

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 50 (1958)
Heft: 9

Artikel: La cogestion dans l'administration des caisses de pensions et de prévoyance : l'exemple de l'Ascoop
Autor: Frey, Constant
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385066>

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: 25.01.2025

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

Certaines entreprises commerciales ont déjà compris le pouvoir des arts du spectacle: elles organisent des concerts et diverses manifestations à titre de publicité. Nous croyons qu'il s'agit là de précédents fâcheux et qui donnent à réfléchir.

Il nous paraît plus sain, plus conforme aussi au but que doit se proposer le théâtre, de soumettre notre idée aux syndicats et aux coopérateurs. Les premiers connaissent déjà l'importance du problème, accrue sans cesse par la nouvelle organisation du travail; les seconds verront dans ce projet une simple application de leurs principes.

Divers efforts ont déjà été tentés dans le domaine du théâtre populaire. Généreux sans doute, ils n'obéissent pas encore à une doctrine et ne sont pas menés avec assez de rigueur dans la méthode. A l'abri des influences, accueillant toutes les classes de la population, la coopérative des spectateurs doit et peut exercer une action valable.

La cogestion dans l'administration des caisses de pensions et de prévoyance

L'exemple de l'Ascoop

Par Constant Frey

En juillet dernier, une partie de notre presse professionnelle a reproduit une *Correspondance syndicale* consacrée au 25^e anniversaire de la Caisse de pensions de l'Ascoop.

Cette *css* rappelait que l'*Assurance coopérative des administrations et du personnel des entreprises suisses de transport* a pris naissance en 1926, sur l'initiative de la Fédération suisse des cheminots et d'une quinzaine de petites compagnies de chemins de fer et de navigation du canton de Berne. Il s'était agi tout d'abord de réunir, au moyen des loteries dont on a peut-être gardé le souvenir, les fonds nécessaires au rachat des années de service des employés déjà trop âgés pour être admis dans une institution d'assurance quelconque. En huit émissions — dont les derniers plans de tirage et le système des cinquièmes et des tiers de billets furent ensuite adoptés par la Loterie romande — l'Ascoop récolta plus de 2 millions de francs qui purent être mis à la disposition des entreprises associées en vue de réaliser l'assurance de leur personnel.

*

Instituée sous forme de fondation soumise à la surveillance du Département fédéral des postes et des chemins de fer, la *Caisse de pensions de l'Ascoop* proprement dite débuta le 1^{er} janvier 1933 avec une seule entreprise affiliée (la petite ligne à voie étroite qui relie

Liestal à Waldenbourg), soit avec 27 assurés en service actif et 1 retraité, la réserve mathématique garantissant les prestations futures s'élevant à 211 167 fr. seulement.

Après vingt-cinq ans d'activité, cette fondation réunit 80 entreprises de transport et assure le sort de 2255 membres de la Caisse de pensions et de 377 déposants à la Caisse de prévoyance (prestations en capital convertibles en rentes viagères dans certains cas). Le capital de couverture dépasse aujourd'hui la somme de 55 millions de francs. Quant aux 1094 bénéficiaires de pensions (612 retraités ou invalides prématurés, 407 veuves et 75 orphelins), ils encaissent au total une somme de près de 2 millions et demi par année. Comme les rentes de l'A. V. S. s'ajoutent aux pensions de l'Ascoop, le revenu des retraités — plus que modeste dans les premières années d'activité de la caisse — finit par être très décent... pour autant que le degré d'assurance soit suffisant.

Est-ce à dire que les prestations de la caisse ne sont pas égales pour tous les bénéficiaires de pensions? Oui et non. Oui en ce sens que le barème des rentes est applicable aux assurés de toutes les compagnies affiliées à l'Ascoop; pour les pensions de vieillesse et d'invalidité, l'échelle des rentes part de 35% dès la première année (taux qui reste stationnaire pendant dix ans), pour augmenter de 1% par année jusqu'au maximum de 60%, atteint après trente-cinq ans d'assurance; la rente de veuve vient d'être fixée uniformément à 30%; la pension d'orphelin est de 10%, voire de 20% si l'enfant est orphelin de père et de mère.

Ce qui provoque l'inégalité des prestations, c'est que ces diverses pensions sont calculées *en pour-cent du gain assuré*. Or, l'Ascoop représente essentiellement une communauté de risques, en ce sens que les bénéfices de son bilan actuariel font les frais des fluctuations du taux technique d'intérêt et ont facilité le financement des améliorations générales, en particulier l'octroi d'un supplément de pension de 1440 fr. aux invalides prématurés (en attendant l'âge de 65 ans, c'est-à-dire la rente A. V. S.). Mais chaque entreprise affiliée a pu, dans ce cadre général, adapter sa caisse de pensions à ses possibilités financières et à la moyenne d'âge des assurés au moment de l'adhésion à la caisse commune.

