Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 24 (1932)
Heft: 6

Artikel: Les aspects sociaux de la rationalisation. Part 3
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-383861

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: 16.07.2025

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

Les aspects sociaux de la rationalisation.*

III.

La rationalisation et son influence sur les salaires.

Nous avons dit que la rationalisation devait être envisagée sérieusement, en évitant un dilettantisme dangereux, qui pourrait entraîner à sa suite, non le perfectionnement que l'on recherche, mais un chaos au sein duquel risquerait de sombrer l'ordre social.

Or, parmi les questions dépendant directement du problème de la rationalisation, celle des salaires est sans contredit la plus importante, puisque des gains de la classe ouvrière dépendent les trois-quarts des possibilités de consommation.

Malgré cette vérité économique, il semble bien qu'il y ait autonomie entre les véritables praticiens de la rationalisation et ceux qui la traitent superficiellement, à fleur de peau, pratiquant en ce domaine un empirisme aussi néfaste que possible.

Les sociologues, qui ont étudié cette transformation de l'ordre économique, au point de vue théorique, les industriels qui en ont fait l'application raisonnée et normale sont tombés d'accord sur un point essentiel.

La normalisation doit être, non une cause de diminution, mais au contraire un facteur d'augmentation des salaires.

Malheureusement, il existe une classe d'industriels qui n'ont pas compris le but précis de la rationalisation et n'ont vu ou ne veulent voir en elle que la simple possibilité d'employer des manœuvres, sans instruction professionnelle, aux plus bas prix possibles. Erreur grossière et dangereuse, de laquelle ils seront les premiers victimes, sans préjudice du tort causé à la société par les éléments de révolte semés ainsi à pleines mains.

Il est une chose certaine: la sélection de l'ouvrier pour une tâche spéciale, nous disons sélection raisonnée et normale et non dépendante de l'arbitraire et de l'ignorance d'un patron ou d'un contremaître, doit entraîner comme conséquence logique l'augmentation du salaire, correspondant à l'accroissement de la production individuelle découlant de la spécialisation.

Cette sélection comporte comme suites logiques une série de conséquences pratiques, entre autres la diminution de la durée d'apprentissage et la possibilité pour des éléments adroits, de concurrencer presque instantanément leurs compagnons de travail plus anciens dans la partie.

On nous permettra à ce sujet d'émettre quelques craintes concernant l'augmentation fatale de la surproduction. Les éléments en cours d'apprentissage, exception faite de cas d'exploitation, devenus en certains pays fort rares par suite des lois concernant la protection des apprentis, se maintenaient dans un niveau pro-

---

* Voir *Revue syndicale* nº 2 de février 1932 et nº 3 de mars 1932.

ductif très faible. Mais malgré cela, la crise actuelle a laissé sans travail quantité de jeunes gens ayant terminé leur apprentissage, si bien qu'en Angleterre et dans certains cantons suisses, particulièrement touchés, il a fallu envisager une prolongation du temps de scolarité.

Si l'apprentissage nécessite un laps de temps plus réduit, il faudra donc, de plus en plus, songer à la réduction des heures de travail.

Ceci dit, revenons à la question des salaires. Ceux-ci ont toujours selon leur forme spéciale, joué un rôle énorme dans la production. Cela est normal, car l'homme, à moins d'être un fainéant ou bien un philosophe de l'école chère à Diogène, cherche à réaliser un gain toujours plus élevé.

On pratique, à l'heure actuelle, trois catégories de salaires: 1° les salaires aux pièces, 2° les salaires avec primes que l'on dénommera « stimulants », 3° les salaires au temps ou à l'heure.

Par raison de principes et aussi de logique et de justice, les milieux syndicaux se sont toujours montrés hostiles aux premières catégories qui sont en réalité des modes d'exploitation de la force ouvrière et des agents de surproduction particulièrement dangereux.

Les salaires aux pièces présentent aussi un défaut redoutable au point de vue équité. Il est très rare que leur élaboration soit établie sur des bases absolument justes, car ces bases reposent sur la capacité de travail d'éléments très habiles, utilisés à titre de critères. S'ils favorisent les intérêts directs de l'employeur, trop souvent ceux des salariés sont lésés par leur application.

