
Conférence internationale des problèmes sociaux de l'organisation du travail

Volume 3, Number 9, May 1948

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023624ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023624ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

(1948). Conférence internationale des problèmes sociaux de l'organisation du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 3(9), 141–142.
<https://doi.org/10.7202/1023624ar>

CONFÉRENCE INTERNATIONALE

DES PROBLÈMES SOCIAUX DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Le Comité National de l'Organisation Française (C.N.O.F.), la Commission Générale d'Organisation Scientifique (C.E.G.O.S.) et le Bureau des Temps Élémentaires (B.T.E.) réunissent en France, du 5 au 8 juin 1948, une Conférence Internationale des Problèmes Sociaux de l'Organisation du Travail.

Le but de ces études est de tenter de dégager une doctrine cohérente susceptible d'aider à réaliser des relations plus harmonieuses entre les hommes qui participent à la production, aux échanges, à l'administration et à la gestion des Services publics.

Les problèmes qui se posent à ce sujet seront abordés, objectivement et scientifiquement, au cours de conférences internationales par des personnalités qualifiées qui viendront apporter les résultats d'expériences vécues, aux échelons de l'entreprise, de la profession et de l'Etat et à partir desquelles d'intéressants échanges de vues permettront d'apprécier la valeur des méthodes appliquées et d'en tirer de profitables enseignements.

De telles confrontations ne peuvent manquer d'intéresser les chefs d'entreprise, les cadres, les représentants du personnel, les fonctionnaires, les médecins du travail, les psychologues et même les sociologues, qui se préoccupent des problèmes qui relèvent de l'amélioration des relations humaines en partant de l'organisation du travail.

La solidarité entre tous les membres d'une entreprise industrielle, commerciale ou administrative est un élément essentiel de l'équilibre et de l'efficacité de cette entreprise.

Lorsque l'on pousse l'analyse et si l'on cherche à déterminer les constituants de cette solidarité humaine, on peut distinguer des facteurs de quatre ordres distincts:

- I. Facteurs techniques.
- II. Facteurs psychologiques.
- III. Facteurs sociaux.
- IV. Facteurs économiques.

La Conférence de Royaumont se propose de limiter son étude aux trois dernières rubriques, laissant à une réunion ultérieure le soin d'étudier les facteurs techniques tels que: confort dans les ateliers, magasins, bureaux, etc.: lumière, aération, couleur, musique, etc.

Les facteurs pouvant être classés dans chacune des trois rubriques retenues étant nombreux, les études seront, lors de la prochaine réunion,

concentrées sur un point essentiel de chaque groupe de facteurs.

1—Facteurs psychologiques

Dans les entreprises de quelque importance, dont la structure organique est fatalement complexe — nombreux échelons hiérarchiques, services spécialisés multiples — la direction n'a généralement que des notions très vagues sur l'état d'esprit qui règne parmi le personnel à l'intérieur de l'entreprise.

Des méthodes nouvelles sont maintenant utilisées pour tenter de déceler les facteurs de solidarité, ainsi que les moyens propres à créer ou à renforcer cette solidarité.

La première journée de la session sera consacrée à étudier les résultats d'enquêtes menées, au sein des entreprises, en France et à l'étranger, par les méthodes analogues à celles employées pour le sondage de l'opinion publique. La confrontation de ces expériences pourra aider à discerner les conditions générales les plus propices à créer et entretenir l'esprit de solidarité dans l'entreprise.

2—Facteurs sociaux

Les facteurs sociaux sont aussi des éléments dominants susceptibles de favoriser le développement de l'esprit de solidarité dans l'entreprise.

Dans quelle mesure les différentes formules appliquées dans divers pays, « Comités d'Entreprises » « Joint Committee », etc., pourront-elles prétendre atteindre cet objectif?

La deuxième journée sera consacrée à l'étude des conditions dans lesquelles l'intervention et l'action de ces Comités peuvent éventuellement renforcer la solidarité entre les membres du personnel et entre le personnel et la Direction.

