

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 31 (1939)  
**Heft:** 1

**Artikel:** Les contrats collectifs dans la F.C.T.A.  
**Autor:** Muller, J.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-384167>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 18.01.2025

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

# Les contrats collectifs dans la F. C. T. A.

Par J. Muller.

## 1. Historique.

Les premiers contrats collectifs conclus dans la branche alimentaire l'ont été en 1906 par la Fédération des travailleurs de l'alimentation. Il faut citer tout d'abord la convention nationale de la brasserie, qui fut engloutie dans le grand conflit de 1910. Ce furent les boulangers genevois, les jardiniers de Schaffhouse et les tonneliers de Berne et de La Chaux-de-Fonds qui signèrent ces premiers contrats collectifs.

Une publication de la Fédération des ouvriers de l'alimentation, parue en 1912, communique « in extenso » le texte très intéressant des 56 contrats collectifs indiqués ci-après, tous en vigueur le 31 décembre 1911. Malheureusement, on a omis dans ce temps-là de commenter de façon plus précise toute la portée de ces contrats collectifs :

11	pour	les	ouvriers	boulangers.
15	»	»	»	brasseurs.
2	»	»	»	jardiniers.
1	»	»	»	de l'industrie des boissons sans alcool.
4	»	»	employés	des coopératives.
11	»	»	ouvriers	tonneliers.
2	»	»	»	bouchers.
2	»	»	»	meuniers.
7	»	»	»	du tabac.
1	»	»	»	du chocolat.

Après la fusion (1915) des Fédérations suisses du commerce, des transports et de l'alimentation, il fut publié à la fin de l'année 1922 un premier rapport de statistique sur les contrats collectifs de la Fédération. Il résulte de ce rapport qu'à ce moment-là (donc après la guerre mondiale, après le développement intensif de notre Fédération, et à l'aube de la première crise néfaste d'après-guerre) 101 contrats collectifs étaient en vigueur dans 1869 entreprises et groupaient 12,957 ouvriers et ouvrières. 7221 de ces travailleurs, soit le 55,8 %, étaient syndiqués.

A fin avril 1923, on comptait 113 contrats collectifs, touchant 1867 entreprises et 13,210 ouvriers (7434 affiliés à la F. C. T. A., soit le 56,3 %).

A la fin de 1926 seulement, donc après la seconde période de rapport, on constata les contre-coups de la forte crise économique qu'on venait à peine de surmonter.

Le nombre des contrats recula à 106. Dans la boucherie, nous avons renoncé à participer au renouvellement de la convention

collective de travail, ce qui explique que le nombre d'entreprises liées par contrat soit tombé à 532. 9952 ouvriers étaient au bénéfice de contrats collectifs; 6244 d'entre eux, soit le 61,7 %, appartenaient à la F. C. T. A.

Une période de conjoncture relativement favorable commença ensuite et dura jusqu'en 1930. On s'appliqua à renouveler les anciens contrats et à en conclure de nouveaux. Notamment, la nouvelle conception de l'organisation d'entreprises récemment créées amenait régulièrement ces dernières à conclure des accords réglementant les nouvelles conditions de travail.

Après s'être développée en surface, notre Fédération put renforcer aussi ses positions dans le domaine des contrats collectifs.

Il est aussi très important de constater qu'il fut même possible d'améliorer les contrats déjà en vigueur.

Le 1<sup>er</sup> juillet 1932, nous étions arrivés à un total de 134 contrats collectifs, dans 54 localités et englobant 589 entreprises. 14,056 travailleurs (personnel administratif non compris) bénéficiaient de ces contrats collectifs et 9468 (67,4 %) d'entre eux étaient membres de notre Fédération.

La toute dernière statistique du printemps 1938 nous donne une image fidèle de la politique de contrat que notre Fédération a menée dans chaque cas avec compétence et qui est arrivée à un développement remarquable. Au 1<sup>er</sup> janvier 1938, avec un effectif de 24,025 membres, les accords collectifs ont atteint le chiffre de 165. Ils s'étendent à 3092 entreprises groupant 26,605 personnes, parmi lesquelles 14,279, soit le 53,6 %, sont affiliées à notre Fédération.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de l'évolution du système des contrats collectifs:

Année	Nombre de contrats	Nombre d'entreprises	Nombre d'ouvriers au bénéfice de ces contrats	Nombre d'ouvriers syndiqués		
				total	en 0/0 des ouvriers au bénéfice de contrats	en 0/0 des membres de notre Fédération
1911	56	285	?	?	?	?
1922	101	1869	12,957	7,221	55,8	51
1923	113	1867	13,210	7,434	56,3	59
1926	106	532	9,952	6,244	61,7	54
1932	134	589	14,056	9,468	67,4	52
1938	165	3092	26,605	14,279	53,6	59

## 2. Les contrats collectifs de travail en 1938.

26,605 ouvriers dans notre territoire fédératif bénéficient de conditions de travail réglementées par contrat. Cependant, le 47 %, c'est-à-dire presque la moitié d'entre eux, ne sont pas encore conscients de leur tâche immédiate: la solidarité, en d'autres mots: l'adhésion à la Fédération qui sauvegarde leurs intérêts.

