**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
**Herausgeber:** Union syndicale suisse
**Band:** 59 (1967)
**Heft:** 11

**Artikel:** Le progrès technique et l'automation
**Autor:** Hatt, Adolphe
**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-385464

**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:** 16.07.2025

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

# REVUE SYNDICALE SUISSE

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

Supplément trimestriel: «TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE»

59e année | Novembre | No 11

## Le progrès technique et l'automation

Par *Adolphe Hatt*

### *Introduction*

Les périodes de dépression économique sont en règle générale suivies par un effort de compression des prix. En effet, la crise économique exceptionnellement sévère qui sévissait dans bon nombre de pays de 1920 à 1922 a stimulé la mise en pratique de nouvelles méthodes qui provoquèrent une rationalisation du travail dans presque toutes les branches d'activité. La rationalisation n'était rien de nouveau. Elle se développait depuis que la force humaine et animale était remplacée par d'autres sources d'énergie (comme force de traction). Mais ce qui était nouveau, c'était la mise en pratique d'une façon massive des procédés de travail qui avait pour but d'augmenter la production et de fabriquer à des prix bas et concurrentiels. Avec la division du travail un changement important fut imposé aux ouvriers. En effet, cette division devait conduire au travail à la chaîne dans certains secteurs. Fatalement l'intérêt des travailleurs pour leur profession a diminué dans la proportion dans laquelle la division du travail a augmenté. L'introduction de nouveaux systèmes de rémunération devait stimuler l'ouvrier à fournir un travail plus rapide puisque son salaire était calculé sur la base du nombre de pièces produites. Nous ne voulons pas faire le procès de ce système car, si la calculation est faite d'une manière correcte, les avantages matériels peuvent aussi être intéressants pour les travailleurs. Néanmoins des difficultés surgissent au moment où a lieu un changement de poste au travail ou quand l'âge se fait sentir. L'ampleur du mécontentement provoqué par des mesures dépend des qualités morales ou humaines de l'employeur.

Souvent les améliorations apportées aux machines sont surestimées par les techniciens et les baisses de tarifs sont seulement en partie justifiables, même, parfois, pas du tout.

Ainsi pour maintenir son salaire le travailleur doit faire un effort de plus en plus soutenu ce qui conduit certains à utiliser des stimulants pharmaceutiques. Sur le plan humain le perfectionnement des ma-

chines a renversé les rôles. Au début de l'économie industrielle l'ouvrier imposait le rythme du travail à la machine; il en était le maître. Or les machines semi-automatiques de nos jours imposent le rythme au travailleur et le réduisent moralement à l'état d'esclave. Par souci d'objectivité nous ne voudrions pas terminer cette introduction au chapitre de l'automation sans reconnaître les avantages sociaux qui ont pu être acquis par les organisations syndicales pour les travailleurs, grâce à l'évolution technique de l'appareil de production.

### *Automation*

Beaucoup d'éléments de l'automation pris individuellement sont en service depuis de nombreuses années dans l'industrie. Les premières machines-transfert remontent à l'année 1923. Il n'est pas exagéré d'affirmer que nous connaissons depuis des décennies des exemples typiques de commandes mécaniques. L'application généralisée des différentes techniques limitées provoque un changement qui caractérise l'ère de l'automation. Certainement, du point de vue technologique, l'automation ne peut pas être considérée comme une révolution. Les travailleurs, en observant les modifications apportées au cours des années aux machines ont pressenti depuis fort longtemps avec inquiétude où cette évolution devait irrémédiablement aboutir. Comme toute action provoque une réaction parfois silencieuse, mais combien plus néfaste, il en est de même avec les changements imposés aux travailleurs. Il est du plus haut intérêt pour l'entreprise que ces changements puissent être opérés avec le consentement des travailleurs. Pour y parvenir il est indispensable que chaque entreprise établisse un plan à longue échéance, afin de connaître le nombre et la qualification de la main-d'œuvre nécessaire à l'entreprise après chaque étape de l'automation. Ainsi le nombre des travailleurs à reclasser dans l'entreprise ou ailleurs serait connu suffisamment tôt et permettrait de trouver la solution la plus valable. Dans le cas contraire, on créerait une situation insoluble qui risquerait de bouleverser l'ordre professionnel et politique au sein de la communauté.

L'étude concernant les changements des méthodes de production sera, quoi qu'il en soit, nécessaire à cause des investissements considérables que demande cette transformation.