Un rapport du National Conférence Board (U. S. A.) déclare que les tarifs aux pièces « doivent être ajustés de telle manière que le travailleur ordinaire reçoive une somme égale ou supérieure à celle qu'il recevait antérieurement avec le travail au temps (à l'heure ou au mois, Réd.), tandis que l'ouvrier possédant une capacité supérieure obtiendra un accroissement notable de son gain.

Les systèmes de salaires stimulants, basés sur la répartition de primes, forment plusieurs catégories, trop longues à étudier dans le cadre restreint de cet article. Les systèmes dits: Halsey, Rowan, Taylor, Gant, Emerson, 100 pour cent, Bedaux, à prime collective, etc., reposent sur le principe d'une prime plus ou moins élevée, répartie en dépassement d'un standard ou norme de production donnée.

Quelles sont les modifications apportées aux salaires par ces différents modes de payement?

D'après enquête, s'il s'agit du salaire aux pièces, dans tous les cas de transformation du travail à l'heure en travail aux pièces on observe une augmentation des gains ouvriers, mais tous les travailleurs ne participent pas à cette augmentation. Sur 100,

10 ne retirent aucun bénéfice et 6 subissent une diminution, tandis que 84 reçoivent une augmentation.

Les différents systèmes de salaires, dits stimulants, énumérés plus haut, accusent également, lors de leur application et d'après l'enquête citée, des augmentations moyennes de 20 à 25 %.

Citons à ce sujet quelques exemples:

Au Royaume Uni, un établissement déclare que l'introduction du salaire à primes entraîne une augmentation de 15 %, un autre 45 %. En France dans l'industrie métallurgique, les primes assurent en général aux travailleurs un supplément de 3 à 15 %. En Italie et en Autriche également, ces systèmes de majoration augmentent aussi les gains.

Cependant, on nous permettra encore de faire une observation. Ces augmentations, obtenues en poussant à fond la capacité productive de l'ouvrier, par des moyens extraordinaires, s'ajoutent-elles à des salaires normaux auparavant, ou à des tarifs inadéquats jusqu'alors aux circonstances? Là est la question.

Malgré cela, nous sommes les premiers à reconnaître que le salaire dépend beaucoup des conditions mêmes du travail, des installations et des facilités apportées au travailleur pour exécuter sa besogne. Une tâche donnée, si l'on peut disposer pour son exécution, d'un outillage perfectionné, peut être accomplie à un tarif plus bas, que si l'on utilise un équipement désuet.

Toute amélioration dans l'installation, la lumière, la répartition, les conditions d'hygiène, coopère à l'accroissement de la capacité de rendement personnelle et collective.

Il est certain, toutefois, que la période de transformation préliminaire à la rationalisation cause un déséquilibre et un désarroi, à durée plus ou moins variable au sein des rapports existant entre ouvriers et producteurs divers, tant au point de vue salaires qu'à celui de la puissance consommatrice.

Citons à ce sujet la documentation d'un professeur de mécanique industrielle des U. S. A., M. M. D. S. Kimball, relativement aux observations contenues dans un rapport sur le recensement américain en 1900:

« Un facteur qui a eu pour tendance de réduire, dans beaucoup d'industries, le gain annuel du salaire, est la substitution de la machine à l'ouvrier qualifié, permettant de se contenter d'ouvriers des machines relativement peu qualifiés. — Cette tendance se remarque dans beaucoup de branches d'industries. Son influence s'exerce de deux manières: elle a pour effet, d'une part, de réduire le nombre des travailleurs nécessaires pour une production égale, ou une production supérieure, en diminuant ainsi la somme de salaire du groupe intéressé; et, d'autre part, de réduire le taux moyen des salaires en raison du moindre degré d'habileté requis. Dans l'industrie de la chaussure, une augmentation du 22,2 % de la valeur des machines et outillages fut suivie d'une augmentation de 18,3 % de la valeur des marchandises, alors que

le nombre des salaires a augmenté de 6,9 % seulement et que les salaires semblent avoir diminué du 2,5 %. »

L'auteur prend soin d'ajouter que ces circonstances nettement défavorables pour l'ouvrier, se sont atténuées par l'application durable de la rationalisation. Et les rapports suivant celui précité n'ont pas confirmé ces doutes, ce que prouvent les chiffres suivants:

En 1900, le nombre des ouvriers travaillant dans l'industrie de la chaussure (en Amérique, bien entendu) était de 153,620 et leurs gains annuels de 63,304,244 dollars, soit 415 dollars par an et par personne. En 1925, le nombre des travailleurs de la chaussure était de 206,992 et le gain annuel de 225,787,981 dollars, soit 1090 dollars par personne.

