

Zeitschrift: Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier
Herausgeber: Association pour l'Étude de l'Histoire du Mouvement Ouvrier
Band: 11-12 (1995-1996)

Artikel: Révélation et silences d'un fonds d'archives d'entreprises : le cas de Sécheron
Autor: Heimberg, Charles
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-520168>

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: 24.12.2025

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

RÉVÉLATIONS ET SILENCES D'UN FONDS D'ARCHIVES D'ENTREPRISES: LE CAS DE SÉCHERON

Charles HEIMBERG

Les archives de Sécheron SA et d'ABB Sécheron¹ ont été remises aux Archives de la Ville de Genève en 1992 au moment des restructurations de l'entreprise et de l'installation d'ABB Sécheron à Meyrin-Satigny. Au cours de l'automne 1995, une exposition a permis de mettre en évidence l'intérêt de ce type de versements d'archives pour la sauvegarde du patrimoine industriel et social. A cette occasion, il est aussi apparu que le fait d'avoir sauvé un tel fonds ne pouvait pas non plus laisser indifférente une association comme l'AEHMO, compte tenu de la richesse et de l'utilité des informations qu'il peut nous fournir sur la vie et les luttes ouvrières.

La décision de ce versement remonte en fait à 1988, et un ancien chef du personnel de Sécheron a tout d'abord été chargé de classer des documents qui, jusque-là et pour la plupart, avaient simplement été stockés tels quels dans un grenier ou des armoires. Le Fonds comprend pour l'essentiel, et en dehors de quelques pièces éparses, des séries qui couvrent – malgré des lacunes chronologiques – toute l'existence séculaire de la Société: procès-verbaux des Conseils d'administration (à partir de la 1^{ère} Société anonyme, soit la Compagnie d'Industrie électrique constituée en 1891), rapports annuels, procès-verbaux des comités de Direction, copies-lettres et divers répertoires. Concernant le personnel, on y trouve de nombreux documents, mais malheureusement, à l'exception de quelques registres d'ouvriers, ils recouvrent surtout une période récente, postérieure à la Seconde Guerre mondiale.

L'historien qui voudrait reconstruire l'évolution des conditions de travail et d'existence des ouvriers de Sécheron regrettera bien évidemment l'absence de documentation, notamment en ce qui concerne le personnel, pour certaines périodes comme l'entre-deux-guerres. Mais il en tirera peut-être aussi un enseignement. En effet, les années trente ont été marquées par d'importants conflits sociaux, dus notamment aux effets de la crise et aux baisses de salaire, ainsi que par la tentative du mouvement syndical de s'implanter dans la métallurgie genevoise. Or, les silences du Fonds Sécheron quant à cette période agitée contrastent singulièrement avec la richesse de ses informations concernant l'époque de la création et des premières années de fonctionnement d'une Commission du personnel, dès mars 1937.

1. Il s'agit des deux héritières d'ABB Sécheron SA, issue elle-même des Ateliers de Sécheron SA (partie prenante du groupe BBC [Brown Boveri] depuis 1970).

La présente contribution vise d'abord à faire connaître l'existence de ce Fonds Sécheron. Par l'évocation plus détaillée de ces compte-rendus qui témoignent de la mise en place d'une structure de conciliation interne à l'usine, elle cherche aussi à rendre compte, à l'échelle d'une entreprise, de ce qu'a pu être la stratégie patronale en matière de discipline sociale intégrative dans le contexte de la promulgation de l'accord de Paix du travail. Mais voyons d'abord – à titre d'exemples – quelques aspects du contenu de ce Fonds Sécheron pour les années antérieures.

Les documents les plus anciens

Les informations concernant la politique de la Compagnie d'Industrie électrique et mécanique (qui a précédé les Ateliers de Sécheron au tournant du siècle) à l'égard du personnel sont assez rares dans les procès-verbaux du Conseil d'administration. Parmi elles, quelques mentions relatives à des amendes témoignent de l'existence de cette pratique coercitive qui grevait des salaires pourtant fort modérés. On y apprend aussi que le secteur automobile a pu souffrir au début du siècle de difficultés de recrutement puisque *«les usines d'automobiles absorbent un chiffre considérable d'ouvriers. Nous maintenons la main-d'œuvre par des augmentations de salaires mais aurions emploi d'un 5ème de plus de personnel.»*² Par ailleurs, et ce n'est pas étonnant, les copies-lettres de la Direction font état d'une correspondance liée à la grève générale de 1902, l'une pour que la police protège les non-grévistes qui rejoindraient l'usine en passant pas la voie de chemins de fer, l'autre pour menacer quelques ouvriers et employés qui semblent avoir participé à la grève³.

