

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 39 (1947)
Heft: 9

Artikel: Démocratie économique ou travail associé
Autor: Giroud, Emile
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384514>

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: 08.02.2025

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

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

39^{me} année

Septembre 1947

N° 9

Démocratie économique ou travail associé

Par *Emile Giroud*

Les nouveaux articles économiques adoptés par le peuple le 6 juillet 1947 contiennent une disposition (art. 34^{ter}) disant:

La Confédération a le droit de légiférer:

b) Sur les rapports entre employeurs et employés et ouvriers, notamment sur la réglementation en commun des questions intéressant l'entreprise et la profession.

Ce texte exprime clairement qu'il ne s'agit pas seulement de favoriser la conclusion de contrats collectifs de travail ou de conventions garantissant la paix professionnelle, mais qu'il faut promouvoir la création de communautés professionnelles qui impliquent une profonde modification des rapports entre le capital et le travail.

Le Conseil fédéral l'a précisé déjà dans son message du 3 août 1945 sur la revision des articles économiques de la Constitution fédérale en disant (page 17):

Dans la phase de la revision des articles économiques, il ne peut s'agir, cela va sans dire, que de créer les bases constitutionnelles qui paraissent indispensables pour assurer l'heureux développement et la réalisation de l'idée de la communauté d'entreprise et de la communauté professionnelle. Les points de détail seront réglés par les lois d'exécution et ne rentrent par conséquent pas dans le cadre de cet exposé.

Le projet d'arrêté fédéral qui suivait le message ne parlait que « des rapports entre employeurs et travailleurs ». Ce texte fut jugé insuffisant pour que la Confédération soit en état de donner suite aux postulats Robert, Ilg, Speiser, Favre, etc., de garantir le droit de coalition des travailleurs et de soumettre la gestion des fonds sociaux et de prévoyance à des commissions paritaires formées d'employeurs et de travailleurs. Nous avons nous-même soutenu ce point de vue au sein de la commission du Conseil national et nous nous sommes finalement rallié au texte qui figure

au début de ces lignes, et qui devint le texte définitif, sur la déclaration formelle du conseiller fédéral Stampfli que cette rédaction était assez large pour permettre au Conseil fédéral de légiférer sur toutes les questions, aussi bien morales que matérielles touchant à la réglementation des rapports entre le capital et le travail.

La Constitution fédérale nous offre maintenant de grandes possibilités. Mais les moyens d'en user ne seront proposés ni par les autorités, ni par les patrons. Si les syndicats d'ouvriers ou d'employés ne font pas des propositions, les nouveaux articles économiques ne changeront rien, par eux-mêmes, aux rapports existants entre les employeurs et les travailleurs. *Or, ces rapports ne doivent plus rester ce qu'ils sont maintenant.*

*

Il faut que quelque chose change. Sur ce point tout le monde semble être d'accord.

Les syndicalistes romands l'ont proclamé les 11 et 12 octobre 1940 lorsqu'ils ont mis au point ce que l'on a appelé les thèses sur la communauté professionnelle.

L'Union syndicale suisse l'a confirmé le 16 mai 1941 en adoptant ces thèses qui venaient donner plus de corps à la déclaration de principe votée par le congrès de 1933 disant:

Il faut encourager la conclusion de contrats collectifs entre syndicats et organisations patronales en réglementant le plus possible les conditions de travail. Pour atteindre ce but les syndicats tendent à créer des communautés professionnelles sur le plan national.

On est en droit de penser que c'est aussi l'avis des nombreux parlementaires, et non des moindres, qui ont déposé au Conseil national en 1943 et en 1944 des postulats invitant le Conseil fédéral à présenter des propositions en vue de développer la coopération entre associations patronales et ouvrières dans les domaines économique et social. Ces postulats ont été discutés alors qu'il existait déjà un millier de contrats collectifs de travail dans notre pays. On peut donc admettre que les postulants n'avaient pas seulement en vue de favoriser la conclusion de contrats collectifs de travail, mais qu'ils considéraient aussi que le stade du contrat, en tant que simple réglementation des conditions de travail, était dépassé par les événements et que le moment était venu d'associer plus étroitement l'ouvrier à la vie de l'entreprise et du métier par l'institution de véritables communautés de travail.

Opinions patronales

Cet avis est également partagé par certains cercles patronaux.

