

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 2 (1910)  
**Heft:** 9

**Artikel:** Rapports entre les coopératives et leurs employés  
**Autor:** Mutschler, G.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-382828>

### **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>**

## Rapports entre les coopératives et leurs employés.

Rapport de *M. Mutschler*.

### Position de la question.

La raison d'être de toute coopérative de consommation consiste avant tout à organiser les consommateurs par le moyen des avantages qu'elle réalise sous forme d'économie dans la distribution ou, en d'autres termes, à satisfaire aux besoins de ses membres (et de tous ceux qui veulent le devenir) mieux et plus économiquement que ne le fait l'organisation commerciale actuelle. Il s'ensuit que le premier principe qui doit toujours nous guider dans cette question, c'est que les employés existent pour la coopérative et non la coopérative pour les employés.

Ceci veut dire qu'en tout différend survenant entre administrateurs et employés (ou producteurs), c'est toujours l'intérêt des consommateurs qui décide en dernier ressort. Non que l'intérêt du producteur soit moins intéressant que celui du consommateur, mais parce que la coopérative veut réaliser un ordre social où l'on ne produira plus pour faire du profit, mais pour satisfaire des besoins.

Pour que l'organisation coopérative puisse, le plus rapidement possible, réaliser cette économie — qui seule lui assurera la supériorité sur le commerce et l'« ordre » capitaliste — et, par la suite, ses autres fins, il est de toute nécessité que son chiffre de frais généraux ne dépasse pas une certaine limite; car si cette limite est par trop dépassée — et c'est le cas pour la plupart de nos coopératives, vu que la moyenne des frais généraux est, d'après M. Corréard, de 13<sup>0</sup>/<sub>0</sub> pour les sociétés françaises, tandis qu'en Angleterre elle est de 7<sup>0</sup>/<sub>0</sub> — ce développement se trouve entravé sinon compromis. Or, comme toute concession ou amélioration consentie au personnel se traduit par une augmentation des frais généraux, les administrateurs manqueraient au premier de leurs devoirs si, par faux sentimentalisme ou par pusillanimité, ils se laissaient entraîner trop loin dans cette voie.

### Conditions de travail du personnel.

Toutefois, étant donné que la plus grande partie des coopérateurs sont des salariés de l'industrie privée, de l'Etat ou des communes, et qu'il ne veut pas, comme tels, qu'on puisse dire que dans leurs coopératives où ils sont les maîtres l'on fait précisément ce qu'ils reprochent à leurs patrons, c'est-à-dire qu'on « exploite » le personnel, ils tiennent, autant par dignité que par justice, à ce que les conditions faites à ce personnel soient les meilleures possible, de sorte qu'elles puissent toujours servir d'exemple au patronat.

Cependant, ils se voient malheureusement obligés de reconnaître que, malgré toute la bonne volonté, ce possible pour eux a des limites, limites qui leur sont tracées et par la concurrence contre laquelle les

coopératives ont à lutter, et par le souci de ne pas manger leur blé en herbe. C'est dire que ces conditions ne peuvent pas être beaucoup meilleures que chez le meilleur patron. C'est dire aussi que les coopératives ne sauraient admettre la façon d'agir de certains syndicats qui, spéculant en quelque sorte sur la moindre résistance de notre part et la confusion entretenue à dessein chez leurs membres, entre « bénéfiques » (capitalistes) et trop-perçus, croient pouvoir imposer à nos sociétés des conditions qu'ils n'oseraient pas ou qu'ils sont impuissants à imposer aux patrons. Vraiment, s'ils voulaient punir nos sociétés de nourrir à leur égard des bonnes dispositions, et accorder une prime aux patrons « à poigne » qui savent résister, ils ne pourraient guère s'y prendre autrement.

Les limites extrêmes entre lesquelles les revendications des employés doivent être considérées comme équitables et fondées, ne peuvent être déterminées que par des contrats collectifs débattus et conclus entre la collectivité des consommateurs organisés d'une part et les organisations syndicales respectives des ouvriers ou employés d'autre part. En dehors de ces contrats, il n'y a et il n'y aura toujours qu'arbitraire et matière à conflit. Si les employés ne sont pas « exploités », ce seront les coopératives.

