

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Band: 12 (1920)
Heft: 4

Artikel: La loi sur les conseils de fabriques en Allemagne
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-383308>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.10.2024

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

minots. Elle comprend non seulement toutes les catégories du personnel, mais encore les « subordonnés » et les « supérieurs » de tous grades. La circonstance qu'ils ont affaire à *un seul* patron puissant et impersonnel, l'Etat, les a réunis malgré les différences de position.

On constate donc, malgré la simplicité apparente des formes d'organisation de nos syndicats, un pêle-mêle d'associations professionnelles, de fédérations industrielles, de fédérations unifiées, d'organisations de métier. Les unes sont fortes et conscientes du but à poursuivre, les autres tâtonnantes, cherchant une jonction. Elles se bornent tantôt à des tâches bien déterminées ou ont des buts éloignés.

Ce serait sans doute un grand succès moral du mouvement ouvrier, si les travailleurs manuels et intellectuels pouvaient s'unir en grandes organisations industrielles. Mais au préalable la réalisation de ce projet reste réservée à l'avenir. La lutte pour l'organisation unifiée même absorberait tellement les forces des syndicats que les tâches essentielles seraient forcément négligées. Nous croyons donc que nous pourrions apprendre quelque chose des cheminots en cette circonstance. Leur organisation s'est développée pièce à pièce, par catégories. Chacun chercha d'abord sa propre voie jusqu'à ce que tous furent convaincus que leurs forces réunies pouvaient seules leur faire obtenir des succès décisifs.

Notre tâche principale consistera par conséquent à préparer le terrain pour l'avenir. Nous devons attirer à nous les organisations des employés et les intéresser pour nos revendications et nos luttes. Ce n'est que lorsqu'on aura perdu tout espoir d'orienter dans la voie syndicale un groupement professionnel qu'une organisation concurrente devra être créée.

Nous croyons que l'organisation unifiée ne s'atteindra que très difficilement, mais on pourra aussi obtenir sans elle des succès appréciables par la collaboration des fédérations qui se placent sur le terrain de l'Union syndicale.

Les amis de l'organisation unifiée pensent avant tout à l'avenir. Ils veulent que les syndicats effectuent un travail de préparation pour la socialisation. Ils veulent réunir toutes les forces. Pour autant qu'on s'attend à la victoire prochaine du socialisme, cette conception est absolument juste. On ne peut organiser une société nouvelle avec les ouvriers seuls. Les ouvriers ne peuvent se charger à eux seuls de la production en éliminant simplement les contremaîtres, les techniciens, les commerçants de l'exploitation. Chacun en les remplaçant doit occuper la place qui correspond à son éducation et à ses capacités, mais tous ensemble ne travailleront plus pour un capitaliste quelconque, mais pour la communauté.

On discute actuellement en Allemagne la question de la création d'une organisation unifiée des professions du bâtiment. Il semble que les conditions préliminaires sont plutôt mauvaises. Le besoin de logements est très grand, l'esprit d'entreprise du capital privé par contre fort restreint. Les communes et les coopératives sont obligées de construire, parce qu'il faut absolument tenir compte des besoins de la population.

C'est ainsi que les professions du bâtiment se sont vues engagées à discuter en premier lieu la question de la socialisation. Si un résultat pratique doit sortir de ces débats, il faudra bien que les travailleurs manuels et intellectuels s'entendent.

L'organisation unifiée est de même discutée dans l'industrie métallurgique de l'Allemagne. Le dernier congrès des ouvriers sur métaux de Stuttgart s'est placé en principe sur le terrain de l'organisation unifiée. La formule est: Une branche d'industrie, une seule fédération de tous les ouvriers manuels et intellectuels occupés dans la même industrie.

Si l'on considère la question sur toutes ses faces, il résulte que, spécialement en vue des problèmes de socialisation, l'organisation unifiée est un but digne de tous nos efforts. Malgré tout il ne faut pas méconnaître les obstacles qui s'opposent à ce but et commettre l'erreur de déplacer le poids principal de notre propagande sur ce domaine. Le terrain est encore trop pierreux et inculte, la récolte serait mauvaise. Avant que l'organisation unifiée puisse être réalisée dans les grandes industries, il faut que les employés soient animés de l'esprit de classe et créent d'abord de fortes organisations de lutte qui ne le cèdent en rien à celles des ouvriers.