Dans « L'homme et le travail dans l'industrie suisse », ouvrage édité par le Redressement national dont on connaît les liens étroits

avec l'Union centrale des associations patronales suisses, un chapitre est consacré à la communauté professionnelle. On y lit entre autre chose:

Un rapprochement durable entre employeurs et employés ne semble praticable qu'en attribuant à l'ouvrier le droit de dire son mot dans les questions économiques, aussi bien que dans les questions sociales. Il est faux de croire que l'ouvrier se préoccupe seulement de son salaire et des autres conditions de travail. ... Ce droit de dire son mot peut parfaitement se concilier avec le légitime désir qu'a l'employeur de conserver son initiative personnelle... La communauté d'entreprise et la communauté professionnelle ne s'opposent pas; elles représentent des institutions complémentaires. La base et l'armature de la communauté professionnelle doivent être constituées, en Suisse, par les associations professionnelles des employeurs et des ouvriers, liées entre elles par des rapports contractuels et disposant d'organismes paritaires. Cette idée soulève encore, nous le savons, de sérieuses objections... *Mais il faut se décider!* C'est une grande tâche que la lutte contre la menace d'un nouveau fossé entre employeurs et employés, que la création d'une véritable camaraderie professionnelle entre les premiers et les seconds... Donnons aux associations professionnelles et de branches la possibilité de passer du rôle de simples représentants d'intérêts à celui d'instruments de l'économie et de la vie sociale. Il faut pousser à cette solution, parce que les bonnes volontés ne manquent pas pour assumer de telles fonctions et parce que les bases d'une collaboration loyale entre employeurs et employés, par l'intermédiaire de leurs associations, existent déjà.

Plus récemment (juillet 1947), le « Journal des associations patronales suisses » a publié le résumé d'une conférence donnée dans un cercle patronal genevois par M. Louis Maire, directeur des Laiteries réunies de Genève, auteur de l'ouvrage « Au delà du salariat ». Dans cette conférence intitulée « Le travail associé », M. Maire a dit notamment:

En examinant de plus près les conditions de vie créées par le régime du salariat, nous devons reconnaître qu'il établit un climat de conflit permanent et aigu ... La montée du monde ouvrier devenu majeur a pour effet que le problème posé ne sera abandonné que lorsqu'il aura reçu une solution satisfaisante.

La salariat maintient entre hommes un état de subordination et par conséquent d'absence de liberté. Le contrat de travail n'est-il pas un contrat de louage de service? Ne signifie-t-il donc pas que celui qui loue domine celui qui se loue?

Et l'on peut poser cette première question: le louage convient-il aux relations entre hommes? Ne devrait-il pas être réservé à l'emploi des bêtes et des choses? La seule formule pouvant relier deux hommes qu'attache une tâche commune ne doit-elle pas être l'«association» unissant les hommes sur leur plan véritable, à égalité de dignité?

Ensuite, ne faut-il pas voir un danger dans l'opposition entre le régime de subordination entretenu par le salariat et celui que nous nous sommes donné sur le plan politique par l'instauration du suffrage universel égalitaire? Croit-on pouvoir, à la longue, et sans risque pour le

régime démocratique auquel nous tenons, laisser ce secteur si important de la vie humaine, le secteur du travail, le secteur professionnel, hors de la grande loi démocratique?

Le problème doit être attaqué résolument par le monde des employeurs; sans biaiser ou chercher à esquiver cette tâche, ils ont, en leur qualité de chefs, à collaborer à cette action en revision d'une forme de vie dépassée par les événements et, ce qui est plus important encore, par les idées.

C'est dans la mesure où ils se montreront capables d'ouvrir eux-mêmes des voies nouvelles qu'ils pourront encore mériter le titre de chefs.

Nous n'y parviendrons cependant qu'à la seule condition d'entreprendre notre réforme avec le monde ouvrier et ses organisations syndicales dans un esprit de parfaite loyauté et de bonne camaraderie; nous dirions mieux même: dans un climat d'amitié civique.

Sans le concours de la classe ouvrière organisée, les tentatives de réforme tourneraient court et aboutiraient sans doute à l'échec.

La réforme elle-même doit être complète.

