

La politique des conventions de travail de la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers

Autor(en): **Gawronski, Vital**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **32 (1940)**

Heft 7

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384231>

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.

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

32^{me} année

Juillet 1940

N° 7

La politique des conventions de travail de la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers.

Par *Vital Gawronski*.

La réglementation collective des conditions de salaires et de travail est l'une des tâches syndicales qui découle naturellement de l'association ouvrière. Le travailleur isolé, laissé à lui-même, sans l'appui d'une collectivité économique et sociale, serait dans l'impossibilité de traiter comme partenaire de force égale avec l'employeur. Obligé matériellement de vendre sa force de travail, il ne lui resterait d'autre issue que d'accepter les conditions que lui imposerait l'employeur. Cette faiblesse de l'ouvrier comme partenaire dans le contrat de travail disparaît grâce à la force de l'association syndicale; la cohésion d'un grand nombre de travailleurs, la solidarité dont font preuve dans leurs revendications ceux qui vendent leur force de travail rendent possible la conclusion de contrats entre parties de force égale.

Dès le début de leur activité, les syndicats ouvriers s'efforcèrent de régler contractuellement et collectivement avec les employeurs sinon toutes les conditions de travail, du moins certaines d'entre elles, soit les salaires, soit la durée du travail, soit les questions d'assurance et les vacances en cherchant à inclure dans le cadre de ces conventions le plus grand nombre possible de travailleurs. L'ancienne fédération suisse des ouvriers métallurgistes, fondée en 1888, avait déjà travaillé intensément dans ce domaine. Les premiers contrats conclus par elle, respectivement par ses sections, ne revêtaient toutefois qu'un caractère exclusivement local; ils englobaient les travailleurs d'une entreprise ou, dans certains cas, ceux d'une branche d'industrie dans une localité déterminée.

Déjà en 1904, 1905 et 1906, les *serruriers* conclurent avec les patrons des contrats collectifs de travail de portée locale, notamment à Lausanne, à Bâle, à Zurich, à Berne, à St-Gall, à Lucerne et

à La Chaux-de-Fonds; par ce moyen, ils parvinrent à réduire la durée du travail, dans plusieurs localités, à neuf heures par jour, à fixer des salaires minima et à normaliser l'octroi d'allocations pour le travail en dehors du lieu de domicile. Un peu plus tard, la Fédération des ouvriers métallurgistes put, au nom du groupe des *monteurs*, passer avec les patrons-installateurs de Zurich une convention englobant toutes les entreprises de la place de Zurich. Dans le cadre de la convention furent réglés la question de la durée du travail et celle des heures supplémentaires, puis les salaires, les allocations et l'assurance. Il convient de rappeler à ce propos que les premières années du siècle étaient celles du renchérissement général provoqué principalement par les mesures prises en faveur de la production agricole. La convention de Zurich stipulait en outre qu'aucun ouvrier ne pouvait être congédié à cause de son appartenance à une organisation ouvrière; elle stipulait aussi, en revanche, qu'aucun ouvrier ne pouvait être tracassé pour n'être pas membre d'un syndicat.

Rappelons aussi la convention collective passée à cette époque (1906/07) entre l'Association des maîtres ferblantiers et le Syndicat des ouvriers ferblantiers affilié à la Fédération des ouvriers métallurgistes. Les clauses de cette convention locale sont semblables à celles de la convention de Zurich; la durée du travail est réduite à 9 heures et il est prescrit qu'aucun atelier ne doit occuper plus de deux apprentis.

Les ferblantiers ont remporté des succès particuliers dans leur activité syndicale: des conventions semblables à celles de Berne et de Zurich furent conclues également la même année à La Chaux-de-Fonds, à Lausanne, à Vevey/Montreux et à St-Gall; au cours des deux années suivantes, ce fut le tour de Schaffhouse, puis de Soleure. Il serait faux de croire que cela se soit fait tout seul et que les pourparlers se soient déroulés dans une atmosphère de confiance. Les relations entre syndicats ouvriers et employeurs furent parfois très tendues; de nombreux patrons avaient des préjugés contre les organisations ouvrières et ne comprenaient pas les buts et la mission du syndicat en lequel ils ne voyaient qu'un facteur de discorde sociale. L'état d'esprit du « maître chez soi » était répandu parmi les employeurs et il fallut que les syndicats ouvriers conquissent de haute lutte leur droit d'existence et de discussion. C'est pourquoi il ne fut pas partout possible de parvenir par des pourparlers à la conclusion de contrats collectifs de travail; à Berne, comme à St-Gall, les ouvriers durent recourir à la grève et la lutte dura ici 10 semaines et demie et là même 14 semaines. Ces luttes dépassaient en signification la simple conquête d'une convention collective; elles visaient à faire reconnaître les syndicats ouvriers comme contractant et partenaire jouissant de droits égaux à ceux du patron dans la vie économique du pays.

