Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 71 (1979)
Heft: 2

Artikel: Vers de nouvelles formes de participation des travailleurs en Suède
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385948

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: 07.01.2026

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

Vers de nouvelles formes de participation des travailleurs en Suède

Un groupe de travail commun de la Confédération générale du travail (LO) de Suède et du Parti socialiste a préparé, l'année dernière, des propositions visant à accroître la participation des travailleurs à la conduite des entreprises. Elles touchent en premier lieu à la création de fonds collectifs et à la constitution de capitaux. Ces propositions présentent un intérêt évident aussi pour les salariés de notre pays, même si les conditions ne sont pas identiques chez nous.

Lors de son congrès de 1975, le Parti socialiste suédois a modifié son programme. Le nouveau programme stipule que la social-démocratie aspire à remplacer la concentration actuelle du pouvoir économique par un ordre économique conférant à tous le droit d'influencer l'orientation et la répartition de la production, la conception de l'appareil de production et les conditions de travail; en d'autres termes il s'agit d'introduire la démocratie économique.
De son côté le congrès de la Confédération générale du travail (LO) a précisé, en 1976, les moyens par lesquels le mouvement syndical entend réaliser la démocratie économique. Dans la perspective de briser la concentration privée du pouvoir dans les entreprises, le congrès a proposé la création de fonds collectifs réservés aux salariés. Toutefois, cette perspective ne représente pas l'unique motivation à la création de tels fonds.

La politique salariale

La politique salariale demeure en effet la tâche primordiale. Accroissement de la part de la production qui revient aux salariés et répartition solidaire de la masse salariale entre les différentes catégories de salariés: telles sont les lignes directrices de la politique salariale du mouvement syndical suédois qui depuis fort longtemps s'inspire du principe de la politique solidaire des salaires. Ce principe stipule que pour un travail égal, la rémunération doit être la même quel que soit le lieu où il est effectué; les écarts de salaires doivent donc être modérés. En vertu de ce principe, les entreprises sont astreintes à payer des salaires ne correspondant pas toujours à leur capacité. Cela peut poser des problèmes aux entreprises en difficulté. La restructuration peut ainsi se trouver accélérée, accentuant la nécessité d'appliquer une politique dynamique dans les domaines de l'emploi et de l'économie. Mais des problèmes se poseront aussi aux entreprises réalisant des bénéfices importants. Disons que la politique solidaire des salaires favorise ces entreprises. Les bénéfices supplémentaires, résultant de l'application de la politique soli-

daire des salaires sont généralement considérés comme des surbénéfices.
Le mouvement syndical a toujours estimé que ces surbénéfices constituaient un problème, voire une menace à la réalisation complète de la politique solidaire des salaires. Ainsi, différentes formules permettant de transférer les surbénéfices à l'ensemble des salariés ont été envisagées depuis une dizaine d'années. C'est la base des débats ouverts en Suède sur l'établissement des fonds au bénéfice des salariés.

Créer des fonds

Une autre raison motivant la création de fonds en faveur des salariés est le besoin d'autofinancement des entreprises. Dans le système économique qui prévaut en Suède, les bénéfices et un certain niveau d'autofinancement sont indispensables pour permettre aux entreprises de réaliser les investissements nécessaires. Le mouvement syndical est donc obligé de renoncer à une partie des augmentations de salaires afin de permettre des investissements suffisants pour assurer la production et l'emploi dans l'avenir.
Mais les entreprises étant surtout des sociétés par actions, elles sont donc la propriété d'une poignée d'individus. Lorsque les sociétés font des bénéfices, cette poignée de gros actionnaires s'enrichissent. De surcroît, les bénéfices et l'autofinancement des sociétés permettent à cette même poignée d'actionnaires de prendre les décisions déterminant l'économie de demain. L'autofinancement des sociétés aboutit à une concentration sans cesse croissante des pouvoirs et des fortunes.
Ainsi, lorsque le mouvement ouvrier revendique justice et démocratie dans la vie économique, les revendications débouchent naturellement sur l'intéressement aux bénéfices des entreprises. Le mouvement ouvrier suédois n'est pas le seul à revendiquer l'intéressement. Dans l'ensemble des pays industrialisés occidentaux, le débat est engagé autour de la concentration des pouvoirs et des fortunes résultant de l'autofinancement des entreprises.
Au cours de ces dernières années, ce débat est devenu particulièrement intense et s'est trouvé lié aux revendications qui partout réclamaient pour les salariés le droit d'exercer une plus grande influence dans les entreprises. La démocratisation du monde du travail est un argument supplémentaire en faveur de la création de fonds réservés aux salariés.
C'est sur les trois motivations précitées que repose la décision prise par le congrès LO de 1976 de demander la création de fonds collectifs réservés aux salariés. La proposition que vient de présenter le groupe de travail conjoint de la LO et du parti social-démocrate s'inspire de ces trois motivations, à savoir le soutien à la politique