Etant donné qu'en 1925 le pouvoir d'achat du dollar représentait le 53 % de celui existant en 1900, mais même en tenant compte de cette réduction, les salaires ont été augmentés assez sensiblement.

Toutes ces données nous confirment dans l'opinion que nous avons émise à plusieurs reprises déjà, à savoir que la rationalisation ne peut être soumise, en tant qu'agent d'économie perfectionnée, à l'action du premier venu et que non seulement les industriels, mais les sociologues et l'Etat lui-même devront unir leurs efforts, afin d'obtenir des résultats conformes aux nécessités morales et physiques du monde travailleur.

Nous avons parlé de la standardisation. Au point de vue salaires, cette réforme organique de la production joue un double rôle, tant en ce qui concerne les gains proprement dits, que pour le développement de la consommation.

Pour une grosse majorité des travailleurs, le gain représente strictement l'équivalence de l'existence matérielle, en excluant presque complètement la possibilité d'une épargne quelconque.

Et tout abaissement du prix de revient des articles de première nécessité, ou même d'objets ayant pour but d'introduire un certain confort, augmente le bien-être de la classe laborieuse.

Dans les domaines de l'habitation, de l'éclairage, du mobilier, la standardisation a permis de mettre à portée des bourses modestes toute une série d'améliorations, agents d'une vie plus agréable au foyer et rendant celui-ci hospitalier et salubre, remède efficace contre l'alcoolisme et autres vices, ennemis du travailleur.

Une cause d'influence sur les salaires est la fusion des entreprises. Il semble à première vue, en consultant le résultat des enquêtes officielles, que la concentration des usines a joué un rôle bienfaisant pour le maintien et la hausse des salaires. Seules quelques voix discordantes s'élèvent contre cette affirmation.

Il nous semble cependant, d'après quelques expériences, que la concentration des entreprises est souhaitable pour l'ouvrier. Une grande usine à succursales, avec direction et capitaux uniques, cesse d'être l'agent de basse concurrence que devient souvent le

petit patron. Ce dernier dépourvu de capitaux, soumis à des conditions de crédit onéreuses, vivant pour ainsi dire au jour le jour, se voit obligé trop fréquemment à consentir des conditions de ventes désastreuses, qui lui imposent par répercussion inévitable de misérables économies sur le salaire, l'outillage et les frais généraux divers.

Les conflits du travail entre organisations ouvrières et organes patronaux sont d'une importance et d'une étendue beaucoup plus considérable avec le développement des grandes entreprises fusionnées. Malgré cela ils deviendront beaucoup plus rares et se résoudront en partie par voie d'arbitrage, car le déclenchement d'une grève revêtira en l'occurrence le caractère d'un désastre régional que tous, y compris les pouvoirs publics, auront à cœur d'éviter.

Puisque nous parlons du pouvoir d'achat étendu par la standardisation et le développement industriel, relevons ici quelques chiffres relatifs au mouvement des salaires au cours des âges se rapportant à ce pouvoir d'achat ainsi qu'à la productivité.

Monsieur Werner Sombart, par une série de statistiques, a pu établir que les salaires, au cours de la période séculaire 1814 à 1914, auraient plus que doublé, doublant également le pouvoir d'achat.

Aux Etats-Unis, pour la période 1899—1913, le volume de production dans un ensemble de 42 industries, représentant approximativement la moitié de la valeur productrice totale du pays, s'est élevé de 100 à 198 et le nombre des ouvriers de 100 à 161. En rapprochant ces deux données on constate qu'au cours des 20 premières années de ce siècle la productivité générale de l'industrie aurait augmenté approximativement de 75 à 100 %.