On trouve ainsi des compagnies qui n'ont pu assurer que le 55 ou le 60% des salaires réels de leur personnel, allocations de vie chère comprises. La moyenne dans les compagnies romandes oscillant entre 3 fr. 60 et 3 fr. 80 à l'heure pour l'ouvrier professionnel, prenons en exemple un gain mensuel de 750 fr.: Si le 60% seulement en est assuré, soit 456 fr., la pension maximum de l'Ascoop ne dépassera guère 270 fr. par mois. Tandis que si l'on arrive progressivement à assurer 80% du gain réel, on obtient une pension de 360 fr., à laquelle viendra s'ajouter une rente de couple A. V. S. de quelque 200 fr., ce qui donne déjà une retraite digne de ce nom.

Bien que ce ne soit pas là notre propos, nous pensons intéresser nos lecteurs en énumérant les entreprises de transport de Suisse romande affiliées à l'Ascoop. Nous les grouperons par canton, d'après leur siège social, car certaines compagnies desservent plusieurs États confédérés — en laissant de côté les télésièges et monte-pentes d'exploitation saisonnière. Nous obtenons ainsi le tableau suivant:

<i>Valais:</i>	Furka-Oberalp Sierre-Montana-Crans
<i>Vaud:</i>	Aigle-Leysin Aigle-Ollon-Monthey-Champéry Bex-Villars-Bretaye Bière-Apples-Morges Lausanne-Ouchy Montreux-Oberland bernois (y compris le Montreux-Glion et le funiculaire Les Avants-Sonloup) Nyon-Saint-Cergue-Morez Territet-Glion et Glion-Rochers-de-Naye Territet-Mont Fleuri Pont-Brassus Yverdon-Ste-Croix Compagnie générale de navigation sur le Lac Léman
<i>Neuchâtel:</i>	Chemins de fer des montagnes neuchâteloises (Régional des Brenets et Ponts-Sagne-La Chaux-de-Fonds) Régional du Val-de-Travers Transports du Val-de-Ruz Transports en commun de La Chaux-de-Fonds Lacs de Neuchâtel et de Morat
<i>Jura bernois:</i>	Chemins de fer du Jura (Saignelégier-La Chaux-de-Fonds, Tavannes-Noirmont, Porrentruy-Bonfol) Bienne-Evilard Bienne-Macolin St-Imier-Mont-Soleil Navigation sur le lac de Bienne

Mais il est bien temps de justifier le titre de notre article et d'en venir à la *cogestion* réalisée au sein de l'Ascoop. L'exemple vient à son heure, au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi fédérale du 21 mars 1958 complétant les dispositions du Code des obligations applicables aux contrats de travail et aux fondations (institutions de prévoyance en faveur du personnel).

Dans le numéro de juillet de *Travail et Sécurité sociale*, le précieux supplément édité par notre *Revue syndicale suisse*, M^e Alex. Berenstein a fort bien analysé cette loi. On sait qu'elle poursuit un double but : éviter que la fortune d'une caisse de retraite ou de prévoyance soit placée dans l'entreprise qui l'a créée et sombre avec elle, et accorder un *droit de regard* aux assurés, en ce sens que « les employés qui versent des contributions à la fondation participent à son administration dans la mesure au moins de ces versements ».

L'Ascoop a voulu faire mieux encore et sortir la cogestion du domaine de la théorie et des programmes syndicaux. Dans la brochure éditée à l'occasion du 25^e anniversaire de cette caisse de pensions des « petits cheminots », nous avons consacré tout un chapitre à cette face du problème. On nous permettra de le reproduire intégralement :

Dès sa création, l'Ascoop a voulu devenir une organisation réellement paritaire, associant dans un but de collaboration loyale et désintéressée les représentants des entreprises de transport à ceux de leur personnel. Déjà les statuts de 1930 prévoyaient que dans tous ses organes (conseil coopératif, plus tard conseil de fondation, comité et comité directeur), chaque groupe devait disposer d'un nombre égal de voix. Pour les séances du Conseil, on avait tout d'abord prévu que « si un groupe est plus faiblement représenté que l'autre, les voix du groupe le plus faible sont complétées jusqu'à la parité par des voix complémentaires, le sort désignant, de cas en cas, les membres auxquels les voix complémentaires sont attribuées ».

Le conseil coopératif prenait alors ses décisions à la majorité relative des délégués ayant droit de vote. En cas d'égalité des voix, la décision était renvoyée à la séance suivante. Et si la décision n'aboutissait pas non plus lors de la deuxième votation, le président départageait les voix.