solidaire des salaires, la lutte contre la concentration des pouvoirs et des fortunes résultant de l'autofinancement des entreprises et l'élargissement de l'influence des travailleurs. Une quatrième motivation a été ajoutée qui concerne la constitution de capitaux, devenue un problème d'actualité à la suite de l'évolution économique de ces dernières années.

La crise de l'économie

L'économie suédoise est actuellement en crise. La production est bien inférieure au potentiel industriel. Le chômage augmente. Les secteurs de base traditionnels s'affaiblissent. Pour la première fois depuis des dizaines d'années, la place de la Suède au premier rang des nations industrialisées est incertaine. Il est indispensable à l'industrie de s'adapter. Cela exige des capitaux mais aussi la possibilité d'agir sur les décisions concernant l'économie du pays.

Les investissements diminuent. Après avoir atteint un niveau maximal de plus de 26 % du produit national brut (PNB) en 1968, ils sont tombés à 20 %. Il est à craindre qu'ils n'atteignent pas 20 % pour l'année 1978. Cette situation est d'autant plus grave que les investissements présents détermineront la nature et le volume de la production de demain. Nous savons qu'il faudra produire autant de biens à l'avenir et même plus si nous voulons maintenir le niveau de vie actuel tout en répondant à d'autres obligations. Or, nous épargnons moins que nous n'investissons. Par le passé, l'épargne et les investissements suivaient une courbe à peu près semblable. En 1964, l'épargne représentait plus de 26 % de PNB. Elle est tombée aujourd'hui à 15 % environ.

Cela signifie que des emprunts importants doivent être émis sur les marchés étrangers. Cet état de choses ne saurait durer éternellement. Il nous faudra réduire le déficit de la balance des paiements par l'accroissement de nos exportations. D'autres secteurs devront absorber une part de la production dans l'avenir, à savoir l'aide aux pays en voie de développement et le financement du secteur public.

Ces deux domaines requièrent des ressources accrues. Les problèmes de restructuration que connaît l'industrie suédoise forment aussi un argument de poids en faveur de l'accroissement de l'épargne et des investissements. Les pays à bas salaires à travers le monde renforcent leur position dans les échanges commerciaux internationaux dans des secteurs où nous étions en position de force, notamment dans le textile et la confection, la sidérurgie, l'industrie automobile, l'électronique et dans d'autres secteurs sophistiqués. Une technique ultra-moderne et des capitaux importants sont nécessaires pour permettre à la Suède de défendre sa position.

