Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 22 (1930)
Heft: 4

Artikel: Le droit de discussion dans les entreprises fédérales
Autor: Bratschi, Robert
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-383769

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: 11.08.2025

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

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

22me année AVRIL 1930 No 4

Le droit de discussion dans les entreprises fédérales.

Par *Robert Bratschi.*

I.

La liberté de presse et le droit d'association, inscrits dans les articles 55 et 56 de la Constitution fédérale, forment avec la volonté de coalition des salariés de tous grades occupés dans l'industrie, le commerce et les transports, une des conditions les plus importantes pour la création de syndicats propres à la lutte et à la hauteur de leur tâche. Plus les syndicats se développent et plus leur influence augmente dans chaque entreprise et dans l'économie publique générale, plus on éprouve le besoin d'étendre les tâches et les buts qu'ils poursuivent. Bien que l'amélioration des conditions de travail et de salaires de leurs membres doive compter pendant fort longtemps encore parmi les tâches les plus importantes et les plus élevées des syndicats, leur rôle n'est déjà plus uniquement celui d'une machine à mouvements de salaires. L'Union syndicale suisse et les fédérations affiliées s'occupent de plus en plus des questions économiques et du processus de production en général. Mais ces organisations ne limitent pas leur travail à l'observation de la marche de la production à seule fin d'en tirer des conclusions et des revendications possibles en faveur de leurs membres, elles vont plus loin et elles essayent d'influencer la production. Il va de soi que cela se pratique dans la voie de l'amélioration de la production, car plus les conjonctures de production sont favorables, plus les conditions objectives pour l'obtention d'avantages sociaux pour les membres des syndicats, sont bonnes. Cependant, pour donner aux syndicats la possibilité d'avoir une influence sur le processus de production par l'intermédiaire de leurs membres dans les entreprises, il ne suffit pas seulement que le droit de coalition prévu par la Constitution et si souvent violé par le patronat soit encore mieux assuré et garanti, il faut au contraire que ce droit soit développé logiquement dans le sens d'un *droit de discussion.* Par droit de discussion, nous entendons

la possibilité pour le salarié occupé dans une entreprise, de collaborer à la direction et à l'administration. Ce droit est garanti légalement, voire constitutionnellement, dans les entreprises privées et publiques, aux ouvriers des Etats dont les conditions ont été bouleversées par la révolution d'après-guerre. En Allemagne, en Autriche et dans d'autres pays, il existe des lois spéciales réglementant les droits et les attributions des conseils d'entreprises et des délégations du personnel. *La démocratie dans les entreprises* est devenue une des questions les plus importantes à l'ordre du jour. Tel fut le cas, par exemple, au dernier congrès de l'Union syndicale générale allemande. En Allemagne, on tend à donner plus d'ampleur aux droits encore insuffisants prévus dans la loi sur les conseils d'entreprises. Ces nouvelles aspirations ne tendent pas uniquement à faciliter la lutte pour l'existence de l'ouvrier grâce à son influence sur la production et sur son amélioration, mais leur but est aussi d'introduire les ouvriers et les employés dans la direction et l'administration d'une grande entreprise. Non seulement il est souhaitable d'initier les membres des syndicats aux tâches et aux difficultés de la direction d'une grande entreprise, parce que les devoirs des syndicats dans le futur état social seront certainement tout autres que ceux de l'organisation capitaliste actuelle, mais aussi parce que le nombre des corporations, dirigées par des ouvriers et des employés, s'occupant de la répartition et de la production des marchandises, augmente de jour en jour. Les entreprises basées sur le principe de l'économie collective se multiplient dans l'engrenage de l'économie capitaliste et il faut qu'elles soient à même de pouvoir soutenir la concurrence avec les entreprises privées. Pour remporter la victoire, il s'agit avant tout de donner une direction capable à ces corporations.

Le droit de discussion et l'activité des employés et ouvriers dans les délégations de tous genres du personnel sont certainement un bon moyen pour rendre les membres des syndicats capables de diriger eux-mêmes une entreprise.

II.

Le présent article a spécialement pour but de donner une idée de ce que sont les délégations du personnel dans les entreprises fédérales. Et nous nous arrêterons principalement aux conditions qui règnent dans la plus grande de ces entreprises: les chemins de fer fédéraux. Dans l'administration fédérale centrale, y compris les postes, télégraphes, téléphones ainsi que dans l'administration des douanes, les délégations du personnel n'ont pas dépassé le cadre de modestes débuts, bien que cette question y ait été discutée plus longuement qu'aux chemins de fer fédéraux. Se basant sur les dispositions y relatives du nouveau statut des fonctionnaires et en s'adaptant aux modèles variés des délégations du personnel qui existent déjà aux chemins de fer fédéraux, on suivra sans doute la même voie avec le temps.