Si l'entreprise attache de l'importance seulement aux investissements à opérer sans songer à ce qu'il adviendra de la main-d'œuvre dans ce contexte de modernisation, la preuve irréfutable sera fournie que l'entreprise ou la branche à laquelle elle appartient n'a d'égards qu'envers «le capital argent» mais pas du tout envers «le capital main-d'œuvre» qui permet de réaliser l'accumulation des fonds nécessaires à la modernisation de l'entreprise.

Une fois les plans à longue échéance établis, des contacts avec l'organisation syndicale devraient être pris. Pour le secteur de l'horlo-

gerie et de la métallurgie et bien d'autres encore cela ne doit poser aucun problème. En effet, le système conventionnel introduit en Suisse depuis environ 30 ans a établi des contacts entre employeurs et représentants syndicaux qui obligent les uns et les autres à discuter de problèmes qui dépassent largement le cadre des revendications matérielles. Ainsi, des solutions valables seront recherchées en commun. De cette façon l'entreprise peut passer à l'automation sans opposition farouche des travailleurs et même, selon les modalités d'application, avec leur consentement. Il est tout à fait naturel que si l'organisation syndicale est mise devant un fait accompli ou si elle est simplement mise au courant des changements qui seront opérés dans l'entreprise, il sera impossible de lui demander de prendre des responsabilités ou de donner une garantie quelconque. Les organisations syndicales s'efforcent de remédier aux conséquences fâcheuses du progrès sans s'opposer aux nouvelles techniques susceptibles de contribuer efficacement à la croissance économique.

Des inconvénients, même à court terme, ne doivent pas priver les travailleurs de leurs revenus habituels car nous ne pouvons pas admettre que ce soit encore eux qui fassent les frais de l'opération.

La perspective de bénéfices à long terme ne doit inciter personne à tomber dans l'euphorie et à oublier les prestations et les sacrifices des travailleurs pendant des années, parfois sans compensation équitable et sans véritable défense vu la faiblesse numérique des adhérents aux organisations syndicales. Dès lors, les travailleurs feront bien de se grouper massivement dans leurs organisations syndicales; en effet, leur situation dans l'avenir dépendra grandement de la force des organisations en présence.

### *Formation professionnelle*

La formation professionnelle prend avec l'automation une importance toute particulière. En effet, les besoins de main-d'œuvre qualifiée sont de plus en plus importants et les possibilités d'occuper les non-qualifiés plus restreintes. Il serait faux et même dangereux pour l'économie et les travailleurs de croire qu'il ne vaut plus la peine de favoriser l'apprentissage ou d'apprendre un métier. En effet, nous devons déjà prévoir que la formation professionnelle ne sera plus acquise pour toute une vie. Au contraire, avec la rapidité de l'évolution technique, les cours de perfectionnement professionnel ou de recyclage devront être fréquentés par les travailleurs pour leur permettre de maintenir leurs connaissances au niveau des exigences de la technique moderne et, par là même, de se rendre indispensables dans l'entreprise. Les cours devront avoir lieu pendant les heures de travail. Les syndicats ont également un rôle important à jouer dans ce domaine.

### *Le perfectionnement professionnel*

L'exemple de la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers mérite d'être mis en évidence.

Il y a quelques années ce syndicat a créé un fonds de un million de francs pour le perfectionnement professionnel. En cas de dépenses pour le perfectionnement professionnel, les membres de la FOMH peuvent faire appel à ce fonds et toucher des subventions.

Les offices de travail et d'apprentissage régionaux doivent attacher une grande importance à l'orientation et à la formation professionnelle. La pratique de l'office de la ville du Locle est concluante en matière d'orientation professionnelle et devrait être introduite partout. Pendant la dernière année de scolarité obligatoire les écoliers sont renseignés sur les différentes professions qui les attendent à la sortie de l'école. L'orienteur professionnel est à leur disposition si une décision est difficile à prendre. Et si, malgré cela, des enfants n'ont pas trouvé de places d'apprentissage, l'office les convoque avec leurs parents afin d'en connaître les raisons. L'incapacité financière des parents ne doit constituer en aucun cas une raison de renoncer à faire un apprentissage, car les bourses communales contribuent d'une façon substantielle à couvrir les frais qui en découlent.

L'office communal n'attend pas que l'on sollicite de l'aide mais offre spontanément sa contribution qui n'est pas une aumône mais un droit. Ce que nous avons décrit ici est également valable pour les études supérieures, les déplacements ou l'installation pendant les études dans une autre ville constituent des sources de dépenses importantes. De ce fait le nombre des jeunes filles et des garçons qui ne font pas d'apprentissage est réduit de façon considérable.