*

Ce furent de nouveau les ferblantiers qui réussirent, les premiers, à mettre sous toit une *convention nationale*; c'était en 1911. L'événement fait date dans la Fédération suisse des ouvriers métallurgistes. Ce fut le commencement de longs efforts déployés par le syndicat des ferblantiers. La conclusion de ce contrat collectif national fut précédée de diverses opérations locales visant à réduire la durée du travail journalier à 9 heures. C'est ainsi que les ferblantiers de Zurich firent grève pendant plus d'une année; il est vrai qu'ils n'atteignirent pas le but qu'ils s'étaient proposé, mais ce mouvement revendicatif porta ses fruits plus tard. A cette époque, le problème de la durée du travail et celui des salaires étaient au premier plan des préoccupations syndicales; c'est pourquoi la fédération se décida à prendre en mains ces deux questions. Le besoin de mettre de l'ordre dans ces domaines se faisait sentir aussi toujours plus fortement du côté patronal, c'est-à-dire dans l'Association suisse des maîtres ferblantiers; c'est pourquoi il fut possible de conclure, le 8 décembre 1911, après des pourparlers qui avaient duré toute l'année, une convention s'étendant à tout le territoire de la Confédération. Cette convention réglait avant tout la question de la durée du travail; pour les villes les plus importantes, la durée du travail hebdomadaire fut fixée à 53 heures et demie et pour les autres régions à 56 ou à 59 heures. Quant à la question des salaires, l'Association des maîtres ferblantiers ne voulait pas de convention nationale; elle voulait laisser aux intéressés le soin de s'entendre sur le plan local ou régional. Toutefois, dans les pourparlers de clôture, le procès-verbal fut complété par une déclaration selon laquelle les délégués patronaux présents considéraient la synchronisation des salaires comme corollaire souhaitable de la réglementation de la durée du travail.

La convention prévoyait aussi l'arbitrage pour tous les conflits. Elle stipulait que les contractants étaient tenus d'exécuter leurs obligations en toute loyauté et qu'il était interdit de troubler les relations du travail et de recourir à des mesures coercitives. Était considéré comme infraction au contrat le fait de contrevenir indirectement aux dispositions de la convention en ne prenant pas toutes les mesures jugées possibles pour empêcher qu'une infraction soit commise. Comme garantie de l'obligation de se conformer aux prescriptions de la convention, chacune des parties contractantes déposa une somme de fr. 10,000.— auprès de la Banque nationale suisse.

Mais ce qui nous paraît être encore plus important que les progrès matériels et les clauses mêmes du contrat, c'est le fait que cette première convention nationale imposait aux deux partenaires *l'obligation de maintenir la paix professionnelle*. C'est ainsi que se fit jour le principe de rapports pacifiques entre patrons et ouvriers à une époque qui, pourtant, était marquée du sceau de la lutte, tant du côté des employeurs que de celui des salariés. Cette convention fait date dans notre histoire sociale car elle ouvrait une brèche

dans les conceptions communément admises à cette époque, selon lesquelles les intérêts des deux camps étaient irréductiblement opposés. La convention nationale porta de bons fruits contrairement aux pronostics de certains théoriciens qui redoutaient les pires mésaventures du fait que les syndicats ouvriers avaient renoncé à certaines méthodes de lutte. Les résultats obtenus grâce à ce contrat collectif national firent de nombreux patrons et ouvriers de nouveaux adeptes de l'idée de la réglementation contractuelle des conditions de travail. Il est vrai que l'exécution des clauses de la convention donna lieu parfois à des divergences d'opinion; le tribunal arbitral dut fonctionner à plusieurs reprises. Cependant, la procédure révéla toujours plus nettement aux patrons et ouvriers les grands avantages réalisés par les méthodes contractuelles comparativement au régime antérieur de luttes ouvertes ou latentes.

