Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 11 (1953)

Heft: 4

Artikel: Productivité et collaboration : l'état du problème en Suisse

Autor: Chopard, Théo

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-134143

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: 14.01.2026

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

Productivité et collaboration

L'état du problème en Suisse

par Théo Chopard

L'accroissement de la productivité et le développement de la collaboration entre les employeurs, les travailleurs et leurs associations sont étroitement liés. L'état présent des relations du travail dans notre pays donne toutefois à penser que les milieux industriels ne sont pas suffisamment persuadés de cette évidence et que l'on néglige encore trop largement de capter les forces vives que ferait sourdre un meilleur usage de ce merveilleux instrument de collaboration : la convention collective. C'est ce que je vais entreprendre de démontrer, de manière sommaire évidemment. La productivité et les questions connexes suscitent une abondante littérature, et qui devient chaque jour plus écrasante. Tout ce que l'on peut ajouter à cette masse est un témoignage de l'actualité du problème bien plus qu'un apport à sa solution, qui est relativement simple. Et ce problème et son actualité ont, à côté de leur aspect économique, un aspect moral, politique même, qui n'est pas moins important — et que je tiens, quant à moi, pour plus pressant encore.

Cet aspect, M. Robert Schuman l'a exposé publiquement lors des VIIIes Rencontres Internationales de Genève, en des termes qui éclairent l'essentiel : « Nous sommes engagés dans une succession de transformations sociales profondes et rapides. Tout nous y pousse, et nous devons faire en sorte qu'elles puissent s'accomplir dans la paix, sans violence révolutionnaire... L'élite sociale comme les dirigeants politiques en ont la charge et les moyens. Sont-ils suffisamment conscients de ce devoir ? Se sont-ils faits à l'idée que le salarié, syndiqué ou non, ne veut pas être l'éternel mécontent et révolté qui se dresse contre tous les autres dans une lutte sans répit, mais qu'il se sent appelé à être et *entend devenir un associé* responsable de ses actes ?... Nous pouvons conjurer l'anxiété du monde du travail, en même temps que l'inquiétude du patronat, en nous persuadant qu'elles ont l'une et l'autre le même objet, à

savoir *le sort de l'entreprise*, et doivent en conséquence tendre à un même objectif, celui d'en assurer l'avenir. L'ancienne antinomie, qui paraissait inévitable, entre le capital et le travail est ainsi susceptible de se résoudre en *une coopération organique*, basée sur une communauté des responsabilités qui, tout en se distinguant, se combinent et se complètent. En délibérant *en commun* des graves problèmes économiques qui se posent *pour l'entreprise, comme pour l'ensemble de la profession ou de la nation*, chacun pourra mesurer les risques et voudra, en vue de les prévenir, consentir les efforts et les sacrifices indispensables. Ainsi pourra être enrayée, du moins pour une bonne part, l'angoissante incertitude de ceux qui, jusqu'ici, ont passivement subi les conséquences des crises, ont pu se considérer comme les victimes tantôt de l'impéritie, tantôt de l'égoïsme brutal de ceux qui détenaient le monopole du pouvoir de décision. *L'un des problèmes de l'heure est la productivité des entreprises. Il ne pourra être résolu qu'en commun, grâce au bon vouloir de tous, à leur effort concerté...* L'ouvrier acceptera les risques comme les sacrifices, lorsqu'il saura qu'ils sont inéluctables, qu'ils sont équitablement partagés et que, d'autre part, il trouvera une juste compensation dans les avantages escomptés... »

