

Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales
Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales
Band: 7 (1949)
Heft: 2

Artikel: Capital et travail
Autor: Stadler, Rodolphe
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-133068>

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: 14.03.2025

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

Capital et travail¹

par RODOLPHE STADLER

administrateur-délégué

de la S. A. des Câbleries et Tréfileries, Cossonay-Gare

Le problème des rapports entre le capital et le travail est à l'ordre du jour. La presse en a longuement parlé, et, il faut en convenir, l'opinion publique veut être informée pour pouvoir se prononcer.

Comment expliquer l'intérêt que suscite ce problème? Les principales causes nous paraissent être de deux ordres: celles que l'on pourrait qualifier de générales, parce qu'elles ne sont pas le résultat des circonstances spécifiques du moment présent. C'est cette vieille aspiration de l'homme d'être son maître, de décider lui-même de son sort, de se libérer de tout ce qui ressemble à une tutelle, c'est aussi son désir profondément ancré d'améliorer sa situation matérielle, non seulement pour lui, mais aussi pour les siens et peut-être encore plus pour ceux-ci que pour lui-même.

Les causes spéciales, elles, relèvent de la situation particulière issue de la guerre et de la conjoncture favorable que nous traversons. Seules ces dernières causes seront traitées dans mon exposé.

Chaque conflit armé donne lieu à une recrudescence des revendications sociales. Ainsi en a-t-il été après la première guerre mondiale. Rappelons la grève générale de 1918 et la tentative des milieux ouvriers de transformer radicalement la structure politique et économique de notre pays. Il y a là un facteur psychologique qu'il est indispensable de relever. Pendant les hostilités la défense du pays absorbe presque entièrement les esprits et rallie à elle la quasi-totalité des individus. Une discipline rigoureuse fait loi. La paix revenue, ou tout au moins l'armistice signé, chacun cherche à se libérer, à donner libre cours à ses aspirations

¹ Conférence prononcée le 29 avril 1949 à l'assemblée annuelle de l'Association suisse des industriels de l'aluminium.

trop longtemps contenues, qui, pendant plusieurs années, n'ont pu trouver le moyen de s'exprimer et de se réaliser.

Aujourd'hui, le moment paraît particulièrement propice à faire valoir des revendications sociales, d'autant plus que, contrairement à ce qui s'est passé au lendemain de la première guerre mondiale, la conjoncture est encore favorable après avoir été exceptionnelle. Nos industries ont rarement connu une période de plein emploi comparable à celle que nous vivons. Il n'y a pas, pour le moment, de risques de chômage, il n'est pas question de baisser les salaires comme cela a été le cas dès l'année 1920, c'est-à-dire à peine deux ans après la fin des hostilités. Les conditions ne pourraient être meilleures en vue d'une offensive syndicaliste ; celle-ci cherche peut-être aujourd'hui à gagner du temps, et même à brûler les étapes, par crainte de ne pas avoir atteint tous ses objectifs lorsque la dépression se fera sentir sur l'économie. A ce moment-là, la baisse des dividendes s'effectuera sans rencontrer le moindre obstacle juridique, tandis que le problème des salaires sera plus difficile à résoudre, ceux-ci relevant d'un contrat collectif touchant directement un beaucoup plus grand nombre de personnes.

Un deuxième facteur, qui explique la tenacité et l'empressement que rencontre dans les cercles syndicalistes et dans d'autres milieux plus larges de la population l'idée d'une évolution sociale est sans aucun doute l'intérêt manifesté ces derniers mois par des hommes politiques dont le prestige n'est pas discuté et l'importance des fonctions indéniable. M. Rubattel, conseiller fédéral, a parlé à Genève, à La Chaux-de-Fonds, à Bâle, sur le nécessaire aménagement des relations entre le capital et le travail. Quant à M. le conseiller fédéral Petitpierre, il a pris nettement position à plus d'une occasion. Ces discours ont éveillé, dans la presse de la Suisse romande en particulier, des échos unanimement favorables. Si depuis longtemps nos deux conseillers fédéraux romands sont acquis à l'idée d'un rapprochement entre patrons et ouvriers d'une part, et d'une évolution des rapports entre le capital et le travail, ils pensent le moment venu d'améliorer la situation morale plus encore que matérielle des salariés.

Le discours prononcé le 12 mai 1948 par M. le Dr Wolfer à l'occasion de l'assemblée générale de la S. A. Sulzer Frères à Winterthour, a été l'occasion, pour une bonne partie de la presse

romande et pour toute la presse syndicaliste, de reprendre le problème de la communauté professionnelle. Les grands journaux romands, par la plume de leur rédacteur en chef ou de leurs principaux collaborateurs, la presse syndicaliste par la voix de M. Chopard et M. Giroud, se sont tous élevés contre les idées formulées par M. Wolfer.

Si l'on reprend ce discours et qu'on le lise à tête reposée avec un certain recul dans le temps, il semble bien que son auteur ait voulu combattre une offensive syndicaliste en se plaçant uniquement sur le plan patronal et que les chefs syndicalistes ont réagi sur un ton qui rendait difficile une discussion objective. Les vues du D^r Wolfer sur la *hiérarchie* et l'*autorité* ont été mal interprétées lorsqu'il a établi une comparaison de l'entreprise avec l'armée et qu'il a relevé, avec pertinence, que ces deux principes sont aussi indispensables aux dirigeants d'une exploitation qu'à des chefs militaires, à la condition toutefois que l'autorité soit enrobée de souplesse et de compréhension. Du reste, même des secrétaires syndicalistes reconnaissent que le principe d'autorité est essentiel pour la bonne marche d'une entreprise. Ainsi M. G. Esperet, secrétaire général adjoint de la Confédération française des travailleurs chrétiens, en réponse à une enquête faite sur l'association du capital et du travail (*Revue économique franco-suisse* novembre 1947) en relève la nécessité.

