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

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 22 (1930)

Heft: 3

Artikel: Le droit de collaboration du personnel dans les entreprises communales et cantonales

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-383765

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 17.07.2025

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

deux suppléants. Le président désigne le greffier en la personne d'un juriste. — Les plaintes doivent être déposées par écrit par l'intermédiaire des parties contractantes. — Pour le jugement des litiges surgissant entre les deux parties contractantes, celles-ci sont autorisées à déposer verbalement.

Pour le jugement des litiges intéressant des contractants isolés, le jugement se fera sur la base des pièces du dossier; les parties ne seront pas convoquées. Le Tribunal arbitral fixe sa procédure. — Les décisions du Tribunal arbitral sont prises à la majorité simple des voix. En cas d'égalité, le président départage. Tous les jugements sont définitifs et immédiatement exécutoires.

Les frais du Tribunal arbitral sont supportés en parties égales par les parties contractantes. Toutefois, en cas de plaintes abusives, le Tribunal arbitral pourra mettre les frais à la charge de la partie fautive, lorsque celle-ci aura agi avec une légèreté évidente.

Le droit de collaboration est donc également prévu dans le contrat collectif pour ce qui concerne la réglementation des conditions de salaire et de travail, pour l'apprentissage, lors de conflits entre les parties contractantes et dans chaque cas de service particulier. Au début de l'année, la Société suisse des maîtres-imprimeurs et la Fédération suisse des typographes ont fondé en commun à Berne une école de compositeurs. Ce cas présente un nouveau domaine pour le droit de collaboration des ouvriers. La fédération des typographes est reconnue au même titre que la société des maîtres-imprimeurs, et si elle exerce ses droits judicieusement de manière à ce qu'on ne les lui retire pas, ce ne sera pas uniquement dans son propre intérêt, mais dans celui de toute l'industrie de l'imprimerie, dont la prospérité ne peut pas nous laisser indifférents.

Le droit de collaboration du personnel dans les entreprises communales et cantonales.*

Droit de collaboration et droit de co-gestion.

La terminologie syndicale fait une distinction entre le droit de collaboration et le droit de co-gestion dans les entreprises. Par droit de collaboration de la classe ouvrière dans les entreprises, on entend que les ouvriers soumettent des demandes et émettent des préavis pour la direction de l'entreprise. Par co-gestion, on entend la collaboration de la classe ouvrière dans le droit de décision concernant la direction de l'entreprise dans les questions de service. Comme nous l'avons expliqué plus haut, le droit de collaboration existe partout pour ainsi dire, où l'on confère au personnel des entreprises communales et cantonales, le droit de s'occuper des questions de l'entreprise et du service. Les exceptions qui se présentent n'ont pas trait à l'entreprise dans le sens

* Les lignes qui suivent ont été extraites d'un article du Dr H. Oprecht publié dans la « Gewerkschaftliche Rundschau » et complétées par quelques renseignements sur La Chaux-de-Fonds.

propre; dans la plupart des caisses de maladie et des caisses de pension des entreprises, l'administration se compose également de représentants du personnel qui ont le droit de siéger et de voter. S'il ne s'agit donc que du droit de collaboration du personnel dans les entreprises communales et cantonales, les divergences d'opinion quant à la limite, dans laquelle le droit de collaboration est conféré au personnel, sont peu nombreuses. Le droit de collaboration du personnel des entreprises cantonales et communales *est limité dans toutes les questions de service*, y compris dans les cas disciplinaires. Les opinions diffèrent par contre quant à la question de savoir si le personnel a le droit de donner son avis dans les questions techniques de l'entreprise. En théorie, cette question soulève encore souvent de vives discussions entre le personnel et l'administration. Dans la pratique par contre, on doit conférer au personnel le droit de donner son avis dans les questions techniques également.

