Une oeuvre accomplie en commun par une équipe d'hommes hiérarchisée

Autor(en): **Esperet, Georges**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique franco-suisse**

Band (Jahr): **27 (1947)**

Heft 10

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-888661

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Une œuvre accomplie en commun par une équipe d'hommes hiérarchisée

G. Esperet
Secrétaire général adjoint de la
Confédération française des travailleurs chrétiens

L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel?

L'expression « Association du capital et du travail » a certes pour nous un sens très précis, mais qui n'est pas conforme à l'idée que l'on se fait généralement de cette association.

Dans les projets les plus audacieux, sous ce terme, on a envisagé jusqu'à maintenant une association où capital et travail étaient à égalité. Souvent le capital gardait une prédominance sur le travail.

Revenant à la notion même de l'entreprise nous constatons que la meilleure définition qui puisse en être donnée est la suivante : **Une œuvre accomplie en commun par une équipe d'hommes, hiérarchisée, possédant ou louant les moyens matériels nécessaires à cette activité.**

Les apporteurs de capitaux mobiliers ou immobiliers apparaissent alors comme les propriétaires de biens loués. S'ils peuvent être associés aux travailleurs, ce n'est que dans une association où la prédominance appartient au travail. Les représentants de l'effort humain dans l'entreprise devant avoir le pas sur les propriétaires des moyens matériels.

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudrait-il, selon vous, assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise?

Le retour à cette échelle *vraie* de valeurs engagées dans l'entreprise comporte des transformations profondes dans le régime actuel. Elles se manifesteront particulièrement aux plans suivants :

1° *L'autorité dans l'entreprise* doit être attribuée aux chefs d'entreprises au nom de leurs capacités techniques, économiques et humaines, mais refusée à ceux qui n'auraient comme titre au commandement que la possession des choses. Le chef d'entreprise devant être formé, sélectionné, contrôlé : 1° par des organismes relevant de la profession ; 2° par un ordre des chefs d'entreprises qu'il appartiendrait de créer.

2° *Le conseil dans l'entreprise* serait assuré par la représentation de tous les travailleurs (délégués élus) dont le rôle serait de participer effectivement à toute

la gestion au sein du Conseil, étant entendu que les délibérations terminées ils reprendraient leur tâche particulière dans l'entreprise.

Ce Conseil ne pourrait d'ailleurs être efficace que si de temps en temps une réunion générale des travailleurs de l'entreprise permettait au chef d'entreprise et au Conseil de les mettre au courant des problèmes généraux.

3° La représentation des propriétaires du capital pourrait être envisagée dans des réunions au cours desquelles la direction de l'entreprise leur présenterait un compte rendu général de la marche de l'entreprise et où ils pourraient faire entendre leurs suggestions.

De cette façon leur rôle deviendrait exactement celui qui est actuellement réservé à tous les travailleurs dans l'entreprise.

Quel est le rôle de l'État en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale?

Le rôle de l'État, en face d'une pareille réorganisation de l'entreprise comme en face de l'organisation de la profession et de l'économie, nous apparaît essentiellement comme un rôle de contrôle au nom du bien commun.

Il est bien entendu que l'organisation de l'entreprise entrevue ne pourra réussir qu'en fonction d'une profession organisée assurant en collaboration avec les consommateurs et les épargnants la marche normale de l'économie qu'elle organise.

L'État contribue de plus à faciliter une pareille transformation par un travail de législation et la mise au point de facilités fiscales en permettant la réalisation.

Ce rôle n'exclut pas la réalisation de certaines nationalisations de services d'intérêt public à condition que celles-ci soient de véritables nationalisations, c'est-à-dire que l'État n'en assure pas seul la gestion, mais qu'elle soit effectuée en collaboration avec les professionnels et les usagers.

Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion?

Dans l'hypothèse que nous avons choisie elle sera possible suivant une formule tenant compte des grands principes suivants :

a) Détermination des résultats de l'entreprise; grâce aux moyens mis à notre disposition par la mécanographie, il sera possible de tenir les chiffres d'assez près et de les suivre, au moins trimestre par trimestre.

b) Paiement des loyers-immeubles, outillage-capital investi et de roulement, suivant les contrats prévus.

c) Détermination des amortissements et réserves en fonction des projets établis en commun.

d) Partage du reste entre les travailleurs suivant un pourcentage établi tenant compte des responsabilités et de la valeur professionnelle.

Fort probablement, il sera impossible de faire cette détermination, à une cadence rapprochée on pourra alors procéder par versement d'avances complétées en fin d'exercice dès la connaissance des résultats.

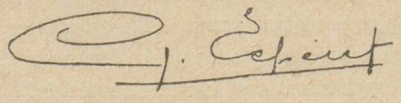
Dans ce domaine, il faudra tenir compte : 1° des travailleurs ayant une *permanence*, un engagement dans l'entreprise, pour lesquels le système s'appliquera intégralement ; 2° des travailleurs passagers pour lesquels pourra être envisagée une rétribution forfaitaire suffisante.

L'affichage des résultats et de leur partage devra être une règle intangible si l'on veut que soit maintenu le climat nécessaire.

La réforme ainsi préconisée demandera un certain temps pour être réalisée. En aucun cas il ne s'agira de promouvoir une réalisation standard, ce qui serait ridicule, mais les principes étant appliqués, il faudra permettre des expériences diverses et des réalisations différentes.

L'effort à porter sur les structures est grand, mais celui qui devra être tenté dans le domaine de la formation des hommes est encore plus considérable. Chefs d'entreprises et travailleurs devront poursuivre leur éducation pour arriver à cette réalisation. C'est la tâche des organisations professionnelles aidées par l'État de créer les organismes dotés de moyens puissants qui pourront tendre vers ce résultat grâce à l'emploi de méthodes modernes.

Résumer en quelques lignes un pareil sujet, c'est courir le risque de manquer de nuances, nous n'y avons pas échappé. Peut-être pour cette raison nous traitera-t-on d'utopistes ou de rêveurs.

Ayant réfléchi nous estimons qu'il est possible de tenter cette transformation. Les comités d'entreprises peuvent être à la fois l'élément de départ, le moyen éducatif, l'outil de transformation.

Avec de la patience et de la volonté, des hommes libres doivent pouvoir construire des entreprises ayant retrouvé leur sens humain, en remettant toutes valeurs en place dans une civilisation capable de nous grandir si nous les respectons, de nous écraser si nous les oublions.