Pour terminer, rappelons que la paix du travail, signée en 1937 par les représentants patronaux et les représentants ouvriers et tacitement renouvelée, est favorable à l'évolution sociale actuelle et à la réalisation sur le plan pratique d'une certaine idéologie socialiste. Enfin, on peut aussi se demander si les chefs syndicalistes ne jouent pas la carte politique, en ce sens qu'ils menacent le patronat d'une évolution rapide vers la gauche, voire l'extrême-gauche, dans le cas où leurs revendications ne rencontreraient pas un écho bienveillant du côté du capital. Là encore, nous pensons qu'ils font fausse route et qu'ils sont mal avisés de recourir à de tels procédés. Pour être fructueuses, des prises de contact doivent se dérouler dans un esprit d'objectivité, où chacun fait valoir son point de vue et ses arguments, mais aussi dans une atmosphère de laquelle toute agressivité est bannie.

Enfin, avant de clore cette introduction, il y a lieu de faire un bref tour d'horizon sur ce qui se passe hors de chez nous.

La Suisse n'est pas la seule à se préoccuper de la question sociale. Dans la plupart des pays, une évolution indéniable met au premier plan des préoccupations le problème des relations entre le capital et le travail et celui, notamment, de la position des syndicats dans la vie nationale.

Qu'il nous suffise de relever trois événements importants qui sont venus confirmer, au cours des huit derniers mois, l'intérêt et la valeur que l'on attribue à ces rapports soit en Europe, soit en Amérique où les autorités responsables, s'appuyant sur une opinion publique puissante, ont mis sur pied ou proposé un nouveau statut social qui cherche à tout prix un *modus vivendi* dans les rapports entre patrons et ouvriers. Sans avoir la violence brutale d'une révolution, cette vague de fond rencontre la faveur de milieux de plus en plus nombreux et imprime à l'évolution actuelle une direction précise et inéluctable.

En Belgique, la loi sur l'organisation de l'économie, votée par les Chambres le 3 août 1948, a été promulguée le 20 septembre et publiée dans le *Moniteur belge* les 27 et 28 septembre 1948.

La quatrième et la plus importante section de la loi porte sur la création des conseils d'entreprise. Sans doute, si l'institution est née, les conseils ne sont pas encore créés et ce n'est que plus tard, au minimum dans un an, qu'ils seront progressivement introduits dans les exploitations occupant d'une manière permanente au moins cinquante travailleurs ; par travailleur il faut entendre les ouvriers, apprentis et employés de l'entreprise, y compris le personnel de maîtrise, à l'exception de ceux chargés d'un poste de direction. Il y a lieu de relever quelques-unes des compétences qui seront données aux conseils d'entreprise : ils exprimeront leur avis et formuleront toutes suggestions ou objections sur l'organisation et les conditions du travail, ainsi que sur le rendement de l'entreprise. Ils seront renseignés périodiquement sur la productivité et les résultats d'exploitation obtenus. Ils seront appelés à prendre toutes mesures utiles relatives à l'embauchage, aux congés, aux vacances, à la gestion des fonds de bienfaisance.

Institués à l'initiative de l'employeur, les conseils d'entreprise seront composés du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants désignés par lui, ainsi que d'un certain nombre de délégués du personnel élus pour quatre ans ;

la détermination de leur nombre sera réglée par arrêté royal.

Très soucieuse de maintenir la paix sociale, la Belgique ne veut cependant pas courir des risques plus grands que les avantages que cette nouvelle institution lui vaudra et c'est pourquoi M. Paul van Zeeland, rapporteur de la loi au Sénat, déclarait : « La sagesse commande de commencer pas les plus grandes entreprises et dans les industries où le nombre des entreprises n'est pas trop élevé. » Il exprimait aussi l'opinion générale que la loi soit appliquée très progressivement. Voilà quant à la Belgique. Voyons la France.

Candidat au gouvernement, le général de Gaulle a prononcé le 14 décembre dernier un discours vivement commenté. Il a présenté à ses partisans et auditeurs les grandes lignes de son projet d'association du capital et du travail (A. C. T.).

Examiné de près, ce projet va beaucoup plus loin qu'on ne le pense, en général. Des trois éléments associés dans le cadre des A. C. T., le personnel en serait le grand bénéficiaire, sinon l'unique. Car, si la place faite aux gérants est large — ils administrent la société — leur responsabilité est immense, puisqu'ils engagent tous leurs biens en garantie de leur gestion.

Les actionnaires, eux, ont droit à un intérêt statutaire, dont les taux ne peuvent excéder un pour-cent à fixer, ainsi qu'à une part des bénéfices fixée aussi par les statuts.

Quant au personnel, il acquiert la qualité de sociétaire dès qu'il a accompli dans la société le temps de service statutaire.

Une innovation très importante est la création auprès de la gérance de deux conseils de surveillance, l'un élu par les propriétaires d'actions, l'autre par le personnel sociétaire. Aux termes des statuts, certains actes de la gérance devront leur être soumis pour approbation préalable ou pour avis. Chaque année, les conseils convoquent, chacun en ce qui le concerne, une assemblée générale ; les compétences de ces deux assemblées sont les suivantes : chacune d'elles constate la régularité des comptes, délibère sur les propositions de la gérance concernant la répartition des bénéfices, examine le rapport de son conseil de surveillance et en approuve éventuellement les termes.

En cas de désaccord, soit entre les deux conseils, soit entre les deux assemblées générales, concernant un acte nécessaire à la marche de l'entreprise, on fera appel à un arbitre. Les assemblées

générales sont compétentes pour congédier le ou les gérants et les remplacer.

Enfin, le salaire du personnel comprend un minimum garanti, appelé salaire de base, et éventuellement une part proportionnelle aux résultats de l'entreprise.

On constate que ce ne sont pas tellement les questions matérielles qui dominent le projet du général de Gaulle, mais beaucoup plus le problème de la cogestion.