Comme si cela allait de soi, ils prennent part à la « table commune » de leur entreprise, ils jouissent délibérément de ce que « les autres » ont péniblement acquis, et ne se soucient pas le moins du monde de remplir leurs obligations primordiales de solidarité.

Le tableau ci-après indique le nombre de contrats collectifs et conventions en vigueur en juillet 1938 et leur répartition dans les différentes branches industrielles; il montre aussi l'état de l'organisation.

*Contrats en vigueur en juillet 1938.*

Branches	Nom- bre de con- trats	Nom- bre d'en- trepr.	Ouvriers au bénéfice de contrats			Ouvriers organisés		
			hom- mes	fem- mes	total	hom- mes	fem- mes	total
1. Industries travaillant la farine et le sucre . . .	22	368	2,860	3,613	6,473	1693	1684	3,337
	<i>25</i>	<i>38</i>			<i>2,189</i>			<i>1,643</i>
2. Boucherie . . . . .	7	148	857	143	1,000	615	76	691
	<i>9</i>	<i>50</i>			<i>905</i>			<i>401</i>
3. Industries des boissons .	13	190	2,476	4	2,480	1996	2	1,998
	<i>13</i>	<i>158</i>			<i>2,578</i>			<i>2,025</i>
4. Industries diverses de l'alimentation . . . . .	15	64	588	995	1,583	450	439	889
	<i>6</i>	<i>6</i>			<i>447</i>			<i>391</i>
5. Répartition de la mar- chandise . . . . .	61	76	2,950	5,371	8,321	2119	1852	3,971
	<i>34</i>	<i>37</i>			<i>4,211</i>			<i>2,464</i>
6. Entreprises de transports	15	219	1,342	—	1,342	973	—	973
	<i>17</i>	<i>119</i>			<i>1,918</i>			<i>1,233</i>
7. Jardiniers . . . . .	7	1832	3,913	223	4,136	1501	20	1,521
	<i>6</i>	<i>96</i>			<i>618</i>			<i>417</i>
8. Divers . . . . .	25	195	853	417	1,270	611	248	859
	<i>24</i>	<i>85</i>			<i>1,190</i>			<i>894</i>
	165	3092	15,839	10,766	26,605	9958	4321	14,279
	<i>134</i>	<i>589</i>			<i>14,056</i>			<i>9,468</i>

(Chiffres en italique = Statistique de 1932.)

Une première comparaison des chiffres de 1938 et 1932 montre les énormes progrès accomplis en six ans. Le fait le plus saillant réside dans le nombre des entreprises, qui a quintuplé. Ceci est dû à un accord chez les jardiniers et au grand nombre de boulangeries, confiseries et boucheries inscrites à Genève. *L'augmentation surprenante de plus de 12,000 travailleurs* au bénéfice de contrats collectifs est due en grande partie aux deux conventions nationales dans l'industrie du chocolat et chez les jardiniers. Elle est due aussi à une concentration des efforts dans la voie des contrats collectifs, et au travail conséquent qui s'est accompli dans ce sens l'année dernière.

C'est de 9468 à 14,279 que s'est accru en six ans le nombre de syndiqués qui au moyen de leur organisation de défense per-

sonnelle, ont réussi à opposer des digues efficaces aux pratiques sociales arbitraires des patrons. A fin 1926, sur un effectif total d'environ 12,000 membres, 6244 travailleurs, soit le 52 %, étaient au bénéfice de contrats collectifs. Aujourd'hui, sur un total de 24,025 syndiqués, c'est le 59 %, soit 14,279 ouvriers, qui bénéficient de conditions de salaires et de travail réglementées par contrats.

L'influence croissante de notre Fédération, sa compétence reconnue en matière de contrats et sa loyauté laissent prévoir d'une façon assez certaine un renforcement de ses positions.

Jusqu'à présent, on aurait eu peine à découvrir chez maintes entreprises ou associations patronales, des signes concrets de sympathie pour les syndicats ouvriers. Mais les temps incertains que nous vivons, avec leurs conditions économiques précaires et les difficultés de production actuelles, ont incité ces mêmes entreprises et associations à renoncer à des règlements individuels en faveur des contrats collectifs réglementant les salaires et les prix, afin d'enrayer la concurrence des dissidents, et même de l'évincer tout à fait, si possible.