3—Facteurs économiques

Le mode de rémunération du personnel peut jouer un rôle important dans l'amélioration de l'esprit de solidarité.

La troisième journée sera consacrée à l'étude des expériences effectives de rémunération collective allant de la prime globale d'atelier jusqu'à la participation aux bénéfices ou aux résultats, faites en France et à l'étranger.

Il restera à dégager comment ces modes de rémunération peuvent parvenir à corriger les di-

vergences d'intérêt qui opposent le Capital et le Travail et à faire naître l'esprit de solidarité, non seulement entre les membres actifs de l'entreprise mais encore entre les propriétaires du capital, la direction et le personnel.

Conclusions

Une quatrième journée aura aussi pour but

Proposed solutions

(Continued from page 144)

interest. The case of the share-holders is more complicated. All depends on the respective importance of the services rendered by Capital and by Labour. And this importance varies with the economic maturity of the enterprise. At the time of incorporation Capital is more important than Labour. When the enterprise, as they say, « Goes along by itself », the importance of Capital decreases, although, sharing in the losses while Labour does not, it occasionally re-occupies a place of prime importance. The determination of Capital's share then shall be fixed according to the services rendered by it — such things as the furnishing of the means of work, the upkeep and the renewal of materials and stock, the financing of salaries, etc.

The surplus constitutes the share of Labour. One sees that in application such a structure is workable. But, it supposes, from the first, a reasonable desire to work together. But all the formulae studied tend to facilitate this collaboration rather than to suppose it obtained. And, doesn't Monsieur Dubois reason a little in the manner of the mathematician who assumes from the first that the problem is resolved?

III—The Proportional Wage

(Schueller System)

It was from his reflexions on the crisis of 1929 and on the after-effects which it produced upon the affairs he directed that Monsieur Eugène Schueller drew his idea of the proportional wage. Tried out somewhat tentatively before the war of 1939 it has been successfully extended to some hundreds of enterprises since 1940.

Monsieur Schueller does not start so much from a social point of view as from a concern with economic equilibrium. Much impressed by the development of mechanisation and by the problems which it poses, he strives to establish

d'établir le bilan des différents facteurs de solidarité étudiés et de tracer le programme de travail des conférences futures.

Cette Conférence d'études tendra ainsi à mettre au service de l'industrie et des gouvernants, les techniques propres à développer la solidarité de tout le personnel des entreprises, facteur certain de prospérité et d'équilibre.

a constant between mechanized production and the purchasing power of the consumers (who are all in a certain sense, wage-earners). To attain this he intends to substitute for a theoretical rythme of progress in a « liberal » economy — fixed wages, falling prices — a useful regulating device — fixed prices, rising wages.

For this end it is enough, in practice, to proportion systematically the total of the wages distributed in a given period to the monetary expression of production, i.e. to the turnover (or total of sales) during the same period. If, for example, it is observed that the proportion $\frac{W}{T}$ equals 10% (100,000 francs wages for 1,000,000 turnover) expresses the proportional wage the decision is taken to declare to the personnel « From now on, your basic wages being assured whatever happens, you will always receive 10% of the turnover ». If the turnover increases to 2,000,000 the total sum of wages distributed will increase from 100,000 to 200,000 francs.

It is understood that in the enterprises where the turnover varies very much from one month to another the coefficient of proportion of wages to « turnover » will be determined according to the annual averages and over the greatest possible number of years. In this work the factors of irregularity and their interpretation are the subject of research. After which, it is simple, in application, to make a reserve in good months in order to lessen too great inequalities of wages in poor months.

On these bases Monsieur Schueller advocates four shares or rather, four wages:

First Wage: The wage guaranteed by collective agreements or labour contracts, which we usually call the basic wage.

Second Wage: The social wage which includes family allowances, social insurance, retirement, paid holidays, etc. When the State is responsible for many of these allocations it is this second wage which permits the