Consultation sur la participation

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **- (1972)**

Heft 196

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Nutzungsbedingungen

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

Haftungsausschluss

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

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

http://www.e-periodica.ch

Les «cols blancs» et la participation

Dans le cadre de notre article sur le passage de la hiérarchie pure à la direction par objectifs (DP 192), nous soulignions que le problème de la participation des employés doit être examiné pour lui-même.
Non que le secteur tertiaire soit à l'abri du changement de structure qui touche les entreprises industrielles : le passage à la direction par objectifs, au contraire, est actuellement en plein développement, du moins dans les grandes administrations privées, et l'évolution est rapide.
Mais les caractéristiques des syndicats d'employés — ou ce qui en tient lieu — sont telles que le rôle qu'ils pourront jouer dans le débat qui s'engage sera foncièrement différent de celui des syndicats ouvriers.

La Fédération des sociétés suisses d'employés compte 170 000 adhérents représentant 13 associations. Son membre le plus important est la Société suisse des employés de commerce, qui groupe 74 000 membres répartis en 122 sections. Certes, au sommet, les organes dirigeants de la SSEC remplissent pleinement leur rôle de « partenaire social » lors des consultations gouvernementales. A la base, la part purement syndicale de l'activité de la société est peu perceptible. Elle se matérialise dans la publication de « brochures directives » (conditions d'engagement), l'édition de contrats types, d'appels annuels aux employeurs pour la compensation du renchérissement et l'amélioration réelle des salaires, l'aménagement des caisses de retraite. Sur ce dernier point, la consultation en cours sur la réforme du deuxième pilier a déjà démontré qu'il reste beaucoup à faire.
Les « appels », si bien intentionnés soient-ils, sont-ils encore suffisants à notre époque ?
L'activité de la SSEC en matière de cours de formation et de perfectionnement demeure intense. Les cours sanctionnés par un diplôme officiel (apprentissage, diplôme fédéral) continuent à être de son ressort. Mais elle a perdu du terrain ailleurs : les entreprises — et c'est particulièrement visible dans le secteur des banques — ont mis sur pied leurs propres cours de perfectionnement et de recyclage, les enseignants étant puisés dans les cadres et le personnel propres.
L'existence de ces « écoles d'entreprises » est utilisée comme argument lors de l'engagement de nouveaux collaborateurs, mais elle prive la SSEC de ressources pour le développement d'un secteur dont elle avait encore l'exclusivité il y a moins de cinq ans.
L'Association suisse des employés de banque comptait 12 000 membres en 1960, sur un total de 60 000 employés à la même époque, soit le 20 %. Depuis lors, le développement extraordinaire du secteur bancaire, l'afflux de personnel des jeunes classes d'âge, posent à cette association de nouveaux problèmes dont le moindre n'est pas celui du renouvellement des cadres. Là encore, la prise en main par le patronat, avec des moyens considérables, de l'enseignement professionnel, exerce une influence négative sur le recrutement des membres.
La Fédération suisse des Associations du per-

CONSULTATION SUR LA PARTICIPATION

Rectifier le tir gouvernemental

La vertu principale du droit d'initiative est de contraindre les pouvoirs à examiner de multiples problèmes, à réunir des commissions qui rédigent des rapports et qui, relayées par les medias, entretiennent un état permanent de discussion sur des thèmes dont l'intérêt n'est pas banal : droit au logement, interdiction d'exportation d'armes, participation.
La procédure de consultation, envisagée sous cet angle, a également le mérite de faire descendre le débat dans les cantons et les associations économiques. Il n'est pas indifférent que chaque Conseil d'Etat doive examiner l'initiative sur la participation et prendre position.
Cette décentralisation des organes sinon d'exécution, du moins de consultation a un côté exemplaire qui tranche avec l'autoritarisme de bien des pays.
Les documents administratifs de la Berne fédérale sont toutefois interchangeables quant à leur manière d'empoigner toutes les questions et de rechercher les réponses possibles.
Voyez par exemple l'initiative sur la participation qui, déposée en août 1971, devra faire l'objet d'un rapport du Conseil fédéral au cours de l'été prochain. La mécanique administrative s'est mise en branle. Elle vient de produire un texte, qui accompagne la procédure de consultation, intitulé : « Origine et évolution de l'idée de la participation illustrée par des exposés sur la situation dans divers pays ». Ce texte, très fidèlement, introduit le débat, rappelle la genèse des principales dispositions constitutionnelles et législatives qui concernent les travailleurs, reproduit l'essentiel des quelques interventions parlementaires relatives à cet objet et expose succinctement les mesures adoptées en Allemagne, en France, aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne, en Yougoslavie et en Norvège.
Il faut relever deux lacunes. Elles sont révéla-

sonnel des sociétés d'assurance comptait en 1960 2240 membres, à quoi il faut ajouter un millier de membres de l'Association du personnel de la Caisse nationale, sur un total de 52 600 employés d'assurance pour la même année de référence.
Effectifs plus que maigres, qui correspondent à l'activité sporadique de petites sections cantonales. Quelle est la représentativité d'associations groupant le 6 % des membres d'une profession ?