Le dernier événement auquel nous voulons faire allusion est le retentissant discours du président Truman, prononcé à l'occasion de l'ouverture du 81^e Congrès des E. U. A. Le président est allé beaucoup plus loin que n'importe lequel de ses prédécesseurs et certains commentateurs n'ont pas hésité à affirmer qu'il s'agissait d'un programme nettement socialiste. Notre intention n'est pas de nous prononcer à ce sujet, mais de rappeler que M. Truman a promis au peuple américain l'abrogation de la loi Taft-Hartley, laquelle traite injustement les ouvriers et limite, entre autres, le droit de grève et le retour à la loi Wagner, beaucoup plus libérale pour le salarié, loi à laquelle des amendements seront apportés dans le sens d'une nette amélioration du statut des travailleurs.

A ce propos, parlant de l'égalité des droits des individus, M. Truman a annoncé qu'il empêcherait le recours à des pressions d'ordre économique pour obtenir des décisions contraires aux contrats existants.

Sur le plan social, M. Truman a stigmatisé la puissance de certains privilégiés ; il a condamné les salaires de misère et réclamé un salaire minimum de 75 cents à l'heure, promis à l'ouvrier une amélioration matérielle de sa situation, le maintien de son pouvoir d'achat, la protection de ses droits et de ses intérêts et la construction de maisons populaires pour qu'il puisse aussi jouir de l'accroissement général de la prospérité.

Ces projets, soutenus par le gouvernement et, le cas échéant, financés par l'Etat, nécessiteront une augmentation annuelle des recettes fiscales de quatre milliards de dollars qui seront en majeure partie prélevés sur les personnes juridiques.

Ces trois exemples, glanés dans les pays étrangers, prouvent bien que le problème est international puisqu'il s'étend à plusieurs continents et qu'il préoccupe aussi les esprits des grandes démocraties.

Ce tour d'horizon achevé, nous avons à revenir à la Suisse pour examiner où en est le problème des rapports entre le capital et le travail, en général, et celui de la cogestion en particulier.

LA COGESTION

Ce qui frappe aujourd'hui et ce qui crée une certaine confusion dans les esprits, c'est l'imprécision des termes et la méconnaissance de leur valeur. Cette constatation se trouve confirmée par l'emploi abusif de l'expression de cogestion. Il faut y voir une certaine superficialité, un manque d'objectivité, le désir de vouloir à tout prix convaincre ses auditeurs ou ses lecteurs en recourant à des mots qui frappent l'imagination ou qui bénéficient dans le public d'une faveur toute particulière. L'expression « cogestion » n'a pas échappé à cette tendance. Ce n'est pas sans raison que M. Rubattel a relevé dans la réponse qu'il a faite à M. Vincent, député communiste de Genève, que ce terme est mal défini et qu'il y aurait lieu de prime abord de délimiter exactement le cadre de la cogestion. Or, seul M. Giroud, conseiller national et secrétaire de la F. O. M. H., s'est exprimé à ce sujet dans sa brochure intitulée *Démocratie économique ou travail associé*.

Avant d'analyser le fond du problème, il nous paraît utile de définir un certain nombre d'expressions comme celles de « communauté d'entreprise », « communauté professionnelle », « participation ouvrière à la gestion », ainsi que les diverses formes proposées pour une semblable participation. Dans l'ordre chronologique la « communauté d'entreprise » semble devoir occuper la première place. M. Arnold Roth, directeur de la Fabrique d'Appareillage électrique Sprecher & Schuh à Aarau, a défini la communauté d'entreprise en ces termes¹ : « Ce n'est pas une forme d'organisation nouvelle, c'est un état d'esprit de tous ceux qui travaillent dans une entreprise, du directeur jusqu'au dernier apprenti, en ce sens que chacun considère que cette entreprise a une tâche collective à remplir, à laquelle il collabore. Animé de cet esprit, il se rend compte que de la réussite de cette œuvre commune ne dépend pas seulement son bien-être matériel, mais aussi sa

¹ Cf. Revue économique et sociale, année 1944, N° 4, page 236.

satisfaction morale, puisque, en y collaborant, il contribue au développement de son peuple, de l'humanité même. »

Sans doute ne suffit-il pas d'un état d'esprit pour réaliser des rapports harmonieux entre tous les êtres humains qui collaborent à la même entreprise. Il est indispensable de créer un organe qui permette d'assurer le contact entre les différents échelons de l'exploitation. Cet organe est ce que l'on appelle « la commission ouvrière » qui comprend des représentants ouvriers et des délégués des employés. C'est un organe de liaison entre la direction et le personnel. La commission ouvrière n'a pas à s'occuper de tous les problèmes de l'entreprise, qui sont de trois ordres :

d'ordre économique,
d'ordre économique et social,
d'ordre uniquement social.

Seuls les problèmes sociaux et éventuellement certains de ceux qui sont à la fois économiques et sociaux rentrent dans les attributions de la commission ouvrière.

Les principales questions qui sont traitées devant la commission ouvrière et par elle sont donc les suivantes : question des salaires, allocations pour le renchérissement de la vie, salaires insuffisants, salaires à la pièce, primes, allocations de fin d'année, gratifications de Noël, etc.

Durée du travail : dispositions concernant les vacances, jours fériés, horaire du travail, heures supplémentaires, moments de repos, travail d'équipes, travail de relève, surmenage, chronométrage, etc.

Assurances : maladies, accidents, chômage, vieillesse.

Maisons ouvrières.

Manifestations diverses : sportives, théâtrales, littéraires, artistiques, etc.

Installation des ateliers et installations techniques.

Formation professionnelle.

Remarquons encore que la communauté d'entreprise n'est plus à l'échelle de la grande entreprise ; elle ne convient qu'aux petites et moyennes exploitations.

Comme son nom l'indique, la « communauté professionnelle » est pour l'ensemble d'une branche d'industrie ou d'un secteur d'économie ce qu'est la « communauté d'entreprise » à l'usine.