Les coopératives considèrent, par conséquent, que les prétendus « tarifs » qu'invoquent leurs employés, n'étant fixés la plupart du temps que par une seule partie des intéressés, ne sauraient faire loi pour elles, ou, du moins, ils n'auront de valeur pour elles que dans la mesure où ils cesseront d'être une exception pour devenir une moyenne ou la règle s'appliquant à la plus grande partie des entreprises similaires avec lesquelles les coopératives ont ou peuvent avoir à lutter. Les coopératives veulent bien être toujours un peu en avance sur cette règle, mais exiger d'elles beaucoup plus équivaudrait à vouloir les mettre en état d'infériorité avec la concurrence. Elles seront donc en état de légitime défense en résistant à de telles prétentions.

En effet, admettre que les employés des coopératives ont droit à une situation hors pair, ce serait, ni plus ni moins, que leur créer un privilège en comparaison de la situation qui est faite aux autres ouvriers de l'industrie privée qui travaillent, directement ou indirectement, pour le compte des coopératives ou de leur Fédération d'achat en gros. Or, pourquoi ceux qui concourent à la production des marchandises seraient-ils moins intéressants que ceux qui concourent à leur distribution? Le droit des premiers est donc forcément limité par celui des seconds. Autrement, c'est-à-dire en admettant l'hypo-

\* Est-ce que cette multitude, qui se tient invisible derrière le répartiteur et qui tend la main pour avoir sa part de la recette, ne compte pas parce qu'elle n'élève pas la voix — ou du moins pas encore? — N'est-il pas, par conséquent, de notre devoir d'empêcher ceux que le hasard — et non pas le mérite! — a placés premiers à la queue, d'abuser de cette circonstance pour s'attribuer la part qui revient aux autres? — d'autant plus que cette multitude c'est vous, c'est moi, c'est nous tous et que nous voulons, au-dessus de tout, que la justice règne!



thèse que la situation des derniers puisse être améliorée dans la même mesure exceptionnelle, l'effet inévitable serait l'obligation pour les coopérateurs de payer tout plus cher — ce qui conduirait à l'absurde notre effort visant à augmenter la faculté d'achat de notre salaire — sans compter que cette façon de procéder ne diminuerait en rien les profits capitalistes et qu'elle équivaldrait, de plus, à une prime que les ouvriers syndiqués et coopérateurs accorderaient aux jaunes, puisque ces derniers seraient mis à même d'ajouter aux avantages égoïstes dont ils jouissent déjà auprès des patrons, ceux résultant de la faculté qu'ils auraient d'acheter ce dont ils ont besoin là où ils le trouvent au meilleur marché. L'on voit par-là comment les prétentions de certains syndicats — et l'on peut ajouter aussi celles de certaines coopératives de production — se tourneraient fatalement contre la classe ouvrière dans son ensemble.

### Services intérieurs.

Quant aux services intérieurs, les coopératives affirment le droit absolu pour leurs organes administratifs (agissant au nom de la collectivité des membres et responsables devant elle) de prendre telles mesures qu'ils jugeront nécessaires pour la bonne marche des services, ce qui revient à dire que ces organes ont le droit incontestable de réprimander ou de renvoyer des employés qui manqueraient à leur devoir ou qui, pour une raison ou pour une autre, ne feraient pas l'affaire.

Pour éviter que ce droit ne dégénère jamais en arbitraire, il faut recommander aux sociétés de donner au personnel le droit statutaire de se faire représenter dans les conseils d'administration avec voix consultative.

Il convient d'ajouter ici qu'en ce qui concerne les mesures de rigueur, les syndicats devraient comprendre qu'en couvrant trop complaisamment et trop systématiquement les fautes de certains de leurs membres qui peuvent être l'objet de telles mesures — ainsi que cela s'est vu — qu'une telle façon d'agir n'est point faite pour leur attirer des sympathies dont ils pourraient avoir besoin en d'autres circonstances, ni pour augmenter leur prestige ou leur force morale; si un camarade a commis un acte répréhensible, même au point de vue de la morale syndicale, il faut avoir le courage de le stigmatiser comme il le mérite.