Les motions du grand industriel Sulzer-Ziegler et du démocrate st-gallois Heinrich Scherrer, discutées au Conseil national en 1906, donnèrent une forte impulsion à l'idée des délégations du personnel dans les entreprises fédérales.

Ces motions étaient cependant loin de vouloir réaliser ce que l'on cherche actuellement avec le droit de discussion. Leurs auteurs, en particulier celui de la grosse industrie, visaient à enrayer le développement des syndicats du personnel fédéral, devenus de plus en plus forts au début du siècle. Le député ouvrier Brüstlein y fit allusion en faisant ressortir énergiquement que la sauvegarde des intérêts du personnel appartiendrait comme par le passé aux syndicats et que les commissions proposées par Sulzer « ne seraient qu'un pâle reflet des sociétés existantes (syndicats) ».

Les motions Sulzer et Scherrer furent acceptées par les Chambres fédérales. Elles ne furent jamais réalisées et bien qu'il en fut souvent question dans les années qui suivirent, elles n'aboutirent pas à un résultat pratique important. D'une part, les syndicats n'attachèrent pas une très grande importance à leur réalisation, car ils se rendaient compte, non sans raison, que les commissions projetées par Sulzer seraient tout simplement une sorte de concurrence qui ne pourrait qu'affaiblir l'influence réelle du mouvement du personnel; d'autre part, les syndicats étaient encore trop faibles pour proposer, en opposition aux commissions conçues par Sulzer, la revendication d'un droit de discussion proprement dit. Ce droit de discussion était du reste insuffisamment défini et clair à cette époque. Il fallait de graves événements pour le mûrir: la grande guerre de 1914—1918, avec toutes ses conséquences.

Les formes les plus importantes du droit de discussion du personnel des Chemins de fer fédéraux et des autres entreprises fédérales, auxquelles nous voulons vouer une attention spéciale, sont les suivantes:

1o la délégation du personnel en tant qu'organe actif dans l'administration des institutions de prévoyance (Commission de la Caisse de pensions et de secours et de la Caisse de maladie);

2o la délégation du personnel en tant qu'organe consultatif dans les questions de toute nature, administratives, techniques, de service (Commissions du personnel);

3o la délégation du personnel en tant qu'organe consultatif dans les questions d'ordre social et de droit touchant les traitements et toutes les conditions d'engagement (Commissions paritaires);

4o la délégation du personnel en tant qu'organe actif de collaboration à l'examen des cas disciplinaires (Commissions disciplinaires).

III.

1o Les prescriptions relatives aux commissions de la Caisse de pensions et de secours figurent dans les statuts de la Caisse de pensions et de secours des chemins de fer fédéraux ainsi que dans le règlement d'administration. Il existe 4 commissions de ce genre, dont une pour le personnel de la direction générale et une pour le personnel de chacun des trois arrondissements. La première de ces commissions comprend 10 membres et 10 suppléants, alors que les trois commissions d'arrondissement comptent chacune 14 membres et 14 suppléants.

Les membres et suppléants sont élus directement parmi le personnel et cela, sur la base de la représentation proportionnelle. Ce sont les prescriptions sur la proportionnelle pour le Conseil national qui font en général règle. Les commissions sont nommées pour une durée de 3 ans, la période administrative des fonctionnaires étant également valable pour elles. Les dernières élections eurent lieu en décembre 1929 et prirent un caractère de lutte électorale due au fait que les chrétiens-sociaux présentèrent des listes dans tous les groupes. Cette petite organisation mena le combat avec l'aide du clergé. Les élections donnèrent 27,000 voix en chiffres ronds à la Fédération des Cheminots (SEV) et 2000 voix en chiffres ronds aux chrétiens-sociaux sur une participation d'environ 80 %. Sur les 52 mandats, 49 revinrent à la SEV et 3 aux chrétiens-sociaux. Ces chiffres ne représentent aucunement la force des fédérations. La SEV compte parmi le personnel des Chemins de fer fédéraux plus de 30,000 membres. Les chrétiens-sociaux n'ont jamais publié le nombre des leurs. Ils n'en ont certainement pas plus de 1000 aux Chemins de fer fédéraux.

Les commissions siègent sous la présidence des fonctionnaires supérieurs des chemins de fer qui s'occupent de l'administration de la Caisse de pensions et de secours.

La Commission de la Direction générale se réunit d'ordinaire tous les 3 mois et les commissions d'arrondissement tous les 2 mois, pour liquider les affaires. Etre membre de la commission est considéré comme une fonction d'honneur obligatoire et non rémunérée. Les attributions des membres des commissions sont regardées comme faisant partie de leur service Leurs dépenses particulières sont couvertes par une indemnité.

L'article 10 du règlement d'administration prévoit les clauses suivantes quant aux compétences les plus importantes conférées aux commissions:

« Elles règlent tous les cas d'application des statuts qui ne sont pas réservés aux autorités compétentes en matière de nomination, à la Direction générale ou à l'un de ses départements.