La période de la Première Guerre mondiale est tout à fait significative. Après l'écroulement d'un secteur automobile précipité dans la crise par l'émergence de la guerre, l'usine se reconvertit partiellement dans le secteur de l'armement, pour aboutir à la création de la Société Anonyme des Ateliers de Sécheron (qui donnera lieu à un nouveau départ avec notamment la fabrication des premières locomotives). Une séance houleuse du Conseil d'administration en 1916 est de ce point de vue particulièrement intéressante. Un membre s'y plaint que *«depuis la guerre, nous sommes restés enlisés dans notre routine, alors qu'autour de nous les gens intelligents profitaient des circonstances pour faire des gains magnifiques. Cette occasion si belle de remonter Sécheron, la retrouverons-nous?»*⁴ Le Directeur est alors accusé de manquer singulièrement d'esprit d'initiative (*«il s'en est montré absolument dénué en tout temps et surtout dans les circonstances de la guerre dont il n'a*

2. Archives de la Ville de Genève - Fonds Sécheron (ci-après AVG-FS), CIEM A 2.1.6., séance du Conseil d'administration du 21 février 1907.

3. *Ibid*, lettres des 9 et 16 octobre 1902.

4. AVG-FS, CIEM A 2.1.9., séance du 24 novembre 1916.

su tirer aucun avantage pour la Compagnie»), à tel point que les administrateurs vont le destituer.

Les années trente

Comme nous l'avons déjà signalé, la documentation est plutôt lacunaire pour les années de l'entre-deux-guerres. Elle nous offre donc peu d'écho des premières tentatives d'implantation syndicale à Sécheron. En tout cas, les documents disponibles émanant à cette époque de la Direction de l'usine ignorent la Fédération des Ouvriers de la Métallurgie et de l'Horlogerie (F.O.M.H.), et l'on verra par quelle stratégie on cherchera à éviter d'avoir affaire à elle. Précisons tout de même qu'à Genève, la syndicalisation du secteur de la métallurgie est relativement tardive – elle ne sera vraiment significative qu'après la Seconde Guerre mondiale⁵ –, alors que ce domaine représente déjà près d'un quart de la population active dans l'industrie genevoise⁶. De ce point de vue, l'absence de tout contrat collectif dans l'industrie métallurgique avant 1937 est particulièrement significative. Concernant Sécheron, on relèvera en particulier l'échec d'une tentative de résistance à une baisse des salaires de 10% en mai 1932, échec fustigé par les communistes qui dénonceront la prudence timorée des «*bureaucrates*» syndicaux⁷, et dont nous pouvons regretter de n'avoir pas trouvé trace dans les archives de l'entreprise.

La F.O.M.H. cherche en fait depuis longtemps à établir une convention collective dans le secteur métallurgique genevois, mais le patronat n'est guère favorable à cette reconnaissance du syndicat dans un contexte de crise où les organisations corporatives sont évidemment beaucoup plus conciliantes. En outre, l'établissement d'un rapport de force est plus que problématique. Un projet de contrat-règlement prévoyant la semaine de 48 heures, un salaire minimal et la suppression des amendes sous forme de retenues de salaire est déposé en juin 1935 déjà, mais les patrons le refusent. Il faudra donc arriver au contexte de l'adoption de la Loi Duboule⁸, et surtout à la signature, au niveau

5. Voir Paolo Gilardi, *De la «Genève rouge» à la Paix du travail. Mouvement ouvrier et patronat genevois face à la question de la paix sociale, 1935-1938*, Genève, Editions Que Faire?, 1987, pp. 52-53 et p. 63.

6. Laquelle représente elle-même un peu plus de 40% de la population active totale dans le canton. Voir Gian Paolo Torricelli, «La population active et l'industrie à Genève entre 1888 et 1950: un aperçu», in *C'était pas tous les jours dimanche...». Vie quotidienne du monde ouvrier. Genève, 1890-1950*, Genève, Musée d'Ethnographie et Fondation du Collège du Travail, 1992, pp. 146-161 (spécialement p. 158).