S'il convient, très souvent, de l'introduire de façon progressive, il faut toutefois viser à ce but: associer le monde du travail à la gestion de l'économie à tous les échelons, c'est-à-dire sur les quatre plans que forment:

a) *l'économie nationale*, par la création d'un conseil national économique, groupant les représentants employeurs et salariés de toutes les branches d'activité; le rôle de ce conseil ne tend pas à le substituer au parlement politique, mais bien à assurer que les décisions importantes en matière économique seront traitées par l'ensemble des intéressés compétents;

b) *la profession*, par la création d'un réseau de communautés professionnelles dans chacune desquelles, paritairement, employeurs et salariés traitent de leurs problèmes et établissent les règles générales de vie de leur profession; une telle institution permettrait des contacts qui ne seraient plus limités, comme c'est le cas aujourd'hui, aux périodes de tension et de conflit, si peu propices aux sages décisions;

c) *l'entreprise*, dans laquelle doit renaître la « communauté d'entreprise » selon des formes qui peuvent et doivent varier selon la nature particulière de chaque entreprise, à la seule condition, toutefois, de respecter les règles générales établies par les organes de la communauté professionnelle préalablement constituée;

d) *l'atelier ou le service* de l'entreprise auquel on peut rendre, au sein même de l'entreprise, une autonomie de travail d'autant plus large que l'on aura mieux compris la valeur humaine profonde de ce moteur: la liberté et la responsabilité personnelles.

Notre Europe, menacée par des puissances ou des continents puissants, se doit de dépasser le cadre de sa civilisation technique et de forger une civilisation vraiment humaine. Dans le domaine des relations du travail, comme dans tous les autres, elle doit construire sur cette double reconnaissance de la *personne humaine* et de la *communauté solidaire* et passer au régime du *travail associé*.

C'est au prix d'un tel effort — immense d'ailleurs, et qui nous concerne chacun à titre personnel — qu'elle sauvera sa civilisation propre.

Sur le principe

Dans la revue « Esprit », cahier n° 2, 1946, M. Deschenaux, professeur à l'Université de Fribourg, pose le problème ainsi qu'il suit :

La loi profonde du régime actuel tend à tenir le travailleur à l'écart de l'œuvre de création des valeurs matérielles en le *désintéressant*, par le salaire, du produit de ses mains. L'idée qui doit inspirer toute *réforme* de la société économique est de donner ou de redonner au travailleur la place à laquelle lui donne droit son rôle dans la production des valeurs de civilisation. Cela n'est possible qu'en rétablissant le lien du producteur au produit par la suppression du salariat, en tant que celui-ci permet l'appropriation, par les détenteurs du capital, des valeurs procurées par le travail. La société capitaliste assigne à l'élément inerte de la production, au capital immobile et passif, une rémunération mobile, vivante, qui est le profit; et au travail vivant et créateur, une rémunération fixe, inerte et passive, qui est le salaire. Cet ordre doit évidemment être renversé. Le produit du travail doit, sous une forme ou sous une autre, revenir aux travailleurs, à charge par eux d'indemniser les prêteurs du capital investi, à un taux fixe correspondant à la valeur du service rendu.

La réintégration du travailleur dans la société économique, et dans la société tout court, n'est qu'à ce prix. Refuser de le payer, c'est renoncer à la possibilité même de la paix sociale, car la paix ne peut s'établir que sur la justice.

*

Tout révolutionnaire que cela paraisse, il n'y a pourtant là rien de bien nouveau puisqu'en 1919 déjà, les hautes parties contractantes qui sont à l'origine de l'Organisation internationale du travail ont proclamé que « le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise ou un article de commerce » et, en 1944, la Conférence de Philadelphie a solennellement confirmé cette déclaration de principe de 1919 et reconnu l'obligation pour l'Organisation du travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser :

La possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains...

La reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production, ainsi que la collaboration des travailleurs et des employés à l'élaboration et à l'application de la politique sociale et économique.

Ce programme se trouve résumé dans la déclaration suivante émanant du Bureau international du travail :

L'avenir même de la démocratie dépend dans une très large mesure d'une heureuse évolution de la collaboration entre les organisations des employeurs et des travailleurs, d'une part, et les pouvoirs publics d'autre part. Il s'agit en vérité d'étendre au domaine économique et social les

principes et méthodes démocratiques qui ont fait leurs preuves dans le domaine politique; c'est là une des conditions vitales pour le maintien même de la démocratie politique.

Nationalisations ou travail associé?