Un extrait du procès-verbal du Conseil d'administration de la ville de Zurich de 1920, conseil qui était alors dans sa grande majorité composé de représentants du parti bourgeois, démontre ce que pensent au sujet du droit de collaboration certaines administrations locales. La ville de Zurich se trouvait en 1920 en pleine crise financière. Par l'intermédiaire d'organisations d'employés, le personnel soumit au Conseil de ville des propositions concernant la manière de réaliser des économies dans la gérance des affaires communales. Parmi ces propositions et projets figurait entre autres la proposition d'accorder au personnel le droit de collaboration dans les questions d'entreprises, d'organisation et de personnel. Voici ce que décréta le Conseil de ville de Zurich de cette époque au sujet de cette proposition:

« Proposition est faite d'accorder au personnel un droit de collaboration dans les questions d'entreprises, d'organisation et du personnel, par la nomination d'une commission composée d'un fonctionnaire de chaque département. Cette commission aurait pour mission, en collaboration avec le Conseil de ville, ou chaque membre du conseil de ville séparément, d'étudier les mesures d'économie, et les possibilités d'amélioration et de donner son avis sur chaque proposition. Aux dires du personnel, il arrive fréquemment que des projets sur lesquels le Conseil de ville est généralement mal renseigné lui sont soumis, et cela, au préjudice de l'administration communale. Lorsqu'il s'agit de transactions commerciales, la décision ne doit pas être prise uniquement par quelques fonctionnaires dirigeants, car les chefs de service peuvent ne pas être suffisamment au courant, et se tromper. Si en plus de ces chefs, on accordait aux représentants du personnel, qui sont le plus souvent mieux à même de voir ce qui se passe dans l'entreprise, le droit de donner leur avis, maints projets favorables à la ville seraient acceptés. La preuve en est par exemple, lorsque la ville confie des travaux après une mise au concours, il arrive souvent que les entrepreneurs, profitant de l'inexpérience des autorités, surfont les devis. Dans les questions d'organisation et de service, le personnel serait également à même de donner nombre de conseils judicieux, comme par exemple dans la répartition du service dans les tramways ou dans d'autres ordonnances de service et de travail. Ce droit de collaboration serait un puissant soutien du travail, et le sentiment de responsabilité et d'intérêt dans le travail serait de ce fait intensifié. Ce système devrait être mis en vigueur sous une forme abso-

lument démocratique et n'avoir rien de commun avec le système russe. Par contre, il ne doit pas être question d'un simple droit d'information ou de renseignement, mais il faut que l'on confère aux représentants du personnel un certain droit de co-gestion.

La proposition de ce nouveau système ne fait pas mention de la forme sous laquelle les associations du personnel envisagent l'application et la mise en vigueur de ce droit de collaboration et de co-gestion, ni de quelle manière elles entendent user de ces droits; on ignore également quelle sera l'étendue de ce droit, de co-gestion, s'il n'aura trait qu'à l'administration, ou s'il s'étendra sur d'autres entreprises et quelle sera sa situation en regard des décisions du conseil de ville ou d'autres organes de la ville, décisions sanctionnées par des constitutions, lois ou ordonnances. Le Conseil de ville n'est donc pas à même de décider quoi que ce soit concernant ce projet, avant que le personnel lui présente une proposition détaillée et complète, expliquant chaque point clairement, comme cela a été exigé de la part du personnel concernant les propositions pour la constitution d'un nouveau règlement au sujet du droit de collaboration dans les questions de service seulement et pour la désignation d'une commission disciplinaire. Il n'en est pas moins probable que l'on doive aujourd'hui déjà supprimer certains points de vue de la proposition provisoirement soumise à l'étude.

Avant tout, il y a lieu de faire nettement une distinction entre le droit de collaboration dans les questions pratiques et celui touchant les questions du personnel. Si ces deux questions sont comprises dans le même droit, l'expérience a démontré qu'il existe un danger, celui d'exposer la commune à être subordonnée à l'intérêt des fonctionnaires. En ce qui concerne les questions du personnel proprement dites, il peut s'agir de la possibilité qu'a le personnel de faire valoir ses revendications par ses organisations, lesquelles sont soumises à l'approbation des autorités, et qui, si le Conseil de ville n'y donne pas suite, peuvent être représentées par les moyens politiques du personnel.