### Personnel syndiqué?

Les coopératives peuvent-elles ou doivent-elles être tenues à n'embaucher que du personnel fourni par les syndicats? En principe, oui, cela devrait être ainsi; à condition cependant que les personnes que les syndicats leur envoient possèdent les qualités requises. Or, l'expérience a malheureusement trop souvent prouvé que ce n'est pas le cas: que souvent les syndicats n'ont pas tant le souci de satisfaire les coopératives sous ce rapport que d'y caser tel ou tel

de leurs membres. Si c'est un militant qui ne peut trouver de place parce que militant, les coopératives considèrent de leur devoir et, d'ailleurs, ne demandent pas mieux que de lui donner la préférence, mais à condition, encore une fois, qu'il justifie en même temps aussi de sa valeur professionnelle; s'il s'agit, par contre, de personnes qui, pour d'autres raisons, ont peut-être des difficultés à se placer ailleurs, les coopératives estiment qu'elles ne sont pas là pour leur servir de refuge.

Là encore, les syndicats devraient comprendre qu'il est dans leur intérêt de justifier l'attente des coopératives en ne leur envoyant que des personnes sincèrement recommandables. S'ils ne le comprennent pas ou s'ils ne peuvent y satisfaire comme ils le voudraient, faute de choix, l'on ne peut équitablement en vouloir aux coopératives si elles prennent leur personnel où elles le trouvent — quitte à lui conseiller ensuite d'adhérer au syndicat.

En conséquence, et vu l'état actuel de l'organisation syndicale, surtout en ce qui concerne les métiers d'alimentation, elles considèrent que le recours au placement par le syndicat ne saurait être obligatoire, mais facultatif seulement.

### Avantages au personnel.

Pour se former un personnel d'élite, aussi bien au point de vue moral qu'au point de vue professionnel, les coopératives ne doivent pas seulement se défendre contre les brebis galeuses, il faut aussi qu'elles sachent reconnaître les mérites des bons employés et qu'elles sachent les récompenser non pas tant dans l'intérêt des titulaires que pour encourager les autres, pour développer l'esprit social chez tous; car s'il n'y a pas de sanction au mérite, le plus dévoué finit par se lasser, d'autant plus que ses camarades, à côté de lui, ne se chargent que trop de le lui faire comprendre.

L'égalité de traitement est un préjugé dont il faut revenir, comme, d'ailleurs, toutes les grandes coopératives et tous les organisateurs avisés en sont revenus. Leur expérience, en effet, tend de plus en plus à démontrer que le meilleur moyen de former et de s'attacher ce personnel d'élite ne consiste pas tant en avantages sous forme d'augmentation de salaire qu'en avantages sous forme de sécurité plus grande, tels que: assurance graduée en cas de maladie, de décès, d'invalidité et de vieillesse, secours pour les veuves et orphelins, vacances payées augmentant avec le nombre des années de service, etc.

### Collaboration entre coopératives et syndicats.

Les coopératives considèrent aussi de leur devoir de porter toute leur sollicitude sur les conditions de travail faites aux ouvriers et ouvrières dans les entreprises privées qui les fournissent; elles sont tout disposées à retirer leurs commandes à des maisons qui refusent systématiquement à reconnaître à leur personnel les droits les plus élémentaires.

Cependant, là encore, il faut dire que l'effort des coopératives ne peut porter ses fruits qu'à la condition :

- a) Qu'il vienne en appoint à celui déjà fait par les syndicats;
- b) Qu'elles puissent sans préjudice pour le prix ou la qualité des marchandises, trouver d'autres fournisseurs qui acceptent ces conditions;
- c) Ou qu'elles puissent, à la rigueur, elles-mêmes, entreprendre la production (dans le cas par exemple où les fournisseurs ou fabricants seraient organisés en trust);
- d) Que les syndicats, de leur côté aussi, aident les coopératives en faisant auprès de leurs membres une propagande sincère et systématique pour leur faire comprendre le devoir et l'intérêt qu'ils ont à adhérer à une coopérative fédérée.