La loi sur les Conseils de fabriques en Allemagne

Avec beaucoup de peine et non sans grandes luttes, tant au parlement que dans les sphères intéressées, l'Assemblée nationale allemande a adopté une loi sur les conseils de fabriques. Comme la question est également discutée dans nos organisations, nous pensons intéresser nos lecteurs par un exposé aussi rapide que possible de cette loi.

Durant la guerre, une loi sur le service auxiliaire instituait des commissions ouvrières obligatoires dans toutes les entreprises soumises à la dite loi. Cette commission représentait les ouvriers auprès de la direction; elle intervenait en leur nom en cas de conflit. Pour les litiges non réglés existait un droit de recours à une commission de conciliation.

Un décret, pris à l'époque révolutionnaire, le 23 décembre 1918, augmentait les compétences des commissions ouvrières. Elles obtenaient le droit de surveiller l'application des contrats collectifs ou à défaut de participer à la fixation des salaires et autres conditions de travail. Elles avaient, en outre, l'obligation de lutter contre les dangers d'accidents et de méthodes de travail nuisibles à la santé du personnel.

La loi sur les conseils de fabriques accorde aux représentants ouvriers le droit de collaborer avec les patrons lorsqu'il s'agit d'introduire de nouvelles méthodes de salaires et de fixer la durée du travail, en particulier lorsqu'il s'agit de prolonger ou de réduire l'horaire du travail. Il en est de même pour la réglementation des vacances, l'éducation des apprentis, le règlement de fabrique et les prescriptions concernant le service. L'engagement de la main-d'œuvre et son renvoi doivent se faire selon des règles établies d'un commun accord. Les cas litigieux sont soumis à une commission de conciliation.

Les conseils de fabriques doivent participer à l'administration des caisses de pensions et institutions de bienfaisance de leurs établissements respectifs, ainsi que des logements mis à la disposition des ouvriers par l'entreprise; conseiller la direction de la fabrique, afin d'en obtenir un bon rendement et participer à l'introduction de nouvelles méthodes de travail.

D'après la loi, les conseils de fabriques revêtent les formes les plus diverses, suivant leur importance ou leur nature et s'appliquent à toutes les entreprises à l'exception de la navigation sur mer et à l'intérieur du pays, pour lesquelles il sera fait une législation spéciale. D'autre part, les établissements de caractère politique, syndical, confessionnel, militaire, scientifique, artistique ou de buts semblables sont exceptés des dispositions de la loi concernant les tâches économiques et le droit de protestation lors de renvois. Toutes les autres dispositions de la loi sont applicables à ces entreprises. Ces exceptions ont pour but de restreindre la collaboration des conseils de fabriques à des établissements qui servent à des buts économiques. Peuvent également être exceptés de l'application de la loi les établissements qui, se basant sur un contrat collectif en vigueur, possèdent déjà d'autres représentations ouvrières ou désirent en créer. Dans tous les cas les représentations prévues par des contrats collectifs ont la préférence sur les conseils d'entreprises.

Les institutions suivantes sont prévues pour représenter les ouvriers.

1^o Pour les établissements ayant au moins 20 ouvriers: un conseil de fabrique.

2^o Pour les établissements ayant moins de 20 ouvriers, mais au minimum 5 ouvriers: un président d'entreprise.

3^o Pour les établissements ayant des ouvriers et des employés: conseils d'ouvriers et conseils d'employés.

4^o Pour les conseils d'entreprises composés de neuf membres et plus: commissions d'entreprises.

5^o Pour les conseils d'entreprises ayant moins de neuf membres: deux présidents.

6^o Pour plusieurs établissements ayant le même patron dans une commune ou communes liées économiquement: un conseil général d'entreprises fonctionnant à côté de chaque conseil d'entreprises ou, au lieu de conseils d'entreprises uniques, un conseil d'entreprises en commun.

7^o Pour les employés publics: une représentation de fonctionnaires (conseil de fonctionnaires, commission de fonctionnaires), qui pourra discuter avec le conseil d'entreprises.