Quant au droit de collaboration dans les questions de pratique, il peut arriver qu'un fonctionnaire, bien qu'il n'occupe pas un poste important, possède des connaissances spéciales qui peuvent être utilisées dans l'intérêt de l'entreprise. Généralement, si les conseils d'un fonctionnaire sont d'une certaine importance, on les lui demandera sous forme de consultation ou de demande d'avis. Les rapports entre les employés subordonnés et les employés supérieurs permettent généralement un échange de points de vue, d'idées, qui a pour résultat de mettre en valeur les connaissances et les expériences du personnel, alors même qu'il n'existe pas un droit de collaboration officiel. Les rares occasions qui peuvent se produire ne sont pas une raison suffisante pour compliquer par de nouvelles commissions de collaboration ou de co-gestion, le rouage administratif déjà surchargé de commissions, et par là, de répandre davantage encore la bureaucratie et limiter la libre décision et l'initiative des employés dirigeants et responsables, ou de les éliminer complètement, au préjudice de l'entreprise.

Il ne faut pas oublier que les divers départements de l'administration sont devenus fort compliqués avec le temps, et que seul un fonctionnaire à la hauteur est à même d'en assurer la direction complète. Si un fonctionnaire incapable occupe un poste supérieur, la commission de collaboration ou de co-gestion ne pourra y apporter aucun remède. Le moyen d'y remédier est de remplacer cet employé immédiatement par un autre employé capable, mais ce n'est pas dans les attributions d'une commission. Si on craint le danger de ce qu'un employé soit influencé par un certain esprit dans ses décisions, il est certain que ce danger ne sera pas moins grand s'il s'agit d'un membre d'une commission.

De toute manière, il ne faudrait pas que les libres décisions administratives des autorités compétentes, décisions sanctionnées par des constitutions, lois ou ordonnances, soient entravées par le droit de collaboration. Si les décisions des autorités supérieures devaient dépendre de leur personnel subordonné, ce serait alors le renversement du droit constitutionnel et légal. »

Bien que le Conseil de ville de Zurich ait décliné cette proposition, le droit de collaboration des organisations du personnel se développe d'une manière assez étendue depuis 1920 dans l'administration de la ville de Zurich et cela tant dans les questions pratiques que dans les questions du personnel. Ce développement aboutit à la promulgation d'une ordonnance sur les conditions de travail et de service des fonctionnaires, employés et ouvriers de la ville de Zurich, du 5 octobre 1927 (droits du personnel). Nous reviendrons plus loin sur cette ordonnance.

Les tramways de Zurich possèdent depuis quelques temps, en plus d'une commission de répartition du service du personnel, préposée à la répartition du service et à l'établissement des horaires pour l'administration, une commission d'exploitation, composée de représentants du personnel; cette commission prend part à l'examen de toutes les questions d'exploitation, techniques également, et elle soumet aux organisations du personnel pour le compte de l'administration des tramways, les propositions se rapportant à ces diverses questions.

Les organes de la collaboration du personnel.

Il existe certaines divergences d'opinion, aussi bien dans les administrations cantonales et communales que dans le personnel cantonal et communal, au sujet de la manière dont doit être organisé le droit de collaboration.

Il est nombre d'administrations cantonales et communales qui ne veulent pas reconnaître l'organisation du personnel; elles sont par contre disposées de négocier sur diverses questions de service avec une commission du personnel. D'autres représentants d'administration ne veulent traiter qu'avec les organisations du personnel, et ils considèrent toutes les commissions appelées « Commission du personnel » comme étant superflues. Le personnel syndiqué des entreprises cantonales et communales n'a participé jusqu'à présent à l'organisation de la collaboration que dans un sens, à savoir, que ses organisations professionnelles, qui en général sont affiliées au personnel des services publics, doivent être considérées par les administrations, comme étant les représentants des intérêts du personnel. Dans les milieux du personnel, on n'a pas encore une conception très nette concernant la création de commissions du personnel.

