

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 19 (1927)  
**Heft:** 4  
  
**Rubrik:** Actualités

### **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:** 25.11.2024

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

## Actualités

La consolidation progressive de l'économie mondiale accroît la lutte entre la classe ouvrière et la classe patronale pour l'amélioration des conditions de travail et l'introduction d'une politique sociale. A côté des luttes de salaire qui deviennent plus fréquentes en Allemagne au fur et à mesure que la situation économique s'améliore, c'est principalement la durée du travail qui fait l'objet de nouveaux conflits dans la plupart des pays. La *lutte pour la journée de 8 heures* n'est pas encore terminée, mais elle semble devoir s'approcher de sa phase décisive. La Belgique ayant ratifié sans réserve la convention de Washington, et la France également en réservant la mise en vigueur jusqu'au moment où l'Allemagne et l'Angleterre l'appliqueront elles aussi, le sort de la journée de 8 heures dépend en grande partie de l'attitude de l'Allemagne. En Angleterre, rien n'empêche plus la ratification que la mauvaise volonté du gouvernement, du moment que la plus grande partie de la classe ouvrière anglaise ne travaille pas plus de 48 heures par semaine. Une enquête des syndicats a établi que sur les 4,688,000 membres des syndicats les  $\frac{3}{4}$  ont la semaine de 48 heures ou moins (30 % travaillent 48 heures, 21 % 47 heures, 6 % 44 et 17 % 42 heures). Les conditions sont beaucoup plus mauvaises en Allemagne. D'après une enquête officielle, qui n'a englobé il est vrai que 745,000 ouvriers, il y avait en octobre 1926 53 % d'ouvriers dont la semaine de travail dépassait 48 heures, dans la plupart des cas de 50 à 54 heures. Ce nombre donne assurément un tableau trop défavorable, attendu que l'enquête a été étendue principalement aux branches d'industrie d'où parvenait des plaintes sur la trop longue durée de travail; elle a eu lieu d'autre part à un moment où les commandes saisonnières exigeaient des heures de travail supplémentaires. En avril 1926, 29 % seulement des ouvriers avaient une durée de travail de plus de 48 heures. Il est à espérer qu'en se fortifiant le mouvement syndical allemand sera en mesure de modifier cet état de choses et de ramener l'Allemagne à la journée de 8 heures.

\*

Tandis qu'en Europe les patrons livrent toujours une lutte désespérée contre la journée de 8 heures, en Amérique les syndicats se proposent déjà comme but *la semaine de travail de cinq jours* avec 44 heures ou même 40 heures de travail. L'idée de donner à la classe ouvrière deux jours libres par semaine n'émane pas de Ford; le roi des automobiles, en industriel avisé, s'est uniquement approprié cette idée dans un but de réclame. Mais bien avant Ford déjà quelques syndicats groupant le 100 % des ouvriers de leurs branches respectives, avant tout dans l'industrie du vêtement, ont réalisé la semaine de cinq jours de travail. A côté de ceux-ci, quelques patrons intelligents ont déjà fait cette expérience bien des années avant et ont introduit définitivement cette semaine réduite

après en avoir constaté les résultats favorables. La semaine de cinq jours est donc actuellement beaucoup plus répandue en Amérique qu'on ne le suppose chez nous; nous renvoyons à ce sujet à la récapitulation publiée dans le présent numéro et établie sur des données officielles. Il va de soi qu'aux Etats-Unis également la durée du travail n'est pas réduite volontairement par tous les patrons. Comme leurs collègues européens, la grande majorité des patrons américains craint que la réduction de la durée du travail amène la ruine de l'industrie, une recrudescence du chômage, une diminution du bien-être du peuple, etc. A part quelques exceptions, les ouvriers américains doivent conquérir également de haute lutte l'amélioration de leurs conditions d'existence.

Il en est de même en *Australie* où le tribunal arbitral fédéral a introduit en février *la semaine de 44 heures* pour toutes les industries. Le décret a été pris en considération du fait que l'ouvrier moderne a besoin d'un temps de repos plus long et que la réduction de la semaine de travail peut être appliquée sans grand dommage économique pour le pays. Les expériences faites dans l'industrie du bâtiment, où la semaine de 44 heures était appliquée auparavant, doivent donc avoir été favorables.