Le conseil de fabrique doit être composé d'au moins trois et au plus de 30 membres. Il est élu par les ouvriers de l'entreprise âgés de 18 ans au moins, sans différence de sexe, par votation directe et secrète, conformément au système proportionnel, et pour une durée d'un an. Peuvent être élus membres d'un conseil de fabrique tous les citoyens de l'empire ayant droit de vote et âgés de 24 ans au moins, dont l'apprentissage est terminé et travaillant dans l'établissement depuis six mois au moins ou qui appartiennent à la profession ou groupe de métier depuis trois ans au moins.

Si avec des ouvriers l'établissement occupe encore des employés, il faut que ceux-ci soient représentés conformément à leur nombre dans le conseil de l'entreprise et aucun groupe ne doit avoir moins d'un représentant.

Dans la règle, le conseil de l'entreprise doit tenir autant que possible ses séances en dehors des heures de travail. Pour celles qui ont lieu pendant le temps de travail, le patron doit en être avisé à temps. Une séance du conseil de l'entreprise doit être convoquée sur la demande d'au moins un quart de ses membres ou sur la proposition des patrons. Les séances ne sont pas publiques. Y ont seul accès ses membres, le patron, quand il y est invité ou quand il a lui-même proposé la séance; son représentant, s'il s'agit de questions litigieuses, ainsi qu'un représentant des associations économiques des ouvriers de l'entreprise et un représentant des associations économiques auxquelles le patron appartient. Les patrons et les représentants ouvriers et patronaux n'ont que voix consultative. Les décisions du conseil de l'entreprise se prennent à la majorité des voix. Les fonctions de membres d'un

conseil d'entreprise sont gratuites, mais elles ne doivent entraîner aucune perte de salaire. Les frais d'administration, la fourniture des locaux et du matériel nécessaire ainsi que les indemnités pour perte de salaire sont à la charge du patron.

La dissolution d'un conseil d'entreprise peut être prononcée par une décision d'un conseil économique de district respectivement d'une commission de conciliation, sur la proposition du quart au moins des ouvriers ayant droit de vote; la dissolution ne peut être prononcée que si le conseil viole gravement ses devoirs. Dans ce cas, le conseil économique de district respectivement la commission de conciliation peut constituer un conseil d'entreprise provisoire. Pour les mêmes motifs on peut aussi destituer un membre du conseil d'entreprise. Autrement, la qualité de membre d'un conseil d'entreprise prend fin ensuite de démission, échéance du contrat de travail ou perte de l'éligibilité. Le membre démissionnaire est remplacé par son suppléant pris dans les rangs de ceux qui n'ont pas été élus, mais qui peuvent encore entrer en considération dans la liste des candidats à laquelle appartenait le membre sortant.

Pour protéger les membres des conseils d'entreprises, l'article 95 prescrit que ni le patron, ni son représentant ne pourront empêcher les ouvriers d'exercer leur droit de vote pour l'élection des conseils d'entreprises; ils ne peuvent de même pas restreindre le droit de l'élu dans l'acceptation ou l'exercice de ses fonctions ou lui porter un préjudice quelconque. Conformément à l'article 96, le patron ne pourra résilier le contrat de service d'un tel membre ou le déplacer dans un autre établissement qu'avec l'assentiment du conseil de l'entreprise. Des exceptions sont permises lorsqu'il s'agit d'engagements basés sur un jugement légal, d'un contrat ou d'un jugement de la commission de conciliation, ou encore lors d'un congé résultant de la cessation de l'exploitation ou tout autre motif justifiant un renvoi immédiat. Avant de procéder à des renvois pour cessation de fabrication, le patron devra se mettre en rapport avec le conseil de l'entreprise. La loi permet le recours contre des renvois, si les motifs n'ont pas été signalés ou si les raisons invoquées ne sont pas justifiées. Si un tel congé est déclaré justifié soit par un jugement du tribunal ou par une sentence de la commission de conciliation, ce congé est considéré comme annulé. Si le conseil de l'entreprise refuse son assentiment au congédiement de l'un de ses membres, le patron pourra faire appel à la commission de conciliation qui jugera souverainement. Mais s'il est constaté que le patron veut empêcher un de ses employés ou ouvriers à accepter ou à exercer la fonction de membre

d'un conseil d'entreprise, ou qu'il cherche à lui porter préjudice pour cette raison, la commission de conciliation ne pourra pas consentir à son congédiement.