* * *

Cette esquisse vaut également pour notre pays, malgré la prospérité et la longue paix du travail. Ne distingue-t-on pas ici et là les premiers signes d'un ralentissement de l'activité ? La concurrence étrangère — allemande notamment — s'intensifie. Dans toute l'Europe occidentale, les analyses dont la conjoncture fait l'objet arrivent à la conclusion que les prix trop élevés freinent les ventes et contribuent à la saturation des marchés ; elles en tirent la conséquence : une réduction des coûts de production, en d'autres termes, une amélioration de la productivité est indispensable. De toute évidence, dans l'état actuel des relations du travail, des difficultés économiques peuvent être très facilement suivies, dans nos entreprises, de tensions, de conflits qui auraient alors pour effet d'aggraver ces difficultés et de compromettre l'effort de productivité au moment où il serait le plus nécessaire. Ce sont peut-être là des lieux communs. Mais pourquoi ne tire-t-on pas — ou

encore trop insuffisamment — les conséquences qu'ils appellent ? Cette question est d'autant plus justifiée que, du côté patronal comme du côté syndical, des voix autorisées, représentatives, reconnaissent la nécessité d'accroître la productivité et que leurs déclarations ouvrent à la collaboration des voies nouvelles.

* * *

Lors de l'assemblée générale de l'Union centrale des associations patronales suisses, qui a eu lieu à Bâle le 10 juin dernier, M. A. Dubois, directeur des Etablissements Saurer et président de cette organisation, a présenté un remarquable exposé sur le problème de la productivité. Nous en retiendrons les déclarations qui touchent tout particulièrement notre sujet. M. Dubois a noté que, dans notre pays, « les syndicalistes de bonne volonté se rendent compte, eux aussi, que seule une progression de la productivité peut faire espérer, le temps aidant, une amélioration substantielle des conditions d'existence de l'ouvrier. Ils sont d'autant moins opposés à exercer leur influence dans ce sens qu'ils savent qu'il ne suffit pas de produire, mais qu'il faut aussi vendre, qu'ils connaissent l'importance majeure qu'a notre exportation pour la vie du pays. Je suppose que, comme nous, ils déplorent la faible productivité de notre système de distribution... » Certes, M. Dubois affirme que la productivité est l'affaire de l'entreprise. « C'est le chef de l'entreprise qui en a la responsabilité. » Il complète toutefois : « Mais en tant qu'une des tâches essentielles de l'entreprise, *elle est aussi l'affaire de tous les collaborateurs*. Mieux elle sera comprise, et mieux aussi cette tâche sera menée à bien. » Il ajoute que les décisions d'ordre économique et social prises par l'autorité politique influencent également, de manière plus ou moins décisive, le degré de productivité d'un pays ; c'est le cas chez nous pour les articles économiques et l'usage qu'on en fait. « *Nous avons un intérêt évident à faire comprendre aux syndicats* qu'en défendant nos points de vue, nous ne poursuivons pas une politique patronale égoïste, mais que nous cherchons, dans la mesure de nos forces, à écarter ce qui alourdit notre système économique et diminue son rendement. *Une connaissance plus complète des effets néfastes de*

beaucoup de revendications ne pourrait que rapprocher les points de vue des associations patronales et des syndicats. Certains au moins de ceux-ci savent fort bien que leur tâche n'est pas seulement de revendiquer, mais aussi d'éduquer, de faciliter, puisque leurs membres sont les bénéficiaires, les premiers bénéficiaires probablement, comme salariés, consommateurs et épargnants, des progrès de la productivité. Si le débat qui s'est ouvert sur ce thème avait pour conséquence une meilleure compréhension des tâches des entreprises, mais aussi des conditions qui doivent être remplies pour qu'elles puissent vivre, nous ne pourrions que nous en féliciter... Il me semble donc, a conclu M. Dubois, que, tout en continuant notre tâche de toujours, *nous devons tendre la main à tous ceux, aux syndicats en particulier, qui se déclarent prêts à faciliter notre tâche, à la condition, bien entendu, qu'ils se placent sur le plan de la libre entreprise. D'un échange de vues sincère, d'une action concertée ne pourrait résulter, me semble-t-il, qu'une diminution des tensions ou des malentendus. En élargissant leur action dans le sens d'un effort de productivité, les syndicats participeraient de façon pratique à notre travail. C'est un terrain sur lequel il est au moins aussi important de s'entendre que sur celui des seules revendications.* »

