Améliorer l'état d'esprit sans négliger certaines réformes institutionnelles

Autor(en): **Deonna, Raymond**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique franco-suisse**

Band (Jahr): **27 (1947)**

Heft 10

PDF erstellt am: **06.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-888670

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

Raymond Deonna

Secrétaire romand de la
Société pour le développement de l'économie suisse

Améliorer l'état d'esprit sans négliger certaines réformes institutionnelles

M. Raymond Deonna, empêché de répondre à notre enquête par ses activités professionnelles, nous a priés de nous reporter aux notes qu'il a publiées dans le numéro 5, de mai 1947, de la revue « Suisse contemporaine », après lecture de l'exposé de M. Théo Chopard : « A égalité de service, égalité de respect », paru dans l'annuaire 1947 de la Nouvelle société helvétique. Nous avons tiré de ces notes, avec l'accord de leur auteur, les réponses que voici à notre questionnaire :

L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel ?

« Si fataliste que cela paraisse au premier abord, le problème des relations du capital et du travail est vieux comme le monde : il est l'expression, qui varie selon les siècles, de l'opposition entre ceux qui possèdent et ceux qui ne possèdent pas ou cherchent à posséder davantage. Cela ne veut pas dire qu'elle ne puisse être atténuée, voire surmontée. Nous ne sommes pas de ceux qui pensons à son inéluctabilité, car sans cela nous serions marxistes. Mais depuis que le monde est monde, cette opposition a existé et elle ne tombera que lorsque ceux qui en sont les auteurs auront eux aussi changé d'attitude. »

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudrait-il, selon vous, assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise ?

« Nous touchons là au grand problème de la **valeur relative des institutions.** En effet, tant que l'homme restera ce qu'il est, c'est-à-dire un être mû par certains mobiles élémentaires, par certains instincts fondamentaux, il ne faut pas se faire d'illusions excessives sur la portée de transformations institutionnelles. Ces dernières peuvent contribuer, dans une certaine mesure, à atténuer ces oppositions, à rapprocher ceux qui, sur un grand nombre de points, ont intérêt à collaborer. Mais elles n'ont malgré tout, et c'est là un élément que certains minimisent à l'excès, qu'une valeur relative.

Tant que l'état d'esprit de ceux qui commandent à ces institutions n'aura pas changé, il est vain d'espérer une amélioration sensationnelle dans les relations entre possédants et salariés.

Une institution, même excellente, ne produira aucun résultat si ceux qui sont chargés de la faire fonctionner n'ont pas un minimum d'esprit de compréhension et de charité chrétienne.

« Ceci ne veut pas dire, naturellement, que nous négligions l'intérêt de certaines réformes. Mais nous pensons qu'il vaudrait mieux s'attacher à l'éducation de l'individu, qu'il soit patron ou ouvrier, qu'à l'édification d'organismes séduisants sur le papier, mais qui demeureraient vides de substance dans la réalité.

M. Deonna admet cependant l'institution d'une communauté professionnelle au sens large, dans le cadre envisagé par M. Chopard, **qui opposerait la création d'un organisme paritaire permanent aux compétences suivantes :**

« a) déterminer les conditions de travail : salaires, vacances, repos hebdomadaire, délais de congé, durée du travail ;

« b) s'occuper de la formation professionnelle, de l'enseignement professionnel et du statut des apprentis;

« c) gérer les institutions sociales du métier (caisses de compensation, d'allocations familiales, caisses de chômage, d'assurance-maladie, d'assurance-accident, de retraite, fonds de prévoyance, etc.) ;

« d) examiner les questions économiques générales intéressant à la fois patrons et ouvriers. »

M. Deonna donne les précisions que voici au sujet de ces attributions :

« Il est des compétences relevant de la communauté professionnelle que les employeurs même les plus avancés d'idées, assumant la responsabilité et les risques de l'entreprise, ne pourraient voir assumer au personnel sans savoir très exactement où l'on veut les mener, sinon l'on pourrait arriver, non plus à cette « clarté nécessaire », à cette coopération souhaitable, mais à un bouleversement de la structure *indispensable* de toute économie qui doit tenir compte des lois de la vie. Notre économie — et d'une manière générale toute économie — est basée sur le principe de la *responsabilité* personnelle des dirigeants de l'entreprise, lesquels ne sont pas devenus du jour au lendemain patrons ou directeurs, mais ont passé, pour accéder aux postes de commande, par des années d'études techniques et économiques qui leur ont procuré les expériences et les savoirs indispensables à l'exercice de leur profession. Elles leur permettent de prendre en connaissance de cause et avec la rapidité nécessaire les décisions complexes utiles à la marche de l'affaire ou de la branche. Il ne saurait être question, si l'on entend par « fonction de direction » la participation des représentants ouvriers à la gestion quotidienne de l'affaire et aux décisions techniques la concernant, que le patronat l'accepte sans abdiquer de sa liberté indispensable. En revanche, s'il s'agit de mettre au courant régulièrement, voire de faire participer, par le truchement de l'organisme communautaire, les ouvriers aux décisions *d'ordre général* concernant la branche ou l'entreprise, alors c'est une tout autre question, qui peut être tranchée par l'affirmative. Serrons encore de plus près le problème et prenons deux exemples.