Qu'on le veuille ou non, que cela plaise ou non, le problème de la représentation ouvrière dans les organes de gestion et de contrôle des entreprises et des métiers est posé. La situation privilégiée qui est faite au capital dans le régime actuel n'est plus défendable. Beaucoup pensent déjà que le travail devrait avoir la priorité sur le capital, parce que le travail est l'œuvre de l'homme, tandis que le capital n'est qu'un des éléments mis au service du travail pour satisfaire aux besoins de l'humanité. En attendant la réalisation de cette priorité, de nombreuses voix s'élèvent en Suisse, comme dans les autres pays, pour que le travail jouisse enfin de la considération qu'il mérite. Pour le réhabiliter et assurer à la classe ouvrière une plus grande sécurité, on a procédé en France, en Angleterre et, sur une plus vaste échelle, dans les pays de l'Est, à des nationalisations étendues. Pour les secteurs restés libres, ainsi qu'en Belgique et dans les pays scandinaves, des comités d'entreprises aux pouvoirs étendus ont été institués par un acte législatif ou par entente directe entre les organisations patronales et ouvrières.

La Suisse, petit pays au milieu d'autres dont la structure économique subit une profonde transformation, n'échappera pas à cette modification fondamentale des rapports entre le travail et le capital.

Pour autant que les travailleurs conservent l'espoir d'une prochaine élévation au rang de participants à la gestion des entreprises et des métiers, seul moyen d'assurer une répartition équitable des fruits de l'effort commun, 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. On doit, au contraire, pendant qu'on peut le faire dans un esprit de concorde, rechercher ensemble les moyens les meilleurs pour réaliser, par étapes successives, cette égalité de droits entre le travail et le capital.

Comment y parvenir?

Le « Mouvement des jeunes patrons de France », une association qui compte maintenant déjà plus de 5000 adhérents, a fait un gros pas vers la solution de ce problème en s'inspirant des considérations et principes suivants:

La fonction patronale doit être conçue selon une optique nouvelle et en se dépouillant du conservatisme étroit dans lequel elle est enfermée. Il faut rendre à cette fonction sa grandeur, sur tous les plans, dans tous les domaines. Le « jeune patron » ne peut considérer son entreprise comme un tout, son droit de propriété comme primordial ni son autorité comme absolue. L'argent pour lui n'est plus un but, mais un moyen. La production ne tire sa valeur que du bien-être qu'elle apporte à la société. Le bénéfice n'est plus un idéal sordide, mais l'expression comptable d'une réussite, fruit de la collaboration de tous et dont chacun doit avoir la part qu'il mérite.

Le malaise qui sévit de nos jours a pour origine le fait que l'ouvrier ne se retrouve plus dans l'objet fabriqué, car le travail a été pensé par un autre, commencé et finit par un autre. Il n'y a plus aucune poésie du travail. Avec les syndicats ouvriers, il faut chercher le moyen de recréer la communauté de métier.

En ce qui concerne l'entreprise il ne suffit pas que celle-ci soit à la portée des participants, encore faut-il que ses fruits soient équitablement répartis entre tous.

Le fruit de l'entreprise est constitué par la différence entre les dépenses et les recettes « extérieures », c'est-à-dire les revenus provenant de la vente des produits transformés ou fabriqués et les dépenses nécessaires à leur fabrication. Les salaires ne sont pas compris dans ces dépenses, car ils ne représentent que des versements anticipés sur le fruit de l'entreprise. Parce que l'ouvrier ne peut pas attendre une année sur sa part, il reçoit, quinzaine après quinzaine, des acomptes calculés selon les normes prescrites dans les contrats collectifs de travail. Par contre, le capital, qui peut attendre ne touchera sa « rétribution » qu'en fin d'exercice. Une fois les comptes d'exercice bouclés, on procède aux investissements et amortissements en observant les règles fixées par la communauté de métier, puis le capital reçoit son salaire. Le solde, si solde il y a, va au travail comme salaire complémentaire. Ainsi l'ouvrier est directement intéressé à la bonne marche de l'entreprise et à l'effort qu'il fournit, le capital est traité comme une marchandise et la primauté est accordée au travail qui, des deux, est le seul élément humain.

*

Sans se laisser effrayer par des mots ou des formules, le Mouvement des jeunes patrons va droit au but : dans le commandement, l'égalité des droits entre le travail et le capital et dans la répartition du produit de la collaboration de ces deux éléments, la priorité accordée au travail qui est l'élément humain, le capital étant traité comme une marchandise (il n'est pas autre chose) et payé comme tel pour les services qu'il rend. Pour réaliser cette idée, des communautés professionnelles sont chargées de fixer les règles générales de l'économie du métier et les communautés d'entreprise de répartir, en observant ces règles générales, les fruits de l'effort commun.

