

Objekttyp: **FrontMatter**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **69 (1977)**

Heft 10

PDF erstellt am: **12.07.2024**

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>

Le chef du personnel face à l'entreprise

Par Jean Neuhaus, Berne

1. La fonction de chef du personnel

Le chef du personnel a une autorité hiérarchique et une autorité de fonction. Généralement son autorité de fonction est infiniment plus large que son autorité hiérarchique, mais elle est aussi plus subtile et parfois plus difficile à faire respecter que son autorité hiérarchique. Le chef du personnel a des tâches concrètes à réaliser et aussi une mission à accomplir. Son rayonnement dépend de la façon dont il conçoit son rôle, des intonations qu'il y met et des libertés qui lui sont accordées pour le faire.

L'entreprise est à la fois une unité de production et une communauté humaine. Pour le chef du personnel, encore plus que pour les autres cadres, il est essentiel que cette dualité ne soit pas perdue de vue. Il est incontestable qu'un de ses devoirs les plus élémentaires est de se préoccuper des problèmes humains qui se posent dans son enceinte.

Non seulement le personnel de l'entreprise doit tirer de son travail une juste rémunération, mais encore les conditions de travail doivent contribuer autant que possible à son épanouissement physique, intellectuel et moral et au minimum ne dégrader en aucun cas sa personnalité. C'est dire que les problèmes de sécurité, d'ambiance et d'organisation du travail, l'ensemble des relations humaines, la formation professionnelle et jusqu'à un certain point, la formation générale, constituent l'un des soucis primordiaux et constant de l'entreprise qui ressortent au chef du personnel. Les devoirs de ce dernier à l'égard des conditions de vie du personnel de l'entreprise sont moins évidents quand il s'agit de la vie privée de l'employé et de l'ouvrier.

Eviter le paternalisme

Il ne paraît pas possible de choisir a priori entre une politique de non-intervention assez répandue en Amérique et celle d'une intervention poussée dans des domaines tels que logements, colonies de vacances, dispensaires, hôpitaux, coopératives d'achats, faci-