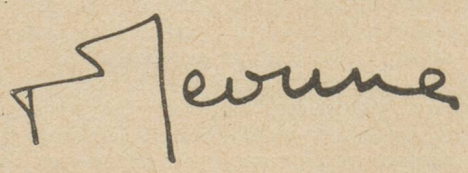
« Dans son postulat connu, M. René Robert octroie à l'organisme paritaire professionnel la compétence de « déterminer la politique des prix ». Dans d'autres exposés explicatifs, M. Robert a précisé que, par ce terme, il entendait seulement la fixation des « problèmes généraux de la politique des prix ». Si, ce disant, on veut que les employeurs avisent le personnel, par l'intermédiaire de l'organisme paritaire, de la situation des marchés de la branche ou de l'entreprise, on peut fort bien admettre cette mise au courant, qui est susceptible de contribuer à lever ce voile dont se plaint le monde ouvrier. En revanche, si l'on entend par là que les délégués du personnel, à un échelon ou à un autre, pourraient faire échec aux décisions de politique commerciale prises par les dirigeants de la branche en pleine conscience de leurs responsabilités et de leurs risques, on peut affirmer que cette innovation, équivalant pratiquement à octroyer au personnel la responsabilité de la direction commerciale, serait difficilement admise, même par le patronat le plus avancé en matière sociale.

« Dans ce même postulat, M. René Robert attribue à l'organisme paritaire la compétence de trancher les problèmes relatifs à « l'acquisition et à la répartition de matières premières et de machines ». Or, s'il est un domaine où la direction doit être à même de pouvoir procéder à sa guise, de rechercher comme elle l'entend les produits nécessaires au fonctionnement de l'entreprise ou de la branche, c'est bien dans celui des matières premières. Là également, on peut admettre que le personnel *soit tenu au courant* des difficultés rencontrées pour l'obtention de ces matières premières, sous réserve de la discrétion nécessaire pour éviter que certaines décisions soient connues prématurément de la concurrence, ce qui pourrait avoir de graves conséquences pour l'entreprise et pour la branche. Mais on bouleverserait cette hiérarchie et cette liberté d'action nécessaires, au même titre que si les représentants patronaux se mêlaient de participer aux décisions concernant les syndicats eux-mêmes, si l'on allait plus loin. »

Quel est le rôle de l'État en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale ?

Pour répondre à une telle question sans susciter de fausses interprétations, quelques lignes sont insuffisantes. Toutefois, nous définirons grossièrement notre position à cet égard en deux mots :

Le rôle de l'État doit consister selon nous à *arbitrer* les intérêts des groupements et des particuliers dans l'intérêt de la communauté nationale et non à se substituer à ces groupements et à ces particuliers. Partant de cette constatation de base, nous estimons qu'il appartient aux métiers organisés de régler, par voie de conventions et notamment de contrats collectifs, les questions ayant trait aux relations du capital et du travail (salaires, durée du travail, vacances, assurances sociales, et tous problèmes découlant de la communauté professionnelle), l'État se bornant à édicter la législation favorisant la conclusion de telles conventions (lois-cadre) et la création des instances arbitrales suprêmes chargées d'intervenir en cas de litige.

Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion ?

Celle-ci découle logiquement de notre réponse au point précédent : nous estimons qu'il incombe à ces métiers organisés de déterminer, dans le cadre de ces conventions, la manière dont ils entendent répartir les fruits de l'entreprise. La vie étant diverse, les conditions sociales et économiques variant fortement d'une branche, voire d'une région à l'autre, les possibilités économiques différant sensiblement selon les métiers et les professions, un tel système permet — si l'état d'esprit des participants y est (voir plus haut) — de tenir compte, dans le progrès social, de cette variété qui est un fait que semblent nier certains théoriciens, mais que la réalité leur rappelle avec une insistance croissante. Dans le cadre de ces conventions, le problème de la répartition des fruits du travail peut être réglé selon des modalités extrêmement variées, dépendant des conditions et du degré plus ou moins grand d'esprit communautaire dans lequel se trouvent les parties en présence.