En attendant que des contrats collectifs établissent un mode de collaboration et d'entente avec les syndicats, comme il doit en exister entre les membres d'une même grande famille luttant pour leur émancipation, contre un même ennemi commun, les uns dans le domaine de la production, les autres dans le domaine de la consommation, les coopératives attendent des syndicats que chaque fois qu'il se produit un différend au sujet des conditions de travail, que ce différend soit porté devant les organes compétents des deux organisations et qu'on évite, autant que possible, de le jeter en pâture à la publicité de la presse de nos adversaires. Si le différend ne peut être solutionné à l'amiable, les coopératives seront toujours disposées à recourir à l'arbitrage.

#### Action méthodique et progressive.

En règle générale, les syndicats aussi bien que les coopératives devraient admettre qu'il ne peut y avoir amélioration réelle et absolue de leurs membres, qu'il ne peut y avoir progrès économique véritable que si cette amélioration est obtenue non pas au détriment du consommateur (car dans ce cas l'augmentation de salaire serait compensée par une augmentation du coût de la vie), mais par l'économie que les uns et les autres, nous serons capables de réaliser dans les procédés de distribution et de production des biens nécessaires à la vie, ou, en d'autres termes, que si nous arrivons à satisfaire avec un effort moindre une somme toujours plus grande de besoins par la réduction des frais généraux.

Mais cela ne pourra être que le jour où l'organisation coopérative sera entrée dans sa période de plein rendement. Or, pour le moment, elle n'y est pas encore, vu qu'elle commence à peine à prendre conscience d'elle-même, à s'ébaucher, à rassembler et à coordonner ses forces.

On ne saurait donc faire légitimement grief à l'organisation coopérative si, à la déperdition de forces résultant de la multiplicité et de la petitesse de nos sociétés, elle ne veut pas ajouter encore les difficultés de vie et de développement qui résultent

de frais trop considérables de répartition et qui seraient plus considérables si nous voulions satisfaire tous les desiderata de certains employés.

L'on ne peut vouloir tout faire à la fois : organiser le plus grand nombre possible de consommateurs ; instituer des œuvres sociales avec un budget déjà très restreint ; construire ou acquérir des immeubles ; accumuler des fonds sociaux ; faire l'éducation des coopératrices et des coopérateurs ; réduire les frais généraux au minimum et améliorer la situation du personnel.

Donc, il faut sérier les questions ; choisir parmi les divers buts qui s'offrent à nos préoccupations et traiter avec le même sang-froid que les autres l'importante question des rapports entre les coopératives et leurs employés.

Voté par le congrès.

G. Mutschler.



## Victoires et défaites dans les luttes économiques.

Jusqu'à présent nous nous sommes abstenus de prêter la *Revue syndicale* aux polémiques avec qui ce soit de nos adversaires et nous nous garderons bien de commencer à le faire.

La rédaction de l'organe patronal, *Schweiz. Arbeitgeberzeitung*, celle de l'organe central des syndicats soi-disant chrétiens, *Gewerkschafter*, et les nombreux rédacteurs et collaborateurs de la *Voix du Peuple*, organe anarcho-syndicaliste, qui complète fort bien les deux journaux cités en premier, pour discréditer nos fédérations syndicales, leurs institutions, leurs fonctionnaires et leur action, tout ce monde, plus ou moins redoutable, attendra en vain à ce que nous perdions un temps précieux à nous disputer inutilement avec eux.

Ce principe ne doit cependant nullement nous empêcher de mettre les choses au point, quand nos adversaires cherchent à fausser le jugement des ouvriers sur la valeur de l'organisation syndicale par des rapports à rebours ou en présentant les expériences de nos fédérations centrales, de sorte qu'on perd de vue tout ce qu'elles contiennent de bon et d'utile, en n'apercevant que ce qu'elles présentent de défectueux.

Il faut toujours examiner les deux faces d'une médaille, avant de se prononcer sur sa valeur. Nos organisations, si elles sont encore loin d'être parfaites, sont dans tous les cas de beaucoup préférables à tous ce que nos adversaires puissent offrir aux ouvriers, à la place de ce que nos fédérations centrales leur garantissent déjà maintenant.

Dans l'intention de porter préjudice aux organisations syndicales affiliées à notre Union, un apprenti parmi les collaborateurs de la *Voix du Peuple* publia récemment une salade au sujet des résultats des derniers mouvements, qui ne contient que du vinaigre.