Une solution suisse

En Suisse, le mouvement syndical ouvrier, qui se préoccupe depuis longtemps de ce problème, préconise l'institution de communautés professionnelles.

La communauté professionnelle n'est pas un corset de fer dans lequel nous entendons mouler uniformément tous les métiers. Sa structure est assez souple pour s'adapter aux particularités de chaque profession. Même en ce qui concerne la réglementation des conditions de travail nous admettons qu'il est peu de professions pour lesquelles des salaires uniformes peuvent être fixés pour l'ensemble du territoire suisse. Si le travail est le même, les conditions de vie et les coutumes diffèrent d'une région à l'autre et nous ne pouvons et ne devons pas faire abstraction de ces diversités régionales. Du reste, les multiples contrats ou accords régionaux conclus en application des conventions nationales prouvent qu'on s'inspire dans nos milieux d'un sain fédéralisme. La recherche n'est pas l'unité, mais l'ordre dans la diversité.

La base de la communauté professionnelle est la convention collective qui règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs d'une même branche d'activité, les rapports de droit entre les associations patronales et les organisations ouvrières les plus représentatives de la branche et qui fixe la procédure de conciliation et d'arbitrage pour la sauvegarde de la paix du travail.

Ses organes sont:

- 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 ne peut plus s'agir ici de commissions ouvrières, puisque les compétences attribuées à ces organes 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 (là où il existe des caisses de compensation), 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.

Ce programme ne doit pas être interprété d'une façon fantaisiste. Pour mieux préciser notre pensée voici quelques *commentaires*:

Point 1. Il s'agit surtout, ici, des accords passés entre les organisations patronales et ouvrières. Si l'intérêt de la communauté le commande, les accords passés avec les fournisseurs seront également soumis au contrôle des *organismes paritaires*.

Point 2. Dans certains métiers, le contrôle des apprentis laisse beaucoup à désirer parce qu'il est exercé par des experts qui n'ont pas les connaissances nécessaires ou parce qu'il est confié à des employeurs qui sont mal placés pour faire des observations à des amis ou pour aller dans les ateliers des concurrents. Dans d'autres métiers, la surveillance est organisée par des *commissions paritaires* et exercée en fait par les experts ouvriers, pour les examens intermédiaires tout au moins. Dans tous les cas où l'organisation ouvrière a été associée à la surveillance des apprentis, il en est résulté une amélioration de la qualité de la main-d'œuvre. Cette demande est donc d'intérêt général.

Point 3. Les perfectionnements constants de l'outillage et de la technique réclament une adaptation constante également de la main-d'œuvre. Ces cours de perfectionnement sont donc indispensables, mais la condition pour une bonne fréquentation est qu'ils

soient organisés sur le *plan paritaire* et en dehors de l'influence directe de l'usine.

Point 4. Aussi extraordinaire que cela paraisse, il existe encore nombre de caisses professionnelles d'allocations familiales dans lesquelles les ouvriers n'ont aucun droit de regard alors qu'il s'agit de la répartition d'une partie de leur salaire. Il en est de même en ce qui concerne les caisses de compensation pour perte de salaire et pour vacances. Ces caisses, qui englobent les entreprises d'une même branche, devraient être contrôlées par des délégués des syndicats patronaux et ouvriers de la branche. L'habitude de la collaboration doit être prise dans les petites comme dans les grandes choses.

Point 5. Même observation que ci-dessus, mais comme il s'agit ici généralement de caisses d'entreprise, le contrôle devrait être exercé par délégation de la commission d'entreprise.

Point 6. Le Code des obligations confie aux cantons et ceux-ci par délégation aux communes la surveillance de toutes les institutions de prévoyance ayant le caractère de fondation. Il n'est pas exagéré de dire que, pratiquement, cette surveillance est à peu près nulle. Les nouveaux articles économiques permettent à la Confédération de déléguer ces pouvoirs aux organisations professionnelles, respectivement aux commissions paritaires ou d'entreprise selon les cas. Les contrats collectifs doivent le prévoir également.

Les *points 7, 8 et 9* n'appellent pas de commentaires spéciaux. Il s'agit là de mesures pour lesquelles les organisations patronales et ouvrières ont tout intérêt à collaborer.