* * *

Du côté syndical, la nécessité de l'effort de productivité n'est pas moins nettement reconnue. En juillet, au cours d'une manifestation publique, M. A Steiner, conseiller national et vice-président de la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers, a affirmé la volonté de l'organisation syndicale de coopérer à l'accroissement de la productivité, seul moyen d'abaisser les coûts de revient, d'augmenter la capacité de concurrence de notre industrie et d'élever le pouvoir d'achat des travailleurs. « La F. O. M. H. ne dirait non à l'effort de productivité que si le patronat en cueillait seul les fruits. La F. O. M. H. est prête à coopérer avec tous les employeurs qui admettent que tous doivent participer aux résultats de l'effort commun ; elle est disposée à collaborer à un aménagement meilleur des relations humaines dans l'entreprise. *De toute évidence, les problèmes que pose le maintien du plein emploi en*

liaison avec l'accroissement de la productivité seront plus facilement et mieux résolus en collaboration avec le patronat et ses organisations que sans eux... » Lors du récent congrès de l'Union syndicale suisse, M. Robert Bratschi, président de cette organisation, a déclaré : « Il va de soi que nous sommes partisans de méthodes de travail rationnelles ; nous ne pensons certes pas à l'ouvrier stakhanoviste, mais au remplacement de l'effort physique par la machine et, d'une manière générale, à de meilleures méthodes de travail ; l'objectif final, c'est l'augmentation de la productivité. Nous sommes prêts à collaborer à cette fin avec l'employeur, que ce soit l'Etat, la coopérative ou l'entreprise privée... Mais si l'effort que les syndicats ont déployé pour promouvoir cet objectif n'a pas donné jusqu'à maintenant des résultats plus satisfaisants, c'est parce que la partie patronale ne montre souvent que peu de compréhension pour une telle collaboration... » Quant au rapport d'activité de la F. O. M. H. pour 1952, il constate : « Toutefois, en ce qui concerne l'organisation du travail dans l'entreprise, peu de changements sont intervenus. Les employeurs considèrent toujours — à peu d'exceptions près — que ce domaine leur est strictement réservé. Le rôle du syndicat n'a donc pas évolué pour ce qui a trait à ce point particulier. Il est absolument nécessaire qu'un changement intervienne dans cet état de faits... *Aussi longtemps que le syndicat sera condamné à jouer un rôle défensif dans ces questions essentielles, les conditions nécessaires à l'établissement d'un climat favorable dans l'entreprise feront défaut...* L'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie n'a toutefois pu se résoudre à collaborer ouvertement et directement avec notre fédération. Cette attitude conservatrice de la plupart des employeurs est rétrograde et incompréhensible... » Ces constatations donnent d'autant plus matière à réflexion que ces deux associations de l'industrie des machines et métaux sont les promoteurs du régime de la paix du travail institué il y a plus de quinze ans, que la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers s'est prononcée à plusieurs reprises, et de la manière la plus nette, *pour le système de la libre entreprise et qu'elle est généralement coutumière d'un langage modéré.* Comment expliquer, malgré les déclarations de M. A. Dubois, l'hésitation des employeurs à engager la collaboration dans des voies nouvelles ? Cette question doit être élucidée parce que ces constatations, qui valent pour l'ensemble de l'indus-

trie suisse, cachent un malaise qui peut, selon les circonstances, être préjudiciable tout à la fois à la paix du travail, à la productivité, à notre capacité de concurrence et au maintien de l'emploi.

* * *

On a d'autant plus de peine à distinguer les raisons de l'hésitation des employeurs que la presse patronale donne une audience toujours plus large aux expériences que l'on multiplie à l'étranger — aux Etats-Unis en particulier — en matière de productivité et de « relations humaines », qu'elle fait une large place aux articles qui exposent — en se fondant sur les nombreuses expériences analysées par l'Organisation internationale du Travail, notamment — la nécessité d'une information et même d'une consultation plus larges et plus constantes du personnel. L'intérêt accru que l'on porte à ces questions dans les milieux patronaux ne laisse pas d'être réjouissant. Cependant, des conversations suivies avec les représentants des travailleurs se faisant attendre, on craint, à tort ou à raison, du côté syndical, que les employeurs ne voient dans les méthodes de collaboration dans le cadre de l'entreprise préconisées par les Elton Mayo, les Roethlisberger, et d'autres représentants de la sociologie industrielle américaine, un moyen d'éloigner les travailleurs du syndicat et d'écarter ce dernier de l'aménagement des relations du travail, de restaurer en quelque sorte, sous un revêtement moderne, l'ancien paternalisme.