Le patron qui conteste à ses ouvriers ou employés le droit de représentation au Conseil d'entreprise ou qui empêche l'un de ses membres à accepter ou à exercer ses fonctions ou lui porte préjudice pour cette raison, ou qui lors de la première élection du conseil d'exploitation ne nomme pas le comité électoral prévu, peut être condamné à 2000 marks d'amende ou à la prison. La même peine le menace s'il ne donne pas au conseil d'exploitation toutes les explications et les renseignements concernant l'entreprise et intéressant les ouvriers; s'il ne lui soumet pas les livres de salaire et toutes les pièces concernant l'application des contrats collectifs; s'il ne rapporte pas tous les trois mois sur la marche et la situation de l'entreprise et de la profession en général et sur le résultat de l'exploitation elle-même, ainsi que sur le travail à prévoir et si, dans les établissements ayant au moins 300 ouvriers ou 50 employés, pour autant que des livres de comptabilité sont prescrits, il ne présente pas au conseil le bilan annuel, avec le compte des bénéfices et pertes et les explications nécessaires.

La même peine menace aussi le représentant du patron. Des peines bien plus élevées, c'est-à-dire jusqu'à un an de prison et jusqu'à 10,000 marks d'amende, sont prévues pour le patron ou son représentant, s'ils donnent des renseignements faux lorsqu'ils rapportent sur la comptabilité et le produit de l'entreprise ou lorsqu'ils cache des faits dans le but d'abuser de la confiance des ouvriers et dans l'intention de leur porter préjudice. Mais le patron est lui aussi protégé contre des membres de conseils d'entreprises malhonnêtes, car ceux qui divulgent des renseignements qui leur ont été confiés ou qui révèlent des secrets de fabrication ou d'affaires qu'ils ont appris dans leurs fonctions de conseillers d'entreprises, sont menacés d'une amende jusqu'à 1500 marks. Cette peine peut être élevée jusqu'à 3000 marks d'amende ou un an de prison, si cette violation du secret professionnel a eu lieu dans l'intention de porter préjudice au patron ou de se procurer un avantage pécunier.

Commentant cette loi, le *Korrespondenzblatt*, l'organe des syndicats allemands, s'exprime ainsi :

«Cela a duré longtemps jusqu'à ce que la loi sur les conseils d'exploitation ait pu être entièrement liquidée; aucune loi n'a été jusqu'ici aussi violemment combattue et discutée que celle-ci. Une chaude lutte était déjà engagée autour de l'idée du système des conseils avant que la loi

n'ait été élaborée. Des luttes précédèrent son ancrage constitutionnel, des luttes la suivirent pendant sa discussion au parlement et la bataille de janvier devant le bâtiment du Reichstag fut son apothéose. Il est certain que les luttes ne cesseront pas maintenant que la discussion est close, car il faudra que la nouvelle loi lutte avec l'âme du peuple, il faut qu'elle soit introduite dans la vie pratique et devienne le bien commun de la classe ouvrière. La tâche ne sera pas facile, surtout si l'on considère l'opposition fanatique que lui vouent les adeptes indépendants et communistes du système des conseils. Ce n'est qu'après que cette opposition aura été brisée que l'on pourra penser à l'application bien ordonnée de la nouvelle loi.»

La *Sociale Praxis* écrit :

« Nous n'avons jamais fait un secret de notre opinion que les conseils d'entreprises, pour autant que leurs fonctions dépassent celles accordées à de bonnes commissions ouvrières, sont une expérience et que le moment actuel n'est pas favorable pour faire de telles expériences. Il faut cependant reconnaître que l'Assemblée nationale s'est efforcée avec la meilleure volonté de faire du projet présenté par le gouvernement, projet qui dès son début avait traité le problème des conseils d'ouvriers de façon peu pratique et ne l'avait nullement mis en rapport avec la pensée fructueuse de la communauté du travail, une œuvre qui puisse accomplir les désirs justifiés des ouvriers et des employés, sans cependant oublier les graves dangers qui menaceraient la production si le projet gouvernemental était accepté sans autre. Une étude consciencieuse de la loi, telle qu'elle se présente maintenant, montre qu'elle contient une masse de garanties précieuses contre les abus. Le mérite de ces dispositions revient à la commission de politique sociale de l'Assemblée nationale.»