Point 10. Il ne s'agit pas ici de déterminer le prix de chaque objet fabriqué comme on a voulu le faire croire à propos du postulat René Robert, c'est l'affaire des bureaux techniques et de calculation. Il s'agit de déterminer paritairement la politique des prix dont la profession et les entreprises doivent s'inspirer, compte tenu des possibilités des différents marchés, du cours des devises, des traités de commerce et de la politique douanière des Etats considérés. Il y a vingt à vingt-cinq ans, on a pratiqué, dans une importante industrie d'exportation de notre pays, une politique de prix à la baisse qui fit inutilement perdre des centaines de millions de francs à notre économie nationale. Jamais de telles erreurs n'auraient été commises si les ouvriers avaient eu leur mot à dire, mais ils n'en ont subi que les mauvais effets sous forme de baisses de salaires inconsidérées. La politique des prix est trop importante pour la laisser à la seule appréciation d'une des parties. Et dès le moment où, comme c'est généralement le cas maintenant, cette politique est fortement influencée par les mesures économiques prises par l'Etat, il n'y a pas de raison que l'autorité n'entende l'avis que des employeurs.

Points 11 et 12. Dans notre esprit, le point 11, visant à obtenir un rendement accru du travail, est intimement lié au point 12 qui postule une répartition équitable des fruits du travail.

Dans tous les pays, le problème des prix et des salaires est l'objet d'une vive attention. *La classe ouvrière n'accepte plus d'être condamnée à vivre dans des conditions aussi modestes que jusqu'ici, alors que des milieux toujours plus étendus des autres classes sociales de la population ne cachent pas l'accroissement de leur aisance.* Mais elle est bien consciente aussi que dans les cas où les profits n'ont rien d'excessif, une augmentation sensible de ses revenus, sans augmentation de la quantité des richesses produites, conduit à l'inflation, c'est-à-dire que la hausse des prix absorbe à plus ou moins longue échéance le bénéfice réalisé par la hausse des salaires.

Mais faut-il perdre tout espoir de poursuivre l'amélioration de la condition ouvrière? Pas du tout. *Il est parfaitement possible d'obtenir une production sensiblement accrue par l'introduction d'un système d'intéressement collectif,* pour reprendre un terme qui nous vient de France. Le travail aux pièces, à l'accord ou à la prime est déjà un moyen de récompenser l'ouvrier habile ou simplement plus actif ou plus ingénieux. En plus de la prime individuelle, certaines entreprises ont introduit le système de la prime collective qui développe l'esprit d'équipe et garantit un travail de meilleure qualité que la prime individuelle seule. Mais cela ne suffit pas pour que l'ouvrier donne le meilleur de lui-même. Souvent menacé de voir sa prime réduite s'il dépasse un certain plafond de gain arbitrairement fixé par l'entreprise, ce qui dénote de la part de l'employeur un manque total de sens psychologique, il sait encore que la plus grosse part du profit qui résultera de son effort accru ira grossir la part du capital.

En outre, bien des travaux ne peuvent pas être rétribués autrement qu'au temps. C'est en particulier le cas pour le personnel des cadres et des bureaux dont la proportion augmente dans l'entreprise moderne. Pour obtenir un rendement optimum, il faut trouver le moyen d'intéresser aussi le personnel technique et administratif.

L'*intéressement* collectif tend précisément à associer tout le personnel d'une entreprise au bon rendement de celle-ci. C'est une prime à la production de l'ensemble, mais qui prend la forme d'une *participation aux bénéfices* puisqu'elle a lieu non pas à la paye, mais en fin d'exercice quand précisément le résultat en est connu.

Ce système est en vigueur en France dans un millier d'entreprises. Bien qu'à première vue ce nombre paraisse réduit par rapport à l'énorme masse des entreprises de ce pays, il dépasse le

stade des essais isolés et constitue, par sa progression rapide depuis 1946, la base d'un mouvement d'une grande ampleur. Qu'il prenne de l'extension dans l'espoir d'éviter ainsi de nouvelles nationalisations, peu importe si la justice sociale y trouve son compte. L'Angleterre et les pays nordiques étendent aussi ce système d'*intéressement collectif* et presque partout il en est résulté une production sensiblement accrue.

Cette augmentation de production n'est pas seulement la conséquence d'un effort supplémentaire fourni par l'ouvrier ou l'employé, mais davantage celle de l'intérêt que l'un et l'autre porte à son travail et des mesures de rationalisation qui sont proposées par les salariés eux-mêmes en vue de réduire leur effort et augmenter la production.