\*

Les cercles patronaux suisses commencent depuis quelque temps à vouer un peu plus d'attention au problème de la *rationalisation*. Il fallait s'attendre en effet à ce que la réorganisation industrielle en Allemagne ait ses répercussions également en Suisse. Si l'on en juge d'après la presse patronale, spécialement d'après le *Journal suisse des associations patronales*, les patrons se soucient aussi peu de l'importance économique de la rationalisation que les industriels allemands. Le mot de rationalisation ne signifie pour eux que diminution des frais de production, en particulier par une exploitation plus intense de la capacité de travail des ouvriers. Ils ne veulent rien savoir d'une augmentation de la capacité d'achat de la classe ouvrière par une élévation des salaires et une réduction des prix. Au contraire, ils préféreraient réaliser à la fois la rationalisation, la prolongation de la durée du travail et la réduction des salaires. A l'égard de l'exemple américain, ils invoquent constamment que l'ouvrier américain produit beaucoup plus et peut prétendre par conséquent à un salaire plus élevé. Or, la relation de cause à effet est précisément inverse: l'ouvrier n'est pas bien payé parce qu'il produit beaucoup, mais le patron doit chercher à épargner autant que possible la capacité de travail par des méthodes plus rationnelles, parce qu'il doit payer des salaires élevés pour une durée de travail restreinte. Les patrons suisses auraient pu constater la différence fondamentale qu'il y a entre le type du patron américain et le type du patron suisse lors d'une conférence donnée dernièrement par un industriel américain au sein des deux associations centrales des industriels suisses. Le patron suisse

cherche les défauts du système toujours chez les ouvriers: leur travail n'est pas assez intense, ne dure pas assez longtemps et il est trop cher. Le patron américain se demande d'abord où il peut perfectionner. Une autre raison du succès des patrons américains réside dans leur collaboration. La rentabilité des entreprises est étudiée en commun; ils échangent leurs expériences, tandis que les patrons suisses entourent tout, même le résultat d'exploitation, d'un mystère ridicule. Ils s'encroûtent dans la tradition et leur esprit borné constitue l'obstacle principal au développement de notre économie nationale et de notre culture.

\*

Cet esprit mesquin étroitement bourgeois ne règne pas seulement dans les affaires privées, mais dans toute la vie publique de notre pays. Toute solution efficace des gros problèmes qui se posent actuellement en est rendu de prime abord impossible. Cela s'applique aussi bien à la politique sociale qu'à la politique économique ou à notre politique financière ainsi qu'à tout autre domaine. Un exemple typique nous est fourni par la *politique poursuivie à l'égard du personnel fédéral*. Le message additionnel du Conseil fédéral à la loi sur le statut des fonctionnaires est marqué de l'esprit le plus étroit qui puisse être constaté dans les documents officiels publiés ces derniers temps. Et ce n'est pas peu dire. Si le Conseil fédéral estime nécessaire une prolongation de la durée du travail et une réduction des vacances du personnel fédéral, il devrait du moins avoir le courage de son opinion et engager la lutte pour la loi sur la durée du travail. Mais s'il croit, comme il le dit ouvertement dans ce message additionnel, qu'une révision de la loi sur la durée du travail serait repoussée par le peuple, il faut alors qu'il y renonce et ne cherche pas à introduire par des voies détournées une prolongation de la durée du travail dont ne veut pas la grande majorité des électeurs. D'autre part, c'est une pratique étrange, contre laquelle il y a lieu de protester tant du point de vue juridique que politique, que celle qui consiste à vouloir réglementer la durée du travail du personnel des chemins de fer privés par une loi déterminant les conditions d'engagement des fonctionnaires fédéraux. Ces messieurs pourraient tout aussi bien s'aviser une fois de prolonger la durée du travail des ouvriers de fabrique par une loi sur les assurances sociales. Le Conseil fédéral s'est d'ailleurs fort illusionné en s'imaginant que le personnel approuverait une prolongation de la durée du travail et une réduction des vacances moyennant un système de primes indigne de lui. Le reste de la classe ouvrière se tient d'ailleurs unanimement aux côtés du personnel fédéral et fera déjà en sorte que les propositions contenues dans le message additionnel ne voient jamais le jour au cas où elles devraient être incorporées à la loi sur le statut des fonctionnaires.