Aux Etats-Unis, pour la période 1898—1900, ainsi que pour celle de 1924—1926, cette productivité a augmenté de 76 %, se répartissant ainsi: agriculture 53 %, mines 99 %, manufactures 42,5 %, chemins de fer 56 %.

Dans la branche manufactures, les gains nominaux ont augmenté, de 1899 à 1925, de 214,4 %, le coût de la vie de 129 %, les augmentations réelles de gain étant donc de 36 %.

L'action du niveau des salaires joue un très grand rôle dans la production. Lorsque l'ouvrier est délivré des soucis matériels causés par une insuffisance de gain, son entrain est doublé et c'est avec joie qu'il s'acquitte de sa tâche quotidienne. Sa capacité physique et professionnelle est augmentée d'autant, fait prouvé par de nombreuses enquêtes en tous pays.

Il nous reste à étudier un point très important concernant les salaires, leur influence sur la gestion, c'est-à-dire l'exercice du pouvoir patronal ou directorial, ainsi que celui des postes subalternes de commandement dans l'industrie.

Il est hors de doute que l'introduction des nouvelles méthodes de rendement scientifique, en exigeant de l'ouvrier une adaptation spéciale, demande également à ceux qui prennent la responsabilité

de la direction, même dans les cadres inférieurs, une connaissance approfondie et la conscience absolue des responsabilités encourues.

Il ne s'agit pas seulement pour un chef d'industrie moderne de s'asseoir derrière un bureau somptueux, téléphone à portée et d'envoyer à tort ou à travers des ordres quelconques.

L'organisation scientifique et calculée d'une usine ou entreprise quelconque, basée sur les principes de la rationalisation, nécessitera pour les cadres de nombreuses études, notamment en ce qui concerne la répartition des salaires. Les questions de sympathie personnelle, de préférences souvent injustes, fondées sur des rapports tendancieux ou des influences malsaines, devraient être impitoyablement éliminées.

Toute apparence de favoritisme risquera de créer, au sein d'un personnel, un mécontentement, se répercutant sur la production générale par esprit de représailles de la part des éléments lésés.

Le payement de salaires normaux entraînera pour les cadres de direction l'obligation de maintenir l'outillage en bon état, de le compléter et de le perfectionner s'il y a lieu.

En outre, une collaboration devra être établie entre le personnel et la direction pour l'exploitation d'idées nouvelles, de créations intéressantes susceptibles d'augmenter la productivité générale. Cette collaboration est du reste pratiquée depuis longtemps par certaines grandes usines américaines qui en ont retiré d'excellents résultats.

Comme conclusions nous dirons donc, et cette opinion est celle de toutes les personnalités qui se sont occupées de ce problème, que la rationalisation doit faire bénéficier les éléments réellement producteurs de conditions de vie normales. Une politique appropriée des salaires est conçue aujourd'hui, dans certains milieux, comme un élément essentiel d'un effort d'ensemble en vue de régulariser le développement économique.

La commission, présidée par Monsieur Herbert Hoover, alors secrétaire d'Etat au commerce des Etats-Unis, qui élabora le rapport sur les récents changements économiques aux Etats-Unis et qui fut publié en 1929, évoquait, afin d'écarter certains dangers, l'idée d'une politique méthodique pour assurer la continuité du développement.

Elle se montrait partisante du maintien de l'équilibre entre toutes les branches et facteurs de l'économie, c'est-à-dire entre la production et les possibilités de consommation. Il est prouvé que l'équipement industriel s'est poursuivi à une cadence trop rapide et s'est hypertrophié. Un seul cas en exemple: l'industrie automobile possède une capacité théorique de 8 millions d'unités, ce qui est presque *deux fois* autant qu'il n'en a jamais été produites ou vendues dans un an! Et toutes les industries ou presque se trouvent placées dans la même situation. En Angleterre, le « Committee on Industry and Trade » constate qu'aucune des industries

de base de ce pays ne travaille, ou n'a travaillé au cours des 7 ou 8 dernières années, à plus de 60 ou 70 %.