Elles donnent leur avis et présentent des propositions à l'assemblée des délégués sur les questions spéciales touchant l'assurance du personnel. »

Les commissions ne sont donc pas uniquement des organes appelés à donner leur avis, mais elles peuvent prendre de véritables décisions. Elles ont pour attributions l'application des statuts de la Caisse de pensions et de secours, pour autant qu'il n'est pas prévu expressément dans chaque disposition que le droit de statuer se trouve auprès d'autres autorités, comme par exemple dans les mises à la retraite qui sont en corrélation très étroite avec les conditions d'engagement. La Direction générale, à qui revient la surveillance de l'application des statuts, ne peut s'opposer à une décision de la commission que si elle peut prouver que celle-ci a violé les statuts. Dans ce cas, l'affaire doit être soumise une seconde fois à la commission. Si la commission maintient sa première décision, et que la Direction générale soit d'avis que cette décision est contraire aux statuts, elle peut l'annuler. Les cas de ce genre peuvent être soumis au Tribunal fédéral par les membres que cela concerne. En outre, toute décision d'une des commissions, alors même qu'elle n'aurait pas été attaquée par la Direction générale, peut être portée devant le Tribunal fédéral par l'assuré en cause comme les décisions de l'un quelconque des organes de la caisse. Le Tribunal fédéral juge en dernier ressort.

En plus des commissions, il existe encore une assemblée de délégués. Cette autorité se compose de quatre membres de chacune des quatre commissions. Suivant l'article 14 du règlement d'administration, elle s'occupe principalement des affaires suivantes:

« Elle prend connaissance du compte annuel, du bilan, du rapport annuel et de l'état des placements des capitaux de la caisse.

Elle discute de ces documents et présente à leur sujet des propositions à la Direction générale.

Elle préavise sur la revision des statuts et du règlement d'administration.

Elle préavise sur l'interprétation des statuts dans les questions importantes.

Elle donne son avis et présente des propositions sur des questions spéciales touchant l'assurance du personnel.

Elle présente des suggestions relativement à l'administration générale de la caisse et à des modifications à apporter aux statuts de la caisse. »

Cet organe central a donc également le droit de statuer sur une partie des questions, mais il a surtout des attributions de nature consultative. Dans la pratique, sa tâche essentielle est de veiller dans la mesure du possible à ce que les statuts soient appliqués suivant un point de vue uniforme par les quatre commissions. L'assemblée des délégués siège ordinairement sous la présidence du chef de la division de l'assurance du personnel à la Direction générale à Berne.

A la Caisse d'assurance fédérale, l'organisation décrite ci-dessus est remplacée par un Conseil d'administration de 18 membres. Le président, 10 membres et 5 suppléants de ce conseil sont élus par le Conseil fédéral, 8 membres et 4 suppléants par le personnel. Le Conseil d'administration désigne parmi ses membres

une commission, chargée de liquider la plus grande partie des affaires. La commission est composée du président du Conseil d'administration, d'un membre du conseil choisi par le Conseil fédéral et d'un autre membre choisi par le personnel. La délégation du personnel ne forme donc ici que la minorité d'une autorité administrative, dans laquelle la délégation du Conseil fédéral exerce une influence décisive. Le Conseil fédéral a également désigné des membres du Parlement pour le représenter au Conseil d'administration. Naturellement aucun ouvrier, ni aucun représentant du personnel, mais seulement des gens sur lesquels il pourra compter sûrement dans toutes les questions importantes.

Les commissions de la Caisse de maladie des CFF sont formées sur la même base que celles de la Caisse de pensions et de secours. Il existe trois commissions de la Caisse de maladie, comprenant chacune 10 membres et 10 suppléants. Chaque commission s'occupe des affaires de la Caisse de maladie d'un arrondissement des CFF. Le personnel de la Direction générale fait partie du 3e arrondissement. A part ces commissions d'arrondissement il en existe encore pour les ateliers. Les 6 ateliers des Chemins de fer fédéraux ont chacun une commission composée de 6 membres. Ces commissions sont nommées selon la même procédure que les commissions de la Caisse de pensions et de secours, c'est-à-dire par des élections générales sur la base de la proportionnelle. Tous les membres de ces commissions sont des élus de la SEV. Il est vrai que les chrétiens-sociaux avaient présenté des listes il y a 3 ans, mais elles n'atteignirent pas le quorum.

Aux 3 commissions d'arrondissement et aux commissions des ateliers vient encore s'ajouter une assemblée de délégués. Les commissions d'arrondissement désignent chacune quatre, les commissions d'ateliers chacune deux délégués.

Les attributions et les méthodes de travail sont les mêmes que pour les commissions de la Caisse de pensions et de secours.