Pour des raisons de concurrence sur le marché international et parce que ce moyen permettrait encore d'augmenter les gains sans conséquence sur les prix, ce problème se pose en Suisse également. Mieux vaudrait le résoudre d'un commun accord entre les associations patronales et ouvrières que par l'intervention de l'Etat. Y parviendra-t-on? Cela dépend beaucoup des employeurs.

Premiers essais

Cette idée fait son chemin et déjà des chefs ou directeurs d'entreprises nous ont fait part de leur intention de tenter l'expérience. Ils ont cru pendant longtemps que les gratifications de Noël ou de printemps, dont l'octroi dépendait d'un résultat favorable de l'exercice et dont le montant variait naturellement d'un an à l'autre, remplissait cette mission. Des contacts avec les ouvriers leur ont appris que ces gratifications n'étaient pas appréciées comme ils le pensaient. Les ouvriers, en effet, n'aiment pas cette forme de participation, qui ressemble trop à la charité ou au paternalisme détesté. A égalité de service, égalité de respect, pensent-ils. Le travail est tout aussi indispensable, si ce n'est plus, que le capital à la bonne marche d'une entreprise. Pourquoi donc le capital a-t-il toujours la priorité dans la distribution comme dans le commandement? Ce privilège doit disparaître.

Pour que l'expérience soit complète, pour que les employés et les ouvriers en tirent toutes les satisfactions qu'ils sont en droit d'en attendre, il faut aller jusqu'à admettre leur représentation au sein du conseil d'administration ou, à tout le moins, présenter à la délégation du personnel les comptes et bilans de façon qu'elle soit exactement renseignée sur l'utilisation ou la répartition des profits résultant du travail de tous.

Nous connaissons une importante entreprise du Jura dont le directeur se fait un plaisir, au printemps de chaque année, de présenter à la commission ouvrière, avant de venir devant le conseil

d'administration, le bilan de l'exercice écoulé, en précisant bien que s'il agit de la sorte, c'est parce qu'il considère que le travail, plus que le capital, est à l'origine de ce bilan favorable. Ce geste a créé un immense contentement dans le personnel dont la délégation, petit à petit, s'est familiarisée avec les chiffres, la politique d'amortissement et des réserves et les principes de répartition. Elle émet maintenant des suggestions que le directeur soumet au conseil d'administration. Ainsi s'établit une véritable collaboration entre le travail et le capital pour le plus grand bien de l'entreprise.

Il n'y a pas longtemps qu'un conseiller fédéral déclarait: « En refusant d'aborder maintenant ces problèmes de participation ouvrière, je crains qu'on laisse passer en Suisse le moment favorable à l'établissement d'une paix sociale durable. Ces problèmes étant posés, nous devons les résoudre dans des circonstances beaucoup plus difficiles parce que les esprits seront tendus de part et d'autre. »

Réponses à quelques objections

a) Ceux qui entendent que rien ne change cherchent à opposer la communauté professionnelle à la communauté d'entreprise et vice versa. C'est un jeu amusant de théoriciens. Dans l'industrie horlogère, par exemple, qui est celle qui présente l'unité la plus totale au point de vue fabrication et conditions de vente et où les petites entreprises sont encore très nombreuses, il est clair que les pouvoirs principaux devront être confiés aux commissions paritaires nationales instituées pour les différents métiers tels que boîtes, cadrans, ébauches, assortiments, fabrication de la montre, etc.

Dans le secteur de l'artisanat, qui ne comprend guère que des petites entreprises, les commissions paritaires régionales et nationales entrent à peu près seules en considération pour l'exécution des tâches ci-devant fixées.

Par contre, dans la métallurgie, les produits chimiques, les branches alimentaires, les tâches ci-dessus indiquées devront être réparties selon leur nature et la situation entre les commissions d'entreprise et les commissions paritaires nationales.

On doit laisser à l'entreprise ce qu'elle est mieux à même de faire que la profession et confier à celle-ci ce qu'elle fera incontestablement mieux que l'entreprise.

L'ouvrier suisse, comme l'employeur, aime trop la liberté pour se laisser imposer des règles qui ne seraient pas dictées par la bonne foi et le bon sens.