Cette surproduction est considérée par certains auteurs, comme la suite logique d'une surcapitalisation, résultant elle-même d'une exagération des profits. Toute une série d'exemples trop longs à citer ici semblent bien le prouver. En tout cas, en Suisse, il est impossible de n'être point frappé par les sommes énormes versées sous forme de tantièmes ou de dividendes, par rapport à la campagne générale qui semble s'amorcer contre les salaires ouvriers.

C'est pour cela, et en prévision d'établissement d'un équilibre logique et humanitaire, que les protagonistes des nouvelles conceptions font une large place à la politique des salaires, calculant la part du revenu total de la communauté qu'il convient d'affecter à la consommation, pour que la production sans cesse intensifiée puisse conserver ses débouchés. Il s'agit simplement d'arriver à une répartition appropriée des valeurs produites par la collectivité entre le capital et le travail, répartition basée jusqu'ici sur des appétits égoïstes et injustices.

Pour terminer, disons que toutes les organisations ouvrières du monde, s'appuyant sur des principes humanitaires et empreints de logique, étayées par des faits concrets, entre autres la crise que nous traversons, réclament désormais une augmentation générale des salaires, en conjonction avec la diminution des heures de travail. Et nous ne saurions mieux résumer ces desiderata qu'en reproduisant ici la formule, adoptée en 1930, par la Fédération syndicale internationale d'Amsterdam, réunie en congrès à Stockholm:

« Octroi aux travailleurs de leur juste part des avantages résultant de la rationalisation par les moyens suivants, combinés selon des directives d'intérêt général:

Diminution des prix de vente, augmentation des salaires réels, réduction de la durée du travail et octroi de congés annuels payés! »

Nous n'aurions rien à ajouter à cette formule lapidaire. Puisse-t-elle être comprise et mise en application le plus vite possible, car le salut économique du monde est à ce prix!

La rationalisation et la prévention des accidents.

Pour terminer cette étude sur la rationalisation et ses aspects généraux, il reste à examiner quelle peut être sa répercussion éventuelle au point de vue: prévention des accidents.

La protection du corps humain et de ses organes essentiels, seule fortune réelle du travailleur, doit à juste titre constituer une préoccupation maîtresse chez le chef d'usine ou le directeur conscient de son devoir. Et c'est pour établir cette protection que tous les Etats, jouissant d'une civilisation avancée, ont créé chez eux des lois sauvegardant la sécurité des ouvriers.

Il existe aux Etats-Unis (on trouvera peut-être que les Etats-Unis sont souvent cités au cours de ces études, mais il faut reconnaître que l'industrie, beaucoup plus avancée comme machinisme et méthodes de travail là-bas qu'en Europe, fournit une documentation plus complète), un mouvement très important ralliant parmi ses membres quantité de personnalités attachées, de près ou de loin, aux milieux industriels que l'on dénomme « Safety First ». Ce mouvement s'est étendu en Europe et a pour but précis l'étude approfondie des moyens propres à assurer la sauvegarde des travailleurs sous toutes ses formes.

L'introduction de la rationalisation pose derechef le problème de façon absolue, car il est hors de doute que son importance s'affirme en présence des moyens toujours plus rapides de la production.

Ceci en contradiction absolue avec nombre de personnes, qui considèrent encore aujourd'hui la prévention des accidents comme une gêne dans la production et une charge pour la société. Cette façon cavalière d'envisager l'existence de l'ouvrier devient heureusement de plus en plus rare, surtout devant les moyens de cœrcition mis à disposition des organes chargés de faire respecter les lois et règlements régissant la matière.

Une des causes les plus fréquentes d'accidents réside dans ce que l'on dénomme « le facteur humain ». Certains sujets sont plus que d'autres coutumiers de maladresses souvent fatales. Lorsque le travail d'un individu est réparti sur un certain nombre d'opérations diverses, comme cela se pratiquait autrefois, les risques étaient moins étendus. Mais, avec la spécialisation, il peut arriver que précisément un élément se trouve en contact continu avec un outil que son manque d'adresse ou son inattention rend particulièrement dangereux pour lui. De là, la nécessité d'une sélection avertie du personnel. Un triage devra s'effectuer à la longue, réservant les manutentions délicates aux sujets sûrs de leurs nerfs, possédant un sang-froid suffisant et une attention constamment en éveil.