Au début, la convention avait été conclue pour une période de six ans; elle fut prorogée ensuite jusqu'à fin février 1939. Dans l'intervalle, des pourparlers eurent lieu pour renouveler et étendre la convention, pour adapter ses clauses aux nouvelles conditions nées de la guerre. La deuxième convention nationale, en vigueur de 1919 à 1923, réduisait la durée du travail hebdomadaire à 50 heures dans les villes les plus importantes, à 52 heures et demie et à 54 heures dans les autres localités. La nouvelle convention régla aussi la question des vacances. Un fait typique du développement de l'idée de collaboration entre employeurs et employés, c'est la disposition selon laquelle la fédération syndicale ouvrière s'engage à appuyer par tous les moyens de pression dont elle dispose les efforts tentés par l'association patronale pour se défendre contre les outsiders, les gâcheurs de prix et tous les patrons qui ne respectent pas les conditions de travail fixées par la convention. Comme la première convention, la deuxième impose aux deux parties l'obligation de maintenir la paix professionnelle.

Toutefois, les deux parties ne purent se conformer à cette dernière clause, l'époque d'après-guerre ayant été marquée du sceau des luttes politiques et sociales. Par suite d'incidents locaux, desquels les contractants ne sauraient être rendus responsables, les deux parties exigèrent l'une et l'autre des réparations matérielles. La convention avait poussé des racines si profondes des deux côtés qu'elle sortit intacte de cette épreuve. Elle resta en vigueur jusqu'en 1923. Par suite de divergences d'opinion sur la réglementation de la durée du travail, la convention ne fut malheureusement pas prorogée. Les patrons demandaient des dérogations au principe des 48 heures, dérogations que les ouvriers jugèrent inacceptables. Les patrons eux-mêmes ne purent contester que la convention avait été très favorable à leur branche et qu'elle avait notamment permis de stabiliser le coût des facteurs de la production, de normaliser les prix, d'assainir les méthodes de soumission et de mettre un frein à la concurrence déloyale. Ce n'est qu'en 1938 qu'une nouvelle convention fut conclue sur proposition des maîtres ferblantiers et des

patrons installateurs. Cette convention repose sur le terrain solide de la collaboration entre patrons et ouvriers pour la défense commune des intérêts professionnels; c'est l'idée que la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers met en relief dans son rapport annuel de 1938.

L'exemple donné par les ferblantiers et les installateurs agit comme un coup d'éperon sur les autres groupes professionnels affiliés à la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers. C'est ainsi que fut conclue, en 1919, une convention nationale entre la F. O. M. H. et l'Association des industriels suisses de chauffages centraux. La même année, la F. O. M. H. conclut une convention avec l'Association suisse des maîtres serruriers et des ateliers de construction. Ces deux conventions portaient tout particulièrement sur la fixation des salaires. Mais ces conventions furent de courte durée par suite des événements d'ordre économique et social. En 1923, les monteurs de chauffages centraux parvinrent à conclure une convention nationale d'un an; plus tard, les conditions de travail firent provisoirement l'objet de contrats collectifs locaux, jusqu'en 1929, date à laquelle fut conclue une nouvelle convention nationale qui resta en vigueur pendant sept ans. Le manque d'organisation et de cohésion des entrepreneurs empêcha la prorogation de la convention, solution que la F. O. M. H. continue à rechercher comme par le passé.

*

Tandis que l'idée de la réglementation des conditions de travail par conventions collectives s'implantait progressivement dans les professions artisanales, les résistances furent beaucoup plus fortes dans l'industrie des machines et dans l'industrie métallurgique. Dans l'industrie proprement dite, l'individualisme des entrepreneurs était beaucoup plus accusé; mais c'est aussi pour des raisons d'ordre technique que les grandes entreprises notamment ne pouvaient s'accomoder de normes de salaires s'étendant à tout le territoire de la Confédération.