L'employé face à la participation

L'introduction de la direction par objectifs pose, au niveau de l'ouvrier, des problèmes relativement simples : il n'y a pas plusieurs façons de conduire une machine pour en tirer le rendement maximum. Plus complexe sera la question de la réalisation des objectifs sur le plan de l'atelier : le chef d'atelier en a la charge.
Dans les administrations, c'est au niveau de l'employé, à son bureau, que la gestion participative par objectifs prévoit le premier échelon de responsabilité.
Une activité jusqu'ici plus ou moins bien définie, mais placée sous l'autorité constante du chef direct va désormais être codifiée par un cahier des charges aussi précis que possible, délivré contre quittance à un employé qui n'a été aucunement consulté sur son élaboration.
Si la formulation des objectifs est réalisable, leur quantification devient très difficile, nous l'avons souligné, dès que l'on quitte l'atelier pour le bureau. De plus, la lenteur de mutation des habitudes de pensée au niveau des cadres intermédiaires, déjà évoquée dans notre précédent article (DP 192) est aussi une réalité dans le monde des bureaux.
Dans un premier temps, le cahier des charges va donc servir de base pour les reproches plus ou moins fondés que des supérieurs formés sous l'ancien régime adresseront à leurs subordonnés. Ceux-ci s'apercevront alors que la direction par objectifs met à leur charge une responsabilité plus grande, définit les limites de leur travail en qualité sinon en quantité, mais ne leur accorde, comme par le passé, aucune représentativité auprès des organes dirigeants, toujours plus lointains et anonymes.
Quant à la protection d'une association professionnelle, elle n'atteindra pas, nous l'avons vu, l'ampleur et l'efficacité que l'on est en droit d'attendre d'un véritable syndicat.

Revendications prioritaires

Le Département de l'économie publique vient d'entamer une vaste procédure de consultation concernant l'initiative sur la participation des travailleurs, déposée par les principales centrales syndicales le 25 août 1971.
En ce qui concerne les travailleurs du secteur tertiaire, nous pouvons considérer comme absolument prioritaire la réalisation d'un postulat dûment inscrit dans les revendications syndicales : l'introduction obligatoire de commissions d'entreprise et la définition de leurs tâches et de leurs pouvoirs, par le moyen d'une loi spéciale.
Ceci avec la perspective d'aboutir, par une fédération des différentes commissions d'entreprises, à la seconde étape, qui figure déjà explicitement dans le document syndical : l'élaboration d'un statut d'entreprise par la révision du droit des sociétés.

---

trices d'un état d'esprit. Les travaux préparatoires concernant la société européenne — et ses dispositions qui concernent précisément la participation des travailleurs — ne sont pas mentionnées. Nous avions déjà relevé cette même absence lorsque nous avions examiné le rapport sur la revision du droit des sociétés anonymes (DP 184). Or cette réglementation est certainement plus intéressante et plus « porteuse d'avenir » que les législations existantes puisqu'elle s'applique à résoudre des problèmes qui existeront demain, à l'échelle du continent.
La seconde lacune est probablement plus significative encore, notamment pour ceux qui militaient déjà dans les syndicats il y a vingt-cinq ans. Nous voulons parler de la « communauté professionnelle ». Le texte gouvernemental passe proprement sous la jambe toutes les études faites à ce propos pendant plusieurs années, pour ne retenir que le squelettique supplément de huit pages de « La vie économique » de septembre 1955.
Or la bibliothèque de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) possède deux projets de rapports de plus de cent pages. Même vieux de vingt ans ne méritent-ils pas mieux que l'actuel enterrement : « La commission (concernant la communauté professionnelle) arriva à la conclusion que la question de l'élaboration de mesures étatiques générales, en particulier des dispositions légales spéciales destinées à réglementer la collaboration entre employeurs et travailleurs, ne se situait pas au premier plan et qu'il fallait mettre l'accent sur certaines mesures d'encouragement dans le domaine de la politique sociale et économique. »
Le parallèle s'impose pour rappeler la permanence du débat et souligner cette autre permanence, celle de la condition ouvrière.
Les organisations syndicales qui ont lancé l'initiative sur la participation pourraient utilement compléter la documentation diffusée par l'OFIAMT et rectifier, au moment où s'engage la procédure de consultation, un tir gouvernemental qui fait fi trop grossièrement de deux tentatives, l'une passée, l'autre à venir.