Les syndicats ne nient pas l'apport que la psychotechnique et les nouvelles « techniques de l'homme » peuvent fournir à l'amélioration du « climat » du travail. Mais, si utiles qu'elles puissent être, ces techniques ne seront jamais que des adjuvants. Appliquées abstraitement, elles risquent d'aboutir au même résultat que les techniques mécaniques ou celles de l'organisation: à faire toujours plus du travailleur un objet, respecté peut-être, « entouré », mais pas un associé. Bien qu'il n'organise que la moitié, et même moins, des travailleurs de l'industrie, le syndicalisme n'en est pas moins une puissance avec laquelle il faut compter. Cette constatation n'a rien de subjectif. Cette puissance et l'influence qu'il exerce dépassent largement son importance numérique. Il ressort très nettement des études faites par le Bureau international du Travail sur

les facteurs qui influent sur la productivité que les efforts qui sont entrepris pour l'améliorer *sans* la coopération du syndicalisme se heurtent à la méfiance des travailleurs et risquent d'aboutir à un échec ; que seuls un apport et une participation des syndicats à la solution de ce problème peuvent donner aux travailleurs la confiance sans laquelle rien ne se fera. *L'attachement des salariés — et ce sont souvent les plus qualifiés — à leur organisation est une réalité ; et l'on commettrait une erreur en négligeant de ne pas la faire contribuer à l'effort de productivité.*

* * *

Et cette erreur aurait, à plus ou moins longue échéance, des répercussions négatives non seulement sur la productivité, mais aussi sur les structures de notre régime économique et sur le statut de la libre entreprise. Le problème de la productivité, M. A. Dubois l'a indiqué dans son exposé, n'est pas seulement technique. Il déborde le cadre de l'entreprise. L'aménagement de la fiscalité, les problèmes généraux du crédit, « l'inflation » législative, la politique économique et douanière, etc., sont autant d'éléments du problème, d'éléments qui font l'objet de décisions politiques — sur lesquels le syndicalisme exerce une nette influence — d'éléments dont la détermination pourrait être facilitée — et dans un sens favorable à la libre entreprise — par des conversations directes entre les représentants des employeurs et des travailleurs. Par exemple, pas plus que les employeurs, les syndicats n'ont intérêt à ce que la législation sociale, les réglementations de droit public en matière de vacances, d'allocations familiales, d'allocations pour jours fériés, etc., prolifèrent au détriment des accords contractuels de droit privé. Les syndicats n'ont pas davantage intérêt à ce que la fiscalité freine les investissements que les progrès techniques et l'aggravation de la concurrence rendent indispensables, ou encore l'accumulation des fonds sociaux. A ce propos, il est intéressant de rappeler les déclarations faites en octobre 1952 par M. Hans Schindler, président du Conseil d'administration, devant l'assemblée des actionnaires de la Fabrique de machines et outils Oerlikon. Elles rejoignent celles de M. A. Dubois : « ... si nous continuons de confier à l'Etat toutes les tâches que nous jugeons incommodes d'exécuter, ses besoins ne cesseront de grandir... Un jour viendra,

sans aucun doute, où les impôts seront aussi écrasants qu'en Angleterre. En fin de compte, nous aurons perdu et nos illusions, et notre bien-être. Personne n'a intérêt à ce que l'économie périclite. Si nous voulons la maintenir saine, nous devons connaître ce dont elle a besoin pour vivre. Le moment est venu de délimiter le champ d'action de l'Etat et celui de l'économie privée. *Ce problème doit faire l'objet d'une discussion entre employeurs et travailleurs.* » La conclusion de M. Schindler indique donc nettement qu'il admet implicitement que l'exercice de certaines tâches — aux fins de décongestionner l'Etat — par les associations, doit être l'affaire des groupements patronaux et syndicaux ensemble.