Il avait été reconnu, de prime d'abord, que si la F. O. M. H. voulait parvenir à un accord avec les employeurs de l'industrie des machines et de la métallurgie, il fallait baser les pourparlers sur des considérations différentes de celles auxquelles l'on s'était tenu pour l'élaboration des conventions passées dans les entreprises artisanales. Si désirable que pût paraître aux ouvriers la réglementation collective des salaires et des conditions de travail, il s'agissait néanmoins bien plus des *principes de base* qui feraient dorénavant règle dans les relations entre associations patronales et fédérations syndicales ouvrières, principes sur lesquels s'élaboraient aussi les thèses de conciliation et d'arbitrage. Après avoir surmonté divers obstacles du côté patronal, les parties parvinrent à conclure, le 19 juillet 1937, ce qu'on put justement appeler la *paix du travail*.

Les contractants étaient, d'une part, l'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie et, d'autre part, les quatre organisations ouvrières suivantes: la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers (de loin la plus importante et qui prit toutes les initiatives), la Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux de la Suisse, l'Association suisse des ouvriers et employés évangéliques et l'Union syndicale suisse des ouvriers indépendants.

La pierre de touche de cette convention, ce qui en constitue le caractère d'innovation, c'est le fait que les parties contractantes conviennent expressément « d'élucider réciproquement, *selon les règles de la bonne foi*, les principaux différends et les conflits éventuels ». L'article premier stipule que les conflits sont tout d'abord examinés et, si possible, résolus dans l'entreprise même. Si une entente amiable ne peut se faire au sein de l'entreprise, les questions litigieuses sont remises pour examen et conciliation aux instances des groupements intéressés. Si ces dernières ne peuvent se mettre d'accord, les questions litigieuses sont soumises à une commission de conciliation dont le but est de concilier les différends collectifs qui surgissent et de réaliser si possible une entente.

C'est précisément les principes de base de l'accord de l'industrie des machines et de la métallurgie qui au début donnèrent ici et là lieu à des contestations. En signant cette convention, la F. O. M. H. s'est engagée à renoncer à l'exercice du droit de grève pour la solution des conflits; de leur côté, les employeurs ont renoncé également aux méthodes de lutte correspondantes. Mais, ce faisant, la Fédération des ouvriers sur métaux et horlogers n'a pas inauguré une nouvelle politique. Nous avons relevé souvent qu'au cours des années écoulées cette fédération s'était toujours efforcée de régler contractuellement et pacifiquement les conflits du travail dans toute la mesure du possible. D'ailleurs, la F. O. M. H. n'a aucunement renoncé à assurer aux travailleurs une participation directe à la production. Mais la F. O. M. H. consciente de la gravité de la situation de notre économie nationale sur le plan mondial, consciente de l'âpreté de la concurrence internationale a compris qu'elle devait contribuer à normaliser, à régler contractuellement sur une base nationale les relations entre le capital et le travail, et à empêcher que l'économie et la production nationale ne soient compromises par des grèves, des lock-outs et des conflits violents.

La conclusion de la paix du travail dans l'industrie des machines et de la métallurgie eut un grand écho dans tout le pays. Elle fut considérée comme un acte de sagesse et de maturité sociale témoignant du sens des responsabilités des contractants devant le peuple et devant l'économie nationale. Il est indubitable que cette paix du travail a exercé ses effets bien au delà du cadre de l'industrie des machines et de la métallurgie. On peut prétendre que cette convention a contribué à pacifier l'atmosphère politique de notre pays et à préparer l'avènement d'une ère de collaboration

des divers milieux du peuple tant en ce qui concerne la vie de l'Etat qu'en ce qui concerne l'économie.

Les résultats pratiques de cette paix du travail ont pleinement répondu aux espoirs qu'avaient éveillé la conclusion d'une si vaste convention. Les rapports entre entrepreneurs et ouvriers se sont sensiblement améliorés; les commissions ouvrières ont été développées et renforcées et leur droit de discussion a été plus amplement reconnu. La convention a fait ses preuves au cours des années de renchérissement qui suivirent la dévaluation. Sur la base des expériences qu'elle venait de faire avec cette convention de deux ans, la F. O. M. H. put, en juillet 1939, la *prolonger de cinq ans*. A cette occasion, elle fut complétée; il fut convenu que le problème de l'assurance-chômage dans l'industrie des machines et dans la métallurgie serait examiné en commun par les contractants. Lorsque la guerre éclata, les ouvriers intéressés se rendirent compte, une fois de plus, du bienfait du système contractuel, car ils obtinrent, pendant ces mois de guerre, certaines satisfactions qu'ils n'eussent sûrement pas obtenues si la convention n'avait pas existé.