Dans l'industrie du *chocolat*, on a accompli péniblement, par la convention nationale actuellement en vigueur, les premiers pas vers une véritable réglementation collective. Il s'agit maintenant de tout mettre en œuvre pour un fonctionnement parfait de cette convention.

Les travailleurs de l'industrie du *tabac*, surtout leur avant-garde à Wynenthal, attendent avec une impatience bien compréhensible que l'Association des fabricants adopte une attitude plus loyale en ce qui concerne une réglementation collective des salaires et des conditions de travail.

La statistique des contrats de notre Fédération donnerait lieu à bien des considérations. Par exemple, on y trouve des détails très intéressants sur le développement des professions elles-mêmes. Nous ne voulons pas terminer ce travail sans vous donner une analyse, même sommaire, du contenu des contrats, ce qui est naturellement de valeur primordiale pour nous.

### 3. *La réglementation par contrat*

visé le salaire, la durée du travail, les heures supplémentaires et le travail de nuit, le travail du dimanche et des jours fériés, le travail du samedi après-midi, les vacances, le paiement du salaire pendant le service militaire, les indemnités en cas de maladie, les cautions, l'obligation de maintenir la paix professionnelle, la conciliation et l'arbitrage, le service de placement.

Nous nous limitons, pour le tableau suivant des résultats de notre analyse, aux points ci-dessus et utilisons un schéma de la documentation de l'Union syndicale suisse.

	Nombre de contrats 165 93		Nombre d'ouvriers 26,605 11,733		Nombre d'entreprises 3092 3814	
	absolu	en %	absolu	en %	absolu	en %
Salaire . . . . .	162	98	23,390 <i>11,053</i>	88 94	1518	49
Durée du travail . . . . .	162	98	25,869 <i>11,655</i>	97 99	3046	98
Heures supplémentaires et travail de nuit . . . . .	145	87	24,874 <i>9,915</i>	93 84	3036	98
Travail du dimanche et des jours fériés . . . . .	138	83	24,288 <i>9,042</i>	91 76	2945	95
Travail du samedi après-midi . . . . .	138	83	20,597 <i>6,170</i>	77 52	1204	38
Vacances . . . . .	154	93	26,058 <i>11,031</i>	97 93	3002	97
Paiement du salaire pendant le ser- vice militaire . . . . .	133	80	20,091 <i>9,428</i>	75 80	1367	44
Indemnités en cas de maladie . . . . .	148	89	23,689 <i>10,059</i>	89 85	2749	88
Cautions . . . . .	36	21	8,121 <i>3,000</i>	35 25	152	5
Obligations de maintenir la paix professionnelle . . . . .	17	10	7,168 <i>3,268</i>	27 27	233	7
Conciliation et arbitrage . . . . .	124	75	10,952 <i>8,917</i>	75 75	1363	44
Service de placement . . . . .	22	13	1,941 <i>3,969</i>	7 33	276	8

Les chiffres en italique sont ceux du Département de l'Industrie, des Arts et Métiers de 1929, en ce qui concerne notre territoire fédératif.

De ces 12 points les plus importants, 9 sont englobés dans le 75 à 98 % des 165 contrats, et le 75 à 97 % des ouvriers y participent.

La réglementation de la *durée du travail*, telle qu'elle est prévue dans les contrats de notre Fédération, est d'une importance capitale pour les entreprises industrielles, vu l'absence de base légale. Dans les entreprises privées de l'alimentation et des transports qui, par suite de l'indifférence des ouvriers, ont réussi à éviter l'influence de notre politique de contrat, la durée du travail est en général beaucoup plus longue, et le rendement supérieur n'est pas rémunéré en proportion.

A la F. C. T. A., nous consacrons une attention toute particulière aux *vacances*, au *paiement du salaire durant le service militaire* et aux *indemnités en cas de maladie*. (Les chiffres de comparaison de statistiques antérieures manquent malheureusement.)

Des 56 contrats qui étaient en vigueur en 1912 dans la Fédération des ouvriers de l'alimentation, 25 seulement prévoyaient des *vacances payées*, 6 jours au plus par année.

De grands progrès sont aussi accomplis en ce qui concerne l'obligation et la légalisation du *paiement du salaire en cas de service militaire*. Dans 133 contrats, soit le 80 %, le paiement du salaire pendant le service militaire est prévu, sans qu'il soit fait une allusion quelconque à des vacances éventuelles simultanées. Dans la grande majorité des cas, il s'agit seulement des cours de répétition obligatoires, dont la durée actuelle est de deux semaines. A peu d'exceptions près, il faut avoir accompli une année complète de service dans l'entreprise. Les hommes mariés reçoivent, dans la règle, leur salaire complet, les célibataires la moitié du salaire habituel.