Augmenter l'épargne

Tout le monde s'accorde pour affirmer qu'il est nécessaire d'intensifier la constitution de capitaux. Les divergences concernent la façon dont on pourrait accroître l'épargne. La méthode bourgeoise classique consiste à faire appel à l'épargne privée. L'une des formules proposées par la bourgeoisie prévoit un accroissement de l'épargne individuelle par le jeu de conditions avantageuses, primes et allègements fiscaux. Le mouvement ouvrier estime que cette formule se révélerait onéreuse pour les contribuables et profiterait surtout à ceux ayant les moyens d'épargner, aux personnes à revenus élevés. Il est par ailleurs douteux de parvenir à accroître l'épargne par cette formule.
Une deuxième solution proposée pour accroître l'épargne privée prévoit d'augmenter les bénéfices des sociétés. Cette formule est aussi rejetée par le mouvement ouvrier comme étant injuste, inacceptable et inconsidérée.
Injuste, car toute augmentation des bénéfices enrichit davantage la petite poignée de gros actionnaires. Inacceptable, car dans un pays comme la Suède, une forte augmentation des bénéfices provoquerait des glissements de salaires, entraînant des revendications salariales de la part d'autres salariés. Inconsidérée, car un niveau élevé de bénéfices profiterait à l'ensemble des entreprises. Or, les problèmes et les possibilités ne touchent que certaines firmes et certaines réalisations. Il faut orienter les moyens dont on dispose en vue d'obtenir un rendement optimal et non les répartir parmi tous en une couche mince. C'est pourquoi le mouvement ouvrier exige une intensification de l'épargne collective.
Celle-ci permettrait de fournir les moyens nécessaires à la réalisation des investissements productifs sans pour autant créer de nouveaux écarts de fortunes. Les salariés et la société dans son ensemble pourraient ainsi exercer un contrôle des investissements.
Une augmentation de l'épargne doit obligatoirement s'accompagner d'une limitation de la consommation. Le fait que les salariés soient prêts à renoncer à des augmentations de salaires afin de favoriser de gros investissements ne signifie nullement qu'ils abandonnent leurs revendications concernant l'influence dans les entreprises. Au contraire.

Un plan de partage des bénéfices

La proposition du groupe de travail conjoint contient d'une part un plan de partage des bénéfices et d'autre part un projet de création de fonds spéciaux de développement destinés à accroître la constitution de capitaux dans la société.
La proposition initiale émanant du congrès LO reposait sur un régime de partage des bénéfices suivant lequel une certaine part des

bénéfices serait prélevée pour le compte des salariés et formerait des parts, lesquelles seraient la propriété commune de tous les salariés.
Dans la nouvelle proposition, le partage des bénéfices s'effectue de trois façons différentes. Les firmes importantes font obligatoirement partie d'un système de partage du genre préconisé par le congrès LO. Les autres entreprises ont la possibilité de négocier leur adhésion au système prévu. Enfin, les entreprises qui choisissent de rester en dehors du système versent une cotisation à un «fonds de participation aux décisions» destiné à renforcer l'influence des salariés travaillant dans ces entreprises. Quelles entreprises sont alors touchées par le système de partage des bénéfices? De nombreux arguments militent en faveur d'un nombre maximum de firmes. Il est nécessaire en effet d'accroître l'influence des salariés dans le plus grand nombre possible d'entreprises grâce à un régime de copropriété et de soutenir la politique solidaire des salaires.
Les petites entreprises souvent familiales et appartenant à un nombre restreint de personnes posent cependant des problèmes particuliers. Ainsi, le partage des bénéfices suppose que ces entreprises déclarent des bénéfices et tiennent des livres de compte. Or, les propriétaires des petites entreprises touchent souvent leurs bénéfices sous forme de salaire, etc... Le partage des bénéfices d'une entreprise familiale provoquera, à long terme, une modification fondamentale du statut du propriétaire. Il passera au statut de salarié-employé; ce processus sera d'autant plus accéléré que son entreprise sera florissante. Il s'agit là d'un problème technique extrêmement complexe et une législation précise sera nécessaire pour englober les petites et moyennes entreprises dans un système de partage des bénéfices qui ne reste pas lettre morte.
La nouvelle proposition permet aux petites et moyennes entreprises de négocier leur adhésion au système avec les organisations de salariés. Ces négociations sont appelées à établir certaines règles concernant la comptabilité de l'entreprise, les critères de fixation de la rémunération du directeur, le fonctionnement de la direction, le droit de regard des salariés sur la gestion de l'entreprise ainsi que tout autre élément nécessaire au bon fonctionnement du partage des bénéfices au niveau de l'entreprise.
Dans le but de faciliter l'adhésion des petites et moyennes entreprises par le biais de négociations, la proposition prévoit une adhésion facultative en deux étapes. Un premier tour de négociations permet de décider d'une part de copropriété à atteindre par l'ensemble des salariés, au seuil de laquelle un deuxième tour de négociations a lieu, afin de décider si le partage des bénéfices sera oui ou non poursuivi et, le cas échéant, d'envisager les rapports entre anciens et nouveaux propriétaires après modification de la majorité. Les salariés des entreprises faisant partie du système de partage des