Des commissions du personnel existent en divers endroits. Dans certains endroits elles sont même réglementées par des ordonnances spéciales. En réalité, ces commissions ne fonctionnent pas, soit que le personnel les sabote, soit que les administrations ne les aient pas mises en vigueur. Là où elles existent, elles sont considérées par le personnel comme étant un organe de leur association, elles sont de ce fait composées et administrées comme tel. Il devient évident que les commissions du personnel travaillent avec le plus de profit lorsque tout le personnel d'une entreprise

est syndiqué. Des difficultés avec les commissions du personnel n'ont eu lieu que lorsqu'elles n'avaient pas d'organisations syndicales du personnel derrière elles.

Le but de la collaboration du personnel dans les entreprises publiques.

Il faut reconnaître que le personnel des entreprises cantonales et communales a tout intérêt à accroître le rendement de ces dernières. De ce fait, le personnel cantonal et communal pourra atteindre des salaires et jouir de conditions d'engagement qui pourront servir d'exemple à l'économie privée.

Mais il est des considérations économiques qui engagent le personnel communal et cantonal à se déclarer en faveur du rendement des entreprises publiques. Les entreprises cantonales et communales sont un domaine nouveau au sein de l'ordre économique actuel. Elles ne savent pas, au point de vue de l'économie privée, que le plus grand rendement représente le but de leur travail. Elles doivent, à titre d'entreprises économiques sociales, être menées sur une même échelle que l'économie privée, elles doivent même lui être supérieures quant à la direction de l'entreprise. Cela signifie que les entreprises cantonales et communales doivent travailler solidairement, depuis le plus petit des employés jusqu'à la direction, il faut que par de bonnes méthodes commerciales et économiques ils arrivent à augmenter le rendement économique de l'entreprise. Une volonté aussi solidaire du personnel ne peut être cependant réalisée que si l'on accorde à tout le personnel et à chaque membre séparément beaucoup de liberté dans la collaboration, c'est-à-dire si on lui accorde un droit de collaboration assez étendu. Les entreprises cantonales et communales, qui arriveront à réaliser ce système de collaboration, seront certainement les promotrices de la démocratie économique.

L'application du droit de collaboration dans les entreprises cantonales et communales en Suisse.

Les administrations des entreprises cantonales et communales reconnaissent en général les associations syndicales du personnel. A quelques exceptions près, les organisations du personnel négocient toutes les questions de service et de personnel avec leurs administrations.

Le règlement fixant les droits du personnel dans *l'administration de la ville de Zurich*, reconnaît au personnel le droit d'association dans le cadre de la constitution et des lois. Les fonctionnaires, employés et ouvriers de tous les services de l'administration communale peuvent créer des associations professionnelles pour la défense de leurs intérêts communs.

Leurs représentants peuvent traiter en leur nom avec les autorités de la ville. Personne ne doit être désavantagé pour son

activité dans une organisation professionnelle. Les cotisations peuvent être perçues dans les locaux de l'administration. Il est permis d'afficher les convocations et communications de l'association ouvrière dans les dits locaux.

Le droit de collaboration est assuré par les articles 77 et suivants du règlement, sous réserve de décision définitive par l'autorité compétente. Le personnel est invité à donner son avis sur les ordonnances et règlements engageant tout le personnel. Il en est de même des règlements intérieurs concernant les branches d'industries particulières, des règlements sur la formation professionnelle, les institutions d'hygiène et de bien-être du personnel. Les réclamations peuvent être présentées, au nom du personnel intéressé, par les représentants de l'organisation professionnelle; les demandes personnelles doivent suivre d'abord la voie hiérarchique. Des indemnités et des gratifications sont prévues pour les inventions faites dans le domaine économique et technique, etc.