Il faudra aussi réagir contre certaines mauvaises volontés provenant des ouvriers eux-mêmes. L'accoutumance au danger provoque parfois, de la part de ceux-ci, une inobservance voulue des prescriptions de protection. Relevons deux exemples typiques: l'emploi de la corde chez les couvreurs et des lunettes pour les ouvriers des tours ou des meules! Combien de chutes mortelles et de graves accidents oculaires surviennent-ils, parce que la victime ne veut point se conformer aux règlements de sécurité? Parfois aussi le patron, par esprit d'avarice ou de négligence, se montre complice et même promoteur de ces imprudences.

La rationalisation et la spécialisation qui en est la conséquence directe entraînent pour l'ouvrier un autre danger et celui-là très sérieux. C'est l'engourdissement fatal des facultés d'observation par l'accomplissement d'une tâche machinale et continuellement semblable. Au bout de quelques heures, le sujet se trouve placé

dans un état de passivité absolue, ses membres exécutant les mouvements nécessaires sans le contrôle obligatoire de l'esprit. Les réflexes normaux ne se produisent plus et fatalement si le travailleur se livre à une opération délicate ou dangereuse, l'accident se révèle proche. D'où l'obligation absolue, sans dérogation aucune, de munir les machines, les outils, d'appareils protecteurs sans cesse plus perfectionnés.

Un autre facteur d'accidents sera la limitation et la fixation mathématique du temps de travail réservé à chaque opération. Il se peut que, pour des causes indépendantes de la volonté de l'ouvrier, un retard survienne dans l'accomplissement de cette opération. Il se pourra aussi que l'exécutant, talonné par un contremaître dur et incompréhensif, veuille se « rattrapper », récupérer le temps involontairement perdu. L'affolement, l'énervement risqueront alors de lui faire précipiter ses mouvements, de lui faire négliger toute prudence, et alors c'est l'accident fatal.

Ce sera entre autres le cas pour le travail dit « à la chaîne » qui nécessitera de la part des organes de direction une attention toute particulière. Les éléments soumis, durant des heures à l'écrasante monotonie de ce système, finissent, comme nous le disions plus haut, par ressentir une fatigue physique et morale telle qu'il en résultera, si les temps de travail ne sont pas calculés de façon humaine, un ralentissement collectif touchant la production ou des défaillances individuelles, causes d'accidents. Les salaires également jouent un rôle énorme dans la question des accidents du travail.

Les salaires aux pièces, ou les salaires à primes, dits « stimulants », peuvent être dénommés « salaires meurtriers ». L'appât du gain, doublé en certaines circonstances par un orgueil professionnel exagéré, pousse certains éléments, surtout chez les jeunes moins sujets à réflexion, à commettre des imprudences, à négliger certaines précautions usuelles, afin de gagner du temps.

Et nous croyons pouvoir dire que malgré tout ces salaires sont préjudiciables à l'intérêt du patron lui-même. Le matériel souffre d'un surmenage inévitable, par suite des négligences provenant d'un personnel serré par le gain. Le salaire aux pièces ou à primes développe inconsciemment chez l'ouvrier l'esprit de ruse et de « truquage » professionnel, en substituant son propre intérêt à celui de l'entreprise.

Choc en retour du reste assez logique, le patron cherchant surtout avec les salaires aux pièces à éluder certaines responsabilités qu'il estime gênantes pour ses intérêts particuliers.

De quelque façon que l'on envisage le problème qui nous occupe, il est certain que la rationalisation, loin de diminuer les obligations patronales concernant la protection contre les accidents, ainsi que le croient peut-être certains rationalistes amateurs, augmentera celles-ci dans de notables mesures.

Il faudra surtout procéder à l'éducation du personnel en le

rendant attentif aux conséquences découlant pour lui de toute infraction aux règlements de protection. Puis il sera nécessaire d'examiner chaque élément de façon complète en l'utilisant de manière à ce que la partie qu'il exerce ne constitue un danger spécial ni pour lui-même ni pour ses camarades ou même l'entreprise.