Cette communauté se réalise par les contacts réguliers et les rapports qui s'établissent entre les associations patronales d'une part et les associations ouvrières d'autre part, représentées par les syndicats. La tâche première de cette communauté professionnelle est la conclusion de contrats collectifs dans une branche donnée ou dans une profession. Mais cette conclusion nécessite la création d'un organe paritaire qui pourrait être permanent et qui serait chargé d'élaborer des projets de contrats et de les soumettre à l'ensemble des deux parties qu'ils représentent avant d'avoir force de loi. Enfin, d'autres tâches pourraient leur être réservées.

Quant à la participation ouvrière à la gestion, elle ne saurait être définie d'une façon aussi précise que la communauté d'entreprise et la communauté professionnelle, puisqu'elle n'est pas conçue d'une manière identique même dans les milieux ouvriers. C'est M. Giroud qui en a fixé les limites dans l'étude que nous avons relevée plus haut. Il préconise l'institution de « communautés professionnelles » et en parlant de cette institution il note qu'elle n'est pas un corset de fer dans lequel le mouvement syndical entend mouler uniformément tous les métiers. Sa structure doit être assez souple pour s'adapter aux particularités de chaque profession. A première vue, on pourrait croire qu'il s'agit de la communauté professionnelle telle que nous venons de la définir, mais, si l'on examine d'une manière plus approfondie les compétences qui devraient être imparties à cette institution, celles-ci dépassent nettement les limites que nous lui avons fixées tout à l'heure et c'est pourquoi nous pouvons parler d'une participation ouvrière à la gestion, donc d'une cogestion. Selon M. Giroud, les organes de la communauté professionnelle sont les suivants :

a) La commission mixte d'entreprise (pour autant qu'elle réponde à un besoin, ce qui n'est pas le cas dans tous les métiers), composée de représentants de la direction, du personnel des cadres, des employés et des ouvriers. Il s'agit ici d'organes autres que les commissions ouvrières puisque leurs compétences vont au delà de la réglementation des conditions de travail. C'est l'ensemble du personnel de l'entreprise qui doit être représenté.

b) Les commissions paritaires régionales ou nationales (selon le champ d'application de la convention ou le caractère des tâches

à remplir), composées de délégués des organisations professionnelles, signataires de la convention.

Leurs compétences doivent comprendre, outre la détermination des conditions de travail et de rémunération (durée et horaire du travail, vacances, salaires, tarification du travail à la tâche, allocations familiales, etc.) :

1. le contrôle de l'application des accords et conventions,
2. la surveillance de la formation des apprentis,
3. l'organisation de cours de perfectionnement pour les adultes,
4. le contrôle de la gestion des caisses d'allocations familiales, de vacances, etc.,
5. le contrôle de la gestion des caisses d'assurance maladie, vieillesse, etc.,
6. le contrôle de la gestion des fonds de prévoyance (fondations),
7. la protection du métier contre la concurrence déloyale,
8. les interventions auprès des pouvoirs publics,
9. la réglementation de la production et la prévention du chômage,
10. la détermination de la politique des prix dans le sens le plus large du terme,
11. l'organisation rationnelle du travail, le développement de l'esprit d'initiative et l'encouragement aux inventions en vue d'obtenir un rendement accru et une économie de matières premières,
12. détermination :
 - a) de la rétribution du capital,
 - b) de la politique des amortissements, constitution de réserves, investissements, etc.,
 - c) de la répartition des excédents entre les deux éléments, le travail et le capital.

Avant d'analyser ce projet, il y a lieu de rappeler que la participation ouvrière à la gestion peut être réalisée sans remise d'actions au personnel ou avec remise d'actions au personnel.

La participation sans remise d'actions au personnel se fait par la nomination d'un ou plusieurs représentants ouvriers soit au sein du conseil d'administration, soit sous la forme d'une commission qui aurait voix consultative et délibérative pour toutes

les décisions que prendrait la direction générale. Il s'agirait donc d'une véritable cogestion, mais sans qu'il y ait participation au capital de l'entreprise ¹.

C'est M. Pavillon qui a eu l'idée de proposer une société anonyme avec participation de l'ouvrier au capital. D'après son projet chaque actionnaire est tenu de souscrire un nombre égal d'actions privilégiées et d'actions ordinaires, les actions privilégiées, d'un nominal dix fois plus petit que les actions ordinaires, étant mises à disposition de la commission du personnel de l'entreprise, à titre fiduciaire, par parts égales entre les membres de ladite commission. En aucun cas les actions privilégiées ne peuvent disposer de plus de la moitié des droits de vote représentés à l'assemblée générale.

Indépendamment de ces deux formes de participation ouvrière à la gestion, il y a d'autres formules qui ont trouvé des applications à l'étranger en particulier, mais qui n'ont pas donné des résultats très heureux.

Il reste une autre solution encore, qui serait la solution extrême et à laquelle M. Giroud a fait allusion au cas où le patronat ferait la sourde oreille à l'endroit des revendications syndicalistes ; c'est la nationalisation des entreprises.

En effet, il s'est exprimé ouvertement lors d'une conférence portant sur la société anonyme paritaire. Dans sa brochure également, il écrit :

« Pour autant que les travailleurs conservent l'espoir d'une prochaine élévation au rang de participants à la gestion des entreprises et des métiers, leurs faveurs n'iront pas aux nationalisations. Mais si cet espoir est déçu, ils tourneront de plus en plus leurs regards vers l'Est où s'élabore une sorte de démocratie économique qui, vue de loin, répond à leurs secrètes aspirations. Ce serait se tromper soi-même que de minimiser cette aspiration profonde des masses populaires vers un régime leur apportant la souveraineté économique, complément indispensable à la souveraineté politique. »

Notre propos n'est pas de nous engager aujourd'hui sur le terrain des nationalisations, mais il n'est pas inutile de rappeler que de larges secteurs économiques sont entièrement ou en grande

¹ Cf. projet du Rassemblement du peuple français. Mouvement de Gaulle.

partie nationalisés en Suisse. Les Chemins de fer fédéraux et la plupart des moyens de transports des villes appartiennent à l'Etat et sont exploités sous la forme de régie publique. Le 70 % des forces motrices est entre les mains des cantons ou des communes. La banque d'émission ainsi que toutes les banques cantonales, à deux exceptions près, sont des établissements publics appartenant aux cantons. Or, leur importance dans l'économie suisse est énorme, d'autant plus que ces banques limitent leur activité aux opérations et aux affaires spécifiquement suisses. Nombreuses sont les assurances qui appartiennent à des corporations de droit public ; enfin les services d'eau, gaz et électricité appartiennent presque en totalité aux villes.