7. Voir *Le Drapeau rouge*, 28 mai 1932.

8. Cette loi conciliatrice, entrée en vigueur en mars 1937, donnait force légale obligatoire à tout contrat collectif de travail qui aurait été approuvé par la majorité de tous les employeurs et employés concernés, ce qui permettait de contourner le syndicat. Déclarée anticonstitutionnelle un an plus tard par le Tribunal fédéral à la suite d'un recours de la F.O.B.B., elle va tout de même marquer les esprits. Voir Paolo Gilardi, *op. cit.*, pp. 81-142.

national, de la Paix du travail dans le secteur métallurgique - avec reconnaissance de la F.O.M.H. comme interlocuteur - pour faire avancer quelque peu un dossier sur lequel les patrons genevois traînaient les pieds. De fait, malgré des réticences ouvrières bien compréhensibles quant à ce renoncement au droit de grève, l'accord national va jouer un rôle de catalyseur en démontrant l'insuffisance du dialogue social au niveau genevois. *Le Syndicaliste*, journal syndical genevois, est d'ailleurs particulièrement éloquent à ce sujet:

«Dans la métallurgie, nous attendons toujours la réponse, ou plutôt la convocation, de Messieurs les industriels pour la discussion du contrat collectif qui leur a été soumis. Nous estimons que ces Messieurs en prennent un peu trop à leur aise et les ouvriers commencent à perdre patience et confiance en ces déclarations et promesses des employeurs. Aussi, ces tout prochains jours, allons-nous entreprendre une campagne de réalisation des désirs ouvriers. Un accord a été possible sur le terrain national entre les grandes associations patronales et ouvrières, une entente sera-t-elle impossible sur le plan local ? Cela démontrerait de la part des membres de l'Association genevoise une volonté d'obstruction à laquelle nous ne voulons croire encore.»⁹

Au cours des semaines suivantes, le syndicat fera donc le maximum pour tirer profit de l'accord national, mais il se heurtera le plus souvent à un refus patronal de traiter avec lui, ce qui correspond bien évidemment à une volonté de ne pas trop céder de terrain sur le plan des salaires. Les propos issus de la F.O.M.H. oscilleront donc entre la méthode Coué:

«il y a encore quelques patrons qui se refusent à discuter avec nous; ils donnent leur réponse à leur commission ouvrière directement. Cela nous laisse absolument froids, car ce qui compte pour nous c'est que les ouvriers obtiennent satisfaction.»¹⁰

et la dénonciation de l'arrogance patronale, puisque:

«[...] MM. les directeurs des ateliers de la métallurgie constituent une sorte d'aristocrates de droit divin, qui refusent de discuter avec les représentants des ouvriers, c'est-à-dire qu'ils refusent systématiquement de recevoir un secrétaire ouvrier.»¹¹

9. *Le Syndicaliste*, septembre 1937, p. 3.

10. *Ibid*, novembre 1937, p. 4.

11. *Ibid*, décembre 1937, p. 5.

En réalité, cette question est vitale pour l'organisation syndicale dans la mesure où sa défense des intérêts ouvriers est sans doute plus efficace quand elle peut discuter directement avec les patrons, mais surtout parce que sa reconnaissance formelle comme interlocuteur est essentielle face au courant corporatiste qui aimerait bien la voir disparaître. Par ailleurs, il s'agit aussi de ne pas s'arrêter à des modes internes de représentation ouvrière qui servent surtout à favoriser la pression patronale et à rendre plus difficile l'éclatement d'un conflit. Comme le relève *Le Syndicaliste*, «*nos camarades des commissions ouvrières sont très handicapés, malgré toute leur bonne volonté.*»¹² Au niveau de Sécheron, cela apporte évidemment un éclairage particulier sur la constitution, à la même époque (soit en 1936-1937, quelques mois avant la signature de la Paix du travail dans la métallurgie) et avec l'accord enthousiaste de la Direction, d'une Commission du personnel au sein de l'usine.