2o Il existe aux CFF un règlement spécial concernant les *Commissions du personnel*, leur composition, leurs attributions et leur activité. La Direction générale fit un premier essai avec un de ces organes du personnel en 1916. Les membres de cette Commission du personnel furent choisis par la Direction générale elle-même. Cette première tentative a complètement échoué. Cette commission n'eut jamais la moindre importance. Après la grève générale, elle fut dissoute et reformée sur la base de prescriptions spéciales, publiées en 1919. Le nombre des membres fut augmenté; on donna de l'extension au champ d'activité de la commission et, pour la première fois, les membres furent élus directement par le personnel. La commission fut divisée en trois sous-commissions professionnelles correspondant à un rayon de service déterminé.

En 1926, les commissions subissent une nouvelle extension. Leur constitution est dès lors la suivante:

a) la Commission générale pour tout le personnel;
b) cinq commissions spéciales pour les plus importants services;
c) une Commission ouvrière pour chaque atelier et un Comité pour le personnel de l'exploitation des bateaux à vapeur sur le lac de Constance.

La *Commission générale* se compose de 25 membres et de 20 suppléants choisis parmi les membres des commissions spéciales selon la répartition suivante:

	Membres	Suppléants
Commission spéciale I	3	3
» » II	4	4
» » III	6	6
» » IV	4	4
» » V	3	3

A ces derniers viennent s'ajouter les 5 présidents des commissions spéciales.

La Commission générale siège sous la direction du président de la Direction générale. La Fédération suisse des cheminots délègue aux séances de la Commission générale 4 représentants ayant voix consultative.

Les commissions spéciales sont réparties comme suit:

Commission spéciale I (10 membres): pour les bureaux centraux de la Direction générale et des directions d'arrondissement (service administratif).

Commission spéciale II (11 membres): pour le service de la voie et des usines.

Commission spéciale III (18 membres): pour le service des gares et des trains.

Commission spéciale IV (10 membres): pour le service de la traction.

Commission spéciale V (9 membres): pour le service des ateliers.

Les membres des commissions spéciales sont élus par le personnel sur la base de la proportionnelle. Il y a 16 groupes électoraux répartis suivant les services. Sur les 58 membres des commissions spéciales, 53 sont élus par la Fédération des cheminots. Les autres cinq membres sont des fonctionnaires supérieurs nommés par les groupes électoraux de ces fonctionnaires. Les chrétiens-sociaux ne sont pas représentés dans ces commissions spéciales. Certains de n'obtenir aucun résultat, ils se sont abstenus jusqu'à maintenant de prendre part aux élections. Par contre, la Direction générale leur a accordé un représentant dans la Commission générale, à titre de délégué de leur association. Ce fait est dû plutôt à une pression politique de la part du Parti catho-

lique-conservateur, qu'à l'importance syndicale des chrétiens-sociaux.

Le règlement contient les dispositions suivantes sur le but de ces commissions spéciales:

« Les commissions du personnel sont instituées pour accroître l'intérêt que le personnel porte à la prospérité des chemins de fer fédéraux, favoriser la collaboration des organes dirigeants de l'administration et du personnel et permettre aux agents de préaviser sur les questions qui se rapportent à l'administration et à l'exploitation en général ou à certaines branches du service. »

L'activité des commissions du personnel n'est que consultative. Elle comprend notamment les préavis à donner sur les points suivants:

« suggestions et propositions de simplifications et d'améliorations d'ordre administratif ou technique dans le service;
mesures propres à augmenter la sécurité de l'exploitation, à stimuler le zèle du personnel, à lui faire aimer son travail et à développer son esprit d'initiative professionnelle;
projets et questions concernant les conditions générales de service du personnel dans son ensemble et de certains groupes d'agents;
suggestions relatives aux institutions pour le bien-être du personnel, à l'instruction professionnelle et aux examens.

Les affaires ayant un caractère personnel et les questions de droit ou de nature sociale (questions syndicales) ne sont pas du ressort des commissions.

Les propositions et suggestions dont s'occupent les commissions peuvent être présentées par:

l'administration et ses services;
les commissions ou leurs membres;
les fonctionnaires, employés et ouvriers agissant individuellement ou leurs associations (syndicats).

Les commissions spéciales se réunissent aussi souvent que l'exige la discussion des affaires. La Commission générale siège ordinairement deux fois par année. Elle s'occupe des questions qu'ont préparées les commissions spéciales qui les lui soumettent. Les chefs des divisions de la Direction générale assistent également aux séances de la Commission générale, pour autant que les questions à discuter exigent leur présence. Il arrive que le président de la Direction générale invite aussi les directeurs à prendre part à ces séances. Les chefs des divisions ainsi que d'autres fonctionnaires supérieurs peuvent être tenus d'assister aux séances des commissions spéciales. Si le besoin s'en fait sentir les présidents des commissions spéciales ont la possibilité d'inviter aux séances d'autres délégués du personnel que ceux des commissions. De même, des représentants des associations (syndicats) peuvent être invités à participer à ces assemblées.