La cadre subalterne, contremaîtres, chefs d'équipes, etc., subira également une instruction spéciale, le mettant à même d'étudier avec clairvoyance les éléments placés sous son autorité. Faisons remarquer, incidemment à ce sujet que la rationalisation entraînera pour ce cadre des responsabilités plus graves qu'auparavant. L'ancien système faisait trop souvent du contremaître une sorte de garde-chiourme, sans connaissances bien étendues, et détesté du personnel, surtout dans les grandes entreprises. Désormais, les membres du corps de direction inférieur devront endosser une part plus grande et à la fois plus délicate d'autorité. Là, comme ailleurs, les non-valeurs devront être éliminées. Et cette collaboration, toujours plus effective par l'enchaînement des responsabilités, nous amène à la conception de « l'usine démocratique », au sein de laquelle chacun coopère à la prospérité commune.

Un excellent moyen de faire l'éducation du personnel consiste en la publication d'affiches frappant l'œil et l'esprit ainsi que, pour les grandes entreprises, de revues d'atelier. Pour cette propagande, on pourra facilement faire entrer dans l'esprit du personnel les conseils de prudence nécessaire à sa propre préservation.

Quant à la direction elle-même, elle devra désormais, pour toutes ces questions de prévention des accidents, prendre conseil d'autorités compétentes, conseillers techniques, et surtout des organes officiels d'inspection du travail. Ces derniers du reste auront à prendre désormais des responsabilités plus étendues qu'auparavant. L'introduction de la rationalisation devra être surveillée attentivement par eux, afin d'éviter l'emploi de méthodes préjudiciables au personnel.

Enfin, une observation judicieuse des conditions de sécurité et d'hygiène pourra être exercée par les conseils d'entreprises, composés en parties égales de représentants de la direction et du personnel. Cette institution n'existe encore qu'à titre d'essai, mais son action en un tel domaine serait particulièrement bienfaisante.

Jusqu'à présent, nous nous sommes préoccupé des conditions de sécurité résultant du travail proprement dit. Cependant, il est nécessaire de jeter un regard sur ce que l'on pourrait dénommer: conditions de sécurité générales ou collectives, c'est-à-dire des prescriptions à observer concernant les locaux, l'éclairage, le chauffage, les conditions de transport intérieur, et enfin les risques d'intoxication résultant de certaines manipulations de matières ou même de conditions d'aérage défectueuses.

Un local de travail propre, confortable, offrant aux regards un aspect attrayant, donne à l'ouvrier un réconfort moral se réper-

cutant sur l'effort manuel. Le temps où les travailleurs étaient entassés dans des bagnes malpropres, avec des vitres sales et poussiéreuses, des fenêtres où les carreaux brisés laissaient filtrer des courants d'air pernicieux, ce temps-là est désormais pour le chef d'usine conscient de ses intérêts, définitivement révolu.

L'installation du chauffage central, de ventilateurs nombreux permettant le renouvellement d'une atmosphère pesante et souillée par les respirations, les fumées et les poussières ambiantes, tous ces perfectionnements contribuent de puissante manière à maintenir en forme un personnel conscient de son devoir. La lassitude, la torpeur résultant d'un séjour dans un local malsain, agissent puissamment sur l'activité collective, occasionnant de gros déchets dans la production générale.

Le problème de l'éclairage, en particulier, joue un rôle énorme. La clarté insuffisante, outre les défauts de bienfacture dont elle est directement la cause, produit chez tout individu un affaiblissement de la vue, trop souvent cause d'accidents nombreux et de malfaçons.

Autant que possible l'ouvrier sera dispensé de fatigues supplémentaires, autant par l'emploi de sièges appropriés où cela sera nécessaire que par l'aménagement rationnel des tables et établis. Les machines également devront être installées de façon à permettre une mise en marche simple et sans danger et une réparation rapide et facile en cas d'interruption. En outre il faudra éviter, en ce dernier cas, l'intervention d'éléments non qualifiés, menacés par leur incompétence d'accidents possibles, et recourir aux services d'ouvriers spécialisés.