Lors de la discussion du statut du personnel de la ville de Zurich, il fut d'abord question de créer des commissions du personnel. Celui-ci croyait que les commissions du personnel pourraient devenir des organes syndicaux. Un projet avait été présenté aux autorités dans ce sens. On renonça finalement à cette idée, afin d'attirer les non-syndiqués dans les organisations du personnel. Il ne fallait pas laisser aux non-syndiqués la possibilité de s'estimer satisfaits s'ils pouvaient, tous les 3 ans, prendre part aux élections de ces commissions du personnel et se désintéresser ensuite des intérêts professionnels. Ces raisons de tactique, qui poussèrent au rejet des commissions du personnel dans l'administration communale de Zurich, ne sont plus valables lorsque l'on se trouve en face d'une organisation complète et unie telle que celle des employés de tramways de Berne.

Le personnel de l'administration communale de Berne, et tout particulièrement celui de l'administration des tramways de la ville, possède dans ces commissions du personnel un excellent organe de co-gestion. Les élections des commissions du personnel sont assurées par le syndicat professionnel, parce qu'il ne se trouve aucun non-syndiqué parmi les employés et ouvriers de l'entreprise.

Le règlement communal de la ville de Berne confère le droit de collaboration aux commissions du personnel dans toutes les questions visant l'organisation de l'entreprise et le personnel. Elles sont consultées par exemple au sujet de modifications à apporter dans l'entreprise sur l'introduction de méthodes rationnelles de travail; elles reçoivent les plaintes adressées par des employés congédiés et représentent leurs intérêts auprès de la direction. Ces commissions étudient également les suggestions et propositions qui lui parviennent du personnel et les transmettent, le cas échéant, à la direction respective. Celle-ci est tenue de les faire étudier à son tour et, selon le cas, d'en faire part aux autorités supérieures.

Les commissions du personnel sont peu connues dans d'autres localités. L'on n'en connaît souvent que l'expérience négative. Ces commissions sont prévues dans le règlement communal de *Winterthour*. Un certain pourcentage de votants doit être réuni pour en obtenir la création. Le quorum nécessaire n'a pas encore été obtenu dans ce but, parce que le personnel ne s'y intéresse pas. Les syndicats professionnels tiennent lieu d'organes de co-gestion pour le personnel de la ville.

Une ordonnance prévoyant des commissions de fonctionnaires, employés et ouvriers existe déjà depuis 1910 dans *l'administration et les entreprises cantonales de Bâle-Ville*. Les compétences de ces commissions sont analogues à celles de Zurich et de Berne. Mais ce règlement n'est pas appliqué. Les commissions prévues ne sont pas constituées. Leurs fonctions sont assumées par le syndicat du personnel de l'Etat.

A *La Chaux-de-Fonds*, le personnel au service de la commune est représenté avec voix consultative dans toutes les commissions administratives et services industriels, travaux publics, etc. Le personnel enseignant est représenté à la commission scolaire, à la commission de l'école de commerce, à la commission du technicum par deux délégués du corps enseignant et au bureau de ces commissions par un délégué indépendamment des directeurs de ces établissements d'enseignement. Dans toutes ces commissions, les délégués du personnel sont désignés par les organisations professionnelles qui réunissent la presque totalité, sinon la totalité, du personnel.

Le droit de collaboration et les tâches des commissions ouvrières.

Par *Conrad Ilg*.

Le droit de collaboration des syndicats dans les entreprises pour la détermination des conditions de travail, leur observation, la question du louage de service, la surveillance de l'application des prescriptions légales, ainsi que des installations hygiéniques sont les revendications les plus importantes, auxquelles doivent prétendre les organisations ouvrières. Le droit de collaboration a été l'une des premières conditions posées par les fédérations. Sa réalisation est subordonnée à l'existence de fortes organisations syndicales. Les difficultés à surmonter ne découlent pas uniquement de l'opposition opiniâtre de la part des chefs d'entreprises, mais elles peuvent être attribuées en partie à la classe ouvrière elle-même. Abstraction faite de ce que la classe ouvrière n'est pas organisée solidairement dans un seul syndicat, mais qu'elle est divisée en plusieurs groupes de tendance différente, il est difficile de faire comprendre à l'ouvrier non organisé ou à celui qui