Les cinq présidents des commissions spéciales forment une sous-commission, à laquelle peuvent être soumises des questions de moindre importance, mais concernant toutes les commissions. Cette sous-commission eut jusqu'à maintenant à préaviser sur des

propositions individuelles provenant des milieux du personnel et, le cas échéant, à proposer l'octroi de primes ou de diplômes.

Les Commissions ouvrières des ateliers et le Comité du personnel des bateaux à vapeur sur le lac de Constance ont surtout le caractère de Commissions d'usine. Ils s'occupent presque exclusivement de questions touchant leur propre atelier ou l'exploitation des bateaux.

Ensuite de la promulgation du nouveau statut des fonctionnaires en 1927, les commissions ont maintenant toutes recu une base légale. Pour ce qui concerne l'administration des Chemins de fer fédéraux il est déjà fait allusion à ces commissions dans la loi de 1923 sur l'organisation de cette entreprise. La teneur de l'article 67 du statut des fonctionnaires a été adaptée aux prescriptions des Chemins de fer fédéraux mentionnées plus haut.

La question de l'introduction de Commissions du personnel sur le modèle de celles des Chemins de fer fédéraux, est en discussion depuis longtemps déjà parmi le personnel fédéral. Dans l'administration des postes et des douanes il existe même depuis quelques années déjà des délégations du personnel. Leurs attributions sont cependant restées telles qu'elles étaient au début. On peut toutefois admettre que sur la base de l'article 67 du statut des fonctionnaires, des institutions analogues à celles des Chemins de fer fédéraux seront créées dans les autres services de l'administration fédérale.

3o La *Commission de la loi sur la durée du travail* (Commission paritaire) a été introduite en 1920. Elle est basée sur l'article 18 de la loi sur la durée du travail dont la teneur est la suivante:

« Le Conseil fédéral nomme pour chaque période administrative fédérale, après avoir requis les propositions des entreprises et du personnel, une commission composée d'un président et de dix à quatorze membres. Les entreprises de transport et de communications soumises à la présente loi et leur personnel seront représentés à égalité dans cette commission.

La Commission est chargée, en particulier, de préaviser sur les projets d'ordonnance d'exécution ainsi que sur les questions pouvant donner lieu, de la part du Conseil fédéral, à des arrêtés de portée générale, à des décisions sur des recours et des plaintes, ou à des mesures pénales. »

C'est donc le Conseil fédéral qui nomme cette commission. Le personnel, c'est-à-dire les syndicats, ne peuvent faire que des propositions. Cette commission est donc en quelque sorte le pendant de la Commission des fabriques, avec cette différence, qu'à la place de tout un groupe de représentants dits neutres, seul le président est pris en dehors des administrations. Dès ses débuts la commission eut le maximum de 14 membres prévu par la loi. Du côté du personnel l'Union fédérative présente 6 membres et les chrétiens-sociaux 1 membre. Il est clair que le Conseil fédéral a tout simplement voulu par là briser l'unité de la représentation du personnel.

Selon l'alinéa 2 des prescriptions ci-dessus, la commission s'occupe de toutes les questions importantes touchant la durée du travail du personnel des transports, pour autant qu'elles soient générales ou fondamentales.

La *Commission du statut des fonctionnaires* (Commission paritaire) n'a été créée que depuis la mise en vigueur de la nouvelle loi sur le statut des fonctionnaires. Elle est basée sur les articles 65 et 66 de cette loi.

La commission se compose d'un président, de 20 membres et d'autant de suppléants. Le président et 10 membres et suppléants sont nommés par le Conseil fédéral. Les autres 10 membres et suppléants sont nommés par le personnel par élection directe sur la base de la proportionnelle. Les cinq groupes suivants ont été formés pour les élections:

1o Chemins de fer fédéraux: 4 représentants de l'administration et 4 du personnel.

2o Administration des postes: 2 représentants de l'administration et 2 du personnel.

3o Télégraphes et téléphones: 1 représentant de l'administration et 1 du personnel.

4o Administration fédérale centrale et administration des douanes: 2 représentants de l'administration et 2 du personnel.

5o Administration militaire: 1 représentant de l'administration et 1 du personnel.

Tous les représentants du personnel sont désignés par l'Union fédérative, respectivement par la Fédération du personnel militaire liée à elle par un cartel électoral. A l'occasion de la première élection de la commission, les chrétiens-sociaux avaient établi des listes dans tous les groupes, mais ils n'obtinrent aucun représentant. Ils n'ont même pas remporté un succès d'estime. Ce groupe n'a plus tenté l'expérience lors des dernières élections de la commission en décembre 1929.