Communautés professionnelles et communautés d'entreprise ne doivent pas être opposées les unes aux autres. Elles sont complémentaires. L'esprit communautaire ne parviendra pas au faite s'il n'existe pas à la base, comme il n'existera pas à la base s'il ne

se développe aux échelons supérieurs. Mais qu'on ne confonde pas la communauté d'entreprise telle que nous l'entendons avec le paternalisme, grâce auquel certains chefs d'entreprise espèrent écarter l'organisation professionnelle ou la réduire à l'impuissance.

b) La communauté professionnelle n'est pas une construction rigide. Aucun de ses promoteurs n'a jamais pensé que les commissions paritaires seraient immédiatement investies des compétences nécessaires pour traiter tous les objets énumérés ci-dessus.

Mais il faut commencer et, hardiment, dépasser le stade du contrat collectif ordinaire. Pour peu qu'on y mette l'esprit qui convient et qu'on s'engage dans cette voie avant que les remous sociaux nous jettent les uns contre les autres, faute d'avoir su nous mettre les uns aux côtés des autres, du bon travail peut être fait dès le début de l'institution.

c) Certains craignent de ne pas rencontrer parmi les ouvriers et les employés les éléments capables de remplir utilement la fonction de délégués dans les organismes de contrôle et de gestion.

Nous ne partageons pas cette crainte. Il y a chez les ouvriers bien des intelligences qui n'ont pas eu l'occasion de s'épanouir ou de se manifester. Chez d'autres, s'il leur manque la culture, ils ont du bon sens et leur capacité d'apprendre est grande si on leur en donne l'occasion. De magnifiques expériences ont déjà été faites dans des commissions d'entreprise ou des commissions paritaires. Il n'est pas question, du reste, de les associer immédiatement à toutes les responsabilités, mais qu'on commence déjà à instituer les organismes paritaires aux différents échelons et qu'on étende petit à petit leurs compétences. L'élimination des insuffisants se fera automatiquement et bientôt les employeurs seront entourés d'une équipe de délégués dont ils apprécieront eux-mêmes le concours.

*

- Insistons pour terminer sur le fait que nos propositions tendent :
- à améliorer la condition ouvrière par l'introduction du système d'intéressement collectif;
 - à augmenter la productivité pour obtenir une diminution des prix à l'unité;
 - à régler d'une façon harmonieuse et dans un esprit de justice sociale les rapports entre le capital et le travail.

Communauté d'industrie

Les diverses professions pourvues d'une communauté professionnelle de métier peuvent constituer, sur une base paritaire stricte, une communauté générale pour l'industrie à laquelle elles se rattachent (bâtiment, horlogerie, tabac, etc).

Cette communauté d'industrie s'occupera de tâches intéressantes au même titre l'ensemble des communautés professionnelles qui en dépendent, ces dernières gardant cependant l'autonomie nécessaire à la poursuite de leurs objectifs particuliers.

Conseil économique

Les délégations paritaires des communautés professionnelles régulièrement constituées représenteront les intérêts des producteurs patronaux et ouvriers au sein du conseil économique composé en outre des représentants des producteurs agricoles, des consommateurs et de la science. Ce conseil économique sera consulté par la Confédération chaque fois qu'une intervention des pouvoirs publics sera nécessaire dans les domaines économiques et sociaux.

Le rôle de l'Etat

Pour autant que ces décisions ne soient pas contraires à l'intérêt général, l'Etat donnera force obligatoire générale aux contrats collectifs, conventions ou ententes écrites pour lesquelles les commissions paritaires compétentes solliciteront une telle décision.

L'Etat consultera les organismes paritaires régulièrement constitués sur toutes les questions économiques et sociales à propos desquelles son intervention est requise. Dans toute la mesure du possible, il favorisera l'existence de tels organismes en leur confiant l'exécution de tâches économiques et sociales.

Participation ouvrière aux fruits du progrès

Par Jean Möri

Exemple concluant

S'il fallait illustrer d'un exemple pratique la nécessité urgente de dépasser le stade actuel des rapports du travail entre associations d'employeurs et d'ouvriers, celui des typographes serait particulièrement concluant. L'étonnant résultat de la votation générale du 22 août écoulé, où les membres de la Fédération suisse des typographes acceptèrent le nouveau contrat collectif de travail par 3253 voix contre 2983, c'est-à-dire par une majorité de 50,5 contre 47,8% (compte tenu des bulletins non valables), témoigne d'un malaise qui s'accroît sans cesse.

Pour déterminer les causes de ce malaise, il est nécessaire d'évoquer brièvement le passé, d'établir le bilan des résultats obtenus, de les comparer aux espérances ouvrières, un diagnostic à peu près valable pourra ainsi être établi.