bénéfices verront s'accroître leur participation aux décisions au fur et à mesure de l'accroissement de leur part de copropriété. Mais il est aussi de première importance que les travailleurs des entreprises qui ne sont pas intégrées dans le système de partage des bénéfices puissent élargir leur influence sur leurs lieux de travail. D'ores et déjà, certaines tendances indiquent que les travailleurs des petites entreprises se heurtent à de grosses difficultés pour l'application de la loi sur la participation aux décisions et des autres réformes touchant le monde du travail. Il est nécessaire de réduire l'écart existant entre les travailleurs des grandes et des petites entreprises. Dans ce but, la proposition prévoit un soutien particulier aux travailleurs des entreprises ayant choisi de rester à l'écart du système de partage des bénéfices, grâce aux moyens provenant du «fonds de participation aux décisions» cité plus haut. Ce fonds serait financé par ces entreprises qui seraient frappées d'une taxe de 1 % sur les salaires versés à leurs salariés.

Les plus petites entreprises pourraient éventuellement bénéficier d'une exemption en versant un montant forfaitaire. Cependant, tous les salariés des entreprises non affiliées au système de partage des bénéfices pourraient disposer des moyens réunis dans le fonds de participation aux décisions.

De nombreux moyens permettent d'améliorer les possibilités d'influence des salariés des petites et moyennes entreprises. Il faut renforcer la formation syndicale de base des nouveaux arrivants sur le marché du travail et l'information qui leur est destinée. Il est possible de dispenser une formation portant sur les problèmes propres aux petites entreprises. On peut assurer le remplacement des travailleurs participant à des stages de formation syndicale. Le recours à l'expertise économique, technique ou autre permettrait d'améliorer le planning des petites entreprises et serait d'un grand intérêt pour l'information et l'influence des salariés. Le fonctionnement du fonds de participation aux décisions devra faire l'objet de débats et d'études supplémentaires.

Le partage des bénéfices présente moins de problèmes techniques dans les entreprises importantes où la propriété est répartie entre un plus grand nombre de personnes. C'est précisément cette dispersion de la propriété qui oblige les entreprises importantes à rendre compte de leurs bénéfices pour que, par exemple, les actionnaires puissent toucher leurs dividendes. Leurs comptes sont mieux tenus que ceux des petites entreprises. De plus, il y a souvent séparation entre la direction et la propriété des grandes entreprises.

Briser la concentration du pouvoir dans les grandes entreprises

Les grandes entreprises jouent un rôle décisif pour l'ensemble du développement économique. Les 100 sociétés les plus importantes

assurent 86 % des exportations. La grande majorité des travaux de recherche pure et appliquée est réalisée au sein de ces sociétés. Elles assurent une part très importante des investissements dans l'industrie. En décidant de la création ou de la fermeture d'entreprises, elles déterminent le développement de localités, voire de régions entières. De par leur taille, elles sont souvent à même de fixer les prix et d'agir sur le marché. De toute évidence, il est primordial de briser la concentration antidémocratique du pouvoir dans les grandes entreprises.

La proposition prévoit d'affilier obligatoirement au système de partage des bénéfices toutes les sociétés cotées en bourse et les groupes employant plus de 500 salariés.

Pendant une première période de cinq ans, 20 % des bénéfices avant imposition seraient prélevés et versés aux fonds collectifs réservés aux salariés. Tous les cinq ans, le Parlement examinerait la situation, émettrait son avis concernant le rythme de constitution des fonds et déterminerait le taux de prélèvement applicable pendant la période quinquennale à venir. Les entreprises émettraient des actions correspondant aux montants prélevés et destinées à alimenter les fonds collectifs réservés aux salariés.

Environ 200 groupes privés seraient touchés par la proposition concernant le partage obligatoire des bénéfices, Il est difficile d'indiquer le nombre d'entreprises prêtes à négocier volontairement leur adhésion au système. On peut certainement prévoir l'adhésion à long terme d'un nombre relativement important d'entreprises moyennes. Le partage des bénéfices comporte en effet certains avantages.