ANALYSE ET CRITIQUE DU PROJET DE M. GIROUD

a) *Point de vue de l'ouvrier*

Quelle est l'attitude de l'ouvrier devant les revendications des milieux syndicalistes qui le représentent officiellement lors des prises de contact avec les milieux patronaux et, d'une façon plus générale, quelle est l'attitude de l'employé, dans le sens étendu de ce terme — l'expression allemande de « Arbeitnehmer » est plus heureuse — devant les droits et les responsabilités qu'on lui propose ?

Les secrétaires syndicalistes affirment que la grande majorité des ouvriers et employés souffrent dans leur dignité d'être des salariés, comparables à des numéros dont le prix du travail entre dans la détermination du prix de revient au même titre que la matière première ou que n'importe quel autre élément. Devant l'attitude prétendue intransigeante des patrons, de connivence avec le capital, ils en seraient profondément ulcérés et aspireraient à être mêlés plus directement à la marche de l'entreprise, à sa politique, à être intéressés à toute son activité et faire plus étroitement partie d'elle-même en participant à son financement.

Nous avons l'impression que de telles affirmations reposent parfois sur une méconnaissance des véritables revendications de l'ouvrier et que ces secrétaires prennent souvent leurs désirs pour des réalités et leurs propres aspirations pour celles de leurs troupes.

Ils provoquent même l'envie et alimentent l'esprit de mécontentement qui existe dans certains milieux ouvriers. A notre connaissance, trois exemples récents, parmi beaucoup d'autres, viennent plutôt infirmer la thèse syndicaliste. Dans une petite ville de notre canton, un agent de caisse d'épargne demandait à un ouvrier pourquoi il préférerait déposer son argent sur un carnet de caisse d'épargne plutôt que d'acquérir une ou deux actions de l'entreprise dans laquelle il travaille depuis plusieurs années, dont l'activité est extrêmement satisfaisante et qui verse régulièrement un dividende appréciable à ses actionnaires. La réponse a été aussi catégorique que négative. L'ouvrier en question, comme d'autres de ses camarades, ne voulait à aucun prix être directement intéressé à l'entreprise en tant qu'actionnaire par crainte d'une grève possible, et d'ajouter : « Je serais partagé entre le mot d'ordre venant des syndicats et mon intérêt personnel le jour où je posséderais des actions. »

Le deuxième exemple est celui d'un de nos grands établissements de crédit. La direction avait cherché à intéresser le personnel en lui proposant des concours sous la forme d'études, théoriques ou pratiques, sur des sujets imposés ou des sujets libres. Les travaux étaient largement récompensés par des prix élevés. La direction a dû se rendre à l'évidence que l'intérêt soulevé par son initiative était extrêmement limité ; faute de candidats, elle a même dû renoncer à poursuivre son expérience.

Le troisième exemple nous est fourni par M. André Boyer, directeur de l'Institut technique des salaires, à Paris, au cours d'une enquête faite par lui-même dans un grand magasin parisien. On vendait, ou même, on donnait des actions au personnel. Eh bien, le personnel s'empressait de revendre ces actions, et pourtant on lui disait : « Vous êtes propriétaire de ce magasin. » Il répondait : « Nous, ça ne nous intéresse pas, ce que l'on veut : c'est x francs de plus par mois ; quant au reste, ce n'est pas notre affaire. »

Ces exemples, qui pourraient être multipliés, se passent de commentaires.

A conclure, en se fondant sur eux, que la plupart des salariés ne recherchent qu'une vie facile, qu'ils sont indifférents à tous les problèmes de l'entreprise dans la mesure où leur situation matérielle ne s'en trouve pas affectée, il n'y a qu'un pas que nous nous

garderons bien de franchir. Même si c'est le cas pour certains salariés, travaillant dans une entreprise prospère, ce n'est certes pas une raison de s'en réjouir, bien au contraire, mais nous aimerions parfois des affirmations plus sobres de la part des chefs syndicalistes.

b) *Point de vue du patronat*

Comme la solution proposée par M. Giroud a été adoptée par tout le mouvement syndicaliste et a rencontré l'approbation de ses dirigeants, c'est cette solution qu'il s'agit de reprendre dans ses détails. Nous n'avons aucune critique à formuler relative aux sept premiers points de son projet, au contraire : nous sommes entièrement disposés à appuyer des propositions telles que celles de la surveillance de la formation des apprentis, de l'organisation de cours de perfectionnement, de la protection du métier contre la concurrence, et également le contrôle de la gestion des différentes caisses, même lorsque celles-ci sont alimentées principalement, voire uniquement, par l'entreprise, sans que l'on fasse appel au personnel pour en assurer le financement. Nous trouvons équitable aussi que la gestion des différentes caisses soit paritaire, c'est-à-dire que le personnel ait voix au chapitre dans cette gestion et puisse discuter d'égal à égal avec la direction, d'autant plus que celle-ci considère la création de ces caisses comme une contribution en faveur du personnel. Le point 8, c'est-à-dire les interventions auprès des pouvoirs publics, est déjà plus délicat et appelle certaines réserves. Que faut-il entendre par « intervention auprès des pouvoirs publics » ? Le plus souvent ces interventions relèvent de la politique économique de l'entreprise, et même si le personnel est aussi intéressé que le propriétaire à la bonne marche de l'entreprise, nous pensons que certaines de ces interventions n'ont pas à être discutées préalablement avec les représentants du personnel, qui ne seront pas compétents pour juger de l'opportunité d'une telle mesure, étant donné que certains éléments indispensables pour se faire une opinion complète et objective de la situation leur manquent.