Paix du travail et conciliation contrôlée à Sécheron

La communication de la Direction de Sécheron à propos d'un projet de Comité paritaire qui est reproduite à la fin de cet article illustre parfaitement la position des patrons dans ce contexte particulier: face à la crise, il est nécessaire de s'assurer la collaboration la plus complète du personnel. Et pour ce faire, il vaut mieux s'entendre directement avec lui, par le biais d'une structure interne mieux contrôlable et qui permette par ailleurs de contourner le syndicat. En réalité, c'est bien une Commission du personnel qui se profile avec ce Comité, la notion de parité n'indiquant que la mise en relation des trois catégories de personnel que sont les ouvriers, les employés et les chefs de service.

Le 21 octobre 1936, au cours de la première séance de la Commission préparatoire, le Directeur général Meyfarth est encore plus précis et indique que:

«par la création du Comité paritaire le personnel est invité à participer à cet effort en cherchant:

- à éviter les frottements de tout genre qui peuvent se présenter dans l'organisation, dans le personnel et entre celui-ci et la Direction,*
- à apporter des améliorations dans nos méthodes de fabrication, dans nos constructions et dans notre organisation,*
- à éviter tout gaspillage.»*¹³

Un véritable instrument de collaboration de classe est alors effectivement

12. *Ibid.*

13. Ce texte et les suivants - y compris la communication reproduite en annexe - sont issus d'un classeur que nous avons consulté avant qu'il n'ait été inventorié par les Archives de la Ville de Genève.

en train de se mettre en place à Sécheron, et l'on peut remarquer qu'aucune possibilité de concession sociale ne lui est a priori promise dans les propos du Directeur. Ses statuts vont être débattus par les commissaires avant d'être soumis aux patrons. Ils seront ensuite approuvés par une large majorité du personnel le 1er mars 1937. On y retrouvera évidemment les buts qui avaient été assignés dès le départ par la Direction à ce Comité paritaire, et notamment le fait de «développer la compréhension et l'entente mutuelle au sein de l'entreprise» (article 3, alinéa 1). On y constatera qu'il n'y a pas de restriction à l'éligibilité pour les ouvriers étrangers. Mais surtout qu'un principe très significatif y prévaudra, celui de l'obligation pour le Comité d'entreprendre les études demandées par la Direction alors même que son entrée en matière sur celles des salariés relèvera au contraire de sa libre appréciation.

Les quelques documents émanant du Comité paritaire au cours des années suivantes illustrent fort bien le contexte de repli idéologique et de frilosité sociale qui marque alors la Suisse et dans lequel s'inscrit sa création. En 1938, le Comité appelle lui-même les ouvriers à signer une initiative «en faveur des transports des marchandises par chemin de fer» qui met en jeu les intérêts de Sécheron, et dont le Directeur Meyfarth est partie prenante. L'année suivante, après que la mobilisation ait été décrétée, le principe d'une retenue de salaire au profit des soldats est discuté. Il semble approuvé par les délégués du personnel, à condition toutefois que l'entreprise fasse elle-même de son côté un versement au moins équivalent, et que cet apport ne puisse en aucun cas être déduit des allocations fédérales versées aux soldats. Par ailleurs, c'est avec une grande modération que le Comité paritaire tente d'obtenir la création d'une Caisse de prévoyance qui ne soit pas seulement une simple Caisse d'épargne (projet qui remonte pourtant à 1926 et n'a toujours pas pu être concrétisé). Quant au ton de sa correspondance du 13 juillet 1942, lorsqu'il s'agit de remercier la Direction pour une gratification salariale liée au «bon résultat de l'exercice», il est lui aussi tout à fait révélateur du climat qui peut être produit par un tel organe de conciliation:

«Au nom de la Commission paritaire le comité soussigné a l'honneur de vous faire part des sentiments de vive gratitude de l'ensemble du personnel pour la généreuse gratification spéciale de fin d'exercice qui vient de lui être distribuée.»

De tels propos – auxquels on pourrait encore ajouter une lettre du Comité paritaire adressée au Directeur Meyfarth à l'occasion de ses 60 ans – s'inscrivent bien dans la dynamique de cette structure de concertation, mais il convient aussi de les situer par rapport aux préoccupations de ce temps. Dans cette perspective, on lira avec intérêt un argumentaire du Comité daté du 15 septembre 1943 à propos du règlement des vacances. On y apprend notamment que:

«l'époque actuelle rend le besoin de vacances particulièrement sensible du fait que les conditions de vie plus difficiles exigent l'emploi du temps libre à des travaux supplémentaires (jardin, ménage, etc.). Une révision dans le sens d'une augmentation des vacances est donc vivement désirée.

