

**Zeitschrift:** Domaine public  
**Herausgeber:** Domaine public  
**Band:** - (1972)  
**Heft:** 199

**Artikel:** La poule aux oeufs d'or  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1016191>

### **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:** 03.02.2025

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

## La poule aux œufs d'or

S'il est un bruit persistant dans le milieu ouvrier fribourgeois, c'est bien celui du haut niveau des salaires payés chez Photochimie SA. C'est un fait que les 250 ouvriers soumis à la convention collective de travail signée le 11 juin 1972 (les usines de Fribourg et Marly + les unités de recherche comptant 800 salariés), ont des salaires élevés par rapport au reste de l'industrie locale. Les avantages matériels ne sont pas négligeables (habits de travail fournis par le patron, bons de voyage etc.); la commission ouvrière est prévue dans les statuts depuis plus de trois ans.

De divers entretiens, nous voulons retenir une constatation importante: sur le plan local et pour ses propres travailleurs, Photochimie SA apparaît comme une aubaine (voire une poule aux œufs d'or), alors que replacée dans le contexte de la chimie bâloise et internationale, l'entreprise fribourgeoise fait plutôt figure de parent pauvre comme le prouve la comparaison des salaires bâlois et fribourgeois.

### 1. Indexation des salaires

A Fribourg même, les négociations de salaires entre partenaires sociaux sont conduites par la commission ouvrière et le secrétaire syndical romand d'une part, par une délégation de la direction d'autre part. Comme on peut le supposer, la liberté de manœuvre est assez réduite. L'alignement sur les accords conclus à Bâle entre partenaires sociaux est de rigueur, ceci d'autant plus que les négociations fribourgeoises interviennent quelques mois après celles de Bâle. L'entreprise photochimique fribourgeoise connaît l'indexation automatique des salaires, considérée sur place comme le fleuron de la « paix du travail ». Comme le montrent les exemples suivants, les salaires sont réadaptés, avec deux points d'avance sur l'indice officiel,

chaque fois que celui-ci augmente ou diminue de 4 points.

Indice du mois passé	Date de la réadaptation	Salaire de base	
		A <sup>1</sup>	B <sup>2</sup>
116,3	janv. 71	950.—	1339.—
120,2	août 71	987.—	1391.—
124,8	févr. 72	1044.—	1468.—
127,8	juin 72	1094.—	1513.—

<sup>1</sup> A = ouvrières de plus de 20 ans.

<sup>2</sup> B = ouvriers professionnels de plus de 20 ans.

### CARTE DE VISITE

● La production de Ciba-Geigy Photochimie SA s'adresse d'abord aux professionnels de la photo (films radiographiques, films pour photogrammétrie aérienne, films graphiques, etc.).

● Main-d'œuvre employée: non loin de 800 personnes dans l'étape actuelle, dont 100 universitaires environ. Fribourg semble ne fournir (pour l'instant) que les cadres moyens. Les cadres dirigeants sont extérieurs (bâlois ou anglais).

### 2. Situation syndicale dans l'entreprise: intégration

Près de 65 à 70 % des travailleurs de Photochimie SA sont membres du syndicat FTCP, ce taux de syndicalisation, cependant, ne donne pas une image exacte des rapports de force réels dans l'entreprise. Le syndicat est en effet étroitement intégré dans l'entreprise grâce à un système compliqué de primes de solidarité versées par la direction de l'entreprise.

Rappelons que la cotisation de solidarité, appelée parfois contribution conventionnelle (en allemand: « Vertragsanschlussbeitrag »), est payée par le travailleur non syndiqué ou le plus souvent à sa place par l'entreprise elle-même, elle a pour but de mettre sur pied d'éga-

lité les travailleurs syndiqués et non syndiqués qui bénéficient tous des avantages acquis par le syndicat, et permet d'éviter que les dépenses syndicales soient à la seule charge des travailleurs syndiqués. Cette prestation revient à sanctionner au fond la non-affiliation au syndicat, par des voies détournées il est vrai, puisque la Constitution fédérale garantit le droit de libre association.

Pour Photochimie SA, cela signifie concrètement que l'entreprise verse une prime annuelle de 70 francs pour chaque travailleur soumis à la convention collective de travail, et que la Fédération centrale des syndicats FTCP à Zurich « ristourne » aux membres du syndicat exclusivement la somme de 100 francs en bons de voyages ou bons d'essence. En d'autres termes, les patrons prennent à leur charge près des deux tiers de la cotisation syndicale. Cette procédure donna lieu à d'après discussions au cours des assemblées générales des syndicats FTCP à Bâle (décembre 1971) et Fribourg (juin 1972), mais fut finalement acceptée.

### 3. Comparaison des salaires bâlois et fribourgeois

Dès lors que les décisions importantes concernant Photochimie SA sont prises à Bâle, il se justifie de comparer le niveau des salaires atteints à Bâle et à Fribourg. En principe, les salaires sont les mêmes, mais ce qui rend l'inégalité évidente, c'est que les Fribourgeois travaillent en fait une heure de plus que leurs collègues de Suisse allemande (44, respectivement 43 heures par semaine). La relative stagnation de la photochimie n'explique pas tout. A Fribourg par exemple, les patrons gardent la haute main sur les versements de diverses gratifications, ce qui permet une personnalisation beaucoup plus marquée du salaire, alors qu'à Bâle les accords prévoient un barème fixe.