

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 60 (1968)
Heft: 6

Artikel: Douze métallurgistes dans un conseil d'administration
Autor: Dix, Bernard
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385497>

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: 05.05.2025

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

Les échanges de l'AELE avec le reste du monde

Les exportations de l'AELE à destination du reste du monde pendant le premier trimestre de 1968 ont été inférieures de 2% à celles de la période correspondante de 1967. Les seuls pays à avoir observé une baisse de leurs exportations sont le Danemark, la Finlande et le Royaume-Uni, qui a été presque entièrement responsable de la baisse générale; en effet, les ventes britanniques constituent les deux tiers des échanges de l'AELE avec le reste du monde. Quant aux importations de cette provenance effectuées par l'AELE, elles ont augmenté de 2,3%. Seules, la Finlande et la Norvège ont enregistré des diminutions; la faible augmentation – de 0,5% seulement – pour le Royaume-Uni a compensé les accroissements qui, dans les cinq autres pays, ont été tous plus importants que ceux de leurs importations totales.

Douze métallurgistes dans un Conseil d'administration

Par *Bernard Dix*

Rédacteur-en-chef du «Public Employees' Journal»
Organe du Syndicat national de la fonction publique

A une époque de l'année où la plupart des travailleurs britanniques se préoccupent de leurs vacances d'été, douze ouvriers-administrateurs, frais émoulus, appartenant à l'industrie sidérurgique, se préparent à subir un entraînement intensif de cinq semaines destiné à leur inculquer l'essentiel des connaissances nécessaires pour diriger les grandes affaires.

Ces douze travailleurs ont été nommés administrateurs à la suite de la réorganisation, l'année dernière, de l'industrie sidérurgique anglaise, au cours de laquelle quatorze grandes firmes ont été amalgamées et nationalisées pour former la *British Steel Corporation*. Cet organisme emploie quelque 268 000 travailleurs, possède un actif représentant un capital de 1407 millions de livres Sterling environ et produit plus de 90% du fer et de l'acier anglais.

Quatre groupes

Pour les besoins de l'administration, la BSC est divisée en quatre groupes de production, ayant chacun à sa tête un conseil d'administration. Trois des administrateurs, dans chaque groupe, sont des «métallos», qui se partagent entre leurs nouvelles fonctions et leur travail habituel. Ils appartiennent tous à des syndicats et occupent des fonctions diverses: ouvriers, techniciens, ouvriers chargés de l'entretien, employés et commis.

On a dit de leur nomination qu'elle était un essai de démocratisation de l'industrie. Elle a pour but de faire participer à la haute direction, un groupe représentatif de travailleurs des ateliers et de leur faire accepter sans restrictions la responsabilité collective attachée aux décisions prises par le conseil d'administration dont ils font partie.

L'entraînement professionnel de cinq semaines destiné à préparer les ouvriers-administrateurs à leurs nouvelles fonctions est organisé conjointement par le *Trades Union Congress* (TUC) et la *British Steel Corporation*. Il commencera par deux semaines de cours au *Steel Industry Management College* (Ecole d'administration de l'industrie sidérurgique), suivies d'une semaine de travail individuel avec des répétiteurs et finira par deux semaines passées au *TUC Training College* (Ecole d'entraînement du TUC), dans la *Congress House* de Londres.

Au *Steel Industry Management College*, les douze nouveaux promus emploieront la majeure partie de leur temps à étudier leur rôle et leurs responsabilités en tant qu'ouvriers-administrateurs; leur situation par rapport à leurs collègues patronaux sera tout particulièrement examinée.

Les perspectives s'élargissent

Bien qu'ils aient tous de solides connaissances de l'industrie sidérurgique, «les douze» devront élargir leurs vues. En conséquence, leur entraînement comportera une étude systématique de la situation actuelle de cette industrie prise dans son ensemble, sur les plans économique, technique et commercial, en fonction de la conjoncture économique en Angleterre.

Pour compléter leur formation «professionnelle», les ouvriers-administrateurs apprendront à parler en public, à prendre part à des débats et s'initieront aux activités syndicales. L'étude du fonctionnement des conseils d'administration, illustrée par des séances d'entraînement, est également prévue au programme. Pour parachever leur formation, «les douze» prendront part à des causeries, qui porteront sur l'organisation de la BSC, sur ses rapports avec le monde de l'industrie et sur sa politique vis-à-vis du personnel.

La semaine qui précédera le départ des ouvriers-administrateurs pour un autre centre d'études sera consacrée à des entrevues individuelles avec des instructeurs, au cours desquelles ils feront le point de leur période d'entraînement au *Steel Industry Management College*; ils se prépareront en même temps pour les deux semaines à passer au *TUC Training College*.

Au TUC College, ils rédigeront de courts rapports sur divers problèmes relatifs à l'avenir de l'industrie sidérurgique; ces rapports, à leur tour, serviront de base à un examen détaillé de l'évolution de ladite industrie. En outre, ils entendront des conférences et prendront part à des échanges de vues sur les relations des syndicats avec

le gouvernement, d'une part, et les industries nationalisées, d'autre part ainsi que sur les questions soulevées par la politique nationale des salaires.

Les techniques de la productivité

Au TUC College, comme au *Steel Industry Management College*, certaines séances seront consacrées à la formation professionnelle; elles porteront sur les techniques de la productivité, y compris l'analyse des travaux, l'analyse de la production et l'évaluation du prix de revient.

D'un bout à l'autre des cinq semaines d'entraînement, les cours seront faits par des membres des syndicats nationaux, par des hauts représentants de la *Steel Corporation*, par des instructeurs du *Steel Industry Management College* et par des spécialistes de l'extérieur. Deux éducateurs syndicalistes qualifiés suivront les ouvriers-administrateurs tout au long de leur période d'entraînement, leurs feront des cours individuels et organiseront des débats par petits groupes.

Lorsqu'ils auront terminé leur instruction, «les douze» seront prêts à exercer leurs doubles fonctions dans leur industrie, tantôt comme membres du conseil d'administration, tantôt comme ouvriers des ateliers.

Au bout de deux ans, la *British Steel Corporation* et le conseil général du TUC feront le point et tâcheront de tirer la leçon de ce qui, pour l'industrie britannique, est une expérience unique.

La portée de cette expérience dépasse l'industrie sidérurgique. Le TUC a, de longue date, préconisé la démocratisation de l'industrie, pour des raisons qu'il qualifie d'«empiriques»: l'admission du fait que les travailleurs ont le devoir d'accepter une partie de la responsabilité des affaires.

Sur la base actuelle

Au cours de ces dernières années, toutefois, le TUC a souligné la nécessité d'une démocratie industrielle basée sur les circonstances existantes.

Tout d'abord, dans les entreprises modernes, le rendement maximum ne peut pas être obtenu par le système de «la carotte ou le fouet»: la condition de l'employé, prise individuellement, doit être améliorée. Ensuite, une organisation de l'économie et une concentration de la direction des affaires sont nécessaires au rendement; soit, mais en même temps, il est bon de leur opposer des méthodes de démocratie industrielle pour freiner toutes tendances à une centralisation excessive et une aliénation des travailleurs.

L'expérience faite en nommant des ouvriers-administrateurs dans l'industrie sidérurgique est peut-être une manière de réaliser les buts du TUC. Considérés sous cet angle, la séance d'entraînement de cinq semaines que vont subir les douze «métallos» pourrait bien être une leçon de démocratie industrielle.