Enfin depuis un an environ le besoin s'est manifesté d'une certaine tolérance dans le système de réduction des vacances par suite d'absences par service militaire.»

L'argument majeur avancé en faveur de l'extension des vacances, soit la nécessité d'effectuer des travaux supplémentaires, est bien sûr révélateur de l'état d'esprit et de la situation concrète qui prévalaient pendant la guerre. Il peut nous faire supposer que les représentants du personnel n'auraient sans doute pas osé revendiquer un droit aux loisirs, et que cela n'aurait de toute manière guère correspondu à la réalité des faits.

En 1941, le Comité paritaire établit un bilan de son fonctionnement après 4 ans d'activité. Il relève alors que les discussions entre les différentes catégories de personnel *«ont certainement contribué à développer la compréhension et l'entente mutuelle»*, mais se plaint d'avoir été trop peu consulté tout en faisant valoir qu'il se sent plus apte à discuter de questions philanthropiques ou sociales que de questions techniques. En tout cas, les documents disponibles, certes lacunaires, montrent que les représentants du personnel interviennent uniquement sur des questions sociales.

Un bon exemple de ce type d'interventions nous est fourni par une lettre du 3 avril 1944 dans laquelle le Comité réclame des réponses plus rapides aux demandes d'augmentation des salaires qui sont formulées individuellement à une époque où il semble désormais possible de compenser les lourds sacrifices des années précédentes:

«Cette carence administrative est inadmissible, elle froisse la dignité du travailleur en même temps qu'elle porte un coup sensible à l'excellent esprit de collaboration qui règne à Sécheron.»

L'invocation de «l'esprit de Sécheron» sert ici à obtenir de la Direction qu'elle exerce des pressions sur les chefs de service pour qu'ils fassent suivre avec plus de célérité les demandes d'augmentation de leurs subordonnés. L'argument va d'ailleurs porter puisqu'une circulaire de la Direction précisa à la même époque que:

«MM. les Chefs de service sont priés d'examiner individuellement les salaires de leurs collaborateurs et de faire à la Direction d'ici à la fin de l'année, des propositions d'augmentation des salaires en tenant compte des capacités et du rendement de leur personnel.

Chaque Chef de service devra, à l'avenir, revoir annuellement les salaires de son personnel et faire individuellement des propositions à la Direction.»

Cette circulaire est intéressante dans la mesure où elle décrit effectivement une forme de salaire au mérite, et illustre parfaitement le caractère privé, secret et individuel de la politique salariale. Cette pratique est certes conforme à l'esprit du monde des entreprises en Suisse, mais elle constitue en même temps une manière de s'opposer aux conventions collectives, à une transparence qui pourrait favoriser une certaine émulation ouvrière autour des pratiques revendicatives, et aussi à l'organisation syndicale elle-même.

Du point de vue patronal, il faut également relever deux autres initiatives, prises à cette époque, et qui viennent compléter cette stratégie d'intégration sociale et de concessions maîtrisées. En 1943, un service social est en effet introduit, dont la Direction devra justifier deux ans plus tard la raison d'être pour éviter, semble-t-il, des malentendus. S'il est annoncé que ce service devra promulguer des oeuvres sociales et aider les personnes en difficulté, la double fonction de ce genre de structures est bien connue, le fait de rendre visite aux malades et aux familles impliquant de fait une certaine dimension de contrôle social et de discipline. Par ailleurs, en 1945, le nouveau foyer du personnel est inauguré dans la Villa Blanc¹⁴. Il comprend des salles de lecture, de jeux ou de réunion, ainsi qu'un grand réfectoire, et symbolise parfaitement cette manière de promulguer un certain esprit d'entreprise dans une perspective consensuelle et intégratrice qui permette d'éviter toute rupture sociale. Il est d'ailleurs significatif que son inauguration, le 24 mars 1945, ait eu lieu en présence du secrétaire de la F.O.M.H., le syndicat étant désormais partie prenante et cherchant à s'impliquer dans ces structures qui, à l'origine et juste avant la promulgation de la Paix du travail sur le plan national, avaient justement été conçues pour l'empêcher de s'introduire dans l'entreprise.