Les déclarations de ces deux personnalités représentatives du monde patronal donnent donc à entendre que les associations patronales auraient intérêt à engager sur ces thèmes des conversations permanentes avec les syndicats. On verrait alors que, sur nombre de points, les convergences l'emportent sur les divergences. Ces échanges de vues sur le plan général faciliteraient assez automatiquement l'examen des modalités de la collaboration sur le plan de l'entreprise.

Mais pourquoi ces conversations ont-elles tant de peine à s'amorcer, ou, quand elles s'établissent, aboutissent-elles à des résultats si peu satisfaisants ? Il est probable que les conceptions de MM. Dubois et Schindler ne sont pas encore partagées par le gros du patronat suisse, que les méfiances l'emportent encore. Il convient de noter ici une différence assez fondamentale entre les associations patronales et les syndicats. Lorsqu'un chef syndicaliste fait une déclaration, on peut tenir pour certain qu'il parle au nom des travailleurs et qu'il engage son organisation. Il n'en va pas de même pour le dirigeant d'une association patronale, si grands que puissent être son prestige et son autorité. Les rapports entre l'employeur et son association et le travailleur et son syndicat sont très différents. Les déclarations de M. Dubois n'ont donc pas dissipé toutes les méfiances. Et ces méfiances, le secrétaire de l'Association suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie, M. Ch. A. Dubois — qu'il ne faut pas confondre avec son homonyme d'Arbon — les a exprimées en mars dernier dans l'*Ordre professionnel*, organe de la Fédération genevoise des syndicats patronaux. A son avis, toute définition de la productivité qui déborde son aspect purement technique doit mener à la

« cogestion ». « Je reste persuadé, dit-il, qu'il faut prendre cette définition sous son sens restreint. Tel ne semble pas être l'avis des spécialistes de la productivité. Pour eux, toutes les questions touchant l'industrie tombent sous le domaine de la productivité et j'ai enregistré, non sans une certaine surprise, les déclarations de ces spécialistes lorsqu'ils disent que l'effort à accomplir n'est pas spécialement d'ordre technique, mais avant tout d'ordre humain. Et d'après ce que j'ai appris, on soumet toutes les relations humaines à la productivité. Dès lors, je n'ai plus été étonné d'apprendre que certaine commission internationale d'experts n'a pas pris de longs moments en discutant de la productivité avant de passer automatiquement à des questions qui touchent fortement la cogestion. On voit donc qu'on est en plein dans l'incertitude. C'est ce qui est grave. Il ne faut pas être étonné que certaines catégories de personnes voient en la productivité un terrain tout à fait propice pour aboutir, non pas à une amélioration de la production, mais pour arriver par la tangente à nous imposer des conceptions que nous ne voulons pas... » *M. Ch. A. Dubois paraît donc voir dans la participation du syndicat à la solution des problèmes de la productivité une menace de dépossession patronale.* La stagnation qui caractérise présentement les relations entre les associations patronales et syndicales semble indiquer que cet avis l'emporterait au sein des premières. Le fait que les organisations syndicales ont été exclues d'emblée des travaux du Centre suisse de la productivité est de nature à confirmer cette supposition.

* * *

Comment dissiper cette méfiance et rompre un silence qui, de toute évidence, sera quelque jour préjudiciable à la productivité, à la paix du travail et au statut de la libre entreprise ? Avant de répondre à cette question, il faut relever que, jusqu'à maintenant, les problèmes conjoints de la productivité et d'un meilleur aménagement des relations humaines ont été discutés en vase clos, très en marge de l'opinion publique. La presse a presque entièrement négligé la question ; les méthodes de collaboration précisées par le Bureau International du Travail n'ont trouvé pour ainsi dire aucune audience dans notre pays. A la différence de ce qui se passe non pas tant aux Etats-Unis, mais en Suède et dans d'autres pays