Les attributions de cette commission sont également consultatives. En cette qualité et en se basant sur les prescriptions légales elle s'occupe des questions suivantes:

Projets des dispositions d'exécution édictées par le Conseil fédéral sur le statut des fonctionnaires;

Propositions tendant à modifier ou à compléter cette loi ainsi que les ordonnances d'exécution du Conseil fédéral;

Questions de principe touchant le personnel et les salaires en général.

Basée sur ces prescriptions, la commission est donc compétente pour préaviser sur toutes les questions sociales et de droit (exception faite de la durée du travail), pour autant qu'elles sont d'une portée générale et d'une grande importance. La commission fait part de ses décisions au Conseil fédéral, comme la Commission de la loi sur la durée du travail.

4o Un autre anneau de la chaîne de la représentation du personnel dans les administrations fédérales sera formé par les *Commissions disciplinaires* que l'on est en train de créer. Ces commissions sont mentionnées, d'une part, dans l'article 33 du statut des fonctionnaires.

Mais c'est l'article 43 de la loi sur la juridiction administrative et disciplinaire fédérale de 1928 qui en fixe les véritables bases légales. Le personnel fédéral lutte depuis plus de 35 ans pour obtenir une meilleure protection disciplinaire. La loi en question réalise une partie de ses revendications. Parmi ces dernières figure la création des commissions disciplinaires. L'article 43 s'y rapportant s'exprime ainsi:

« 1o Des commissions disciplinaires seront constituées pour traiter les affaires disciplinaires concernant les fonctionnaires fédéraux et le personnel qui, sans être nommé pour une période administrative, est engagé d'une façon permanente au service de la Confédération. Le Conseil fédéral déterminera, si et dans quel cas les commissions disciplinaires ont le pouvoir de statuer sur recours.

2o Chaque commission se compose d'un président et de deux membres nommés pour une période administrative. Le président et un membre sont nommés par le Conseil fédéral, un membre, par le personnel. Le président ne doit pas appartenir à l'administration fédérale.

3o Une ordonnance du Conseil fédéral désignera les commissions compétentes et réglera la procédure.

4o La réprimande et l'amende de fr. 5.— et plus échappent à la compétence des commissions. »

La constitution des commissions et leurs compétences détaillées feront l'objet d'ordonnances d'exécution qui n'ont pas encore été édictées. Ces prescriptions seront également soumises à la commission du statut des fonctionnaires. A cette occasion, une importante question devra être tranchée, celle de savoir si on conférera aux commissions le droit de statuer. D'après la loi, la chose est possible en cas de recours. Le Conseil fédéral s'y est cependant déjà opposé dans les délibérations parlementaires. On peut admettre que l'on parviendra, au cours des années, à donner à ces commissions le caractère d'instances souveraines dans les décisions, c'est-à-dire celui de véritables tribunaux disciplinaires, qu'elles auront du reste en réalité dès le début, vu leur nature.

IV.

Quelques considérations sur les expériences faites jusqu'à ce jour sont nécessaires pour terminer notre exposé. Ces expériences démontrent que trois conditions essentielles doivent être remplies pour assurer aux délégations du personnel un travail fructueux et sans frottements. Ces conditions sont:

1o Les délégations doivent en tout temps trouver un solide point d'appui dans une forte organisation syndicale.

2o Peuvent seuls faire partie des délégations de tous genres des syndiqués sur lesquels on peut compter et qui ont fait la preuve de leur compétence et de leurs capacités.

3o Il est nécessaire d'établir une distinction très nette dans le domaine d'activité des délégations entre elles, et entre les délégations et les syndicats.

La première de ces conditions est naturellement la plus importante. Sans un syndicat puissant et prompt à l'action, les délégations du personnel, dans le sens qu'on leur attribue de nos jours, sont absolument irréalisables. Il en résulte que les délégations du personnel ne pourraient jamais remplacer intégralement ou même partiellement le syndicat. Elles peuvent et doivent compléter le travail des syndicats. Mais elles leur créent aussi de nouvelles tâches assez importantes. Il est souvent arrivé que dans leur activité les délégations du personnel des Chemins de fer fédéraux ont dû, dans des situations critiques, avoir recours au syndicat et se retrancher derrière lui.

Par la réalisation de la seconde condition, on parvient en tout cas à assurer la collaboration étroite entre syndicats et délégations du personnel. D'autre part, il faut que les délégations du personnel trouvent l'appui nécessaire pour résister aux empiétements et aux prétentions exagérées des autorités administratives. Cette condition est surtout importante lorsque seuls des fonctionnaires, employés ou ouvriers au service de l'entreprise peuvent être nommés membres des délégations du personnel, tel que c'est le cas, par exemple, pour les commissions et comités décrits sous chiffres 1 et 2 du chapitre précédent. Pour les commissions paritaires et les commissions disciplinaires qui font l'objet des chiffres 3 et 4 du chapitre précédent, les fonctionnaires des syndicats (secrétaires, etc.) sont également éligibles.