La réglementation de la production et la prévention du chômage ne sauraient non plus être admises sans autre. Que les délégués ouvriers se préoccupent du chômage et qu'ils cherchent à en

réduire les effets matériels, c'est bien. Mais nous nous demandons s'il serait opportun de les laisser fixer et réglementer la production en ne tenant compte que de leur intérêt qui est directement en jeu ? La réglementation de la production doit dépendre de l'intérêt général, de la politique économique du pays et de l'intérêt de tous ceux qui touchent à l'entreprise, donc aussi bien des bailleurs de fonds que des ouvriers.

La détermination de la politique des prix est en étroite corrélation avec la réglementation de la production et, là encore, certains facteurs échappent inévitablement aux personnes qui ne sont pas à la tête de l'entreprise et qui ne peuvent pas mesurer toutes les conséquences que leurs décisions pourraient avoir.

En revanche, le onzième point du projet de M. Giroud ne donne lieu à aucune réserve, il ne peut qu'être encouragé par toute direction consciente de ses obligations non seulement vis-à-vis du personnel, mais également à l'endroit du capital. Il s'agit de l'organisation rationnelle du travail, du développement de l'esprit d'initiative et de l'encouragement aux inventions en vue d'obtenir un rendement accru et une économie de matières premières.

C'est le douzième et dernier point qui comprend trois rubriques que le patronat ne peut accepter. Il est question de la rétribution du capital, de la politique des amortissements et de la répartition des excédents de bénéfices entre le travail et le capital. Peut-être ce point de vue représente-t-il l'aboutissement de tous les autres. Il provoque la méfiance d'une partie importante du patronat à l'endroit de toute la communauté professionnelle dont la cause devient suspecte et, par là même, est mise en danger. Il semble que ce soit là le plat de résistance des syndicalistes et qu'ils n'aient de repos que lorsque ce point 12 aura été admis.

En donnant aux représentants du personnel le droit de fixer le rendement du capital on bouleverserait totalement le système sur lequel est fondé notre économie, système représenté par l'apport du travail accumulé qu'est le capital comme base financière de l'entreprise. Les syndicalistes ne se prononcent pas sur l'origine même du capital. Ils paraissent volontairement ignorer que ce capital n'est, le plus souvent, que le prix d'un effort qui a été mis en réserve et que, dans un grand nombre de cas, il est le fruit du travail de ceux-là mêmes qui le réinvestissent dans une entreprise à laquelle ils font confiance et qu'il n'est pas, comme le veut trop

souvent une propagande tendancieuse, le fruit du travail des générations passées. La durée de vie du capital est aujourd'hui beaucoup plus courte qu'elle ne l'était il y a cinquante ans. Les accidents sont nombreux, les imprévus aussi, et les risques beaucoup plus élevés qu'au cours du siècle passé. Une fortune ne peut plus rester intacte deux générations si la deuxième génération ne sait pas la diriger avec perspicacité et la faire travailler intelligemment.

Vouloir que l'organisme paritaire décide du montant des réserves, des amortissements, des investissements, c'est ignorer le principe de la division du travail et de la répartition des responsabilités. C'est dépouiller la direction des compétences essentielles relatives à la marche des affaires. Les raisons qui peuvent engager la direction à effectuer de gros amortissements sur les moyens de production ou encore à acheter une nouvelle machine indispensable pour lutter contre la concurrence ou pour s'imposer sur un nouveau marché ne seront pas examinées et jugées dans le même esprit et avec la même objectivité par les délégués ouvriers. Il se peut même que cette acquisition entraîne un déplacement de main-d'œuvre provenant de la réduction du personnel que permet le fonctionnement de cette nouvelle machine, comparativement à l'ancienne. Or, c'est peut-être l'avenir de l'entreprise qui est en jeu et sa stabilité future. Si la commission ouvrière venait à faire échec aux propositions de la direction, quelles seraient les conséquences d'un tel refus ?

Les milieux industriels se posent une autre question aussi : pourquoi l'offensive des syndicalistes est-elle dirigée uniquement contre l'industrie et, dans le cadre de celle-ci, contre l'industrie métallurgique, l'industrie des machines, des produits chimiques et, avec moins de vigueur, l'industrie des textiles ? Or, si nous prenons l'ensemble de toutes les branches industrielles suisses, nous voyons que le 40 % de la population suisse y est directement ou indirectement intéressé, mais il faudrait encore tenir compte de l'hôtellerie, des entreprises de transport, pour lesquelles cependant les revendications sociales ne sont pas aussi nombreuses ni aussi exigeantes. Il est vrai que, dans ces deux branches, qui s'intègrent dans l'industrie en général, les résultats financiers ne sont pas aussi réjouissants et leur avenir est plus incertain que celui des autres secteurs industriels. Une cogestion ne pourrait

que constater les difficultés rencontrées par les entreprises et sanctionner les mesures de réduction des dépenses et diminution éventuelle des salaires au cours des prochaines années, mais que les dividendes versés au capital sont illusoires, qu'ils ont plutôt un caractère théorique que pratique, sauf quelques exceptions qui confirment la règle. Ce manque d'intérêt pour les secteurs industriels dont le rendement financier est très aléatoire et souvent déficitaire, est extrêmement significatif. De même, on ne remarque pas une attaque concentrée contre la banque, le commerce, les sociétés d'assurance, en vue d'une participation du personnel à la gestion, et pourtant le personnel occupé dans ces différents secteurs est tout aussi qualifié que celui de l'industrie, sa formation professionnelle a souvent exigé un temps plus long, des études plus approfondies, une expérience plus poussée. Pourtant il ne vient à l'idée de personne de nommer des comités d'entreprises ou un conseil de délégués du personnel qui siègeraient à côté de la direction et qui décideraient avec elle, avec voix délibérative, de la politique à suivre et des affaires à traiter.

