aux organisations d'employeurs. Ajoutons qu'une caisse de compensation unique a été constituée pour l'ensemble du personnel fédéral.

En dépit de ces réserves, le rapport conclut que «malgré leurs lacunes, les caisses de compensation sont tout de même une œuvre sociale de grande importance. Elles constituent un progrès sensible en comparaison de la situation qui existait de 1914 à 1918. On peut prétendre avec raison qu'aucun autre pays ne fait davantage que la Suisse pour assurer l'existence de ses soldats et de leurs familles.»

De 1939 à 1940, l'effectif des membres de la S.E.V. a enregistré un recul de 195 (1939: 551), passant à 31,574. Le nombre des membres de la sous-fédération des pensionnés a augmenté de 132, passant de 9170 à 9302. Les dépenses d'assistance judiciaire ont atteint 32,039 francs. Les secours aux membres des sections ont exigé 50,306 francs. L'assurance-accidents de l'agenda 1940 a versé

64,500 francs d'indemnités. Le fonds de solidarité atteint 1,123,811 francs et le fonds de prévoyance 578,072 francs. Les deux stations de vacances de Brenscino et de Grubisbalm ont réalisé un léger bénéfice, et Sonloup boucle par un petit déficit.

Citons, pour terminer, ce passage des conclusions de la magistrale introduction du collègue Bratschi qui ouvre ce rapport: « Le travail de notre fédération fut fortement marqué de l'empreinte de la guerre. Mais le présent rapport prouvera que notre lutte contre les difficultés accrues n'a pas été vaine. Dans divers domaines, le travail systématique de la fédération nous a rapprochés du but poursuivi. »

Si nous rappelons tout particulièrement cette constatation, c'est parce qu'elle s'applique à l'ensemble du mouvement syndical. Elle est tout à la fois un encouragement et un message d'espérance.

L'Union suisse des lithographes en 1940.

(Convention professionnelle, salaires, allocations de renchérissement, vacances, paiement du salaire pendant le service militaire, finances.)

L'Union suisse des lithographes présente son 53^{me} rapport annuel sous une couverture qui est aussi originale qu'elle fait honneur à la belle profession de lithographe. La déclaration de guerre a été ressentie d'une manière particulièrement dure par l'organisation, la « Convention professionnelle » arrivant à expiration à la fin d'avril 1940, l'U.S.L. a abordé assez tôt les pourparlers nécessités par les revendications de l'organisation, qui prévoyaient, entre autres choses, la limitation à 45 heures par semaine, y compris les pauses obligatoires, du travail des équipes de jour et à 42 heures pour les équipes de nuit. L'union a également demandé que les salaires des ouvriers sortant d'apprentissage ne soient pas inférieurs à 75 francs par semaine; paiement des heures supplémentaires, qui ne pourront être compensées par des heures de congé. Les ouvriers travaillant depuis une année sans interruption dans le même établissement doivent avoir droit à 6 jours de vacances, à 9 jours après trois ans, à 12 jours après six ans et à 18 jours après dix ans, sans réduction de salaire. L'union a, en outre, demandé une augmentation des salaires de 10 pour cent.

Il n'a pas été possible de réaliser toutes ces revendications. La « Convention professionnelle » qui, après des pourparlers difficiles, a été renouvelée jusqu'en 1944, a été modifiée. Désormais, les ouvriers sortant d'apprentissage recevront 72 francs au lieu de 66 francs. Une disposition spéciale stipule qu'à partir du premier jour de paie de juin chaque ouvrier syndiqué (à l'exception de ceux qui viennent d'achever leur apprentissage) recevra une allocation de renchérissement de 4 francs par semaine. Lorsque l'indice atteindra 158 points, l'Office de tarif décidera une nouvelle allocation de renchérissement de fr. 3.65.