### *Systèmes de rémunération au rendement*

Il semble certain que l'automation exercera une influence décisive sur les systèmes de rémunération à l'accord et au rendement en général. L'existence de machines automatiques, telles les machines-transferts, exclut le concours direct de l'ouvrier à la production. Leur fonctionnement diffère considérablement du processus de production mécanique, discontinu. L'on mettra désormais l'accent sur la production continue plutôt que sur le travail à l'unité, qui servait jusqu'alors de base pour l'estimation du rendement d'un ouvrier. Le contrôle d'un dispositif de commande ne se prête pas à une étude des temps et des mouvements. Un homme dirigeant une machine remplaçant cinq ou dix ouvriers ne touchera certainement pas cinq à dix fois son ancien salaire. Il convient par conséquent de veiller à ce que l'automation ne porte pas préjudice aux ouvriers au point de vue rémunération, d'éliminer complètement ces systèmes là où les conditions industrielles le recommandent, ou modifier les systèmes individuels et collectifs

pour les remplacer par des systèmes s'étendant à l'entreprise entière, basés sur l'accroissement de la production globale. Ceci contribuerait à placer tout le monde sur un pied d'égalité. Ce qui est frappant dans les industries qui passent à l'automation, c'est la tentative des employeurs de modifier le régime appliqué de façon à ce que le salaire soit calculé en fonction non pas de la production, mais de l'utilisation de la machine. Une autre méthode est celle de passer, sans ajustement aucun, de la rémunération au rendement au versement d'un salaire au temps. Cette méthode a pour effet de maintenir les salaires au même niveau, malgré l'accroissement considérable de la production rendu possible grâce à l'automation.

Certes, il n'y a pas de solution possible qui réponde à toutes les circonstances. Il convient néanmoins d'envisager des salaires plus élevés pour les ouvriers affectés à la production automatique, afin que les employeurs ne soient pas seuls à profiter des bénéfices résultant d'une productivité accrue.

Il importe d'insister sur le principe qui veut que les travaux effectués au moyen de machines automatiques ou semi-automatiques fassent l'objet d'une nouvelle classification et qu'ils soient rétribués aux taux les plus élevés.

L'influence des salaires sur le coût de la production diminue d'une façon spectaculaire. Prenons l'exemple du décolletage des pignons dans l'industrie horlogère où deux à trois hommes desservent cent décolleteuses. Par ce fait l'introduction du travail à trois équipes avec un rendement de 24 heures sur 24 présente beaucoup moins de problèmes alors que par le passé vingt-cinq à trente ouvriers étaient nécessaires pour faire fonctionner en plein le même nombre de machines de ce genre. Cela ne veut pas dire qu'il y avait tout à coup vingt-sept travailleurs de trop car, par la force des choses, d'autres postes de travail ont dû être créés. Une partie des personnes occupées dans ce secteur de production avait des connaissances suffisantes pour être utilisées dans des ateliers mécaniques, d'autres se sont vues confier des travaux de contrôle ou de statistique. Avec l'automation un pas vers l'homogénéité et la qualité parfaite du produit a pu être réalisé. Dans un proche avenir l'introduction de machines qui réalisent vingt, trente ou même quarante opérations simultanément sur la platine de la montre sera une réalité. Le contrôle de la précision des pièces usinées permet de déceler l'état de santé de la machine. Les machines qui demanderont une intervention humaine de plus en plus fréquente seront révisées ou remplacées. Nous constatons donc que ce n'est plus la précision du travailleur qui est contrôlée mais celle de la machine et s'il faut changer quelque chose c'est bien la machine et non pas le travailleur. Des éléments qui précèdent se dégagent les aspirations des ouvriers et des employeurs. Il va de soi que toutes les personnes intéressées ou directement touchées par l'automation désirent améliorer leur situation.