*

L'esprit qui animait les partenaires de la convention de l'industrie des machines et de la métallurgie a présidé également à la conclusion de la convention passée en mai 1937 entre la F. O. M. H. et l'Association des fabricants de l'*industrie horlogère*. Par cette convention, les intéressés s'engageaient à maintenir la paix du travail; elle fixait en principe une augmentation des salaires ainsi que la réintroduction des congés payés. Un tribunal arbitral fut institué; il était chargé d'élucider contractuellement les différends relatifs aux salaires, à la réglementation des vacances et aux modalités d'exécution y relatives. C'est ainsi que l'on réussit pour la première fois à conclure dans l'industrie horlogère un contrat collectif de travail englobant la plupart des associations de fabricants. Le caractère hétérogène des organisations patronales donna lieu à diverses difficultés. La lacune la plus grave résidait dans le fait que la convention ne prévoyait pas la possibilité d'obliger les fabricants contrevenants à se soumettre aux prescriptions de la convention. La question des salaires ne fut réglée sur la base du contrat que dans les fabriques mais sans les termineurs. Cette lacune eut pour effet que de petites entreprises non soumises à la loi fédérale sur les fabriques firent une concurrence dangereuse aux fabriques tenues d'observer la convention et menacèrent de faire crouler tout l'édifice de la réglementation des salaires.

La convention de l'industrie horlogère resta en vigueur jusqu'à fin février 1939. Lors de sa révision, les contractants réussirent à apporter certaines améliorations. La convention fut scindée en deux contrats collectifs: l'un pour la Suisse romande, l'autre pour la Suisse alémanique. Les fabriques de pièces détachées furent toutes englobées dans la convention pour la Suisse romande.

Par sa politique des conventions, la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers a toujours cherché à tenir compte des nécessités de l'époque et des besoins de l'économie nationale. Car la F. O. M. H. sait que le mouvement syndical n'est pas un but en soi et que s'il veut servir l'ouvrier, il ne doit *jamais négliger les points de vue généraux*.

Dans les périodes de prospérité et de stabilité, telles que celle d'avant la guerre mondiale 1914/18, on pouvait se permettre de laisser au hasard des luttes économiques le soin de déterminer la rémunération du travail et les conditions sociales des ouvriers. Dans ces époques, aujourd'hui révolues, les luttes sociales n'entravaient pas très gravement la production; les blessures causées à l'économie se cicatrisèrent assez rapidement sous l'effet de la formation constante des capitaux. Aujourd'hui, nous nous trouvons devant des faits économiques tout à fait différents; la situation avait déjà totalement changé à la veille de la crise qui s'est déclenchée en 1930. L'économie mondiale se trouve actuellement dans une période de stagnation, pour ne pas dire de désagrégation. Dans de telles périodes, il n'est pas indiqué de laisser au hasard des conflits économiques la rémunération du travail des divers groupes professionnels et la répartition du revenu national. Les décalages, les déséquilibres, les répartitions défectueuses des revenus issus de la production peuvent provoquer de dangereuses perturbations sur le plan de l'économie nationale. D'autre part, il est beaucoup plus difficile dans une période de dépression qu'en phase de conjoncture ascendante de réparer certaines brèches que pourraient causer des luttes d'intérêts, des grèves ou des lock-outs. Les avantages qu'un des partenaires pourrait obtenir par la lutte seraient très éphémères dans des conditions telles que celles que nous avons aujourd'hui.

Consciente des nécessités et des besoins de notre époque, la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers a persévéré dans la voie de la politique des conventions. Ce n'est pas seulement pour des questions de principes sociaux ou pour des considérations générales que les ouvriers affiliés à la F. O. M. H. ont suivi leur fédération dans cette voie, mais c'est aussi parce qu'ils ont reconnu que leur *bien-être* était mieux garanti par *l'entente* et la *collaboration* que par la lutte. Les deux parties ne peuvent retirer que des avantages de leur renoncement à d'aveugles luttes sociales; elles ne peuvent que gagner à examiner objectivement, en commun, les problèmes de la production et des conditions de travail et à faire appel, en cas de divergence, à un arbitre compétent et impartial. Cette façon de déterminer la part que les ouvriers doivent retirer de la production constitue la meilleure garantie que les revendications sociales se fassent dans le cadre des possibilités économiques.