Enfin, il est bon de relever un fait que ne prennent peut-être pas suffisamment en considération certains de ceux qui traitent du problème de la communauté professionnelle au sens large : la Suisse est un pays de petites entreprises auxquelles on ne saurait reprocher ce caractère d'anonymat qui est une des faiblesses des très grandes exploitations. Celles-ci ont besoin de créer un organisme qui doit cimenter les parties détachées que sont les divers ateliers pour assurer l'unité sociale de l'usine. Mais notre situation est totalement différente. Ainsi, à fin 1947, selon la statistique de l'Association patronale des constructeurs de machines, sur un total de 414 entreprises enregistrées, on en comptait 356 qui occupaient moins de 500 ouvriers. Dans ces petites exploitations qui sont à la taille de l'homme, les relations entre patrons et employés sont telles que se posent beaucoup moins ces problèmes de rapprochement nécessaire qui existent dans les grandes usines d'autres pays. La communauté professionnelle y fonctionne pour ainsi dire naturellement et la communauté d'entreprise n'y est pas une fiction, mais une réalité.

Dans cet ordre d'idées précisons encore un point. Nous n'avons pas en Suisse d'« industries-clé », c'est-à-dire d'industries de base qui appartiennent uniquement au capital privé. Les seules

entreprises qui rentreraient dans cette catégorie, soit les entreprises électriques, sont toutes entièrement ou partiellement entre les mains de corporations de droit public. La plupart sont des sociétés d'économie mixte, formule extrêmement souple, qui permet à l'Etat ou aux collectivités d'y exercer un contrôle très satisfaisant et qui s'est généralisé dans notre pays.

CONCLUSIONS

A notre sens, tel qu'il est envisagé par les chefs syndicalistes, ce problème n'est considéré que sous un angle et son éclairage laisse à désirer. Par leur attitude, les dirigeants syndicalistes semblent vouloir disputer aux chefs de l'industrie leur autorité afin de l'exercer eux-mêmes. Un besoin de puissance se reflète indiscutablement dans toute leur politique. Cela ressort avec netteté du projet de communauté professionnelle tel qu'il est conçu par M. Giroud qui, au sujet des commissions paritaires régionales ou nationales proposées pour résoudre la question de politique générale, pose en principe qu'elles doivent être composées de délégués des organisations professionnelles, signataires de la convention ; toutefois, lorsqu'on leur fera remarquer que le délégué ouvrier, choisi dans le cadre de l'entreprise, n'est pas compétent pour décider de la solution à donner à un problème particulier, ces mêmes chefs syndicalistes se substitueront à ceux qui travaillent directement dans l'exploitation. La question devrait être posée également sur le plan des rapports humains, mais le jour où on accordera à cette face du problème une importance aussi grande que celle qui est faite aujourd'hui aux revendications matérielles, l'élément idéal pourrait bien l'emporter sur l'autre. Nous entrevoyons cette réforme par la création d'intérêts autres que ceux de la profession, car la véritable communauté, puisqu'il ne s'agit de rien d'autre que de cela, ne se limite pas à la vie de l'entreprise, mais la dépasse largement. Ces intérêts à créer et à soutenir seraient d'ordre intellectuel, artistique, sportif, sans pour cela tomber dans un paternalisme de nos jours condamné.

En revanche, il faut que la direction, c'est-à-dire l'un de ses membres, sache payer de sa personne et faire un geste qui ne sera

que l'expression des liens communautaires devant exister entre tous les travailleurs et, par delà, entre le travail et le capital. Certaines cérémonies de familles d'ouvriers ou d'employés, si modestes soient-elles, méritent d'être honorées de la présence discrète du chef.

Le patronat n'a pas attendu l'an 1948 pour assurer son personnel contre les risques professionnels et même extra-professionnels. Les nombreuses fondations qui ont été créées depuis plus de vingt ans et que l'arrêté fédéral sur l'impôt sur les bénéfiques de guerre a partiellement favorisées en exonérant de l'impôt les sommes versées à titre de capitaux en faveur des fondations en sont le témoignage. Nous sommes prêts à examiner avec les délégués ouvriers et, par conséquent, avec les secrétaires syndicalistes, tous les problèmes que nous avons soulevés au cours de cet exposé mais nous aimerions rencontrer chez ces derniers plus de compréhension, parfois moins d'agressivité et la volonté non détournée d'arriver à une entente et à une solution sauvegardant les intérêts des uns et des autres. Comment y arriver si ce n'est dans le cadre de l'entreprise et, éventuellement, pour les questions générales, dans le cadre de la profession ?

On a cru longtemps qu'en augmentant les pouvoirs de l'Etat, on ferait un pas vers plus d'équité. L'expérience a prouvé qu'il n'en est rien et que, le plus souvent, les mesures arrêtées par l'Etat pour mettre fin à une injustice ont pour conséquence de réprimer la liberté au lieu de servir l'équité.

Il faut donc rechercher des solutions sur le plan professionnel de manière à limiter les prérogatives de l'Etat en matière économique. De telles solutions existent. Nous avons la conviction qu'elles pourront être trouvées avec ceux qui, parmi les dirigeants syndicalistes, condamnent toute démagogie.