Certains employeurs auront tendance à amortir le plus rapidement possible les investissements consentis. Ce désir pourrait même être poussé à l'extrême de façon qu'il ne reste absolument rien pour améliorer les niveaux de vie des travailleurs. Il faudra trouver le juste milieu pour donner satisfaction à ceux qui consentent à se mettre à disposition de l'industrie et à ceux qui, par leur dynamisme, contribuent à maintenir le plein-emploi et l'expansion économique. Les travailleurs feraient bien de se rappeler, en ce qui concerne leurs conditions de vie, que rien n'est acquis pour toujours et que les améliorations n'arrivent pas toutes seules. L'injustice flagrante et durement ressentie par les salariés consiste, certainement, dans le fait que l'employeur doit et peut donner des garanties aux bailleurs de fonds mais jamais à l'employé. Le délai légal de congé suffit à l'employeur pour éteindre sa dette envers le travailleur même si celui-ci a travaillé de nombreuses années dans l'entreprise. Il n'y a donc aucun risque à courir pour celui qui permet et donne la possibilité d'honorer les engagements pris par l'entreprise. Ces problèmes devront nécessairement se résoudre, par exemple par de judicieuses indemnités de départ, pour les entreprises désirant se considérer comme étant modernes et inspirées d'esprit social. L'entreprise n'est pas moderne parce que le bâtiment est neuf ou parce que les machines sont neuves mais seulement quand s'ajoutent à ces deux éléments des conditions de travail et des avantages sociaux exemplaires.

### *Concentration*

L'automation ne peut voir le jour dans l'entreprise petite ou moyenne. Dès lors les concentrations se feront d'une façon accélérée car la survie de nombreux ateliers ou fabriques dépendra de cette volonté d'unir les forces et les capitaux.

Dans ce cas les fonds employés pour la recherche et la concentration par rapport à la production ne représentent plus une charge aussi élevée que les investissements disséminés.

Par cette réalité même, de graves inconvénients surgissent pour les travailleurs. En effet, ces concentrations peuvent parfois s'établir à des endroits où, jusqu'à ce jour, personne n'aurait songé à installer une entreprise occupant beaucoup de personnes. Dans le cas le plus favorable, une autre fabrique qui, de par sa spécialité, ne peut être automatisée s'installe dans les bâtiments libérés par la concentration de plusieurs fabriques. Si cette possibilité n'existe pas, alors les travailleurs sont dans l'obligation de se trouver un autre emploi ce qui pour le moment, dans notre pays, ne pose pas de problème trop grave. En effet, l'industrie pourrait actuellement absorber encore quantité de travailleurs. Toutefois des cas douloureux se présentent déjà malgré cette situation favorable à l'introduction de nouveaux

procédés de travail. Les jeunes travailleurs ont souvent la possibilité de suivre l'entreprise ce qui n'est pas le cas des aînés ou de ceux qui ont des attaches profondes dans leur communauté.

Plusieurs fabriques de cigarettes installées dans cinq cantons, qui désiraient se grouper dans le canton de Neuchâtel au sein d'une fabrique existante, ont appliqué le procédé suivant: après avoir consulté les représentants des travailleurs et en commun accord, les dates de fermeture des maisons touchées par ces mesures furent arrêtées de sorte que les employés et les ouvriers qui ne voulaient pas suivre l'entreprise puissent se procurer un autre travail. Mais à chacun était offerte une place dans la nouvelle entreprise. En effet, l'extension importante de la production permettait d'occuper tout le personnel. L'entreprise offrit mais n'imposa pas aux personnes âgées de 60 ans et plus la mise à la retraite anticipée.

Les autres travailleurs touchèrent un dédommagement en reconnaissance des services rendus, fixé selon le nombre d'années passées dans l'entreprise. Plus exactement le salaire de cent heures de travail par année de service.

Nous avons là un exemple typique des possibilités qui existent au sein de notre régime conventionnel.

L'entreprise en question a quadruplé la production en dix ans. Dans la fabrique de Neuchâtel la production des cigarettes a augmenté de 416 000 pièces par jour en 1940 à 20 millions de pièces par jour en 1967. Vingt-huit machines à confectionner les cigarettes en produisent chacune 2000 à la minute. La préparation du tabac occupe environ quinze personnes. La quantité travaillée a passé, avec le même nombre d'ouvriers, de 2000 kg à 22 000 kg par jour. Que de chemin parcouru depuis qu'on roulait les cigarettes à la main !

Les concentrations soulèvent un problème important, celui des caisses de retraite. Le travailleur qui perd son emploi à cause de modifications de structure ou de déplacement de l'entreprise doit bénéficier également de la part patronale accumulée à son intention à la caisse de retraite.

En conclusion nous constatons qu'une bonne conjoncture facilite l'introduction de machines automatiques. Les inconvénients qui en résultent pour les travailleurs sont susceptibles d'être dominés avec la bonne volonté des deux parties.

Toutefois, comme nous connaissons quatre phénomènes qui peuvent provoquer du chômage qui sont de nature technologique, économique, géographique et politique, une grande prudence s'impose. Car l'introduction de machines automatiques ou automatisées peut coïncider, par exemple, avec une dépression économique et, dans ce cas, la catastrophe est presque inévitable.