Tout d'abord, le prélèvement non imposable présente des possibilités nouvelles de consolidation pour les entreprises. L'impôt sur le capital sera réduit d'autant qu'une partie de l'entreprise sera propriété collective des salariés. L'entreprise sera exempte de la cotisation de 1 % sur les salaires versée au fonds de participation aux décisions, montant considérable pour les entreprises occupant un effectif important. Ce montant s'élèverait à environ 100 000 couronnes suédoises par an pour une entreprise employant 200 salariés et augmenterait d'autant le profit réalisé par les propriétaires de cette entreprise dans le cas où ils accepteraient d'adhérer au système de partage des bénéfices.

Enfin, il est naturel de prévoir, pour les entreprises adhérant au système de partage des bénéfices, une amélioration des rapports existant avec leurs employés.

L'adhésion au système de partage des bénéfices ne présente guère d'inconvénients surtout qu'elle peut être annulée à l'issue d'une période d'essai déterminée à l'avance. Nous verrons peut-être les petites et moyennes entreprises se bousculer pour adhérer tout au moins après un certain temps lorsqu'il sera loisible à chacun de

constater que le partage de l'influence avec les salariés permet de réaliser des bénéfices et d'atteindre une production efficace.
Après plusieurs années d'application du système de partage des bénéfices, les entreprises ayant adhéré resteront très probablement nombreuses dans le système, même après le second tour de négociations.
Les entreprises appartenant à l'Etat, aux municipalités ou à la coopérative des consommateurs ne seront pas tenues d'adhérer. Il en sera de même pour les journaux et établissements analogues. Toutefois, ces catégories devront avoir le droit de négocier l'adhésion des sociétés par actions leur appartenant. L'adhésion au système de partage des bénéfices offre certains avantages, et la possibilité de renégocier permet de défendre les intérêts de l'Etat, des municipalités et de la coopérative des consommateurs. Dans le cas d'un changement de rapport de force et face à la menace de cesser l'adhésion au système de partage des bénéfices, un accord réglementant la collaboration future pourrait être conclu.

Comment s'exercera l'influence des salariés?

Les salariés recevront des actions de l'entreprise ralliée au système, que cette adhésion soit obligatoire ou obtenue à la suite de négociations. Ces actions conféreront le droit de vote à l'Assemblée générale des actionnaires, organe suprême de décision de l'entreprise. L'Assemblée choisit les membres du Conseil d'administration et prend les décisions fondamentales concernant la marche de l'entreprise telles que la fusion, la vente, la fermeture, etc...
Mais qui votera au nom des actions détenues par les fonds collectifs de salariés? La proposition présentée au congrès LO prévoit un partage d'influence entre le personnel de l'entreprise et les fonds sectoriels. Le congrès a précisé qu'il convient de poursuivre le débat en cours sur l'influence globale et ses structures par secteurs industriels et par régions.
La nouvelle proposition prévoit des conseils dans chacun des 24 départements du pays. Les organisations syndicales locales de chaque département nommeront environ 300 délégués à ces conseils.
Toutes les catégories de salariés, y compris les fonctionnaires, travailleurs municipaux et salariés des petites entreprises nommeront des représentants.
Les conseils régionaux partageront le droit de vote à part égale avec les travailleurs des entreprises jusqu'au jour où les fonds de salariés posséderont 40% de l'entreprise. Pour toutes les actions supplémentaires attribuées aux fonds, seuls les conseils régionaux auront le droit de vote.
Les groupes industriels possèdent fréquemment de nombreuses so-

ciétés filiales et donc de nombreux lieux de travail dans toute la Suède. Pour ces groupes, le droit de vote est fonction du nombre de salariés sur chaque lieu de travail. Les voix attribuées à une entreprise déterminée sont réparties en fonction du nombre de salariés. Un lieu de travail ayant un effectif double de celui d'un autre disposera donc de deux fois plus de voix. Les voix attribuées aux conseils régionaux seront réparties suivant le même principe, c'est-à-dire que la région ayant le plus grand nombre de salariés dans l'entreprise aura le plus grand nombre de voix régionales.
Dans le cas des groupes industriels les plus importants, des représentants des salariés des différentes branches de l'entreprise de différentes régions participeront donc aux Assemblées générales.
Les salariés devront coordonner leurs efforts à la veille des Assemblées générales afin d'obtenir le maximum d'impact. Les intérêts particuliers à chaque localité et à chaque région devront être examinés et discutés. Pour que cette coordination soit effective, chacun doit être convaincu du bien-fondé des décisions devant être prises. Ainsi fonctionne la démocratie.
Dans sa proposition, le groupe de travail souligne la nécessité d'organiser des consultations par secteur industriel. Les fédérations nationales devraient, quand la nécessité s'en fait sentir, créer des conseils sectoriels.
Ces conseils sectoriels seraient chargés d'apporter conseils et appuis et de donner toute information nécessaire aux représentants des salariés appelés à assister aux Assemblées générales et à siéger aux Conseils d'administration des entreprises.
L'organisation formelle initialement prévue ne comporte pas de conseils sectoriels. Toutefois ces conseils pourraient être financés dans le cadre du système des fonds collectifs.