La délimitation nette des attributions des commissions est très importante pour leur rendement. La description de ce qui s'est fait sous ce rapport dans l'administration fédérale, spécialement dans celle des Chemins de fer fédéraux, que nous avons donnée dans les chapitres II et III, démontre que les compétences de chaque commission ont bien été circonscrites. Chaque délégation du personnel a son champ d'activité clairement défini. Nous veillons, dans le syndicat, à ce que le travail ne soit pas fait à double, c'est-à-dire à ce que les délégations du personnel et les syndicats ne s'occupent pas de la même affaire. Si des questions du domaine de l'une ou de l'autre délégation du personnel sont soumises à la fédération, celle-ci les transmet tout simplement à la commission à laquelle elle se rapporte. La fédération s'en occupe à nouveau seulement au cas où l'activité de la délégation du personnel n'aurait pu conduire au but. Tant du point de vue des délégations du personnel que de celui des syndicats, il faut éviter que les mêmes questions soient traitées par les deux organes. Ce serait une perte de temps, qu'au siècle de la rationalisation les syndicats et leurs membres ne peuvent pas non plus s'accorder dans la défense de leurs intérêts. Les délégations du personnel

et les syndicats y perdraient leur prestige. Et, enfin, on ne peut exiger de la part des autorités fédérales qu'elles discutent les mêmes questions avec deux représentations du personnel. Dans les Commissions paritaires qui s'occupent — nous l'avons expliqué plus haut — des questions syndicales, et cela chacune dans un domaine bien déterminé, les représentants du personnel sont tout simplement les exécuteurs des décisions du syndicat. Il est donc impossible qu'il se produise une collision quelconque.

La délimitation très nette des compétences des autres délégations et leur séparation d'avec l'activité du syndicat n'ont donné jusqu'à maintenant en général que de bons résultats, mais il faut naturellement éviter de rompre le contact avec la fédération. Au contraire, avec la séparation des compétences, il est indispensable de faire en sorte que ceux qui sont appelés à représenter le personnel dans une affaire quelconque, le fassent toujours dans une direction uniforme et bien déterminée. L'uniformité du mouvement chez le personnel des Chemins de fer fédéraux est obtenue grâce au fait que la Fédération des cheminots qui, en sa qualité de syndicat, est et doit rester le centre de tout le système, organise régulièrement des conférences avec les délégations du personnel. Dans ces entretiens on discute les questions d'importance fondamentale, de nature générale et celles qui sans cela ont une grande importance. Si c'est nécessaire on trace des lignes de conduite pour l'étude des questions. Les délégations du personnel deviennent, de ce fait, des interprètes pleins de compréhension pour les conceptions du syndicat et ses précieuses collaboratrices.

L'attitude des organes administratifs envers les délégations du personnel varie sensiblement. De hauts fonctionnaires ne se contentent pas d'accepter le fait accompli, mais ils sont assez intelligents pour reconnaître que les délégations offrent aussi de grands avantages pour l'administration, et ils se comportent en conséquence. Il en est d'autres, par contre, qui par leurs dispositions à l'égard des délégations du personnel, obligent ces dernières et même le syndicat à lutter constamment contre eux. Il s'agit de ceux qui, dans leur for intérieur, n'ont pas encore surmonté le sentiment désuet d'être « le maître dans la maison », sans toutefois vouloir en convenir. Bien que cette profonde réprobation se fasse aussi sentir dans les plus hautes sphères des Chemins de fer fédéraux, personne ne pense sérieusement que tout le système pourrait être revisé dans un sens rétrograde. Les puissances conservatrices de la direction des Chemins de fer fédéraux cherchent plutôt à rendre plus difficiles les tâches des délégations du personnel, afin d'empêcher leur développement. Leur mot d'ordre est: « Les délégations du personnel sont bonnes, mais elles ne doivent pas prendre trop de place ».

La question des compétences des délégations est naturellement importante. Il est particulièrement ardu de convaincre les