L'optimisme de certains économistes et technocrates qui prévoient que l'extension des marchés et l'accroissement de la consommation absorbent automatiquement l'augmentation de la production est

certainement exagéré. Si ces gens devaient garantir les salaires des travailleurs, leur optimisme serait grandement tempéré.

En admettant que la population de notre globe double tous les quarante ans, alors il est vrai que cette population supplémentaire fait de nouveaux consommateurs, surtout dans les articles de nécessité. Seulement en leur accordant un pouvoir d'achat qui permet de devenir des consommateurs intéressant l'industrie dans son ensemble, on s'assure une vente accrue des biens de consommation de tous genres. Mais à la base de toute dépense est le revenu. Or, s'il n'y a pas de travail, le revenu est extrêmement limité. Il faut donc créer des postes de travail supplémentaires afin d'occuper toutes les forces. Même à l'heure actuelle sur notre vieille planète, ce problème n'est pas résolu. Quoi qu'il en soit, plus le pouvoir d'achat de la masse est élevé, plus le capital est à l'abri de surprises désagréables.

Ces postulats de caractère général ont d'ailleurs trouvé un commencement d'application dans un accord du 6 décembre 1960 dans l'industrie horlogère. Cet accord tend à favoriser l'évolution technique ainsi que les changements structurels nécessaires au maintien d'une industrie compétitive et à parer aux conséquences sociales fâcheuses qui pourraient en résulter. Il comporte pour les parties l'engagement de faciliter le transfert dans d'autres entreprises de la branche, le reclassement et la réadaptation d'ouvriers qui perdraient leur occupation par suite de la rationalisation, de changements technologiques, de la concentration industrielle ou commerciale, ou encore de réformes de structure. Il prévoit l'organisation, avec le concours éventuel des pouvoirs publics, de cours de réadaptation professionnelle et d'initiation aux nouvelles techniques.

Les problèmes de l'automation ont fait l'objet d'innombrables études et résolutions des internationales syndicales de toutes tendances. En ce qui concerne plus spécialement la Confédération internationale des syndicats libres, il convient de rappeler ses multiples prises de position en faveur d'une collaboration étroite avec les syndicats pour l'introduction graduelle de l'automation, l'élévation et la garantie des salaires, la réduction de la durée du travail, la protection contre les licenciements arbitraires, l'établissement de programmes de formation et de rééducation.

Le 34e congrès de l'Union syndicale suisse qui a siégé à Lausanne en 1957, s'est occupé du problème de l'automation. Voici la résolution émanant de ces travaux:

Le congrès de l'Union syndicale suisse considère que le développement de l'automation et autres perfectionnements scientifiques et techniques des moyens de production doit contribuer à l'amélioration constante du sort des travailleurs.

Il est d'avis, d'autre part, que le plein emploi doit constituer la préoccupation dominante des pouvoirs publics, des associations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des grandes associations écono-

miques centrales. Le plein emploi ne peut être assuré que par une sage politique de l'emploi, la réglementation concertée du marché de l'emploi, le développement de la formation et de la rééducation professionnelles, des assurances sociales, la réduction progressive de la durée du travail, l'extension des congés payés.

La répartition équitable des fruits d'une productivité accrue constitue un autre moyen de contribuer à maintenir l'équilibre économique, en donnant aux travailleurs les moyens financiers d'acquérir le surcroît de richesses produites.

Le congrès de l'Union syndicale suisse considère que la consultation préalable des fédérations syndicales intéressées avant l'introduction de nouvelles techniques s'impose absolument si l'on ne veut pas s'exposer à des trouble sociaux. De même, la consultation préalable des grandes centrales syndicales est une absolue nécessité pour ajuster la législation protégeant les travailleurs et la législation sociale à l'évolution rapide de la science et de la technique.

Les syndicats sont prêts à collaborer activement avec tous les cercles économiques intéressés pour vouer la science et la technique à leur rôle qui est d'alléger le sort des hommes.

Dans le monde entier, les syndicats ouvriers se préoccupent des situations nouvelles créées par l'automation. A leur honneur, il faut dire qu'ils reconnaissent les énormes possibilités ouvertes par le progrès de la science et de la technique. Il est naturel qu'ils insistent sur une application progressive des nouveaux systèmes de production et sur la consultation préalable des organisations syndicales. Il est tout aussi compréhensible qu'ils insistent pour une répartition équitable des richesses nouvelles entre tous ceux qui concourent à les produire, par le moyen de réductions des prix à la consommation et d'améliorations du niveau de vie et des prestations sociales.