Pas de chute du cours des actions

Une question souvent débattue, surtout dans les milieux bourgeois et parmi les industriels, est celle de l'avenir des actions détenues par des actionnaires privés dans un système de fonds collectifs. D'aucuns prétendent que le partage des bénéfices réduirait les dividendes des anciens actionnaires, diminuant ainsi le cours des actions et aboutissant même à l'effondrement de la bourse des valeurs ou tout au moins à un transfert de capitaux depuis l'industrie vers la propriété foncière, les œuvres d'art, etc... La fuite des capitaux hors de Suède a même été évoquée.
Les risques sont nettement exagérés, mais le groupe de travail propose néanmoins une structure permettant de les éliminer totalement. Les problèmes éventuels résulteraient du fait qu'un plus grand nombre d'actionnaires se partageraient les dividendes. Cela peut se traduire par une certaine diminution du cours des actions.

Le groupe de travail propose que le dividende des actions détenues par les salariés soit défalqué de la taxe sur la constitution de capitaux qui sera imposé à toutes les entrepriss. En outre, les dividendes et la taxe sur la constitution de capitaux seront déductibles d'impôts.
Ainsi, les anciens actionnaires n'auront pas à subir une diminution de leurs dividendes ce qui devrait éliminer tout risque de chute des cours et de fuite des capitaux.
Certains se demandent si les salariés, une fois devenus majoritaires, ne modifieront pas le mode de distribution des dividendes de façon à réduire la part réservée aux anciens actionnaires.
Le groupe de travail propose un système protégeant les actionnaires en minorité. Dans l'hypothèse où les salariés détiennent la majorité des actions d'une entreprise et les dividendes distribués ont été inférieurs à la normale, une minorité de 10 % au moins d'actionnaires pourrait demander le rachat de leurs actions à la valeur réelle, obtenue après évaluation du total de l'actif de l'entreprise. Cette valeur, souvent supérieure au cours des actions, présente donc une bonne protection des droits des actionnaires minoritaires.

Accroître la constitution de capitaux

Abordons maintenant les propositions visant à accroître la constitution de capitaux. Les arguments militant en faveur de l'accroissement de l'épargne privée ont déjà été exposés.
Il faut créer les conditions susceptibles de favoriser les investissements. Dans une perspective de politique de répartition des richesses, il est souhaitable que le volume accru de capitaux découlant d'une épargne croissante soit la propriété commune à tous et ne soit plus réservée à une infime minorité de la population. La constitution collective de capitaux permettra de promouvoir l'influence de la société et de l'ensemble des salariés sur les décisions concernant les investissements.
La proposition prévoit la création d'un certain nombre de fonds de développement appelés à réaliser des investissements dans les secteurs subissant les effets de la concurrence, tout au moins pendant la première période de cinq ans.
On peut se demander pourquoi ces opérations ne peuvent être réalisées par le biais des fonds de retraite au moyen d'une augmentation des cotisations pour la retraite complémentaire. Les fonds de développement ont été justement créés du fait que les fonds de retraite, prévus pour assurer le versement des pensions de retraite, requièrent des garanties de nature à freiner les efforts nécessaires pour réaliser les investissements prévus.
Les fonds de développement doivent être à même de lancer des réalisations nouvelles présentant des risques élevés, des travaux de re-

cherche pure et appliquée et des réalisations susceptibles de n'être rentables qu'à long terme. Des fonds nouveaux sont donc nécessaires, capables d'assumer de plus grands risques.