Au congrès de l'Union mondiale de libéralisme qui a siégé à Zurich du 21 au 23 mai 1947, M. le Dr G. Eggli, en tant que représentant des ouvriers et employés, parlant du droit pour l'ouvrier de dire son mot dans l'exploitation de l'entreprise, a affirmé que ce droit doit cesser dès que se posent des problèmes où l'entreprise court des risques : « Les compétences de la commission ouvrière doivent cesser à partir du moment où il s'agit de questions commerciales qui ne peuvent être résolues que par une direction au courant de ces problèmes. Dans notre pays l'ouvrier est conscient,

d'ailleurs, du fait qu'il ne peut participer à la direction, tout en laissant les risques aux seuls dirigeants. Une direction hiérarchisée et unique est nécessaire à toute entreprise. »

Nous souhaiterions que les chefs syndicalistes se rendent compte que de nombreux chefs d'entreprise font tout ce qui est en leur pouvoir, au milieu de grandes difficultés, pour assurer la bonne marche de l'entreprise, son rendement industriel et son succès commercial, puisque l'un serait inefficace sans l'autre. Il est facile de critiquer du dehors le remplacement d'un appareil démodé ou l'acquisition d'une nouvelle machine qui, tout en assurant une rationalisation meilleure du travail, entraîne une réduction du nombre des ouvriers dans le secteur touché. Prétendre que c'est toujours au préjudice de la main-d'œuvre est une affirmation toute gratuite. Mais ceux qui portent de semblables jugements ignorent les raisons impérieuses d'un tel achat. Ils ne veulent y voir qu'âpreté au gain et indifférence à l'endroit de l'ouvrier, alors que la préoccupation principale des responsables est d'assurer à l'entreprise du travail régulier et par là de lui permettre d'éviter tout chômage.

C'est le plus souvent pour réduire le prix de revient d'un produit, afin de tenir en échec la concurrence étrangère qui est souvent écrasante. A titre d'exemple, citons le cas récent d'un produit terminé offert par l'étranger à un prix qui ne couvrait que la valeur de la matière première brute, sans tenir compte du coût de la main-d'œuvre.

Il en est de même lorsque l'on entend formuler des avis désapprouvés relatifs à la politique des réserves, comme si celles-ci n'étaient favorables qu'au capital. Lorsque ces réserves existent sous forme de liquidité en particulier, donc lorsque leur création ne se traduit pas par un accroissement des immobilisations, elles sont indiscutablement faites autant dans l'intérêt du travail que du capital : qu'on veuille bien le reconnaître une fois pour toutes.

L'attitude purement négative de certains milieux est contraire à l'intérêt bien compris de leurs parties en cause. Nous aimerions que ceux qui nous attaquent se rendent compte que nous cherchons à donner à notre personnel des conditions de travail et de vie qui sont l'orgueil légitime de notre pays. Les œuvres de prévoyance sociale sont nombreuses et efficaces ; les différents risques inhérents à la fragilité humaine, accidents, maladie, invalidité, sans

parler de l'âge et du décès qui dépassent la notion du risque pour atteindre celle de la certitude, tous ces événements sont prévus et couverts pour une grande part, au moins dans l'industrie. Or, c'est précisément celle-ci qui rencontre parfois trop d'ingratitude et d'incompréhension. N'a-t-on pas entendu récemment au « Forum » de Radio-Lausanne un mandataire officiel du Parti socialiste affirmer que la communauté professionnelle devait permettre de déposséder progressivement le patronat de toutes ses prérogatives ? Ceux qui tiennent pareil langage portent un grave préjudice à la paix sociale et découragent les patrons les mieux intentionnés.

Du côté syndicaliste, l'idée a été émise à diverses reprises que le moment serait opportun de légiférer en la matière. En se fondant sur les nouveaux articles économiques, les partisans d'une consécration légale de la question attendraient une prise de position de la part du Conseil fédéral.

Dans les circonstances actuelles, il ne saurait être question, à notre avis, de promulguer une loi ; le moment serait pour le moins prématuré ; telle est aussi l'opinion du Conseil fédéral. Nous manquons des expériences qui seraient indispensables au législateur pour rédiger un projet pouvant donner satisfaction et résister à l'épreuve du temps. D'autre part, les possibilités *légales* existant pour favoriser le développement de la communauté professionnelle sont, il faut le souligner, extrêmement restreintes, et ceci pour la raison naturelle, soulignée d'ailleurs par les responsables de notre politique, que la dite communauté ne peut être imposée d'en haut mais doit résulter de la libre collaboration des participants, qui est elle-même la conséquence d'un état d'esprit. La question est trop importante pour sauter des étapes. La prudence s'impose, mais prudence n'est pas synonyme d'indifférence ou d'ignorance. Nous savons qu'il y a de grands problèmes à résoudre, et nous désirons leur trouver une solution acceptable et durable. Si nous sommes prudents dans l'examen de ceux-ci, c'est que nous ne voulons pas courir une aventure dont le patronat aurait toutes les charges et la responsabilité et dont les conséquences pourraient être catastrophiques pour le pays. Nous venons de vivre une période de dix ans de prospérité. La jeune génération ne connaît pas le chômage. Nous nous demandons si nous serons assez sages pour résoudre ce grave problème lorsqu'il touchera de nouveau notre économie. C'est aussi une des raisons qui doivent engager

les représentants ouvriers, les pouvoirs publics et les chefs d'entreprise à prendre entre eux des contacts plus étroits que par le passé pour que des mesures puissent être immédiatement adoptées lorsqu'elles se révéleront nécessaires, mais sans qu'elles soient dictées par la crainte du moment.

Pour être utile, pour aboutir à des résultats heureux — ce que je suis le premier à souhaiter — la discussion engagée l'an dernier avec les milieux syndicalistes doit être tout à fait objective ; elle doit demeurer sur le plan des réalités.

Nous espérons vivement que de tels échanges de vues se développent dans une atmosphère de loyauté, selon la « méthode suisse » qui a fait ses preuves de 1939 à 1945.

Car, en définitive, nous avons tous un but commun : maintenir et renforcer la paix sociale, rendre plus vivante notre communauté nationale, en un mot : demeurer libres.

Rodolphe STADLER.