Le problème de l'*indemnité en cas de maladie* donne lieu de plus en plus à l'établissement de caisses-maladie d'entreprises. Il est d'usage que l'employeur verse une prime à la caisse d'assurance-maladie. D'une façon générale, on s'occupe beaucoup, actuellement, de ce problème.

Les questions de *conciliation et d'arbitrage* trouvent aussi leur place bien définie dans nos contrats. Dans 17 contrats, l'obligation de maintenir la paix professionnelle est formulée en différents termes. Ce chiffre indique que, sur 36 contrats avec cautions, plus de la moitié prévoient un dédommagement, en cas d'infraction, de la part de l'ouvrier qui participe au contrat.

Peu avant la guerre mondiale, les *offices de placement* étaient un des auxiliaires les plus efficaces pour la propagation et l'intensification de l'influence syndicale. Ceci s'explique par le fait qu'aux débuts de l'activité syndicale les «portées ouvertes» pour les ouvriers repréhaillés — assez nombreux — étaient une nécessité vitale pour les syndicats, d'autant plus que ces ouvriers renvoyés arbitrairement étaient très souvent des militants et des pionniers.

Les mêmes motifs amenèrent, par exemple, à l'obligation pour tous les ouvriers d'appartenir à la Fédération, dans certaines professions et entreprises.

Les ouvriers boulangers et tonneliers entretenaient de très bons offices de placement. Dix contrats, de 1909 à 1912, contenaient des prescriptions à ce sujet. Quelques autres contrats préconisaient le recours aux offices communaux de travail.

Aujourd'hui, ce ne sont en réalité que certains milieux industriels qui protègent encore, non sans soucis, un mouvement d'ouvriers «à tendance non-syndicale» et entretiennent à cet effet leurs propres services de placement.

Nos contrats collectifs constituent un véritable arsenal de documentation contenant une foule de renseignements et de particularités sur la mise en pratique du droit au travail.

Un signe de confiance réciproque, et aussi de prévision d'une

situation économique stable, c'est le fait que le 85 % de tous les contrats collectifs de notre Fédération prévoient un renouvellement tacite.

L'origine d'un certain nombre de contrats remonte à la période d'avant-guerre. La convention de la brasserie (dont les premiers vestiges remontent à 1896) date de 1920, et fut dès lors perfectionnée au gré des circonstances.

Chose étrange, la moitié des contrats contiennent la mention expresse de garantie du droit d'association.

Dans 25 contrats, on attribue une certaine importance aux Commissions d'usines et d'ouvriers, et on prévoit sans autre que les ouvriers intelligents présentent des suggestions et des propositions pour la conduite de l'entreprise.

Dans 13 contrats, d'après le principe de l'« échelle mobile des salaires », on prévoit la possibilité de rendre plus courts les délais de dénonciation.

La protection des jeunes gens et des apprentis figure relativement peu dans nos contrats collectifs. Dans les entreprises qui occupent un grand nombre de jeunes gens, une norme de salaire minimum est prévue pour eux également.

Citons, à titre de curiosité, un contrat dans lequel on attribue expressément à la F. C. T. A. la compétence pour désigner des organes de contrôle avec droit d'accès aux locaux de travail.

#### 4. Conclusion.

Par ce travail, notre Fédération peut certainement s'attribuer le mérite d'avoir apporté de la clarté dans la manière de régler collectivement les conditions de travail d'une partie importante de notre économie nationale.

On ne pourra apprécier à sa juste valeur la grande œuvre de progrès social accomplie par notre Fédération, et avant tout sa politique de contrats, que si l'on se représente la F. C. T. A., avec ses 18 branches différentes, formant en quelque sorte une « Union syndicale » en miniature, et si l'on considère quelle somme de peine et de modeste et complexe labeur il faut pour régler par contrat les conditions de travail des nombreuses entreprises, petites et moyennes, de notre territoire fédératif.

La valeur intrinsèque de tous ces accords et réglementations indique bien que ceux-ci se sont établis sur la base libre — et par là féconde — d'une politique loyale de négociations et d'entente comportant l'égalité des droits.

Les contrats collectifs sont devenus, pour l'économie d'aujourd'hui, un élément vital indispensable de sécurité et de paix. Leurs avantages divers pour les deux parties sont évidents. Ils rempliront d'autant mieux leur but qu'ils pourront être élevés plus tôt au rang de codification de l'ensemble des conditions de travail et des possibilités d'emploi dans toutes les branches et professions.