européens, les relations humaines dans l'entreprise, la collaboration, leurs rapports de causalité avec la productivité n'ont encore fait, chez nous, l'objet d'aucune enquête sociologique ; nos hautes écoles les ignorent presque entièrement. Il est certain que des enquêtes sociales (social surveys), analogues à celles qui sont monnaie courante dans les pays anglo-saxons, contribueraient efficacement à faciliter la collaboration entre travailleurs et employeurs. De même que la mise au point d'un transformateur est impossible sans les données fournies par les sciences mathématiques et physiques, de même, le problème de la productivité (qui commande largement notre capacité de concurrence, l'évolution des salaires, l'épargne, le développement des institutions sociales) ne peut être résolu de manière satisfaisante que si les relations de l'homme avec la machine, les incidences humaines de la rationalisation et de l'organisation du travail, les relations entre la joie au travail et l'absentéisme, la fréquence des accidents, des maladies professionnelles et des mutations, etc., font l'objet de recherches systématiques et coordonnées. Les travaux de l'Institut d'organisation industrielle de l'E. P. F., des séminaires de psychologie de nos universités, des instituts psychotechniques sont entrepris le plus souvent en vue du profit immédiat, de sorte qu'une bonne part des énergies créatrices de la main-d'œuvre sont encore latentes, mal utilisées, neutralisées par maintes erreurs provoquées par une connaissance imparfaite de ces énergies, des interactions entre elles et le milieu. En bref, il y a encore un décalage considérable entre l'équipement technique de notre économie et la connaissance des facteurs humains qui exercent une si grande influence sur son devenir.

Il importerait aussi de donner une plus large publicité aux expériences étrangères en matière de productivité, non pas tant aux expériences américaines — qui se déroulent dans des conditions qui sont presque sans rapport avec les nôtres — qu'à celles qui se poursuivent en Suède, par exemple, un pays où les entreprises sont à la taille des nôtres, où le régime des conventions collectives est en tout point semblable au nôtre — à cette différence toutefois (et essentielle) que le patronat suédois utilise, dans l'intérêt le mieux compris des deux parties, les possibilités qu'il recèle. Et il ne paraît pas redouter que le perfectionnement des relations contractuelles n'aboutisse à quelque « spoliation » ou « cogestion » — dont le

principe a d'ailleurs été repoussé à une écrasante majorité par le dernier congrès de l'Union syndicale suédoise.

La plupart des conventions collectives applicables aux entreprises industrielles stipulent la constitution de comités d'entreprises dont la mission est d'établir une collaboration permanente et une « circulation des idées » de bas en haut et inversement, afin :

d'informer le personnel des conditions économiques et techniques de l'entreprise et des résultats obtenus par elle ;

d'agir en vue d'assurer aux ouvriers la stabilité de leur emploi, l'hygiène et la sécurité dans le travail, d'éliminer les causes de mécontentement ;

d'encourager au sein de l'entreprise l'instruction professionnelle ;

d'assurer, de manière générale, de bonnes conditions de travail et de production.

Ces comités sont *régulièrement* tenus au courant de la situation économique générale et de la situation particulière de l'entreprise, ainsi que des résultats obtenus par elle. Ils ont aussi pour mission d'étudier les petites découvertes et les perfectionnements mis au point par les travailleurs. En 1952, les comités d'entreprises de l'industrie ont retenu près de 19.000 propositions, dont plus de 12.000 visaient à améliorer les méthodes de production. En outre, les conventions collectives stipulent que deux à trois délégués ouvriers seront désignés pour étudier les mesures à prendre en vue de prévenir les accidents et les maladies professionnelles et pour suivre l'application des prescriptions en vigueur. Enfin, les associations centrales ont institué, dans les diverses branches, des conseils professionnels paritaires qui ont pour tâche de promouvoir l'orientation et la formation professionnelles. Un délégué ouvrier à l'apprentissage est désigné dans chaque entreprise. Dans l'industrie des machines et métaux, par exemple, les deux partenaires contractuels, après avoir précisé en commun que le succès des études de temps et de mouvements est subordonné à la collaboration des ouvriers, sont convenues :

que le spécialiste des études de temps et de mouvements doit collaborer avec les ouvriers et les cadres pendant ces études ;

que celles-ci seront menées de façon que les gains de l'ouvrier ne soient pas influencés défavorablement par une déficience de l'équipement technique ou par une mauvaise organisation de l'exploitation.