Cette procédure apparemment démocratique ne satisfaisait cependant pas encore les membres de la Coopérative. Le rôle d'arbitre dévolu au président comportait, en effet — du moins en théorie — le risque de voir la balance se pencher du côté des administrations ou de celui des représentants des assurés, selon l'appartenance du président à l'un ou à l'autre groupe.

Les statuts de 1938 apportèrent la solution idéale : *« Chaque délégué au conseil dispose d'une voix. Les votations sont effectuées séparément pour les représentants des administrations et pour les représentants du personnel. Une décision ne peut aboutir que si elle réunit la majorité dans chaque groupe. »*

De ce fait, s'il advenait que le groupe des employeurs se prononçât autrement que celui des assurés, le projet en discussion serait renvoyé au comité, avec mandat de rechercher une solution susceptible d'être acceptée par les deux parties. Tout danger de voir un groupe de coopérateurs majorisé par l'autre est ainsi écarté, ce qui crée au sein de l'Ascoop une atmosphère de confiance qu'il convient de relever.

On a très justement fêté, il y a quelques mois, le vingtième anniversaire de l'expérience de « Paix du travail » instaurée par la convention collective conclue entre les associations patronales de l'industrie des machines et la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers. Il est permis d'affirmer que l'Ascoop a joué le même rôle dans le secteur des entreprises de transport concessionnaires.

Associés à l'organisation professionnelle du personnel pour la création et pour la gérance d'une belle œuvre de sécurité sociale, les représentants des entreprises de transport affiliées à l'Ascoop ont pu apprécier l'objectivité des mandataires des cheminots suisses. Les contacts personnels entre les directeurs ou administrateurs des entreprises de transport et les hommes de confiance de leurs employés — soit aux séances du conseil coopératif, soit au sein de la commission de la caisse de pensions ou de prévoyance de chaque compagnie — ont aussi influencé d'une manière favorable, spécialement pendant les dures périodes de crise économique et de guerre qui ont assombri ce quart de siècle, les pourparlers relatifs aux conditions de salaire et de travail du personnel.

A l'heure où, dans tous les pays progressistes, l'on se préoccupe avec raison d'instaurer des « relations humaines » dans les entreprises afin que le travailleur obtienne, en plus d'un niveau de vie amélioré et d'une certaine sécurité pour l'avenir, le sentiment d'être considéré comme un collaborateur, il nous a paru opportun de rendre hommage à la contribution de l'Ascoop aux efforts tentés pour assurer le maintien de la paix sociale dans notre petit pays.

L'action pratique de l'O. I. T. ne doit pas avoir pour effet d'enrayer l'élaboration d'une législation internationale du travail

Au cours de la discussion du rapport du directeur général du B. I. T. à la Conférence internationale du travail de juin dernier, Jean Möri, délégué des travailleurs de notre pays, a fait une intervention trop souvent commentée dans un sens restrictif. Il nous paraît par conséquent nécessaire de reproduire intégralement ce discours de notre mandataire, tel qu'il a été reproduit dans le compte rendu provisoire de la conférence, le 19 juin.

En conclusion de son excellent rapport, M. Morse, directeur général du B. I. T., nous demande de dire ce que nous pensons de l'évolution du programme de l'O. I. T. et des nouvelles activités entreprises.

Qu'on me permette de présenter quelques observations à ce propos.

S'il s'agit de se prononcer sur l'extension des activités de l'O. I. T., je me réjouirai de tant d'efforts prodigués en tant de pays et de matières diverses, souvent avec grand succès.

Le travail des commissions d'industrie, qui continuent à serrer la réalité professionnelle de plus près que ne saurait le faire la Conférence internationale du travail, mérite également des éloges. Ces commissions ne peuvent, il est vrai, formuler autre chose que des vœux très généralement exaucés par le Conseil d'administration du B. I. T., sinon par tous les Etats membres ou par les associations d'employeurs trop souvent pusillanimes.

Récemment, la convocation de conférences professionnelles spéciales a permis à quelques industries qui ne bénéficient pas du secours d'une commission permanente, de traiter également de leurs problèmes, sur le mode tripartite, sous l'égide de l'O. I. T. Mais trop de demandes restent en suspens, parce que le budget de l'O. I. T. est mesuré trop parcimonieusement par le conseil d'administration, c'est-à-dire par les Etats membres. L'influence patronale négative joue aussi en ces matières un rôle excessif.

On doit se réjouir en revanche des activités régionales. Mais là encore, le manque d'argent conduit à des ralentissements fâcheux et agit de façon défavorable sur la périodicité de telles rencontres.