La loi allemande sur les conseils d'exploitation ne réalisera pas les espoirs politiques que l'on y avait liés. Cependant elle ne peut devenir une grave erreur de politique sociale si le patronat se place énergiquement sur le terrain légal et s'il accorde sans marchandage aux ouvriers les droits que leur confère la loi. Si malgré leurs protestations et leurs menaces actuelles les patrons agissent ainsi, ce sera l'affaire des ouvriers d'avoir conscience des lourdes responsabilités qui leur ont été remises. Si les conseils sont bien dirigés, ils n'en abuseront pas, car la façon dont les ouvriers traverseront l'épreuve des conseils d'exploitations sera d'une importance décisive pour l'avenir de toute la politique sociale.»

La «*Métallarbeiter-Zeitung*», dont le rédacteur en chef est le socialiste indépendant Ri-

chard Müller de Berlin, écrit dans la partie rédactionnelle :

« L'extrême gauche a combattu la loi par tous les moyens parlementaires. Elle a reconnu que la loi était une immense tromperie du peuple. Ce n'est pas une loi pour la protection et la sauvegarde des intérêts des ouvriers qui a été acceptée, mais une loi pour protéger le patronat. Tous les droits de la classe ouvrières conquis de haute lutte après la révolution de novembre sont maintenant supprimés « légalement ». La loi nous apporte en outre une forte restriction du droit de grève des ouvriers, droit qui doit être réduit plus encore par une loi sur « la procédure obligatoire de conciliation » et une autre loi sur « l'assurance-chômage », si bien que finalement il ne restera plus grand chose du droit de grève. Chaque représentant du peuple qui avait la ferme volonté de sauvegarder les intérêts du peuple travailleur ne pouvait agir autrement que ne l'ont fait les députés de l'extrême gauche.

Les partis de coalition, le centre du parlement, le centre, les démocrates et les socialistes de droite ont créé cette loi, ou plutôt se sont fait des compromis réciproques. Aucun de ces trois partis n'est satisfait de la loi. Chacun interprète les paragraphes à sa façon. Les démocrates et le centre ne furent d'ailleurs prêts à un compromis que lorsque les socialistes de droite eurent donné leur consentement à une loi contre les grèves. Le démocrate Weinhausen reproche vivement au ministre du travail Schlicke de n'avoir pas encore soumis une loi contre les grèves. Afin de supprimer immédiatement le droit de grève des ouvriers, les partis coalisés et l'extrême droite ont accepté la proposition suivante :

« Le gouvernement de l'Empire est invité à présenter sans retard le projet de loi prévu sur la procédure obligatoire de conciliation.»

Et maintenant ?

« L'opinion est fort répandue parmi nos membres, dit encore le *Korrespondenzblatt*, qu'il ne fallait pas participer aux élections des conseils d'exploitation. Une telle conception est certainement une grave erreur. Il est certain que la loi ne nous apporte pas les conseils d'exploitation que nous souhaitons, mais nous voulons et devons utiliser la teneur technique de la loi pour obtenir des conseil d'exploitation grâce auxquels nous pourrions améliorer notre situation économique et préparer une transformation du mode de production capitaliste dans le sens socialiste que nous prévoyons. C'est pourquoi nos membres ont le devoir de préparer immédiatement des élections de conseils d'entreprises véritablement révolutionnaires. Si nous agissons ainsi la loi sur les con-

seils de fabrique sera l'une de ces œuvres qui veut le mal, mais créé le bien.

Il n'est pas douteux que la loi sur les conseils d'exploitation signifie une amélioration considérable des institutions actuelles des commissions ouvrières; par contre il ne peut être question de la considérer comme un organe de la révolution. Il ressort des manifestations de la presse que la loi est en bute aux critiques les plus violentes, non seulement de la part des ouvriers, mais peut-être plus encore de la part du patronat. C'est là sa faiblesse.

Si les intéressés envisagent que la loi devra surtout être un instrument pour servir leurs intérêts politiques, et si les patrons cherchent de toutes leurs forces à la saboter, il en résultera certainement des luttes à outrance qui causeront aux deux parties des dommages énormes.»