Le financement de ces fonds sera assuré au moyen d'une taxe spéciale prélevée sur la masse salariale. De 0,75 % pendant la première année, cette taxe de constitution de capitaux passera à 3 % de la masse salariale les quatrième et cinquième années. Le pourcentage de la taxe à prélever sera alors réévalué pour une nouvelle période de cinq ans. Cette taxe sera imposée à tous les employeurs y compris les personnes établies à leur compte.

Les ressources ainsi obtenues seront placées, au cours de la première période de cinq ans, dans deux fonds nationaux. La décision de créer de nouveaux fonds nationaux sera prise à la fin de la première période de cinq ans. Ces fonds nationaux de développement seront de composition différente: le premier aura une majorité de représentants des collectivités publiques et une minorité de salariés; le second verra les salariés majoritaires avec un nombre réduit de représentants des collectivités publiques.

Les fonds nationaux bénéficieront de la majeure partie des capitaux qui chaque année leur seront attribués. Les 24 fonds départementaux ne recevront qu'un montant limité et forfaitaire de 50 à 100 millions de couronnes chacun.

Les Conseils d'administration des fonds départementaux seront désignés par les Conseils généraux des départements mais les salariés y seront aussi représentés.

La proposition entend donner une position de force à la société car le développement et les transformations nécessaires de l'industrie dépendent surtout des responsabilités auxquelles devra faire face la société pour déterminer le développement économique. Les fonds de développement devront servir à mettre en œuvre la politique économique de la société.

Les fonds de développement pourront opérer grâce à des actions et des billets à ordre convertibles pouvant être transformés en actions. Les fonds disposeront aussi du droit de prêter de l'argent.

Ces fonds devraient pouvoir bénéficier d'une grande latitude pour évaluer le rendement des différents projets. Il faudra cependant imposer un certain niveau de rendement total pour la gestion globale des fonds. Les fonds ne sont pas prévus pour mener une politique de subventions.

Utilisation des fonds

Dans un premier stade, les capitaux seront dirigés vers les secteurs victimes de la concurrence et serviront à favoriser l'expansion industrielle. Il est indispensable de réaliser des investissements et de

soutenir la production dans le secteur industriel afin d'accroître dans le futur les efforts dans le secteur public.
Tout au début, les moyens dont disposent les fonds de développement ne seront pas disponibles pour les investissements publics. Toutefois, ces fonds assureront une grande partie du financement de l'industrie.
Les six milliards de couronnes provenant du prélèvement de 3 % sur la masse salariale représentent environ 40 % du total des investissements industriels réalisés aujourd'hui. Des crédits publics pourront alors être octroyés par les fonds de retraite et autres institutions de crédit actuellement existantes.
Après une première période de cinq ans, le taux de la taxe pour la constitution de capitaux sera réévalué et la décision d'affecter ou non des capitaux aux investissements publics sera prise.
Des représentants des salariés seront nommés aux fonds de développement. Il paraît donc normal que les conseils départementaux de salariés nomment leurs représentants aux fonds départementaux. Un organe commun représentant l'ensemble des salariés est nécessaire afin de nommer les représentants des salariés aux fonds nationaux de développement. Un congrès des salariés doit être organisé par les différents conseils.
Il est naturel que le dividende des actions détenues par les fonds de salariés soit distribué aux salariés. De plus, ce dividende est indispensable pour financer le système des fonds de salariés. Certains moyens financiers sont nécessaires pour assurer le fonctionnement de cette organisation démocratique, assez étendue, comportant 24 conseils départementaux d'environ 300 membres chacun. N'oublions pas le financement des conseils sectoriels. Les fonds collectifs de salariés devront aussi être à même de participer aux émissions d'actions nouvelles.
Le groupe de travail ne s'est pas prononcé sur les résultats obtenus par les fonds de développement dans l'avenir. Ils pourront être soit capitalisés, soit utilisés pour la consommation collective ou même redistribués à titre de dividendes individuels sous une forme ou sous une autre. Ces dividendes pourront peut-être atteindre la somme de quelques centaines de couronnes par salarié et par an. Cet argent pourrait être alloué à la formation, à l'extension des congés payés, à une assurance ou tout autre chose profitant à l'ensemble des individus.