Toutes les modalités de cette collaboration à l'accroissement de la productivité — qui correspondent très largement aux recommandations élaborées par l'Organisation Internationale du Travail — sont arrêtées *contractuellement*, ce qui implique que l'organisation syndicale est habilitée à en contrôler l'application. En outre, assez récemment, la Confédération générale suédoise du patronat a décidé de constituer une commission spéciale chargée d'étudier exclusivement les problèmes relatifs à la psychologie industrielle. Elle a été dotée de 500.000 couronnes pour la première année d'activité. Des représentants patronaux et syndicaux participeront aux travaux. « Certes, écrit à ce propos la revue patronale *Industria*, le progrès technique a été considérable, mais on n'a pas encore voué assez d'attention au facteur humain. Les problèmes tels que la consultation réciproque dans l'entreprise, les études des temps et mouvements, la qualification du travail et l'estimation de la personnalité et de son apport, le système de promotion, ne sont pas encore suffisamment explorés ». Cette initiative vise à ce qu'ils le soient en commun, avec le syndicat.

* * *

En Suisse, la Convention passée dans la métallurgie vaudoise est, à notre connaissance, la seule qui ouvre nettement la voie à de nouvelles formes de collaboration. Dès le début de 1953, un nouvel alinéa de l'art. 3 précise :

« Les directions d'entreprises et les présidents des délégations ouvrières aux commissions paritaires ont le devoir d'informer leurs associations respectives de toute situation qui menace de mettre en péril la paix du travail ».

L'article 4 relatif aux attributions des commissions paritaires d'entreprise (composées de délégués patronaux élus par la direction et de délégués ouvriers désignés par le personnel, a été complétée par trois dispositions, dont deux sont particulièrement intéressantes :

« Les commissions paritaires d'entreprises ont aussi pour tâche de promouvoir, dans un esprit de libre discussion et de collaboration, la compréhension mutuelle entre les parties ; elles peuvent présenter des informations et des suggestions sur les questions générales ayant trait à l'organisation, à la rémunération et au rendement du travail, ainsi qu'au confort et au bien-être des ouvriers ».

« Les directions des entreprises tiennent les commissions paritaires d'entreprises au courant des circonstances économiques, générales ou particulières, qui peuvent avoir des répercussions sur les conditions ou l'organisation du travail, ou qui peuvent amener des mesures de chômage partiel ou de licenciement. Les commissions paritaires d'entreprises se réunissent une fois par trimestre au moins ».

A côté de la Convention vaudoise, qui marque un net progrès, quelques rares contrats collectifs seulement précisent l'une ou l'autre des dispositions aujourd'hui usuelles en Suède. Certes, 63 % des entreprises industrielles suisses qui occupent plus de 50 ouvriers et employés ont une commission ouvrière. Mais nous ne savons pas selon quelle fréquence, ni sur quels objets elles sont consultées. Nous ignorons à quel point elles participent à la gestion des fonds de prévoyance ou sont renseignées sur la situation économique de la branche et de l'entreprise, la rationalisation, l'accroissement de la productivité, l'aménagement des horaires, la lutte contre les accidents, les dispositions propres à prévenir le chômage, etc. Nous ne savons pas davantage dans quelle mesure elles ont été instituées en marge ou dans le cadre des contrats collectifs, dans quelle ampleur elles contribuent à resserrer les liens entre l'industrie et l'organisation syndicale ou, au contraire, à les rendre « superflus ». Il y a là une lacune que des investigations de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail devraient combler. Une connaissance plus exacte de la situation faciliterait très certainement les conversations et les aménagements qui apparaissent indispensables — après plus de quinze ans de paix du travail.

Pour que la collaboration se précise et se perfectionne au cours des années qui viennent, a déclaré M. Rubattel, chef du département fédéral de l'économie publique devant le récent congrès de l'Union syndicale suisse, « il faut que l'on y songe, que l'on s'y prépare et que l'on ne recule pas devant des expériences individuelles raisonnables ». Cet appel sera-t-il entendu ? S'il ne l'était pas, notre industrie — et le pays tout entier — risqueraient de payer un jour les conséquences de tant de timidité.