La question des transports intérieurs joue également un rôle puissant au point de vue sécurité. La manipulation d'objets pesants ou mal commodes à manier se fera autant que possible mécaniquement à la condition expresse que les appareils destinés à cette tâche soient eux-mêmes munis de dispositifs de protection, permettant d'arrêter dans leur chute les objets qui se décrochent accidentellement, et d'éviter sur leur parcours les accidents pouvant résulter d'un contact immédiat avec le personnel en circulation.

Le bruit, même, est dangereux, parce que son intensité peut parfois intercepter des signaux ou causer de fausses interprétations des ordres donnés.

En résumé, il semble normal que l'application raisonnée et judicieuse de la rationalisation doive entraîner une diminution des accidents du travail, à la condition bien entendu que les modifications utiles à la sécurité soient faites sans restriction.

Si l'on a constaté, en Allemagne particulièrement, une certaine recrudescence des accidents du travail, cela est dû au fait que dans certaines industries on a engagé un grand nombre de travailleurs nouveaux, par conséquent peu ou pas habitués aux nouvelles formules de la rationalisation. L'Amérique, où la ratio-

nalisation s'applique de manière plus étendue, constate au contraire une diminution des accidents.

En résumé, la lutte contre les accidents du travail constitue une branche importante du problème de la rationalisation. Des études sérieuses, une sélection intelligente du personnel, une attention constante de la part des organes directeurs et une collaboration scientifique développée, permettront, sans nul doute, de réformer les défauts résultant inéluctablement des tâtonnements du début.

Plus que jamais, en ce domaine comme en bien d'autres, une entente étroite entre organisations ouvrières et patronat permettra de réaliser les progrès nécessaires, et nous devons espérer voir s'établir, au sein des industries mondiales, un régime fondé sur des bases normales et réglant avec équité la part qui revient à celui qui dirige et recueille les bénéfices et celle dévolue à l'ouvrier.

Mouvement ouvrier.

En Suisse.

BOIS ET BATIMENT. Les *carreleurs* de *Lausanne* réclamaient depuis 11 mois un contrat de travail. Toutes les tentatives du syndicat échouèrent devant l'obstination patronale. Les ouvriers se mirent en grève, celle-ci dura quelques jours et ils obtinrent enfin le contrat. Certes, il n'est pas l'idéal des contrats, mais il marque cependant un sérieux progrès. Ainsi, l'horaire hebdomadaire de travail comporte 55 heures. Mais si l'on songe que des ouvriers devaient travailler jusqu'à 75 heures par semaine, l'avantage est certain. Le travail aux pièces est aboli. Les heures supplémentaires sont majorées de 25% pour le samedi après-midi, de 21 heures à 24 heures 50%, de minuit à 6 heures du matin 100%, le dimanche 100%. La convention prévoit que les salaires payés actuellement ne seront pas diminués. Le salaire pour un carreleur qualifié sera de fr. 1.70 à fr. 2.— à l'heure. Pour les ouvriers sortant d'apprentissage de fr. 1.20 à fr. 1.40. Les manœuvres qualifiés de fr. 1.20 à fr. 1.30, les manœuvres occasionnels fr. 1.— à fr. 1.20. Il est interdit de former des apprentis sans contrat. Le 1er mai est reconnu jour férié, de même que le 1er août! La convention réglemente encore les indemnités en cas de déplacement et d'autres questions de détail; elle est valable jusqu'au 1er mars 1933.

Dans les autres organisations.

FEDERATION SUISSE DES EMPLOYES ET OUVRIERS EVANGELIQUES. Cette fédération possédait à la fin de 1931 un effectif de 147 sections avec 8836 membres. (127 sections et 6510 membres l'année précédente.) On constate donc ici, comme pour les syndicats libres, une augmentation des effectifs malgré la crise.

Le rapport ne donne pas de chiffres en ce qui concerne son activité syndicale; il mentionne seulement que la fédération a mené ou a participé à 45 mouvements qui furent surtout des luttes défensives.

La situation de la caisse et des institutions de secours se présente comme suit: La caisse générale boucle avec la somme de fr. 177,688.— aux recettes,