L'étude détaillée de toutes les pièces ultérieures du Fonds Sécheron devrait montrer de quelle manière le syndicat va finalement s'implanter au sein de l'entreprise par le biais de ces structures de concertation choisies par le patronat, et se profiler ainsi comme un véritable interlocuteur dans un esprit où prévaudront généralement, et au fil du temps, les notions de collaboration et d'intégration. Au-delà de la description de réalisations sociales timides, ou des résistances tenaces à de tels projets, elle devrait aussi décrire cette pratique syndicale et patronale de paix sociale sous l'angle nouveau de la croissance économique et des concessions qu'elle a ou qu'elle n'a pas permises. Ces quelques exemples centrés sur cette période-clé de l'instauration de la Paix du

14. Celle-là même qui, il y a quelques mois, a été démolie précipitamment par les autorités genevoises au grand dam de tous ceux qui sont sensibles à la conservation du patrimoine.

travail n'avaient de toute manière pas d'autre objectif que de susciter une telle curiosité pour faire avancer l'histoire du mouvement ouvrier.

Signalons aussi que dans le cadre de l'exposition sur Sécheron, le Collège du Travail a également édité un très intéressant document d'histoire orale: *Souvenirs de trois ouvriers et d'un technicien de Sécheron. 1946-1989. Des travailleurs racontent*, Genève, Editions Fondation du Collège du Travail, 1995.

ANNEXE

Nous reproduisons ci-dessous, in extenso, la communication du 19 août 1936 de la Direction des Ateliers de Sécheron qui est à l'origine de la constitution, en mars de l'année suivante, du Comité paritaire de l'entreprise (c'est-à-dire de la Commission du personnel):

COMITE PARITAIRE DE SECHERON

Aux ouvriers et employés de Sécheron:

Notre entreprise traverse, comme du reste la plupart des industries suisses, une période extrêmement grave. Le marasme des affaires en Suisse et les entraves toujours plus prononcées qui s'opposent à l'exportation de nos produits ont fortement réduit notre production. Nous avons déployé toute notre énergie dans le passé, et nous multiplierons dans l'avenir nos efforts pour nous procurer les commandes indispensables à la vie de Sécheron, assurant ainsi son gagne-pain à notre nombreux personnel. Cette volonté nous a même fait conclure des affaires présentant des risques techniques et financiers mis singulièrement en évidence par les événements actuels.

Dans ces temps troublés, la tâche de la direction d'une industrie comme la nôtre est lourde et nécessite parfois des mesures ou des décisions qui ne sont pas toujours comprises par nos collaborateurs. D'autre part, des résultats satisfaisants ne peuvent être obtenus que si notre personnel, dans la mesure de ses moyens et à la place qui lui est assignée dans le cadre de notre organisation, fait preuve de compréhension pour l'ensemble et de bonne volonté dans son travail journalier.

Or, cette bonne volonté et cette compréhension, aujourd'hui plus nécessaires que jamais, méritent d'être encouragées et cultivées méthodiquement, afin de développer un esprit d'entreprise apte à vaincre les difficultés des temps actuels.

Nous croyons que ce but peut être atteint par la création d'un
COMITE PARITAIRE DE SECHERON
qui grouperait des représentants du personnel (ouvriers et employés), en
vue:

- 1) de développer la compréhension et l'entente mutuelle au sein de l'entreprise,
- 2) d'étudier et de proposer des améliorations techniques, commerciales et d'organisation interne,
- 3) d'étudier la réalisation d'oeuvres sociales et philanthropiques,
- 4) de maintenir un contact franc et loyal entre le personnel et la direction.

Le Comité Paritaire de Sécheron se composerait de:

- A. La Commission des ouvriers de 7 membres élus au scrutin secret et direct et représentant les différents ateliers,
- B. La Commission des employés de 5 membres élus au scrutin secret et direct et représentant les services de construction, de la vente, des comptabilités et de l'exploitation.
- C. La Commission des chefs de service, de 3 membres désignés par la réunion des chefs de service.

Nous prions le personnel de désigner une délégation des ouvriers, et une délégation des employés et des chefs de service en vue d'étudier la création du Comité paritaire de Sécheron. Ces délégations auraient, en outre, la mission d'élaborer les statuts du Comité Paritaire.

Genève, le 19 Août 1936

LA DIRECTION