Les difficultés rencontrées déjà lors de l'élaboration de cette loi, difficultés que son application augmentera encore, démontrent combien le problème de la socialisation est complexe et difficile à résoudre.

Nous suivons avec intérêt les événements résultant de l'application de cette loi dans l'espoir que les expériences qui seront faites contribueront à éclaircir cette question qui préoccupe également nos milieux ouvriers suisses.



Le compte rendu financier de 1919

Malgré la forte augmentation des dépenses le rapport financier annuel du comité de l'Union syndicale boucle plus favorablement qu'il n'avait été prévu; ce résultat a été atteint grâce à l'accroissement de l'effectif des membres. On prévoyait un déficit d'environ 2000 fr., en réalité il y eut un excédent de recettes de 11,000 fr. en chiffres ronds. La fortune même augmenta de fr. 19,141.72 à fr. 33,184.22.

Les recettes provenant des cotisations furent de fr. 85,175.35, donc 30,000 fr. de plus qu'il n'avait été prévu. Les arrérages des fédérations ont été payés jusqu'au dernier centime.

Les autres postes de recettes sont, à l'exception des intérêts, des ristournes et recettes diverses, mentionnées au tableau spécial «cotisations volontaires et subventions des fédérations et de l'Union syndicale».

Dans les dépenses nous enregistrons sous chiffre I, buts généraux, un excédent des dépenses prévues au budget de 6000 fr. environ. La moitié de cette somme incombe au renchérissement de la «Revue» et de la «Gewerkschaftliche Rundschau» en corps 8 pendant la période de rapport; d'une part nous avons pu épargner ainsi une quantité considérable de papier, d'au-

tre part les frais d'impression ont augmenté de ce fait.

Le rapport sur le mouvement syndical en 1918 mentionne un plus grand nombre de tableaux que les années précédentes, si bien qu'ici aussi le poste prévu au budget a été dépassé de près de moitié.

On n'avait d'ailleurs pas budgété le poste de la brochure sur l'assistance-chômage s'élevant à près de 1400 fr., dont une partie fut remboursée, et les feuilles volantes en faveur du mouvement pour les 48 heures, qui occasionnèrent une dépense d'environ 1900 fr.

Sous chiffre II, subventions et cotisations, les excédents de dépenses sont la plupart à la charge des fédérations qui, en outre de l'Union syndicale, subventionnent des secrétariats ouvriers ou qui ont appuyé financièrement les ouvriers du bâtiment.

L'augmentation de la cotisation à l'Union syndicale internationale est la conséquence de la décision prise à la conférence d'Amsterdam d'augmenter la cotisation de 5 fr. par 1000 membres à 25 fr. par 1000 membres.

Les dépenses du chiffre III, comité de l'Union et secrétariat, sont de 10,000 fr. environ plus élevées que celles prévues au budget. Les dépenses furent d'abord dépassées de 4000 fr. pour les traitements et allocations de renchérissement et ensuite de l'engagement d'un aide de bureau. En outre, l'achat du mobilier de bureau nécessaire coûta plus que l'on prévoyait. Un poste de 3500 fr. est un prêt fait à une fédération, il a d'ailleurs été remboursé. Les frais de délégation n'ont pas atteint la somme budgétée, parce que les dépenses pour délégations à l'étranger ont occasionné des frais moindres que ceux prévus.

Le total des recettes, inclusivement le solde du 1er janvier 1919, est de fr. 119,697.43, à l'encontre desquelles se place un montant de dépenses de fr. 89,163.21.

Nous constatons avec satisfaction que malgré l'énorme dépréciation de l'argent au cours des années de guerre nous avons pu amasser un modeste fonds qui pourra nous rendre de bons services dans des moments critiques. Mais ce serait une erreur de croire que désormais nous pourrions être «prodigues» et, en ayant foi dans notre bonne étoile, décider des dépenses qui ne sont plus en harmonie avec les recettes du budget. Lorsque la guerre a éclaté, l'Union syndicale s'est trouvé sans aucun moyen financier devant la crise et le secrétariat a été obligé de restreindre considérablement son activité et de chercher de l'aide au dehors. Cela ne doit pas arriver une seconde fois.