Au cours de l'année, l'U.S.L. s'est largement occupée des secours aux membres mobilisés. L'organisation a accordé aux collègues mobilisés des secours de 9 à 12 ct. par jour de service actif. Ces versements ont exigé une somme de fr. 10,078.— pour 1940 seulement. Le rapport mentionne ensuite les dépenses totales effectuées par l'U.S.L. depuis le début de la guerre en faveur des membres mobilisés. Alors que l'année précédente une somme de fr. 15,779.50 fut versée en secours de Noël et autres secours en faveur des membres en service actif, l'année de gestion exigea un montant de fr. 17,886.90 pour

le secours de Noël et le secours accordé aux collègues faisant du service militaire « volontaire », soit, au total, depuis le 1^{er} septembre 1939 fr. 33,666.40. Tout cela sans tenir compte de la perte en cotisations de fr. 185,000.— résultant de l'exonération entière du paiement des cotisations accordée aux collègues mobilisés.

Sous la direction des trois organisations patronales (imprimeurs, lithographes et éditeurs de journaux) fut constituée une caisse de compensation pour les arts graphiques et l'industrie utilisant le papier à laquelle s'affilièrent onze autres organisations économiques avec environ 15,000 à 16,000 ouvriers occupés. La Fédération des typographes et l'Union des lithographes sont présentées, chacune par un délégué, dans la commission de surveillance.

L'Union des lithographes figure parmi les rares organisations affiliées à l'Union syndicale dont l'effectif des membres ait augmenté en 1940 (de 9 membres, passant à 1720 membres). Les secours de chômage (1607 cas) ont atteint fr. 33,344.— contre fr. 56,713.— (1585 cas) l'année précédente. Les secours de maladie s'inscrivent à fr. 129,681.— (fr. 120,649), les secours d'invalidité à fr. 195,404.— (fr. 179,335.—). La cotisation s'est élevée à fr. 6.90 par semaine (dont fr. 4.30 pour l'assurance-maladie, invalidité et vieillesse). Le total des recettes a été de fr. 538,647.— et celui des dépenses de fr. 415,295.—; l'excédent des recettes s'inscrit donc à fr. 123,351.—. Le compte de la fortune s'établit à fr. 351,269.72 pour la caisse de maladie, à fr. 127,417.— pour la caisse de secours pour survivants, à fr. 356,371.— pour la caisse de chômage, à fr. 427,538.— pour la caisse générale de secours et d'assistance et à fr. 1,113,383.— pour la caisse de secours en cas d'invalidité et de vieillesse. De 1939 à 1940, la fortune totale de l'organisation a passé de fr. 2,252,751.— à fr. 2,576,103.—.

Jean Schifferstein †.

Au moment de mettre sous presse, nous apprenons la mort de Jean Schifferstein, président central de la Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation et secrétaire de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation.

Jean Schifferstein, originaire de Winterthour, était né le 28 juin 1878 à Bingen-sur-le-Rhin où il suivit l'école publique durant 8 ans et l'école des arts et métiers pendant 3 ans. Il apprit le métier de tonnelier dont il était très fier. C'est à Rheinfelden, en 1896, qu'il entra pour la première fois en contact avec l'organisation ouvrière. L'année suivante, le 31 octobre 1897, il adhéra au syndicat à Mayence. De retour en Suisse, il prit une part active au mouvement syndical. Il participa à la fondation de la fédération groupant les diverses branches de l'alimentation et des industries connexes. Le 1^{er} mai 1908, il était appelé au poste de secrétaire local de la section de Bâle et, en 1910, il devenait secrétaire, puis président de la fédération.

Lorsque, en 1920, les organisations nationales de la branche alimentaire de divers pays décidèrent de fonder l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, c'est à Jean Schifferstein qu'ils confièrent le poste de secrétaire.

Jean Schifferstein fut également un membre apprécié du comité de l'Union syndicale suisse auquel il appartint de 1918 à 1937, sauf durant une interruption de 2 ans.

Nous présentons à la famille du défunt et aux organisations dont il était le guide éprouvé l'expression de nos sincères condoléances. C. S.