autorités que l'on peut aussi conférer sans crainte aux délégations du personnel le droit de statuer dans des cas bien déterminés. Les questions de prestige et le manque de confiance que l'on a envers les collaborations d'un rang moyen et inférieur jouent ici un grand rôle. Le fait que les délégations du personnel ont fait brillamment leurs preuves là où elles ont également un droit de statuer très étendu, comme par exemple dans l'administration des caisses d'assurance des Chemins de fer fédéraux, n'a pas été suffisant jusqu'à présent pour éliminer les préventions et les prétextes que l'on a à cet égard. Toutes les autres délégations du personnel ne sont que des organes consultatifs. C'est là une lacune regrettable. Cela se remarque surtout dans les commissions du personnel qui ont à s'occuper de questions administratives et techniques. C'est moins important dans les deux commissions paritaires. Ces commissions s'occupent de questions syndicales. Il s'agit généralement d'affaires qui intéressent plus ou moins le public et qui, par le fait, sont commentées dans la presse. Le travail de ces commissions est aussi dans une certaine mesure du domaine public. Ces commissions sont souvent aussi appelées à trouver une solution dans les litiges entre administration et personnel, solution qui est également désirée par le public. Si la commission réussit à atteindre ce but, le Conseil fédéral, qui est au-dessus d'elle, ne peut repousser son préavis à la légère sans encourir la désapprobation du public et sans se mettre lui-même moralement dans ses torts. Jusqu'à maintenant, le Conseil fédéral a toujours fait siennes les recommandations des deux commissions paritaires dans le domaine de la durée du travail et des autres droits des fonctionnaires, même lorsqu'elles étaient liées à des répercussions financières très importantes, comme ce fut le cas, par exemple, dans la classification des fonctions. Le fait que les commissions paritaires ne jouissent que du droit de préavis, n'a pas encore eu de graves conséquences au point de vue pratique. Nous ne pouvons encore rien dire du développement des commissions disciplinaires, pour la bonne raison qu'elles n'ont pas encore été mises sur pied. La loi confère au Conseil fédéral la possibilité de donner à ces commissions le droit de statuer dès le début. A titre de représentant du personnel au Conseil national, l'auteur de ces lignes a exprimé le désir de voir le Conseil fédéral faire usage immédiatement de cette possibilité ou, du moins, qu'il se convaincrait après une brève activité des commissions qu'il pourrait leur accorder ce droit sans crainte. Le Conseiller fédéral Häberlin a déclaré au nom du Conseil fédéral, que l'on n'avait pas l'intention de faire tout de suite usage du droit prévu par la loi et qu'il attendait de l'activité consultative des commissions un résultat à un tel point favorable, que le personnel renoncerait de lui-même des droits plus étendus. La différence de l'attitude de principe est donc très claire.

On peut dire du personnel qu'il porte en général un grand

intérêt à ses délégations. Nous en avons eu la preuve dernièrement, c'est-à-dire depuis que la Fédération des cheminots s'occupe sérieusement de cette question. Les élections des commissions ont eu lieu avec une participation de voix de 80 à 90 pour cent. Ce fut le cas notamment pour les 2 commissions paritaires et les commissions des Caisses de pension et de maladie. Ces dernières sont au premier plan, parce qu'elles s'occupent surtout de questions touchant les intérêts économiques du personnel. Les commissions des Caisses de pensions et de maladie. Ces dernières de la part du personnel lui-même. C'est compréhensible: elles traitent les affaires de service, parfois de très importantes questions ne leur sont pas soumises et elles ne peuvent prendre aucune décision. Il arrive même souvent que le préavis des commissions ne trouve pas grâce devant les autorités compétentes. Celui qui n'approfondit pas les choses sera volontiers enclin à en tirer des conclusions défavorables pour les commissions. Ce serait une erreur. Ces commissions préparent un terrain encore rocailleux, il ne faut pas l'oublier, et c'est la raison pour laquelle elles ont grand besoin de l'appui de leurs mandants.

On peut dire en général des délégations du personnel dans les administrations fédérales, de celles des Chemins de fer fédéraux surtout, qu'elles acquièrent de plus en plus l'estime et la considération du corps du personnel et qu'elles attirent sur elles l'attention de l'opinion publique. Elles ne sont pas seulement en mesure de rendre de grands services au personnel des Chemins de fer fédéraux et aux Chemins de fer fédéraux eux-mêmes, mais elles accomplissent aussi un excellent travail de pionnier pour la réalisation du droit de discussion du personnel, dans tout le pays. Elles servent ainsi également, d'une manière indirecte, les intérêts des autres fédérations affiliées à l'Union syndicale suisse en créant les bases sur lesquelles on pourra édifier un jour dans notre pays tout un système de droit de discussion pour les salariés.

---

10 ans de conseils d'entreprises en Allemagne.

Par *Clemens Nörpel*, Berlin.

La loi sur les conseils d'entreprises, décrétée le 4 février 1920 par l'Assemblée nationale allemande, peut célébrer son dixième anniversaire. On peut dire d'emblée que cette loi a fait ses preuves et que dans l'espace de ces 10 ans, les conseils d'entreprises sont devenus indispensables à la vie nationale. Même du côté patronal, on ne cherche pas à attaquer spécialement le droit de collaboration. Dans les considérations qu'il émet à l'occasion de cet anniversaire, le patronat s'abstient d'une attaque générale. Cela ne signifie naturellement pas que les patrons estiment que cette